



SZKOLENIA Z RZEMIOSŁA BUDOWLANEGO ERASMUS+ RAPORT PROJEKTU



HISTORIC
ENVIRONMENT
SCOTLAND

ÀRAINNEACHD
EACHDRAIDHEIL
ALBA

Główna autorka: Stephanie Weinraub
Edytor: Jen Farquharson

Niniejszy raport jest także dostępny w języku polskim i norweskim. Tłumaczenia zostały wykonane przez stronę trzecią.

Opinie przedstawione w niniejszym raporcie są poglądami autorki i niekoniecznie reprezentują poglądy Szkockiego Środowiska Historycznego (Historic Environment Scotland, HES). Choć przy prezentacji niniejszego raportu dołożono wszelkich starań, HES wyraźnie wyklucza jakąkolwiek odpowiedzialność za błędy, pominięcia lub inne kwestie wynikające z jego treści, a czytelnicy muszą zadowolić się opisanymi zasadami i praktykami.

© Szkockie Środowisko Historyczne (Historic Environment Scotland) 2021.

Wszystkie obrazy są chronione prawami autorskimi Szkockiego Środowiska Historycznego, chyba że zaznaczono inaczej.

Niniejszy raport został opublikowany przez Szkockie Środowisko Historyczne (Historic Environment Scotland), Longmore House, Salisbury Place, Edinburgh, EH9 1SH.

Przy wsparciu Komisji Europejskiej.

Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania niniejszej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.



Istnieje możliwość ponownego wykorzystania tych informacji (z wyjątkiem logo i obrazów) bezpłatnie w dowolnym formacie lub środku przekazu zgodnie z warunkami licencji Open Government Licence v3.0, chyba że określono inaczej.

W przypadku wskazania jakichkolwiek informacji o prawach autorskich stron trzecich należy uzyskać zgodę od wskazanych właścicieli praw autorskich.

SZKOLENIA Z RZEMIOSŁA BUDOWLANEGO

STUDIUM PORÓWNAWCZE SZKOLEŃ
ZAWODOWYCH W NORWEGII,
POLSCE I SZKOCJI

SPIS TREŚCI

1.	Podziękowania	01
2.	Projekt i jego partnerzy	01
3.	Wstęp do raportu	02
4.	Streszczenie	03
4.1.	Norwegia	03
4.2.	Polska	03
4.3.	Szkocja	04
4.4.	Porównania	04
5.	Podsumowanie kraju: Norwegia	06
5.1.	Przegląd sektora	06
5.2.	VET w szkołach	06
5.3.	System praktyk zawodowych	09
5.4.	Kształcenie uzupełniające	09
5.5.	Ramy wsparcia	10
5.6.	Współpraca z przemysłem	11
5.7.	Szkolenia i postępy w sektorze	12
5.8.	Studium przypadku: Voss Vidaregåande Skule	14
6.	Podsumowanie kraju: Polska	15
6.1.	Przegląd sektora	15
6.2.	VET w szkołach	16
6.3.	System praktyk zawodowych	17
6.4.	Ramy wsparcia	18
6.5.	Współpraca z przemysłem	19
6.6.	Szkolenia i postępy w sektorze	20

SPIS TREŚCI

7.	Podsumowanie kraju: Szkocja	22
7.1.	Przegląd sektora	22
7.2.	VET w szkołach	25
7.3.	System praktyk zawodowych	26
7.4.	Kształcenie uzupełniające	27
7.5.	Ramy wsparcia	28
7.6.	Współpraca z przemysłem	30
7.7.	Szkolenia i postępy w sektorze	30
7.8.	Studium przypadku: St. Modan's High School	32
8.	Porównania	33
8.1.	Wpływ migracji na branżę budowlaną	33
8.2.	Status kulturowy rzemieślników	33
8.3.	Geografia i dostępność	33
8.4.	VET w szkołach i przygotowanie do pracy	34
8.5.	Ochrona rzadkich rzemiosł	36
8.6.	Kształcenie i rozwój zawodowy dorosłych	36
8.7.	Nauczanie w VET	37
9.	Wnioski	38
10.	Uwagi	39

PODZIĘKOWANIA

Przeprowadzenie tych badań nie byłoby możliwe bez finansowania Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+ oraz pomocy następujących organizacji i osób:

Rada miejska Fife i Fiona Fisher, Maciej Dokurno i Stewart Goldie; Fife College i Marc Fleming oraz Dennis Savage; Voss Vidaregåande Skule i Svein Inge, Trond Remme i Ivar Magne; ZDZ Toruń i Tomasz Janicki oraz Michał Owsianników; organizacja Scottish Lime Centre Trust i Stacey Rowantree; St Andrew's RC High School i Pat Glacken oraz Clare Mayne; Szkockie Środowisko Historyczne (Historic Environment Scotland) i Colin Tennant oraz Charles Jones.

PROJEKT I JEGO PARTNERZY

Projekt tradycyjnych umiejętności budowlanych (The Traditional Building Skills Project) (2018-2020) był inicjatywą w zakresie szkoleń i współpracy finansowaną przez Komisję Europejską w ramach programu Erasmus+. Celem projektu było rozwiązanie stwierdzonego problemu braku tradycyjnych umiejętności budowania w Europie poprzez opracowanie innowacyjnych działań edukacyjnych i kursów z określonych umiejętności rzemieślniczych, a następnie dostarczenie ich młodym uczniom (w wieku 12/13 i 16/17 lat) w ramach współpracy międzynarodowej pomiędzy partnerami w trzech krajach: Norwegii, Polsce i Szkocji.

Projekt obejmował opracowanie kursów pilotażowych z umiejętności rzemieślniczych, takich jak kamieniarstwo, mieszanie zapraw murarskich i tradycyjne dekarstwo na różnych poziomach nauczania - od liceum do college'u, a także pakietu szkoleniowego mającego na celu podniesienie umiejętności nauczycieli i umożliwienie im prowadzenia kursów. W trakcie trwania projektu kursy pilotażowe przeprowadzono w liceum St. Andrew's RC High School w Fife oraz w koledżu Fife College. Uczniowie z St. Andrew's, Voss Vidaregåande Skule w Norwegii i ZDZ Toruń w Polsce wzięli udział w mieszanych mobilnych wizytach w każdej z pozostałych szkół i krajów partnerskich, by spotkać się z innymi uczniami kształcącymi się w zakresie tradycyjnych umiejętności budowlanych i poznać środowisko szkoleniowe i kompetencje innych krajów i kultur. Szkockimi partnerami byli Rada miejska Fife, koledż Fife College, organizacja The Scottish Lime Centre Trust, liceum St Andrew's RC High School oraz Szkockie Środowisko Historyczne (Historic Environment Scotland); partnerem norweskim była szkoła Voss Vidaregåande Skule, a polskim partnerem był ZDZ Toruń.



Rys. 1: Norweski partner projektu, Voss Vidaregåande. Skule.

WSTĘP DO RAPORTU

Niniejszy raport jest jednym z głównych rezultatów Projektu tradycyjnych umiejętności budowlanych Erasmus+. W związku z tym, że jednym z głównych działań projektu była wymiana i współpraca partnerów międzynarodowych w celu wspólnego rozwiązania problemu ogónoeuropejskiego, wykorzystano tę okazję, by zbadać, w jaki sposób każdy z uczestniczących krajów organizuje szkolenie umiejętności rzemieślniczych.

Każdy kraj ma bogate dziedzictwo budownictwa tradycyjnego, które jest zakorzenione w stuleciach specjalistycznego rzemiosła, i jednocześnie własne podejście do zachowania tych umiejętności, by dbać o to dziedzictwo i doskonalić solidną i wykwalifikowaną siłę roboczą w rzemiośle budowlanym. Badając podejście każdego kraju i analizując jego względne zalety i skuteczność, zamierzano zebrać, dodatkowo zbadać i przedstawić w formie raportu wnioski wyciągnięte z wymiany międzynarodowej w trakcie trwania tego dwuletniego projektu. W raporcie planowano przeanalizować względne korzyści trzech różnych systemów oraz wyciągnąć wnioski i spostrzeżenia na temat tego, w jaki sposób szkolenie rzemiosł w Szkocji mogłoby skorzystać z niektórych metod wprowadzonych za granicą.

Struktura raportu jest bardzo prosta. Przed rozpoczęciem badań sformułowano szereg pytań, które pomogłyby uzyskać kompleksowy obraz szkolenia rzemiosł w danym kraju. Pytania te zostały następnie zbadane dla każdego z trzech krajów; opisano także system szkolenia w każdym z nich. Następnie przeprowadzono analizę porównawczą, w której zebrano zalety i wady różnych metod. Na koniec przedstawiono szereg zaleceń dotyczących tego, w jaki sposób Szkocja może skorzystać z wniosków wyciągniętych z metod innych krajów i zastosować je, by udoskonalić własne metody szkolenia.

Założono sporządzenie dokładnego i reprezentatywnego raportu, jednakże został on opracowany z pewnymi ograniczeniami. Większość badań była oparta na dokumentacji, którą w miarę możliwości uzupełniono wywiadami i spostrzeżeniami od partnerów projektu. Raporty dotyczące umiejętności i szkoleń, a w szczególności dokumentacja związana z „nowymi i ulepszonymi” szkolnymi programami nauczania, są zazwyczaj pisane przez same strony zainteresowane i automatycznie oferują bardziej pozytywną i optymistyczną perspektywę. Opis programu nauczania i intencji systemu szkolenia może przedstawiać inny obraz niż ten ukazujący, jak dobrze system ten działa w praktyce. Ponadto wiele materiałów konsultowano po ich przetłumaczeniu, co mogło powodować niedokładne rozumienie opisanych systemów. Jeśli jakiegokolwiek takie błędy nadal występują, są one niezamierzone i dołożono wszelkich starań, by dokładnie zrozumieć i przedstawić sytuację w każdym z trzech krajów.

“Każdy kraj ma bogate dziedzictwo budownictwa tradycyjnego, które jest zakorzenione w stuleciach specjalistycznego rzemiosła, i jednocześnie własne podejście do zachowania tych umiejętności, by dbać o to dziedzictwo i doskonalić solidną i wykwalifikowaną siłę roboczą w rzemiośle budowlanym.”

STRESZCZENIE

NORWEGIA

Norwegia włącza rzemiosło do programu nauczania na poziomie gimnazjalnym (13-16 lat) w formie przedmiotów do wyboru, które skupiają się na pracy ręcznej i umiejętnościach manualnych, a nie na dążeniu do zdobycia konkretnego zawodu. Choć wcześniej podzielone były na akademickie, handlowe (biznesowe) i zawodowe, od kilkudziesięciu lat kształcenie ponadgimnazjalne łączy te trzy ścieżki w jeden zintegrowany system szkolnictwa, celowo zachęcając do większej mobilności między tymi ścieżkami i zwiększając dostęp do szkolnictwa wyższego dla uczniów szkół zawodowych.

Do systemu nauczania włączone są także praktyki zawodowe, które uznawane są za formę kształcenia wyższego. Praktykanci spędzają 1-2 lata na ogólnym kształceniu zawodowym, próbując różnych zawodów, zanim wybiorą ścieżkę kariery, a gdy wybiorą już zawód, to na państwie spoczywa obowiązek zorganizowania im możliwości odbycia praktyk. Dobra lokalna dystrybucja zasobów w kraju z trudnymi warunkami geograficznymi, a także priorytetowe traktowanie współpracy z lokalnymi pracodawcami tworzą solidny system, który kształci dojrzałych, wykwalifikowanych pracowników i przyczynia się do kulturowego poczucia wartości pracy zawodowej. Tę ścieżkę kariery wybiera 43% norweskich uczniów.



Rys. 2: Bergen, Norwegia.

POLSKA

Przeciwnie do większości krajów Europy, regres polskiego sektora budowlanego i eksport znacznej części wykwalifikowanych pracowników znacznie osłabiły tę branżę. Niedawne reformy dążą do ochrony interesów MŚP i zdobycia szacunku dla rzemiosła poprzez wprowadzenie wyjątkowych środków, takich jak specjalne korzyści dla istniejących od pokoleń firm rodzinnych.

Edukacja rzemieślników w Polsce przebiega według tradycyjnego modelu obowiązkowej edukacji ogólnej aż do pewnego momentu, w którym następuje wyraźny podział na ścieżki akademickie i zawodowe. Niedawne i realizowane obecnie reformy edukacyjne obniżyły o rok wiek, w którym uczniowie podejmują tę decyzję. Co więcej, dążą one do lepszej współpracy z pracodawcami i wymagają od nauczycieli rzemiosła pracy w danej branży, by ich umiejętności były aktualne. W przeciwieństwie do Norwegii praktykanci w Polsce to częściej przede wszystkim pracownicy, a dopiero na drugim miejscu uczniowie, choć prawie wszyscy formalnie uczestniczą w dalszym kształceniu i spędzają mniej więcej dwa dni na nauce i trzy dni na pracy w przeciągu (najczęściej) trzyletniej praktyki.



Rys. 3: Muzeum Etnograficzne w Toruniu, Polska.

SZKOCJA

Niedawna reforma edukacyjna w Szkocji miała na celu uczynienie edukacji bardziej elastyczną i użyteczną. Na etapie ogólnym edukacji młodzi uczniowie uczestniczą w programie nauczania „Technologie”, który zapoznaje ich z pojęciami pracy ręcznej, budowania modeli i projektowania. Program nauczania „Technologie” kontynuowany jest na etapie szkoły średniej (13-16 lat), oferując uczniom naukę obróbki metalu, drewna i tworzyw sztucznych, jednak może być bardzo zróżnicowany w zależności od możliwości i zasobów poszczególnych szkół. Na tym samym etapie uczniowie mogą również zacząć zdobywać kwalifikacje zawodowe dzięki niedawno zaktualizowanym kwalifikacjom na poziomie 4 i 5, które stanowią część ogólnych Praktyk Podstawowych. Praktyki Podstawowe kładą nacisk na rozwój metaumiejętności poprzez współpracę z kolegami i pracodawcami oraz kształcenie oparte na projektach.

Praktyka zawodowa jest nierozzerwalnie związana z edukacją w koledżu i zależy od zdolności młodej osoby do znalezienia i/lub zorganizowania sobie miejsca pracy u pracodawcy, co wymaga dużej inicjatywy u 16-letnich absolwentów szkół i może być skomplikowane ze względu na ograniczenia związane z koniecznością znalezienia pracodawcy i koledżu w bliskiej odległości geograficznej. Dla Szkocji stanowi to szczególne wyzwanie z powodu trudnych warunków geograficznych i nierównomiernego rozmieszczenia populacji i umiejętności. Brak kwalifikacji lub ścieżek szkoleniowych, a także model rozproszonego finansowania, który lepiej wspiera potrzeby dużych firm (ugruntowanych w nowym budownictwie) niż MŚP (dla których głównym źródłem utrzymania są naprawy i konserwacja), dodatkowo przyczynia się do braku tradycyjnych umiejętności rzemieślniczych.

PORÓWNANIA

W krajach takich jak Wielka Brytania i Polska praca i edukacja zawodowa nie są cenione same w sobie zarówno pod względem kulturowym, jak i ekonomicznym, ale raczej postrzegane jako gorsza alternatywa dla edukacji uniwersyteckiej i wynikających z niej zawodów. W związku z tym pracodawcy mają problemy z rekrutacją wykwalifikowanych kandydatów za pośrednictwem systemu edukacji. Przeciwnie w Norwegii, gdzie rzemieślnicy cieszą się większym prestiżem kulturowym, co czyni te zawody atrakcyjniejszymi. Rzemiosła są ogólnie wysoko cenione i często wybierane jako zawody, przy czym ponad połowa (51%) norweskich uczniów szkół średnich uczestniczy w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ang. vocational education and training – VET), a nie w programach akademickich.

W ostatnich dziesięcioleciach w wielu krajach mieszkańcy wiosek uciekli do miast, pogarszając sytuację obszarów wiejskich i narażając je na niedofinansowanie. Poważne skutki tego zjawiska można zaobserwować w Szkocji, natomiast w mniejszej skali było ono obecne w Norwegii, która ma bardziej równomiernie rozmieszczoną populację, a tym samym silniejszą gospodarkę wiejską i bazy umiejętności, poparte dużymi inwestycjami w połączenia i dostęp, a także dostępność elastycznych modeli kształcenia. W Szkocji natomiast bez ścieżki kształcenia w danej okolicy nie ma ciągłego napływu kandydatów do zatrudnienia na tym obszarze i odwrotnie: szkolenie w koledżu wymaga praktyki zawodowej, do której potrzebne są lokalne firmy. Przy ich braku oferowanie kursu w koledżu praktycznie nie ma sensu.

Organizacje takie jak Szkocka Edukacja (Education Scotland), Szkocka Agencja Rozwoju Umiejętności (Skills Development Scotland) i Rada ds. Szkoleń w Przemysle Budowlanym (Construction Industry Training Board) mogą odegrać bardziej aktywną rolę w przezwyciężaniu niektórych z tych problemów: Zaczynając od ukierunkowanych inwestycji i finansowanego

partnerstwa, a także znalezienie dostępnych rozwiązań wiecznego problemu ze szkoleniami ograniczonymi lokalnie przez wymagania organów w salach lekcyjnych i organów w miejscach pracy. Jeśli te dwa miejsca nie są dogodnie umiejscowione, nie istnieje obecnie żadne rozwiązanie pozwalające przewyciężyć to fizyczne, geograficzne ograniczenie.

Różnice między tymi trzema systemami wpływają na zbudowanie kompetentnej siły roboczej poprzez praktyki zawodowe. Istotną różnicę stanowi sposób przejścia uczniów z ogólnokształcącej szkoły średniej do bardziej specjalistycznego kształcenia zawodowego. W Szkocji i Polsce istnieje wyraźne rozgraniczenie pomiędzy zakończeniem kształcenia ogólnego a rozpoczęciem kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). Chociaż reformy mają na celu poprawę sytuacji, oferty na poziomie szkół średnich są często zmienne, powierzchowne i zakładają ograniczoną współpracę z pracodawcami lub kształcenie oparte na projektach.

W Szkocji uczniowie na ścieżce VET trafiają bezpośrednio do siły roboczej w wieku 16 lat, a w Polsce w wieku 15 lat, i to na tych młodych pracownikach spoczywa obowiązek samodzielnego poruszania się po systemie dalszej edukacji i jej zorganizowania. Z kolei w Norwegii osoby uczące się w ramach VET pozostają w systemie edukacji, co daje im czas i możliwości, by lepiej poznać dany sektor. Ta bardziej stopniowa ścieżka zmniejsza ryzyko, że uczniowie z niej zrezygnują, i wyposaża ich w przydatne umiejętności dzięki praktykom zawodowym, a nie symulowanym warunkom warsztatowym. Nakłada też na państwo odpowiedzialność za znalezienie odpowiednich ścieżek szkoleniowych i miejsc praktyk zawodowych w ramach współpracy z pracodawcami, zamiast wymagać takiej inicjatywy od szesnastolatków.

Aby stworzyć realne i atrakcyjne ścieżki kariery wymagające tradycyjnych umiejętności, Szkocja może dodatkowo rozwinąć istniejące już inicjatywy, a z doświadczeń Norwegii i Polski wydedukować, co tworzy żywą i zrównoważoną tradycję rzemieślniczą:

1. Walka o status kulturowy rzemieślników i pracowników zawodowych poprzez wzmocnienie wizerunku wyspecjalizowanej pracy fizycznej jako satysfakcjonującej i ważnej.
2. Zwiększenie dostępu zdalnego i pokonanie ograniczeń geograficznych.
3. Wcześniejsze wprowadzenie w szkołach bardziej znaczącego kontaktu z przedmiotami zawodowymi, takimi jak rzemiosło budowlane.
4. Wdrożenie środków, które będą chronić i promować rzadkie lub zagrożone rzemiosła poprzez finansowanie i nagrody, zamiast zmuszać je do konkurencji z popularnymi zawodami napędzanymi przez rynek.

Poniższy raport rozwija powyższe tematy, a także inne, takie jak szkolenia branżowe, sektorowe systemy wsparcia, modele finansowania i szkolenia nauczycieli. Uwzględnienie tych czynników oraz podjęcie działań przedstawionych powyżej i rozwiniętych we Wnioskach pomoże zdobyć szacunek i zwiększyć możliwości w zawodach, które są istotną i niezbędną częścią dynamicznego sektora budowlanego, a także przyczynić się do powstania bardziej wykwalifikowanej i spełnionej populacji w Szkocji.

PODSUMOWANIE KRAJU: NORWEGIA

PRZEGLĄD SEKTORA

Podobnie do większości krajów, Norwegia ma duży i rozwijający się sektor budowlany. Zatrudnienie w tym sektorze wzrosło ze 191 000 w 2008 r. do 212 000 w 2014 r., co stanowi wzrost o 11% pomimo globalnego spadku, który dotknął w szczególności branżę budowlaną. W ramach tego sektora rzemiosła stanowią nieco ponad połowę wszystkich zatrudnionych, a stolarze ich największą część - 11% całego sektora.¹ Inne tradycyjne zawody o kluczowym znaczeniu dla tej branży to zbrojarze, kamieniarze i hydraulicy, a także inne ważne nowoczesne zawody, takie jak monterzy rusztowań, elektrycy i operatorzy maszyn.² Osoby wykonujące te zawody lub posiadacze świadectwa czeladniczego lub rzemieślniczego cieszą się zazwyczaj wysokim statusem kulturowym.³

Jednak do 2019 roku zauważono, że branża budowlana została dotknięta ogólnym deficytem pracowników szacowanym na około 14 300 osób, i że deficyt ten dotyczył także rzemiosł, w tym stolarstwa.⁴ Prognozy na okres do 2030 r. przewidują, że deficyt ten jeszcze wzrośnie.⁵

Nie mogąc znaleźć wykwalifikowanych pracowników na miejscu, specjalistyczne projekty budowlane korzystają często z pomocy zagranicznych specjalistów.⁶ Wraz ze wzrostem zarobków w państwach UE10 - w tym w Polsce - przewiduje się większe trudności w przyciąganiu wykwalifikowanych pracowników zagranicznych.⁷ Powszechnie zaobserwowano, że pracownicy migrujący znacznie rzadziej posiadają kwalifikacje lub pracują w rzemiosłach, które wymagają kwalifikacji. Jednakże duża część tych rozbieżności wynika z braku systemu uznawania i konwersji kwalifikacji i szkoleń uzyskanych w innych krajach. By temu zaradzić, podjęto pewne kroki, i od 2016 roku NOKUT (Norweska Agencja ds. Jakości Edukacji) jest w stanie potwierdzać zagraniczne kwalifikacje zawodowe w trzech zawodach budowlanych: betoniarz, stolarz i hydraulik. Oczekuje się, że podjęcie takiego kroku znacznie zmniejszy różnice statystyczne w poziomie kwalifikacji pracowników zagranicznych i tych urodzonych w Norwegii.⁸

Sektor ten jest także nierównomiernie podzielony pod względem wieku - wyższy odsetek na stanowiskach fizycznych i rzemieślniczych stanowią młodzi ludzie, podczas gdy odsetek na stanowiskach kierowniczych i edukacyjnych rośnie wraz z wiekiem.⁹ Jak można się spodziewać, większość zatrudnienia w branży budowlanej ma miejsce na małą skalę, z dominacją MŚP, a około 200 000 pracowników jest zatrudniona w około 50 000 zarejestrowanych firmach - średnia wielkość firmy to cztery osoby.¹⁰

Branża budowlana jest także mocno podzielona pod względem płci - kobiety stanowią 8% zatrudnienia w całej branży, a w rzemiośle tylko 2%. Ponadto proporcje te nie zmieniły się znacząco w ciągu ostatnich piętnastu lat.¹¹

VET W SZKOŁACH

Norweski system szkolnictwa składa się z trzech etapów aż do szkoły średniej (19 lat). W Barneskole, czyli szkole podstawowej dla dzieci w wieku od 6 do 13 lat obowiązuje ogólny program nauczania na niskim poziomie, obejmujący takie przedmioty jak język angielski, matematyka, geografia i nauki ścisłe. W Ungdomsskole, czyli gimnazjum dla dzieci w wieku od 13 do 16 lat wprowadza się oceny za pracę uczniów, a oprócz standardowego programu nauczania dzieci wybierają jeden dodatkowy język i jeden przedmiot fakultatywny.

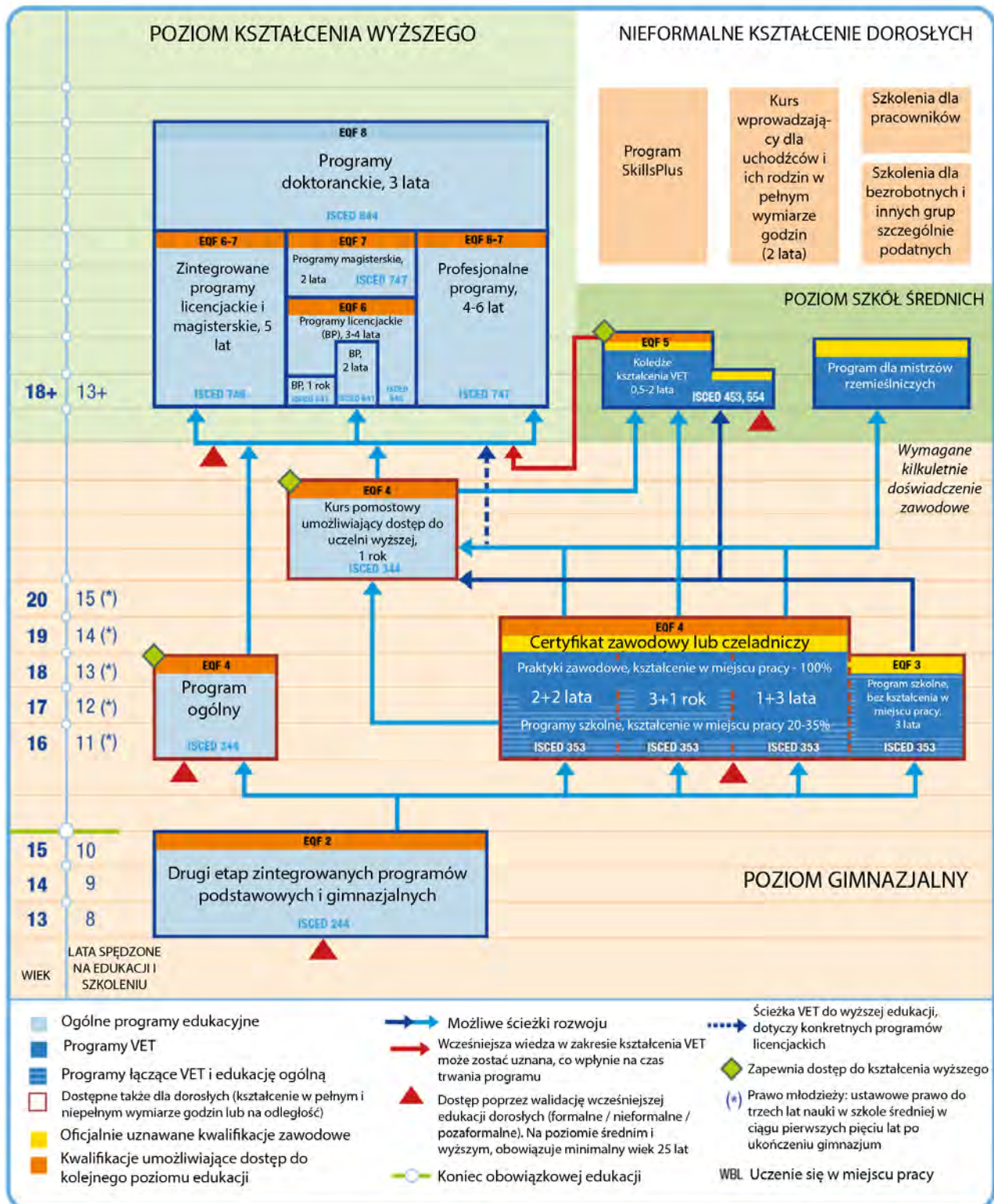
Przedmioty fakultatywne są bardzo zróżnicowane i zależą od możliwości danej szkoły. Mogą być teoretyczne lub praktyczne i obejmować elementy projektowania, rzemiosła i pracy ręcznej, choć zazwyczaj nie są przedstawiane w kontekście przyuczania się do konkretnego zawodu. Uczniowie, którzy wybrali bardziej praktyczną ścieżkę, mogą zazwyczaj brać udział w przedmiotach z umiejętności zawodowych (arbeidslivsfag) zamiast drugiego języka. Przedmioty takie skupiają się na praktycznych elementach, takich jak księgowość, przedsiębiorczość, umiejętności cyfrowe i etyka w miejscu pracy.

Po ukończeniu gimnazjum uczniowie przenoszą się do Videregående skole (szkoła średnia), z których zdecydowana większość jest nadzorowana przez państwo, a w której miejsca przyznawane są na podstawie ocen i lokalizacji w kraju. Przed 1994 rokiem szkoły na tym poziomie były podzielone na akademickie, handlowe (księgowość i biznes) i zawodowe. Gruntowna reforma połączyła je w jeden system, mając na celu wprowadzenie większej ilości teorii do kształcenia zawodowego i uczynienie wyższego wykształcenia (w razie potrzeby) bardziej dostępnym dla uczniów na ścieżce zawodowej.¹² Uczniowie na tym poziomie wybierają pomiędzy pięcioma ogólnymi programami nauczania i ośmioma programami kształcenia VET (Tabela 1).

W ramach szkoły średniej istnieje kilka ścieżek kształcenia VET, które łączą różne proporcje nauki w szkole i doświadczenia zawodowego poprzez praktykę zawodową (Rys. 4).¹³ Zgodnie z tym modelem nauka o budownictwie jest rozpatrywana oddzielnie od projektowania, sztuki i rzemiosła. W 2017 r. 43% uczniów rozpoczynających naukę w szkole średniej wybrało program VET.¹⁴

Program VET	Liczba dostępnych certyfikatów zawodowych i czeladniczych	Procent łącznej liczby osób uczących się w ramach VET
Budownictwo	23	12.2,
Projektowanie, sztuka i rzemiosło	49	5.7,
Zawody związane z elektryką	21	15.3,
Opieka zdrowotna, dzieciństwo i rozwój wczesnoszkolny	8	28
Rolnictwo, rybołówstwo i leśnictwo	8	6.4,
Zawody związane z restauracjami i przetwórstwem żywności	12	5.1,
Usługi i transport	8	11.5,
Produkcja techniczna i przemysłowa	65	15.8,
Razem	194	100

Tabela 1: Podział uczestnictwa i liczba różnych certyfikatów dostępnych w norweskich programach VET na poziomie szkoły średniej.¹⁵



Rys. 4: Wykres norweskiego systemu edukacji i szkoleń. Źródło: Cedefop i ReferNet Norwegia.¹⁶

SYSTEM PRAKTYK ZAWODOWYCH

System praktyk zawodowych w Norwegii jest w pełni zintegrowany ze szkołami średnimi i uważany jest za formę kształcenia wyższego.¹⁷ Różne dyscypliny i programy szkoleniowe obejmują różne proporcje czasu spędzonego na nauce w szkole i czasu spędzonego na zdobywaniu doświadczenia zawodowego w ramach praktyk, w których uczeń uzyskuje status pracownika. Najczęściej stosuje się model 2 + 2 (dwuletnia nauka w szkole oraz dwa lata praktyki zawodowej), ale możliwe są następujące modele: 3 + 1, 1 + 3 oraz 3 lata wyłącznej nauki w szkole (Rys. 4 Model 2 + 2 kończy się egzaminem rzemieślniczym lub czeladniczym, który pozwala uzyskać kwalifikację EQF 4 (Europejskie ramy kwalifikacji) i świadectwa rzemieślniczego.¹⁸

W modelu 2 + 2 pierwszy rok edukacji szkolnej ma szeroki zakres i obejmuje program ogólnokształcący (język angielski, norweski, matematyka itp.) oraz ogólne wprowadzenie do pracy zawodowej. Szkoły współpracują z lokalnymi pracodawcami, aby zorganizować uczniom możliwość spędzania czasu w miejscach pracy, często w wielu różnych zawodach, dzięki czemu mają możliwość zapoznania się z więcej niż jednym zawodem. Uczniowie wybierają zawód na początku drugiej klasy szkoły średniej.

Choć większość zawodów (72%) funkcjonuje według modeli 2 + 2 lub 3 + 0, niektóre rzadsze lub bardziej wyspecjalizowane zawody, szczególnie wśród rzemiosł, funkcjonują według alternatywnych modeli, takich jak 1 + 3. Tradycyjne rzemiosła, takie jak kamieniarstwo, złocenie, grawerowanie, ślusarstwo i powroźnictwo, wykorzystują model 1 + 3, ponieważ liczba uczniów wybierająca te rzemiosła jest uważana za zbyt małą, by zaplanować drugi rok nauki, podczas którego oczekuje się, że kształcenie będzie bardziej dostosowane do zawodu.

Rozpoczynając pracę danym przedsiębiorstwie, praktykant spędza pierwszy rok na szkoleniu i nabywaniu umiejętności, a w drugim roku oczekuje się, że będzie zarabiającym i produktywnym pracownikiem firmy. Praktykant zdobywa umiejętności, więc wynagrodzenie w tym okresie wzrasta z 30% do 80% wynagrodzenia w pełni wykwalifikowanego pracownika. Przedsiębiorstwa zapewniające praktyki otrzymują dotacje, by zachęcić je do przyjmowania praktykantów, a dodatkowe dotacje są dostępne także dla rzadkich lub zagrożonych rzemiosł. Firmy zapewniające praktyki zobowiązane są wyznaczyć osobę nadzorującą szkolenie i jednego lub więcej nauczycieli z odpowiednimi kwalifikacjami do prowadzenia szkolenia - mogą to być formalne kwalifikacje, wykazane umiejętności lub długoletnie doświadczenie w zawodzie. Nie muszą jednak posiadać dyplomu nauczycielskiego ani formalnych kwalifikacji, by uczyć.

Chociaż praktyki zawodowe to najczęściej wybierana droga do uzyskania kwalifikacji zawodowych, kandydaci mogą również przystąpić do egzaminu kwalifikacyjnego bez przejścia formalnego szkolenia. Muszą wykazać się kompetencjami na egzaminie i posiadać praktyczne doświadczenie zawodowe odpowiadające długości praktyk plus 25%.

KSZTAŁCENIE UZUPEŁNIAJĄCE

Uczniowie, którzy ukończyli szkołę średnią, mają także możliwość wzięcia udziału w rocznym kursie pomostowym, który może prowadzić do wyższego wykształcenia, lub rozpocząć kształcenie wyższe w koledżu zawodowym (fagskole). Na poziomie koledżu oferty związane z budownictwem są związane z zarządzaniem budową i projektowaniem środowiskowym i nie stanowią kontynuacji specjalizacji w żadnym rzemiośle.¹⁹

RAMY WSPARCIA

Cała edukacja - podstawowa, gimnazjalna i średnia oraz kształcenie i szkolenie VET, w tym praktyki zawodowe - podlegają Ustawie o edukacji z 1998 r., ostatnio zaktualizowanej w 2018 r. Ustawa ta odpowiedzialnością za opracowywanie polityki krajowej oraz za zarządzanie edukacją i kształceniem na wszystkich poziomach obarcza Ministerstwo Edukacji i Badań (Kunnskapsdepartementet). Odpowiedzialność za opracowywanie planów i finansowanie zostaje następnie przekazana powiatom i gminom.²⁰ Zgodnie z Ustawą o edukacji z 1998 r. partnerzy branżowi i społeczni mają swoją reprezentację - często w większości - we wszystkich ważnych organach doradczych zajmujących się kształceniem VET na poziomie szkół średnich. Główni partnerzy to: Krajowa Rada ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY)), osiem Rad ds. Szkolenia Zawodowego (Faglige råd), Okręgowa Komisja ds. Szkolenia Zawodowego (Yrkesopplæringsnemnda), branżowe Komisje Egzaminacyjne (Prøvenemnder) oraz Krajowe Komisje Odwoławcze (Klagenemnder).

Wydział Edukacji opracowuje programy na poziomie szkół średnich, które muszą być uznawane przez NOKUT (Norweska Agencja ds. Jakości Edukacji). NOKUT jest również odpowiedzialny za uznawanie, akredytację i zapewnianie jakości w kształceniu wyższym. Każdy z ośmiu programów kształcenia VET na poziomie szkół średnich jest ściśle monitorowany przez swoją własną branżową Radę ds. Szkolenia Zawodowego, która wprowadza ciągle poprawki i zmiany w oparciu o wkład i informacje od partnerów społecznych lub władz powiatowych. Co cztery lata Rada ds. Kształcenia Zawodowego musi sporządzić raport z zaleceniami i obszarami wymagającymi zmian. Okręgowa Komisja ds. Szkolenia Zawodowego (Yrkesopplæringsnemnda) w każdym powiecie udziela porad dotyczących jakości, poradnictwa zawodowego, regionalnego rozwoju oraz możliwości zaspokojenia potrzeb lokalnego rynku pracy w powiecie.

Na wyższym poziomie Krajowa Rada ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY)) „działa jako organ koordynujący sektora i organ doradczy Ministerstwa Edukacji i Badań”. Głównym celem Rady jest „poprawa współpracy między koledżami, pozostałą częścią struktury edukacji, życiem zawodowym i ogólnie społeczeństwem”. Rada składa się z przedstawicieli sektora edukacji, organizacji pracowników i pracodawców oraz uczących się.

Krajowy Norweski Wydział ds. Edukacji i Szkoleń współpracuje na wyższym szczeblu zarówno z Krajową Radą ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, jak i z Radami ds. Szkolenia Zawodowego, i zapewnia dla nich sekretariat. To właśnie ten krajowy Norweski Wydział ds. Edukacji i Szkoleń jest odpowiedzialny za ciągły rozwój programu nauczania i powołał trójstronną grupę roboczą, która ma działać, gdy pojawi się potrzeba rozpoznania nowej kwalifikacji (przez Rady ds. Szkolenia Zawodowego). Grupa ta, której powierzono opracowanie nowej kwalifikacji, składa się z profesjonalistów wyznaczonych/zasugerowanych przez pracodawców / organizacje pracowników oraz nauczycieli VET, przy zewnętrznym wsparciu sektora, którzy pomagają w zapewnieniu jakości programu nauczania, zanim zostanie on ostatecznie zatwierdzony i ustanowiony przez Ministerstwo lub Wydział ds. Edukacji i Szkoleń.

Powyższe relacje pomiędzy pracodawcami i przedsiębiorstwami z sektora oraz stowarzyszeniami pracowników i związkami zawodowymi są wynikiem formalnego porozumienia ratyfikowanego w 1976 r. na sesji nr 142 Konwencji o Rozwoju Zasobów Ludzkich, które ustanawia współpracę i udział sektora i partnerów społecznych poprzez ustanowienie, że organizacje pracodawców i związki zawodowe „będą wywierać wpływ i uczestniczyć w tworzeniu ram i opracowywaniu wytycznych i szkoleń zawodowych”.

Talent Norwegii (Kompetans Norge) to Norweska Agencja ds. Uczenia się Przez Całe Życie zapewniająca ogólne wsparcie dla sektora szkolenia umiejętności poprzez badania narzędzia mapujące, które stale monitorują stan i potrzeby w zakresie danych umiejętności we wszystkich sektorach. Są również organem dotującym ze szczególnym uwzględnieniem uczenia się dorosłych / uczenia się przez całe życie, a także pomocy w asymilacji dla imigrantów.²¹

Powyżej opisano podstawową strukturę określania potrzeb, opracowywania, wdrażania oraz zapewniania i monitorowania kwalifikacji rzemieślniczych pod kątem ich stałej jakości i przydatności. Sieć stowarzyszeń branżowych, związków zawodowych i innych grup sterujących i zainteresowanych jest złożona. Poniżej znajduje się podsumowanie niektórych z głównych działaczy sektora szkoleń budowlanych.

Konfederacja Norweskiego Biznesu i Przemysłu (NHO) to duża organizacja pracodawców, która powstała w 1998 roku z połączenia głównych organizacji branżowych, wśród których była Federacja Norweskich Rzemieślników.

Norweska Konfederacja Związków Zawodowych (LO) wraz z NHO posiadają Umowę Podstawową regulującą takie kwestie, jak mechanizmy walidacji w przedsiębiorstwach i dokumentowanie kompetencji pracowników.

Norweskie Stowarzyszenie na rzecz Kształcenia Dorosłych (NAAL) jest krajową pozarządową patronacką organizacją charytatywną zajmującą się kształceniem dorosłych w Norwegii, złożoną z 14 zatwierdzonych przez rząd branżowych stowarzyszeń ds. kształcenia dorosłych.²²

Federacja Norweskiego Przemysłu Budowlanego jest trzecim co do wielkości stowarzyszeniem w Konfederacji Norweskiego Biznesu i Przemysłu (NHO), z 15 różnymi branżami budowlanymi reprezentowanymi pod jej patronatem.²³

Norweskie Stowarzyszenie Sztuki Ludowej i Rzemiosła jest organizacją pozarządową, która od 1910 roku promuje interesy tradycyjnego rzemiosła poprzez wsparcie rynku i kształcenie.²⁴ W podobny sposób Norweski Instytut Rzemiosła zapewnia wsparcie biznesowe i kontaktowe dla rzadkich rzemiosł, takich jak kowalstwo, szklenie ołowiowe, szkutnictwo, rzeźbienie w drewnie i tynki dekoracyjne, organizując kursy szkoleniowe, a w szczególności pomagając w organizowaniu praktyk zawodowych.²⁵

WSPÓŁPRACA Z PRZEMYSŁEM

Formalna współpraca z przemysłem jest integralną częścią nauczania rzemiosła budowlanego w Norwegii. Oprócz pełnienia funkcji doradczych i kierunkowych na wyższych poziomach wsparcia sektora opisanych powyżej, czas spędzony w danym przedsiębiorstwie jest częścią prawie całej edukacji VET na poziomie szkół średnich. Nie wszystkie ścieżki szkolenia kończą się praktyką zawodową, ale praktyka zawodowa jest normą i zalecaną opcją, co wywiera presję na szkoły i organy szkoleniowe, by współpracowały z przemysłem w celu znalezienia miejsc pracy dla każdego kandydata.²⁶ Istnieje także program oddelegowania, w ramach którego nauczyciele branżowi i szkolni nauczyciele VET mogą spędzać czas pracując w alternatywnym środowisku, poprawiając wzajemną współpracę i komunikację, dzięki czemu nauczyciele w szkołach posiadają dobrą wiedzę praktyczną na temat aktualnego życia zawodowego w tej branży.²⁷

SZKOLENIA I POSTĘPY W SEKTORZE

Podjęcie do satysfakcji z pracy i możliwości zapewniane przez państwo norweskie tworzą kulturę, która aprobuje i wspiera kształcenie dorosłych, rozwój przez całe życie i mobilność zawodową pomiędzy branżami. Jak omówiono powyżej, organizacje takie jak Norweskie Stowarzyszenie na rzecz Kształcenia Dorosłych (NAAL) i główny nacisk Talentu Norwegii (Kompetense Norge) na uczenie się przez całe życie, pokazują, że kształcenie ponadszkolne jest wspierane poprzez stypendia i infrastrukturę dostępną dla wszystkich bez względu na wiek/odległość. W latach 2017-18 ponad pół miliona osób uczących się uczestniczyło w kursach w instytucjach edukacji dla dorosłych (około 25% populacji dorosłych), a ponad 10 000 uczęszczało na pewnego rodzaju kurs kształcenia na odległość. Co więcej, większość osób biorących udział w kształceniu dorosłych i kształceniu na odległość stanowiły kobiety w wieku powyżej 30 lat.²⁸

Jak wspomniano wyżej, większość wykwalifikowanych pracowników fizycznych w branży budowlanej ma mniej niż 40 lat. Pełnoetatowy pracownik na płatnym stanowisku w firmie budowlanej zarabia powyżej 480 000 NOK rocznie (około 200 000 PLN lub 40 000 GBP), a doświadczeni wykonawcy pracujący na własny rachunek mogą zarabiać znacznie więcej.²⁹ Średnie zarobki w Norwegii wynoszą 290 000 NOK (122 000 PLN lub 24 000 GBP), a więc zatrudnienie w branży budowlanej na pełny etat jest atrakcyjne z punktu widzenia zarobków.³⁰

Kariera rzemieślnika obejmuje możliwość awansu w postaci uzyskania Certyfikatu mistrza rzemieślniczego (mesterbrev), który jest przeznaczony dla istniejących rzemieślników, którzy chcą założyć własną firmę lub zajmować stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwie rzemieślniczym. Kandydat do uzyskania certyfikatu musi posiadać świadectwo rzemieślnicze uzyskane po ukończeniu kształcenia VET na poziomie szkoły średniej, a także kilkuletnie doświadczenie zawodowe, a szkolenie - zwykle realizowane w niepełnym wymiarze godzin przez dwa lata - skupia się na zarządzaniu biznesem, marketingu i teorii rzemiosła.³¹ Dostępne programy opierają się głównie na rzemiośle, a wraz z uzyskaniem Certyfikatu mistrza rzemieślniczego otrzymuje się tytuł Mistrza rzemieślniczego.

Jak wskazuje liczba opisanych wyżej organizacji wspierających uczenie się przez całe życie, Norwegia posiada silną infrastrukturę wspierającą kształcenie VET dla dorosłych zmieniających karierę lub powrót do edukacji dla tych, którzy nie ukończyli normalnej nauki. Ponadto w praktykach zawodowych nie obowiązują ograniczenia wiekowe, a dorośli mogą podpisywać umowy o pracę w ramach praktyk zawodowych jako część ich szkolenia, natomiast przedsiębiorstwa przyjmujące dorosłych praktykantów otrzymują specjalne dotacje. Dodatkowo istnieją także dwa systemy uznawania wcześniejszej edukacji i certyfikacji opartej na doświadczeniu, a dorośli mają ustawowe prawo do oceny i kwantyfikacji swojej wcześniejszej edukacji lub zdobytego doświadczenia.³²

Statystyki pokazują, że systemy te cieszą się znacznym zainteresowaniem, a certyfikaty wydane na podstawie oceny wcześniejszej edukacji/doświadczenia w latach 2014–2017 wzrosły o 10% i stanowią ponad 1/3 certyfikatów rzemieślniczych wydanych w 2017 r. (Rys. 5). Certyfikacja jest oferowana stopniowo - pełen certyfikat rzemieślniczy uzyskuje się po zdobyciu szeregu „certyfikatów kompetencji”. Centra kształcenia dla dorosłych oferują kursy z różnymi harmonogramami realizacji, na przykład zajęcia w niepełnym wymiarze godzin i zajęcia wieczorowe, i kładą szczególny nacisk na opcje nauczania na odległość i e-learningu. Nauczyciele w tych centrach pochodzą z tej samej puli, co nauczyciele zajmujący się kształceniem VET na poziomie szkół średnich, więc jakość nauczania niczym się nie różni. By ułatwić kształcenie i rozwój w trakcie trwania kariery, uczący się dorośli mają prawo do wsparcia finansowego od państwa.

Wszystkie powyższe kwestie tworzą kulturę, która zachęca do rozwoju umiejętności przez całe życie i traktuje udział w szkoleniach jako integralną rolę przedsiębiorstw w danym sektorze. Aż 86% norweskich przedsiębiorstw oferuje szkolenia, a 80% pracujących dorosłych uczestniczy w szkoleniach w trakcie płatnych godzin pracy.



Rys. 5: Liczba certyfikatów rzemieślniczych uzyskanych przez osoby dorosłe jest tylko nieznacznie mniejsza niż liczba certyfikatów uzyskanych przez uczniów poniżej 25 roku życia.³³

STUDIUM PRZYPADKU

VOSS VIDAREGÅANDE SKULE

Voss Vidaregåande Skule to trzyletnia szkoła zawodowa działająca w gminie Voss w zachodniej Norwegii. Założona w 2016 roku szkoła oferuje atrakcyjne, wielokrotnie nagradzane obiekty i kształci 400 uczniów z regionu Voss. Specjalizuje się między innymi w budownictwie, kształcąc uczniów, którzy ukończyli szkołę ogólnokształcącą, i przygotowując ich do podjęcia pracy lub studiów na uniwersytecie.

W pierwszej klasie uczniowie uczą się przedmiotów ogólnych oraz ogólnozawodowych, takich jak bezpieczeństwo i higiena pracy oraz rusztowania, z których pod koniec roku uzyskują kwalifikacje. W pierwszej klasie uczniowie spędzają jeden dzień w tygodniu na praktykach u różnych pracodawców, aby dowiedzieć się więcej o różnego rodzaju karierach. W drugiej klasie uczniowie wybierają zawód i spędzają więcej czasu na pracy w tym zawodzie, odbywając miesięczne praktyki jesienią i wiosną.

W budownictwie nacisk kładzie się na kształcenie oparte na projektach i szuka się możliwości wykorzystania rosnących umiejętności uczniów dla spełnienia potrzeb lokalnej społeczności. Uczniowie drugich klas w Voss doskonalą swoje umiejętności, realizując pełnowymiarowe projekty kontraktowe dla osób prywatnych w tym regionie (Rys. 6). Także w drugiej klasie uczniowie mogą zacząć ubiegać się o praktyki organizowane przez władze lokalne we współpracy z lokalnymi pracodawcami. Praktyki trwają dwa lata, po których uczniowie zdają egzamin zawodowy i otrzymują dyplom.

Szkoła Voss charakteryzuje się lokalnymi wartościami i aktywnym zaangażowaniem z lokalnymi pracodawcami. Szkolenia budowlane w klasach kładą nacisk na lokalne i rodzime materiały i metody, a sama szkoła posiada bazę lokalnych pracodawców, u których organizowane są praktyki. Pracodawców aktywnie zachęca się do współpracy ze szkołą, a rynek jest dodatkowo wynagradzany inwestycjami szkoły w lokalne materiały i umiejętności. Wykorzystanie umiejętności uczniów w budowaniu prawdziwych konstrukcji w okolicy może być uciążliwe w organizacji, ale wzmacnia więzi pomiędzy ośrodkiem szkoleniowym a lokalną społecznością, promując pożyteczną naukę konkretnymi i ambitnymi rezultatami.



Rys. 6: Tradycyjna konstrukcja drewniana o nazwie Gapahuk. Konstrukcja ta była projektem szkoleniowym zbudowanym w ciągu dwóch tygodni przez uczniów drugiej klasy z Voss dla miejscowej rodziny.³⁴

PODSUMOWANIE KRAJU: POLSKA

PRZEGLĄD SEKTORA

Co nietypowe dla UE, sektor budowlany w Polsce stanowi malejący odsetek całkowitego PKB, który w 2001 r. wynosił 8%, a zgodnie z przewidywaniami do 2022 r. ma wynieść około 5%.³⁵ Statystyki zatrudnienia dodatkowo wskazują na kurczenie się sektora, a zatrudnienie w wąskim sektorze budowlanym (praca na budowie) w latach 2010 - 2016 zmniejszyło się o 20%. Rzemiosło i zawody pokrewne były jednymi z podsektorów najbardziej dotkniętych tym spadkiem.³⁶ Podobnie jak w innych krajach UE, nawet pomimo regresu całej branży, deficyt wykwalifikowanych pracowników miarowo wzrastał od 2015 r., a liczba nieobsadzonych stanowisk w latach 2013 - 2015 wzrosła o 60%. Może to sugerować, że odejście lub utrata pracowników z branży pozostawiła siłę roboczą nie tylko mniejszą liczbowo, ale także nieproporcjonalnie słabszą pod względem umiejętności. Pracodawcom szczególnie trudno jest znaleźć wykwalifikowanych rzemieślników, takich jak murarz i tynkarz.³⁷ Według raportu z 2017 r. najbardziej poszukiwanymi zawodami w branży budowlanej były prawie wszystkie zawody rzemieślnicze: stolarze, dekarze, blacharze, kamieniarze, tynkarze, stolarze, elektrycy, ślusarze i monterzy/instalatorzy.³⁸

Uważa się, że podstawowymi polami zawodów rzemieślniczych w Polsce są naprawy, konserwacja i renowacja. W związku z tym jednym z aspektów, który może mieć wpływ na rozkwit rzemiosła w branży budowlanej, jest jednoczesny spadek wydatków gospodarstw domowych na remonty i konserwację o około 11% (choć dochody gospodarstw domowych systematycznie rosną), a to właśnie one są podstawowym elementem pracy zawodów związanych z tradycyjnym rzemiosłem.

Jednym z najsilniejszych czynników przyczyniających się do spadku umiejętności i regresu całej branży jest masowa migracja wykwalifikowanych pracowników, w szczególności z branży budowlanej, do innych krajów UE z wyższymi zarobkami i lepszymi warunkami pracy.³⁹ Migracja ta jest dobrze znana i udokumentowana, a obecność polskich pracowników odgrywa znaczącą rolę w dynamice branży budowlanej w wielu krajach UE-28, w tym Norwegii i Wielkiej Brytanii.

Jednakże nie tylko odpływ siły roboczej przyczynia się do stagnacji polskiej branży budowlanej. Stwierdzono także brak inwestycji, w związku z którym programy rządowe zachęcają i wspierają sektory bardziej „zaawansowane technologicznie”.⁴⁰ W ciągu ostatnich kilku lat podjęto kroki, by rozwiązać ten problem, ale do niedawna przedsiębiorstwa budowlane cierpiały z powodu dużego obciążenia administracyjnego i systematycznych opóźnień w płatnościach zarówno w zamówieniach publicznych, jak i prywatnych, a także w związku z podejmowanym ryzykiem w ramach dużych projektów, które w polskim systemie jest prawnie przeniesione na podwykonawców. To doprowadziło do wzrostu liczby bankructw i niewypłacalności polskich przedsiębiorstw budowlanych, z których prawie 50% zgłosiło trudności finansowe w 2017 r., i z których zdecydowana większość to MŚP, a w konsekwencji do wysokich stóp procentowych, skutkujących ogólną stagnacją.⁴¹

Jak można się spodziewać, sektor budowlany w Polsce jest zdominowany przez samozatrudnionych i MŚP, z kilkoma większymi graczami. W następstwie opisanych wyżej problemów, w zwłaszcza złej sytuacji małych firm, rząd podjął pewne kroki, by zwiększyć konkurencyjność małych firm. W 2012 roku złagodzone procedury przetargowe na duże kontrakty, co umożliwiło konkurowanie małym firmom. Doprowadziło to jednak do tendencji zaniżonych przetargów skutkujących niską jakością, więc następnie w zamówieniach publicznych położono nacisk na wybór jakości zamiast ceny. Rząd zachęcał także do rejestracji w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej

(CEIDG), zmniejszając kary za błędy lub wadliwą pracę oraz, co zaskakujące, tworząc strukturę akcjonariatu i ulg podatkowych, która wyraźnie ma na celu utrzymanie firm rzemieślniczych w rodzinach, potwierdzając tym samym, że firmy rodzinne są częścią polskiej kultury rzemiosła.⁴² Sprawia również, że samozatrudnione jednoosobowe firmy podlegają tym samym wymogom rejestracyjnym, co duże firmy, rzekomo podnosząc tym samym szacunek dla drobnych praktyków i ich rangę.⁴³

Jak we wszystkich krajach, branża budowlana w Polsce jest nieproporcjonalnie zdominowana przez płęć męską, a kobiety stanowią jej 8%. Odsetek kobiet jest wyższy niż w innych krajach, ale branże budowlane i rzemieślnicze nadal stanowią dziedziny z najniższym udziałem kobiet ze wszystkich branż w Polsce.⁴⁴ Jeśli chodzi o edukację, kobiety należą najczęściej do kategorii „NEET” - tj. nie kształcą się, nie pracują ani nie szkolą - choć jednocześnie kobiety w Polsce częściej niż mężczyźni zdobywają wyższe wykształcenie i odpowiednio rzadziej rozpoczynają kształcenie VET.⁴⁵

VET W SZKOŁACH

Niedawne gruntowne reformy polskiego systemu szkolnictwa utrudnią ocenę skuteczności kształcenia VET w szkołach.

Szkoła podstawowa w Polsce zaczyna się w wieku 7 lat i trwa osiem lat. Pierwsze trzy klasy w szkole podstawowej prowadzone są przez jednego nauczyciela uczącego wielu przedmiotów, natomiast kolejne pięć klas jest podzielonych na poszczególne przedmioty. Na koniec szkoły podstawowej uczniowie przystępują do egzaminu z kompetencji, który kończy obowiązkową edukację ogólnokształcącą. Od tego momentu szkoła średnia przygotowuje uczniów do podjęcia pracy lub zdawania na studia wyższe. Przygotowanie do studiów wyższych odbywa się przez pięć lat w liceum ogólnokształcącym, po którym uczniowie przystępują do egzaminu maturalnego umożliwiającego im dostanie się na studia wyższe. Uczniowie, którzy wybrali kształcenie zawodowe, mają w tym momencie dwie możliwości. Mogą rozpocząć naukę w technikum, czyli pięcioletnim ciągłym programie kształcenia VET, lub rozpocząć dwustopniowy branżowy program edukacji zawodowej (szkoła branżowa).

I etap tej branżowej szkoły zawodowej trwa 3 lata, a II etap, jeśli zostanie podjęty, trwa kolejne 2 lata.⁴⁶ Po jej ukończeniu kształcenie zawodowe na poziomie wyższym prowadzi się w szkołach policealnych, których programy trwają dwa i pół roku. Przedmioty nauczane w technikum (program 5-letni) są bardziej związane z handlem i zawodami technicznymi, takimi jak elektronik, księgowy, sprzedawca i specjalista ds. rolnictwa. Przedmioty nauczane w dwustopniowych szkołach zawodowych przeznaczone są dla mniej skomplikowanych zawodów, takich jak florystyka, fryzjerstwo, kucharstwo, a także większość zawodów budowlanych.

Edukacja w Polsce jest obowiązkowa do 18 roku życia, chociaż nauka w pełnym wymiarze godzin w szkole jest obowiązkowa tylko do 15 roku życia. W wieku od 15 do 18 lat edukacja może odbywać się w niepełnym wymiarze godzin lub w formie krótkich kursów kwalifikacyjnych lub szkoleń zawodowych połączonych z zatrudnieniem.⁴⁷

Gruntowne reformy szkolnictwa w Polsce zostały wprowadzone dopiero w 2016 r. i nadal wdraża się je w 2021 r. Oprócz wydłużenia czasu trwania nauki o rok zarówno w liceach ogólnokształcących, jak i szkołach kształcenia VET, główne idee nowych reform to między innymi:

- a. Wzmocnienie współpracy między szkołami a pracodawcami.
- b. Regularne prognozowanie zapotrzebowania na pracowników w zawodach rzemieślniczych.

- c. Zmiany i ulepszenia egzaminów zawodowych.
- d. Wprowadzenie obowiązkowego szkolenia w firmach dla nauczycieli VET.
- e. Usprawnienie procesów wprowadzania nowych kwalifikacji.
- f. Zwiększone dotacje dla samorządów lokalnych na kształcenie VET.⁴⁸

Co najważniejsze, nowe reformy obniżyły o rok wiek, w którym uczniowie zaczynają wybierać ścieżkę zawodową - do 15 roku życia, gdy uzyskują świadectwo ukończenia szkoły średniej. Integralną częścią nowych reform jest również nowy sposób klasyfikacji zawodów. Dzieli się je obecnie według liczby wymaganych kwalifikacji, co w przybliżeniu odpowiada złożoności danego zawodu. Na przykład bardzo nieskomplikowany zawód może wymagać tylko jednego rodzaju kwalifikacji w celu poświadczenia kompetencji, podczas gdy zawód bardziej złożony może wymagać dwóch lub trzech kwalifikacji. Kandydaci, którzy zdecydowali się na branżową szkołę zawodowej I i II stopnia, a którzy pomyślnie ukończyli I etap, otrzymają dyplom uprawniający do wykonywania zawodu z jedną kwalifikacją. Jeśli zawód, do którego aspirują, wymaga kolejnych kwalifikacji, przejdą do etapu II, a następnie prawdopodobnie nawet do szkoły wyższej, w zależności od tego, ile szkoleń VET jest wymagane dla ich wymarzonego zawodu.

Wszystkie opisane wyżej programy zawodowe łączą naukę w szkole i w miejscach pracy, a ilość nauki w miejscach pracy zależy od decyzji danej szkoły. Jednakże zgodnie z zasadą przyjętą w całym kraju wymagane jest, by nauka w miejscu pracy stanowiła minimalnie 50%. Zgodnie z raportem CEDEFOP „nauka w miejscu pracy” może również odbywać się w samych szkołach, w warsztatach lub laboratoriach, co oznacza, że faktyczna współpraca uczniów z rzeczywistym miejscem pracy może być stosunkowo niewielka.⁴⁹

SYSTEM PRAKTYK ZAWODOWYCH

Praktyki zawodowe w Polsce są formalnie ustanawiane w umowie między pracodawcą a młodocianym pracownikiem lub uczniem, przez co główną relacją jest ta z pracodawcą, a nie z placówką edukacyjną.⁵⁰ Zazwyczaj praktyki zawodowe są połączeniem szkolenia lub doświadczenia w miejscu pracy z kształceniem teoretycznym odbywającym się w szkole branżowej I stopnia lub niezależnym kształceniem w ramach indywidualnych kursów. Proporcje są zazwyczaj następujące: dwa dni szkolenia teoretycznego w tygodniu i trzy dni pracy. Praktyki trwają nie dłużej niż 36 miesięcy i kończą się państwowym egzaminem zawodowym lub egzaminem czeladniczym.

Zatrudnienie na praktykach jest wspierane przez państwowy Fundusz Pracy, a część finansowania zależy bezpośrednio od pozytywnego wyniku egzaminu końcowego, co zachęca pracodawcę do szkolenia o wysokiej jakości. Zgodnie z prawem umowa musi określać warunki praktyki, takie jak daty rozpoczęcia i zakończenia, obowiązki obu stron oraz zakres i formę szkolenia, które ma zostać przeprowadzone. W Polsce praktykant jest przede wszystkim pracownikiem, a dopiero potem uczniem, a zadaniem pracodawcy jest skierowanie praktykanta w stronę edukacji teoretycznej w szkołach lub na innych kursach, dzięki czemu szkoły nie są obciążone obowiązkiem organizowania praktyk zawodowych.

Zdecydowanie największym sektorem kształcącym w ten sposób praktykantów są zawody budowlane, w których zatrudnia się 80% wszystkich praktykantów w Polsce.⁵¹

Istnieją oficjalne ograniczenia wiekowe dla praktykantów, zgodnie z którymi uczniowie powinni mieć od 15 do 18 lat, by można było oficjalnie uznać ich za „młodocianych pracowników”. Jednakże ostatnio wprowadzone reformy edukacyjne skierowały praktyki zawodowe bardziej w stronę uczenia się przez całe życie i wprowadziły programy edukacyjne dla bezrobotnych dorosłych, które trwają 6-12 miesięcy i kończą się egzaminem czeladniczym.

Choć w praktykach w Polsce związek z placówką edukacyjną jest drugorzędny, w praktyce większość praktykantów (95%) uczęszcza do formalnej szkoły średniej i ma podwójny status - ucznia i młodocianego pracownika.⁵²

RAMY WSPARCIA

Kształcenie VET w Polsce posiada trzy poziomy nadzoru: krajowy (ministerstwa), regionalny i powiatowy. Powiaty są odpowiedzialne za szkoły średnie, w których odbywa się większość kształcenia VET. Jednostki regionalne (województwa) współpracują z partnerami społecznymi, którzy doradzają w kwestii polityki dotyczącej większych aglomeracji szkół lub ośrodków kształcenia, które mogą spełniać potrzeby w zakresie umiejętności w danym regionie. Na poziomie krajowym za kształcenie VET na wyższych poziomach odpowiada Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Hierarchia ta wiąże się także ze stopniowym przydzielaniem funduszy, które rząd dostarcza władzom regionalnym i miastom na wydatki edukacyjne, a z kolei organy regionalne przyznają fundusze na poziomie powiatów, choć dokładny sposób wydatkowania jest uznaniowy. Analizy pokazują, że regiony i miasta wydają na edukację więcej niż przyznane im dotacje, natomiast powiaty, które mają najbardziej bezpośrednią rolę w kształceniu VET, nie wydają całej swojej dotacji na edukację, a raczej przydzielają jej część gdzie indziej. W 2017 r. wydatki publiczne na kształcenie zawodowe stanowiły 10% ogółu wydatków na edukację.

W 2016 r. wprowadzono system Sektorowych Rad ds. Kompetencji, który nadal jest udoskonalany. Sektorowe Rady ds. Kompetencji nadzoruje Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), w skład której wchodzi przedstawiciele ministerstw rozwoju gospodarczego, edukacji, szkolnictwa wyższego i nauki, instytucji szkoleniowych, interesariuszy rynku pracy, a także przedstawiciele partnerów społecznych, uniwersytetów i organizacji pozarządowych. Głównym zadaniem PARP jest wspieranie rozwoju rad sektorowych, w tym angażowanie odpowiednich interesariuszy z danych sektorów. Główne cele Sektorowych Rad ds. Kompetencji są następujące:

- a. zbieranie informacji od różnych interesariuszy rynku pracy i zalecanie systemowych rozwiązań i zmian w dziedzinie edukacji.
- b. stymulowanie współpracy między placówkami edukacyjnymi a pracodawcami.
- c. wsparcie w rozpoznawaniu i przewidywaniu potrzeb w zakresie kompetencji w danym sektorze.

W ramach trzystopniowej pełnej reformy polskiego systemu szkolnictwa, w tym kształcenia zawodowego, Ośrodek Rozwoju Edukacji i Ministerstwo Edukacji przeprowadziły ocenę adekwatności i przydatności istniejących kwalifikacji i ścieżek zawodowych. W latach 2016 - 2018 Forum Partnerów Społecznych, w skład których wchodzi interesariusze z różnych sektorów VET, dokonało przeglądu aktualnej oferty oraz zaproponowało i wdrożyło 60 nowych programów nauczania w ramach kształcenia VET, z których 58 to unowocześnienia starszych zawodów (z których duża część to rzemiosło).⁵³

Jakość w szkołach VET jest zapewniana zewnętrznie przez Kuratoria Oświaty, regionalne organy nadzorowane przez Ministerstwo Edukacji. Za przegląd i tworzenie standardów jakości szkoleń i oceny w kształceniu VET odpowiada Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU), także nadzorowany przez Ministerstwo Edukacji. KOWEZiU był głównym organem doradczym podczas przeglądu kwalifikacji zawodowych w ramach reformy oświaty w 2016 roku.

Powyżej omówiono administrację i regulację kształcenia VET na poziomie krajowym i lokalnym, a także podstawowe idee kompleksowej wdrożonej niedawno reformy edukacyjnej oraz jej wpływ na kształcenie zawodowe. Sieć stowarzyszeń branżowych, związków zawodowych i innych grup sterujących i zainteresowanych jest złożona. Poniżej znajduje się podsumowanie niektórych z głównych działaczy sektora szkoleń budowlanych.

W Polsce istnieje także silna kultura szkół stworzonych przez organizacje pozarządowe, takie jak instytucje religijne czy stowarzyszenia społeczne.⁵⁴ Na poziomie szkół gimnazjalnych i średnich jedynie około 10% osób uczących się w ramach kształcenia VET uczęszcza do niepaństwowych instytucji edukacyjnych. Jednak na poziomie edukacji wyższej odsetek ten się zmienia i ponad 85% kształcenia wyższego VET jest podejmowane w niepaństwowych placówkach edukacyjnych.

Szczególnie ważną rolę odgrywa Związek Rzemiosła Polskiego, patronacka organizacja zrzeszająca izby i cechy rzemieślnicze. Związek Rzemiosła Polskiego nadzoruje procesy praktyk zawodowych i opracowywanie standardów egzaminacyjnych dla tytułów czeladniczych i mistrzowskich związanych z praktykami rzemieślniczymi. Związek Rzemiosła Polskiego wraz z Funduszem Pracy zwraca także pracodawcom koszty szkolenia praktykantów. Związek Rzemiosła Polskiego posiada również specjalny „Fundusz Oświatowy ZRP”), który wspiera spoty promocyjne, publikacje i artykuły promujące praktyki zawodowe. W szczególności dba także o interesy MŚP, które stanowią zdecydowaną większość przedsiębiorstw rzemieślniczych.⁵⁵

Państwowe Ochotnicze Hufce Pracy to pozarządowy organ publiczny, którego głównym celem jest wsparcie rozwoju społecznego i zawodowego młodzieży poprzez organizowanie możliwości wolontariatu grupom szczególnie podatnym i młodym ludziom zagrożonym wykluczeniem społecznym i bezrobociem.⁵⁶ Co roku około 800 000 młodych ludzi kształci się w 60 różnych zawodach, z których wiele to rzemiosło budowlane.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy ma na celu przeciwdziałanie zwolnieniom i promowanie kultury rozwoju zawodowego poprzez umożliwienie pracodawcom ubiegania się o wsparcie finansowe. Fundusz odgrywa kluczową rolę ogólnie w sektorach zawodowych, szczególnie ze względu na fakt, że większość pracodawców prowadzących szkolenia lub zatrudniających praktykantów informuje, że nie otrzymuje wystarczającej rekompensaty, która zrównoważyłaby straty w postaci spędzonego czasu oraz względny brak umiejętności praktykantów.

Fundusz Pracy promuje uczestnictwo, przyznając środki na inicjatywy szkolenia zawodowego, refundowane pracodawcom, którzy przyjmują praktykantów, z funduszu, do którego pracodawcy są ustawowo zobowiązani wpłacać składki.

Polski Związek Pracodawców Budownictwa (PZPB) jest największym stowarzyszeniem zawodowym w branży budowlanej zrzeszającym ponad 80 firm, z których większość to duże przedsiębiorstwa realizujące zamówienia publiczne. Jest głównym wpływowym organem doradzającym polskiemu Sejmowi (Senatowi) w kwestii potrzeb i problemów sektora oraz głównym partnerem w zakresie kierowania i organizowania szkoleń zawodowych za pośrednictwem szkół i specjalnych inicjatyw UE.⁵⁷

WSPÓŁPRACA Z PRZEMYSŁEM

Jak opisano wyżej, szkolenie z rzemiosła budowlanego nie byłoby możliwe bez współpracy ze strony przemysłu. Jest to szczególnie ważne dla praktyk zawodowych, które polegają na inicjatywie pracodawcy, by kierował praktykantów do odpowiedniego kształcenia teoretycznego. Ciężko jest

dokładnie ocenić zakres lub jakość zaangażowania przemysłu w kształcenie VET. Jak wskazano powyżej, pomimo że kształcenie w szkołach średnich wymaga, by około połowę czasu uczniowie spędzali w miejscu pracy, może to obejmować także czas spędzony w sztucznych środowiskach, takich jak warsztaty, więc w rzeczywistości nie ma gwarancji, że znaczna część edukacji odbędzie się w miejscu pracy i przygotowuje uczniów na wejście do świata pracy. Podobnie wiodąca rola w szkoleniach Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa być może także jest skomplikowana, ponieważ organizacja ta reprezentuje głównie interesy dużych silnych firm, a nie MŚP, które są w przemyśle normą.

Jednak cele reform edukacyjnych wyraźnie pokazują, że zwiększenie i poprawa zaangażowania przemysłu w kształcenie VET jest zdecydowanym priorytetem. Poza ogólnym wzmocnieniem współpracy pomiędzy placówkami edukacyjnymi a pracodawcami nowe reformy wprowadzają także obowiązek szkolenia w prawdziwych miejscach pracy dla nauczycieli VET w szkołach, co może jedynie poprawić jakość nauczania i zwiększyć jego znaczenie w prawdziwym życiu zawodowym.

SZKOLENIA I POSTĘPY W SEKTORZE

Krajobraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (CVET) w Polsce odzwierciedla powoli rosnące uznanie znaczenia możliwości uczenia się przez całe życie, ale także niski i zastygły procent uczestnictwa w kształceniu dorosłych. Ścieżki do podnoszenia umiejętności dla dorosłych są w większości związane z określonym zawodem i polegają na zdobyciu konkretnej umiejętności na zajmowanym już stanowisku w stałej pracy. Dorośli praktykanci mogą ubiegać się o wsparcie w finansowaniu dalszego szkolenia, ale normą jest finansowanie lub współfinansowanie razem z pracodawcą, a środki publiczne na kształcenie w późniejszym wieku są wykorzystywane tylko w 15%.⁵⁸

Szkolenia są jednak znacznie częstsze dla pracowników dużych firm. Pracodawcy są zobowiązani do udzielenia urlopu na samodoskonalenie w określonych okolicznościach, ale są one dość ograniczone i najczęściej obejmują maksymalnie 6 dni urlopu w celu przystąpienia do egzaminu, np. państwowego egzaminu zawodowego. Normą jest więc szkolenie bez ustawowego urlopu, które musi polegać na dobrej woli pracodawcy i porozumieniu między pracodawcą a pracownikiem w kwestii rodzaju, konieczności, kosztów i czasu trwania szkolenia.

W rzeczywistości udział w szkoleniach podejmowanych przez dorosłych poza normalną edukacją młodych ludzi jest bardzo niski - wynosi tylko około 5% - podczas gdy średnia UE to 11%, a, jak widzieliśmy, w niektórych krajach UE ponad 30%.⁵⁹ Dominuje tu tradycyjny model, w którym młodzi ludzie podejmują kształcenie w ramach przygotowania do określonego zawodu i uznają je za zakończone po uzyskaniu kwalifikacji. Najczęściej podawanym powodem, dla którego nie podejmuje się dalszego kształcenia, jest brak konieczności.

Dodatkowym czynnikiem przyczyniającym się do tego jest fragmentaryczny i doraźny charakter rynku szkoleniowego. Pomimo istnienia tzw. Bazy Usług Rozwojowych, której celem jest udostępnianie informacji o dostępnej ofercie szkoleniowej, w rzeczywistości krajobraz szkoleniowy jest podzielony i zdominowany przez małe firmy (86%), które często pojawiają się i znikają, a ten krótki okres może wskazywać na to, że doświadczenie nauczycieli jest krótkie, a tym samym jakość ich szkolenia niesolidna.⁶⁰

Państwowy system kształcenia VET zapewnia ścieżki do uzyskania i walidacji edukacji dla dorosłych, którzy nigdy nie ukończyli normalnej szkoły. Państwowe egzaminy zawodowe są

dostępne dla każdego, kto może wykazać się pewnym doświadczeniem zawodowym. Istnieją również szkoły dla dorosłych - Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe - KKZ, które zapewniają kwalifikacje zawodowe w systemie finansowanym w zależności od kwalifikowalności, ze szczególnym uwzględnieniem bezrobotnych dorosłych.⁶¹

PODSUMOWANIE KRAJU: SZKOCJA

PRZEGLĄD SEKTORA

Sektor budowlany w Szkocji jest jedną z największych i najszybciej rozwijających się gałęzi przemysłu, która zatrudnia 8% całkowitej siły roboczej i jest drugim co do wielkości pracodawcą w Szkocji.⁶² W ogólnym sektorze budowlanym naprawy i konserwacja stanowią dużą i ważną podspecjalizację obejmującą ponad 35% działalności budowlanej, a która według prognoz z 2015 r. będzie rosła szybciej niż budowanie od podstaw.⁶³ Pomimo dużego, nieustannego zapotrzebowania na umiejętności z zakresu napraw i konserwacji, które są ogólnie zakorzenione w tradycyjnym rzemiośle budowlanym, kształcenie z budownictwa w Szkocji skupia się na nowych budowach i postrzega naprawy i konserwację, pomimo ich dużego udziału w WDB sektora, jako nieproporcjonalnie niszowe i wyspecjalizowane.⁶⁴

Konsekwencje opóźnienia w umiejętnościach napraw i konserwacji, które wymagają zapewne większych nakładów pracy i wyższych kwalifikacji niż nowe budowy, odpowiadają ogólnemu deficytowi umiejętności odnotowanemu w całej branży budowlanej (Tabela 2).⁶⁵ Pracodawcy, którym trudno było obsadzić stanowiska wymagające umiejętności, w przeważającej większości informowali, że kandydaci nie mieli wystarczających umiejętności lub kwalifikacji na dane stanowisko. Drugorzędne przyczyny były związane z problemami z nastawieniem, a także brakiem motywacji lub doświadczenia zawodowego, co wydaje się wskazywać, że nawet osoby trafiające na rynek pracy z umiejętnościami i/lub kwalifikacjami, niekoniecznie są przygotowane do świata pracy.

Jeśli chodzi o poszczególne zawody brakuje w szczególności kamieniarzy, tynkarzy, pracujących z ołowiem i tradycyjnych stolarzy. W Wielkiej Brytanii na szczycie listy trudnych do znalezienia tradycyjnych zawodów także znaleźli się stolarze, a także instalatorzy podłóg i malarze pokojowi (czerpiąc z szeregu tradycyjnych umiejętności).⁶⁶ Badania przeprowadzone przez organizację Historic Scotland w ostatniej dekadzie zidentyfikowały tradycyjne zawody zagrożone z powodu braku popytu, praktyków i/lub ścieżek szkoleniowych, w tym krycie strzechą, konstrukcje ziemne, szkutnictwo, kowalstwo, prace odlewnicze i groblowanie suchego kamienia (Tabela 3).⁶⁷

Powoduje	Procent
Kandydatom brakuje wymaganych przez nas umiejętności	84%
Za mało osób przeszkolonych w zawodach budowlanych w ostatnich latach	81%
Kandydatom brakuje motywacji/nastawienia, którego szukamy	74%
Kandydatom brakuje doświadczenia zawodowego, którego szukamy	68%
Ogólnie niska liczba kandydatów	53%
Kandydatom brakuje kwalifikacji, których szukamy	51%
Konkurencja ze strony innych pracodawców	39%
Zła lokalizacja / nieatrakcyjne środowisko pracy (spontanicznie)	7%
Żądają za dużo pieniędzy (spontanicznie)	4%

Tabela 2: Najczęściej wymieniane problemy wśród pracowników budowlanych wynikają z braku umiejętności. Źródło: Construction Skills, Skills and training in the Construction Industry (Umiejętności i szkolenia w branży budowlanej) (2009).

Umiejętność/zawód	Ścieżka praktyk (do poziomu 3 SVQ): % nieokreślony	% wchodzący z zakres co najmniej jednej kwalifikacji	% częściowo wchodzący w zakres co najmniej jednej kwalifikacji	Informacje o ścieżce
Murarka	40	55	15	
Stolarstwo i ciesielstwo	13	90	7	
Groblowanie suchego kamienia	Brak praktyk zawodowych	100	-	*
Praca zewnętrzną	Brak praktyk zawodowych	86	14	Te statystyki tworzy siedem różnych kwalifikacji w zakresie architektury krajobrazu
Praca z gliną i torfem	Brak praktyk zawodowych	0	0	
Efektywność energetyczna	Brak praktyk zawodowych	17	18	
Płyty chodnikowe	Brak praktyk zawodowych	44	11	
Szklenie	14	79	7	
Cmentarze	18	71	12	
Metalowe pokrycia dachowe	41	70	12	Pokrycia dachowe
Metalowe pokrycia dachowe	23	70	12	Hydraulika
Tradycyjna obróbka metali - kowalstwo	Brak praktyk zawodowych	0	0	**
Tradycyjna obróbka metali / produkcja kutego żelaza	Brak praktyk zawodowych	0	0	
Tradycyjna obróbka metali / odlewanie żelaza	Brak praktyk zawodowych	0	0	
Prace malarskie	38	78	9	
Wzornictwo	Brak praktyk zawodowych	0	0	
Tynkowanie	45	64	10	
Pokrycia dachowe	32	88	2	
Szkło barwione/ ołowiowe	-	-	-	
Strzecha	17	65	17	
Płytki ściennie i podłogowe	25	75	17	Kwalifikacje do kładzenia płytek ściennych i podłogowych

Tabela 3: Przegląd umiejętności objętych co najmniej jedną kwalifikacją. Większość tradycyjnych rzemiosł tworzących sektor napraw i konserwacji i niezbędnych do konserwacji zabytkowych budynków ma fragmentaryczne lub nieistniejące ścieżki szkoleniowe.

* Dotyczy certyfikatu LANTRA - niezapewnianego przez szkockie uczelnie.

** Choć w momencie pisania tego raportu Tradycyjne kowalstwo w Krajowych Standardach Zawodowych znajduje się w fazie rozwoju.

Pod względem zdobywania kwalifikacji w budownictwie Szkocja wypada dobrze - ma najwyższy odsetek osiągnięć na najwyższym poziomie we wszystkich krajach Zjednoczonego Królestwa i drugi najniższy odsetek pracowników budowlanych bez kwalifikacji (Tabela 4).⁶⁸

Geografia w Szkocji nadal odgrywa rolę w dostępności i szkoleniu umiejętności, a większość zasobów jest skupiona w pasie centralnym z pojedynczymi ośrodkami akademickimi w regionie wyżyn, na wyspach i w bardziej oddalonych obszarach Galloway i Scottish Borders, gdzie oferta kwalifikacji dla rzemieślników budowlanych może być bardzo ograniczona. Pomimo wzrostu zdalnego nauczania i coraz większego uznania dla potrzeby dostępności, zawody manualne wymagają pewnej części stacjonarnego szkolenia, nauczania i praktyk zawodowych, więc mało prawdopodobne jest, by ogólna łączność w pełni rozwiązała ten problem. Jeśli chodzi o dostępność samych umiejętności, panuje ten sam brak dostępu, a ponad połowa klientów w regionie wyżyn informuje, że okres oczekiwania na wykonawców wynosi tam dwa miesiące.⁶⁹ Szacuje się, że tylko około 1000 pracowników budowlanych pracuje w całym regionie Highlands and Islands.⁷⁰

Sektor budowlany w Szkocji starzeje się. Pomimo wysiłków mających na celu zwiększenie rekrutacji na kursy uniwersyteckie i zwiększenia liczby miejsc praktyk zawodowych, w ciągu ostatnich dwudziestu lat średni wiek w budownictwie wzrósł, co może wskazywać na to, że mniej młodych ludzi rozpoczyna pracę w tym sektorze. Jednym z czynników przyczyniających się do tego może być oczywiście napływ pracowników budowlanych z krajów UE-10 w ciągu ostatnich siedemnastu lat, z których większość to dojrzała dorośli pracownicy, którzy podnoszą średni wiek siły roboczej.⁷¹

W branży budowlanej w Szkocji przewagę stanowią mężczyźni, a kobiety stanowią 13% całego sektora, więc więcej niż średnio w UE, ale tylko 2% rzemiosła, na równi z Polską i Norwegią na dole skali. Przemysł budowlany to branża, w której panuje największy brak równowagi płci w Wielkiej Brytanii. To pokazuje niewielkie zmiany, a proporcje te - 2% kobiet i 98% mężczyzn - dokładnie odpowiadają liczbie osób rozpoczynających praktyki w roku 2018/19 w rzemiośle budowlanym.⁷² Mniejszości etniczne w Szkocji są reprezentowane proporcjonalnie na poziomie 4%, choć są one niedostatecznie reprezentowane w całej Wielkiej Brytanii, co czyni Szkocję liderem w tym zakresie.⁷³

Kwalifikacja	Anglia	Walia	Szkocja	Irlandia Północna	Wielka Brytania	Wszystkie branże
Poziom 4 S/NVQ i powyżej	30%	24%	34%	17%	30%	34%
Poziom 3 S/NVQ	12%	22%	18%	15%	17%	16%
Praktyki zawodowe	11%	12%	16%	28%	12%	5%
Poziom 2 S/NVQ	12%	10.	11%	11%	12%	16%
Poniżej poziomu 2 S/NVQ	12%	8%	7%	5%	11%	13%
Inne kwalifikacje	10.	11%	6%	6%	9%	8%
Brak kwalifikacji	8%	12%	9%	18%	9%	8%
	100	100	100	100	100	100

Tabela 4: Kwalifikacje siły roboczej w branży budowlanej a wszystkie branże w Wielkiej Brytanii. Źródło: Urząd Statystyk Krajowych, Badanie siły roboczej. Branża budowlana w Szkocji należy do najbardziej wykwalifikowanych pod względem technicznym, prześcigając inne branże i wyprzedzając sektory budowlane w innych krajach Zjednoczonego Królestwa.

Podobnie jak w Polsce, w sektorze tym operuje kilka bardzo dużych firm, a przeważają MŚP oraz przedsiębiorcy indywidualni, z których ponad 90% zatrudnia mniej niż dziesięć osób. Choć samozatrudnienie w branży budowlanej w Szkocji jest niskie (21%) w porównaniu z resztą Wielkiej Brytanii (Anglia 34%, Walia 37%, Irlandia Północna 41%), w rzemiośle jest jednak wyższe niż średnia, ponieważ aż 44% pracowników rzemieślniczych pracuje na własny rachunek. W Wielkiej Brytanii samozatrudnienie rośnie zwykle proporcjonalnie do przepracowanych lat, a niewiele osób decyduje się na pracę na własny rachunek bez wcześniejszej pracy dla kogoś innego.

VET W SZKOŁACH

Szkocki system szkolnictwa opiera się na programie nauczania Curriculum for Excellence (CfE) wdrożonym w 2014 r. w ramach gruntownej reformy edukacyjnej, która miała na celu uczynienie kształcenia bardziej elastycznym, interdyscyplinarnym i użytecznym.⁷⁴ CfE jest podzielony na dwa etapy: etap edukacji ogólnej, która obejmuje opiekę wczesnoszkolną do poziomu S3 (15 lat), oraz drugi etap seniorów obejmujący poziomy S4-S6 (16-18 lat).

Etap edukacji ogólnej organizuje programy nauczania wokół czterech holistycznych „zdolności” mających na celu wykształcenie zdolnych i wszechstronnych uczniów, a nauczane przedmioty akademickie to między innymi nauki ścisłe, sztuka ekspresyjna, nauki społeczne (historia, geografia itp.), język i dobrostan.⁷⁵ Obszar programu nauczania „Technologie” obejmuje aspekty rzemiosła, projektowania, informatyki i inżynierii i wiąże się z podstawowymi efektami uczenia się użytecznymi w budownictwie, takimi jak umiejętność rozpoznawania różnych materiałów i pracy z nimi, a także umiejętność projektowania, rysowania i konstruowania modeli.⁷⁶ Uczniowie mogą zakończyć formalną edukację w wieku 16 lat, a w ramach CfE stworzono programy i struktury wsparcia mające na celu próbę przeniesienia absolwentów szkół do pozytywnych miejsc docelowych.

W czasie trzyletniego etapu dla seniorów uczniowie zaczynają zdobywać kwalifikacje. W przeciwieństwie do wcześniejszych systemów, w których priorytetowo traktowano osiągnięcia akademickie i przygotowanie do kształcenia wyższego, etap dla seniorów ma na celu zwiększenie elastyczności i indywidualności na ścieżce ucznia, wprowadzenie większego zaangażowania z pracodawcami, elastyczne terminy zdobywania kwalifikacji i możliwość zdobycia większej liczby kwalifikacji zawodowych przed opuszczeniem środowiska szkolnego.⁷⁷

Kwalifikacje oferowane na etapie dla seniorów to Kwalifikacje krajowe (National Qualifications) nadawane przez Szkocki Organ ds. Kwalifikacji (Scottish Qualifications Authority, SQA) i obejmują zarówno kursy podlegające, jak i niepodlegające ocenie. Wśród kursów ogólnokrajowych niepodlegających ocenie znajdują się Umiejętności do pracy (Skills For Work), które pozwalają uzyskać kwalifikacje na poziomie krajowym 4 lub 5 z różnych przedmiotów, w tym rzemiosła budowlanego.

Jeszcze do niedawna program Umiejętności do pracy był jedynym kwalifikowanym programem kształcenia zawodowego dostępnym dla rzemiosła budowlanego. Programy te zostały niedawno poddane ocenie poprzez konsultacje z sektorem kształcenia, uczelniami wyższymi i pracodawcami, a po pomyślnym przeprowadzeniu kilku prób pilotażowych (patrz poniżej) zostały zaktualizowane do nowych kwalifikacji zwanych Krajowymi wyróżnieniami za rozwój (National Progression Awards, NPA) na poziomach 4 i 5 w kategoriach Rzemieślnik budowlany i technik (Construction Craft and Technician) oraz Umiejętności budowlane (Construction Skills).⁷⁸ Te zaktualizowane kwalifikacje, które stanowią część Praktyk Podstawowych (Foundation Apprenticeship), mają na celu zapewnienie większej elastyczności w realizacji, zwiększenie możliwości współpracy lokalnych pracodawców z koledżami i w miarę możliwości skupienie się na kształceniu opartym na projektach.

Ich skuteczność nie została jeszcze ustalona, a wyzwania logistyczne wiążące się z kształceniem opartym na projektach nadal są poważne, ale niedawna restrukturyzacja wydaje się być krokiem we właściwym kierunku, który pozwoli rozwijać prawdziwe umiejętności w miejscu pracy i budowlane.

Przedmiotami obowiązkowymi są matematyka i język angielski, a pozostałe przedmioty powinny obejmować te same obszary programowe, co edukacja ogólna, oferując uczniom możliwość pogłębienia wiedzy. Jednak liczba i rodzaj oferowanych dodatkowych przedmiotów zależy od możliwości szkoły, z których większość nie jest w stanie zaoferować dużej różnorodności: zgodnie z przeglądem CfE z 2019 r. 50% szkół oferowało tylko cztery dodatkowe przedmioty, podczas gdy tylko 10% oferowało sześć. Kształcenie zawodowe w dziedzinach takich jak rzemiosło budowlane mieści się w tej bardzo zróżnicowanej ofercie.⁷⁹ Oferta umiejętności rzemieślniczych wchodzi w zakres programu nauczania Technologie, a przed wprowadzeniem nowych kwalifikacji NPA 4 i 5 oferowała ograniczony wybór w oparciu o trzy materiały - obróbkę metali, obróbkę drewna i tworzywa sztuczne (w obszarze projektowania i produkcji oraz wytłaczania materiału).

Choć jest to reformowane poprzez wprowadzenie nowych kwalifikacji budowlanych skupiających się wokół materiałów takich jak kamień i drewno, długa tradycja kompetencji w dziedzinie projektowania i produkcji w programie nauczania Technologie oznacza, że współpraca z uczelniami może być w wielu przypadkach jedynym sposobem kompetentnego dostarczania nowych treści.

Dla uczniów, którzy osiągnęli minimalny wiek zakończenia edukacji (16 lat), a którzy są zainteresowani zawodem rzemieślniczym, dostępne są dwie podstawowe opcje. Mogą znaleźć i ubiegać się o praktykę w wybranym przez siebie zawodzie, która będzie opierała się na systemie kursów dla pracujących polegającym na jednoczesnej pracy w niepełnym wymiarze godzin i kształceniu w niepełnym wymiarze godzin. Druga opcja to szkolenie progresywne na niskim poziomie w koledżu, które może później prowadzić do praktyk zawodowych lub podjęcia pracy na mniej wykwalifikowanym poziomie, na przykład jako robotnik ogólny. Wszystkie programy kształcenia rzemieślniczego na poziomie koledżu i kształcenia uzupełniającego są związane z praktykami i rzadko podejmowane osobno.

SYSTEM PRAKTYK ZAWODOWYCH

Standardową drogą do pracy w rzemiosle budowlanym jest praktyka zawodowa. W ostatnich latach znacznie poszerzyła się liczba rodzajów i przedmiotów oferowanych w ramach praktyk zawodowych obejmujących Praktyki Podstawowe (Foundation Apprenticeships) odbywające się w szkole, Praktyki dla Absolwentów (Graduate Apprenticeships) odbywają się na uniwersytecie lub po nim, oraz Praktyki Nowoczesne (Modern Apprenticeships), które są najbliższe tradycyjnemu modelowi i jako jedyne obejmują rzemiosło.

Praktykanci w Szkocji muszą być formalnie zatrudnieni i dzielić swój czas pomiędzy miejscem pracy a salą wykładową / ośrodkiem kształcenia (zazwyczaj koledżem), spędzając cztery dni na pracy i jeden dzień na nauce w oparciu o system, w którym pracodawca udziela im urlopu na naukę. W ciągu czterech lat praktykanci zdobywają dwie kwalifikacje: kwalifikację ze szkolenia w klasie (zazwyczaj Krajowe wyróżnienie za rozwój - NPA) oraz kwalifikację opartą na umiejętnościach w miejscu pracy (Szkocka kwalifikacja zawodowa - Scottish Vocational Qualification, SVQ). SVQ to zestaw kompetencji, które należy zademonstrować w pracy podjętej w danym przedsiębiorstwie oraz zgromadzić w portfolio prac w celu ich udokumentowania i oceny.

Efekty uczenia się / kompetencje obu kwalifikacji oparte są na Krajowych Standardach Zawodowych, które określają standardy kompetencji w szeregu określonych zawodów. Rodzaj

pracy wykonywanej w miejscu pracy przez praktykanta nie jest więc w dużej części uznaniowy: w okresie stażu kandydat musi przedstawić dowody zgodnie z wcześniej ustaloną listą kompetencji, które zostaną następnie ocenione przez zewnętrznego weryfikatora, a bez których praktykant nie zdobędzie kwalifikacji SVQ. Relacja praktykanta z pracodawcą ma cechy praktyki, ponieważ pracodawca jest zachęcany finansowo do skutecznego przygotowania kandydatów, musi więc zadbać o to, by podejmowana praca była użyteczna dla kwalifikacji.

Wspierane przez rząd wysiłki Szkockiej Agencji Rozwoju Umiejętności (Skills Development Scotland) ustawicznie zwiększały liczbę dostępnych praktyk zawodowych z 20 000 w 2011 r. do 28 000 w 2019 r., ze zdecydowanie największym odsetkiem (22%) w zawodach budowlanych.⁸⁰ Pozytywne reakcje pracodawców wskazują na to, że Praktyki nowoczesne wydają się skuteczne i opłacalne, i przynoszą dobry zwrot z inwestycji.⁸¹

Niemniej jednak jedną z głównych przeszkód na drodze do praktyk w branży budowlanej jest trudność w znalezieniu i zorganizowaniu możliwości ich odbycia. Młodzi ludzie zainteresowani danym rzemiosłem otrzymują pewne wsparcie w kontaktowaniu się z pracodawcami w wybranym przez nich rzemiosle i współpracy z nimi w celu przygotowania praktyk zawodowych, ale wymaga to dużej inicjatywy ze strony praktykantów i nie jest odpowiednio wspierane przez szkoły czy uczelnie. W 2011 r. tylko 24% wykonawców przyjęło praktykantów (choć aktualnie odsetek ten jest nieco większy), a ze względu na zalecaną strukturę i wymóg uczenia się (który jest zwykle ograniczony lokalizacją), większość praktyk oferują duże, dobrze wyposażone firmy budowlane. Dla tradycyjnych umiejętności budowlanych oraz napraw i konserwacji w większym sektorze budowlanym stanowi to potencjalny problem, ponieważ niewątpliwie przechylili to kształcenie, doświadczenie zawodowe i rekrutację w stronę dużych firm zajmujących się głównie nowymi budowlami.

Firmy powyżej określonej wielkości płacą obowiązkową składkę na rzecz Rady ds. Szkoleń w Przemśle Budowlanym (Construction Industry Training Board), którą następnie inwestuje się z powrotem w szkolenia poprzez pomoc w finansowaniu praktyk zawodowych. Choć kwestia ta nie została jeszcze zbadana, fakt, że większość tradycyjnych specjalistów budowlanych to MŚP i osoby prowadzące jednoosobową działalność, być może podkreśla potrzebę znalezienia sposobów na uczynienie praktyk zawodowych mniej uciążliwymi (pod względem obowiązków administracyjnych i organizacyjnych) dla małych operatorów. Pomimo ogromnych wysiłków mających na celu zwiększenie możliwości odbycia praktyk, perspektywy dla osoby zamierzającej podjąć studia magisterskie są bardzo zróżnicowane w zależności od dostępnych miejsc na praktyki w wybranej dziedzinie, w ich części kraju i w danym momencie. Zgranie tych trzech elementów jest niezwykle trudne bez regularnego systemu gwarantowanej dystrybucji miejsc praktyk w różnych dziedzinach, w różnych regionach i regularnie powtarzających się.⁸²

KSZTAŁCENIE UZUPEŁNIAJĄCE

Jak opisano wyżej, rola instytucji edukacji uzupełniającej w kształceniu VET jest ważna, ponieważ większość szkoleń zawodowych organizowana jest na uczelniach lub we współpracy z nimi. Warto zauważyć, że zwłaszcza dla bardziej niszowych rzemiosł małe specjalistyczne firmy szkoleniowe nadal odgrywają ważną rolę w wypełnianiu luk pozostawionych przez większe instytucje.⁸³ Kształcenie uzupełniające i wyższe są w Szkocji w pełni finansowane przez okres do czterech lat studiów w pełnym wymiarze godzin, w związku z czym nauka w instytucjach kształcenia uzupełniającego jest zazwyczaj finansowana przez rząd.

Pomimo dużych rozmiarów i ogromnych zasobów uczelnie muszą stawić czoła szeregowi wyzwań i przeszkód w zapewnianiu szkoleń potrzebnych w podsektorze tradycyjnych umiejętności. Programy nauczania na uczelniach skupiają się na nowym budownictwie zamiast na tradycyjnych metodach, kierując się ogólnym pragnieniem bycia postrzeganym - zarówno przez studentów, jak i opinię publiczną - za innowacyjne, użyteczne i atrakcyjne. Co więcej, pomimo chęci i zamiaru zapewnienia wysokiej jakości nauczania, osiągnięcie tych wysokich standardów, szczególnie w dziedzinie nauczania tradycyjnego rzemiosła, nadal jest utrudnione z powodu braku specjalistycznej wiedzy, być może mającego swą przyczynę w braku entuzjazmu ze strony większej instytucji.⁸⁴

W swoim wnikliwym Przeglądzie edukacji i kształcenia zawodowego po 16 roku życia w Szkocji Willy Roe podkreśla, że model finansowania kształcenia uzupełniającego w Szkocji kładzie nacisk na ilość zamiast na jakość, a instytucje są zachęcane do zwiększania uczestnictwa, a nie polepszania wyników.⁸⁵ Roe wskazuje także na rozproszony, nieodpowiednio dostarczany i rozdzielony na wiele podmiotów model finansowania, który przeszkadza spójnej współpracy pracodawców i integracji doświadczenia zawodowego w naukę w koledżu.

RAMY WSPARCIA

System kształcenia VET w Szkocji zależy od współpracy wielu organów: agencji rządowych, uczelni i szkół, publicznych, jak i prywatnych instytucji szkoleniowych, władz lokalnych, organizacji pracodawców i pracowników, przedsiębiorstw społecznych, programów finansowania i organów odpowiedzialnych za kwalifikacje. Nadzór nad tym systemem jest w Wielkiej Brytanii w większości powierzony rządowi szkockiemu, jedynie niektóre aspekty są zarezerwowane dla rządu Wielkiej Brytanii (np. urząd pracy Jobcentre Plus), a niektóre - negocjowane wspólnie pomiędzy czterema krajami (np. Sektorowe Rady ds. Kompetencji).

Szkoły są własnością władz lokalnych i są przez nie zarządzane przy wsparciu Szkockiej Edukacji (Education Scotland) - wykonawczego organu rządowego utworzonego ponownie w 2010 r. i nadzorowanego przez Ministra Edukacji i Umiejętności.

W większości przypadków kwalifikacje są akredytowane i przyznawane przez Szkocki Organ ds. Kwalifikacji (Scottish Qualifications Authority, SQA) i stanowią własność Rady ds. Szkoleń w Przemśle Budowlanym (Construction Industry Training Board), choć same kwalifikacje mogą być własnością innych podmiotów publicznych lub prywatnych, takich jak angielski Organ ds. Kwalifikacji i Programu Nauczania (Qualifications and Curriculum Authority) czy Instytut Miasta i Cech (City and Guilds Institute). Kwalifikacje w Szkocji są mapowane na zintegrowanych Szkockich Ramach Kredytów i Kwalifikacji (Scottish Credits and Qualifications Framework, SCQF), które kwantyfikują poziom różnych kwalifikacji posiadanych przez wiele podmiotów. SQA przeprowadza regularne oceny oferowanych kwalifikacji i odgrywa kluczową rolę w tworzeniu nowych. Podczas tworzenia nowych kwalifikacji SQA przedstawia plan działania dla tego procesu, w tym identyfikację potrzeb, konsultacje z Sektorową Radą ds. Kompetencji (Radą ds. Szkoleń w Przemśle Budowlanym, CITB), interesariuszy z sektora, znaczenie dla Krajowych Standardów Zawodowych oraz uzasadnienie biznesowe dla rozwoju i realizacji.⁸⁶

Sektorową Radą ds. Kompetencji w branży budowlanej jest w Wielkiej Brytanii Rada ds. Szkoleń w Przemśle Budowlanym (Construction Industry Training Board, CITB), która nadzoruje standardy szkoleniowe i współpracę z przemysłem, promuje karierę w branży budowlanej i szkolenia, regularnie monitoruje sektor budowlany i jego potrzeby szkoleniowe, a także pełni funkcję koordynatora pomiędzy przedsiębiorstwami, instytucjami edukacyjnymi i innymi istotnymi

partnerami.⁸⁷ CITB działa także jako znaczący podmiot finansowania dzięki składkom nałożonym na firmy budowlane, które są wykorzystywane do finansowania praktyk zawodowych, szkoleń i rozwoju oraz oceny branżowych standardów szkolenia.

Finansowanie publiczne na rozwój umiejętności płynie ze Szkockiej Rady Finansowania (Scottish Funding Council) do 43 szkockich koledżów, a także z oraz ze Szkockiej Agencji Rozwoju Umiejętności (Skills Development Scotland, SDS), agencji wykonawczej ds. umiejętności. SDS zarządza szeregiem obowiązków i inicjatyw, które mają na celu wspieranie pojedynczych osób i ośrodków szkoleniowych, wśród których znajduje się portal internetowy „Mój Świat Pracy” („My World of Work”) - ważne centralne źródło ofert pracy i finansowania miejsc Praktyk Nowoczesnych.

Powyżej podsumowano regulacje i realizację kształcenia VET na poziomie etapu dla seniorów i kształcenia uzupełniającego. Sieć stowarzyszeń branżowych, związków zawodowych i innych grup sterujących i zainteresowanych jest złożona. Poniżej wymieniono kilku innych głównych działaczy sektora szkoleń budowlanych.

Szkockie Budownictwo (Construction Scotland) to Grupa Liderów Branży (Industry Leadership Group, ILG) sektora budowlanego powołana przez rząd szkocki w celu ochrony interesów budownictwa jako kluczowego sektora wzrostowego. Odgrywa w branży rolę lidera, promuje zaangażowanie i współpracę między partnerami i jest odpowiedzialne za opracowanie i wdrożenie Strategii Szkockiego Przemysłu Budowlanego (Scottish Construction Industry Strategy).⁸⁸

Szkocka Federacja Budowlana (Scottish Building Federation) to jedno z najstarszych i najbardziej wpływowych zawodowych stowarzyszeń budowlanych w Szkocji, oferujące swoim członkom wsparcie w postaci szkolenia umiejętności, spotkań networkingowych i możliwości uczenia się, pomocy marketingowej, reprezentacji branży i prestiżu stowarzyszenia. W ostatnich latach jej rola nieco się jednak zmniejszyła.

Federacja Mistrzów Budowlanych (Federation of Master Builders, FMB) to stowarzyszenie branżowe obejmujące całą Wielką Brytanię, które opiekuje się interesami bezpośrednio MŚP. Poza reprezentowaniem interesów swoich członków w podobny sposób jak Szkocka Federacja Budowlana - poprzez korzyści z networkingu, marketing i weryfikację jakości, FMB organizuje także Nagrody dla Mistrzów Budowlanych (Master Builder Awards), które podnoszą rangę dobrego rzemiosła i nadzorują mniejsze stowarzyszone federacje, na przykład Szkocką Federację Mistrzów Malarzy (Federation of Master Decorators – Scotland).⁸⁹

Szkockie Środowisko Historyczne (Historic Environment Scotland, HES) to pozaministerialny organ publiczny, którego rolą jest dbanie o starożytne zabytki w imieniu szkockich ministrów oraz ogólna promocja i wsparcie historycznego środowiska architektonicznego. W kontekście budowania i tradycyjnych umiejętności priorytetem HES jest promocja, zachowanie i poszerzanie możliwości szkolenia tradycyjnych umiejętności. HES jest wiodącym partnerem branżowym zarówno w zatrudnianiu, jak i szkoleniu tradycyjnych rzemieślników, a także działaczem na rzecz potrzeb środowiska historycznego w kwestii tradycyjnego rzemiosła oraz umiejętności napraw i konserwacji.

Rozwój Młodych Pracowników (Developing the Young Workforce, DYW) to siedmioletnia inicjatywa rządu szkockiego wdrażająca strategię wprowadzania znaczących ulepszeń w przechodzeniu z etapu kształcenia do podjęcia pracy zawodowej. Zamiast ogólnej organizacji wdrażającej pojedynczą strategię, DYW dostrzega potrzebę elastycznego podejścia dostosowanego do sytuacji.

W związku z tym wdrożenie DYW wymagało umieszczenia przedstawicieli DYW w szkołach w celu wspierania i organizowania możliwości wzbogacenia dla indywidualnych szkół z lokalnymi pracodawcami i partnerami. Prawie 100% szkół w Szkocji ma swojego przedstawiciela DYW.⁹⁰

WSPÓŁPRACA Z PRZEMYSŁEM

Wysokiej jakości kształcenie VET w Szkocji nie byłoby możliwe bez dobrze zintegrowanego zaangażowania przedsiębiorstw i pracodawców w ten proces. Obecny krajobraz współpracy z branżą na poziomie szkół i koledżu jest w najlepszym przypadku zróżnicowany. Na poziomie koledżu zaangażowanie branży polega głównie na doradzaniu i kierowaniu poprzez wpływanie na treść i realizację kursów za pośrednictwem zespołów kierujących, Grup liderów branży i doradców (Industry Leadership and Advisory Groups) oraz ogólne usługi konsultingowe w sektorze. Branża odgrywa więc w koledżach głównie pośrednią rolę ułatwianą przez opisane wyżej nadrzędne organizacje patronackie i stowarzyszenia branżowe. Większość instruktorów w koledżach została nauczycielami zawodowymi, pracuje na stałych stanowiskach w swoich instytucjach i nie ma stałych ani bezpośrednich relacji z branżą. Nie ma także wymogu ani motywacji do okresowego ponownego odwiedzania lub ponownego doświadczania prawdziwego miejsca pracy.⁹¹ Nauczyciele w koledżach zobowiązani są podejmować i rejestrować szkolenia ustawicznego doskonalenia zawodowego (CPD), ale w rzeczywistości ma to często ograniczoną wartość lub znaczenie. Szkolenie realizowane na poziomie koledżu to wstępnie opracowany ustandaryzowany pakiet, niezależny od doświadczenia ani wiedzy nauczyciela.

Głównym związkiem między kształceniem uzupełniającym a branżą są oczywiście praktyki zawodowe, które wypełniają lukę między czasem spędzonym w miejscu pracy a czasem spędzonym w ośrodku kształcenia. Predefiniowane kompetencje i wymóg regularnych kontroli, ocen i weryfikacji oznaczają, że pracodawcy, którzy przyjmują praktykantów, siłą rzeczy muszą pamiętać o swojej roli jako nauczycieli. Być może rozbudza to wśród pracodawców, którzy regularnie zatrudniają praktykantów, poczucie posiadania dziedzictwa, odpowiedzialności i roli do odegrania w kreowaniu talentów i wspieraniu następnego pokolenia w ich rzemiośle. Niemniej jednak w rzeczywistości tylko około jedna czwarta wykonawców przyjmuje praktykantów i związane z nimi obowiązki.

Największa szansa na korzyści ze współpracy placówek edukacyjnych z pracodawcami leży po stronie szkoły. Szczegółowa obserwacja przeprowadzona przez DYW od 2014 r. pokazała, że wystarczy pojedyncza znacząca interakcja między uczniem a pracodawcą z branży, by zdecydowanie zwiększyć prawdopodobieństwo, że uczeń ten wykształci u siebie ambicje związane z zatrudnieniem, zazwyczaj właśnie w tym konkretnym sektorze/zawodzie.⁹² Wielokrotne interakcje i długotrwałe relacje mają jeszcze większą wartość. Obecnie interakcje te nie są regularne i zależą od możliwości poszczególnych szkół i przedstawicieli DYW, a także entuzjazmu/dostępności lokalnych pracodawców.

SKOLENIA I POSTĘPY W SEKTORZE

Podczas gdy pracownicy w Szkocji biorą udział w szkoleniach częściej niż pracownicy w całej Wielkiej Brytanii, w szkockim sektorze budowlanym podejmuje się najmniej szkoleń w trakcie trwania kariery, w których przeważają Wielka Brytania i ogólnie Szkocja.⁹³ Szkolenia i ustawiczne doskonalenie zawodowe podejmowane są głównie przez pracowników większych firm budowlanych, z których aż 92% co roku podejmuje jakąś formę szkolenia. Spośród osób prowadzących jednoosobową działalność i bardzo małych przedsiębiorstw, które zajmują się głównie naprawami, konserwacją i tradycyjnym rzemiosłem, mniej niż 25% podejmuje jakiegokolwiek

szkolenie po rozpoczęciu pracy.⁹⁴ Dużi pracodawcy częściej także szkolą lub organizują szkolenia prowadzących do kwalifikacji niż szkolenia jednorazowe lub bez akredytacji. Większy udział w szkoleniach w większych firmach jest dodatkowo umacniany uprawnieniami do ustawicznego doskonalenia zawodowego i przywilejami szkoleniowymi w związku z opłacaniem składek CITB. Najczęstszym powodem (75% respondentów), dla którego nie podejmuje się szkolenia lub nie zapewnia szkolenia dla pracowników, jest fakt, że nie było ono konieczne. Pracodawcy i potencjalni praktykanci informowali także, że oferta szkoleń nie jest logistycznie dostosowana - niedopasowane harmonogramy i lokalizacje uniemożliwiały przerwanie pracy.

W dziedzinie tradycyjnych umiejętności, napraw i konserwacji podnoszenie umiejętności może być niszowe i specyficzne, co oznacza, że bardziej dostępne oferty w dużych instytucjach, takich jak koledże, prawdopodobnie nie będą zgodne z pożądanymi lub wymaganymi treściami. Szkolenia i ustawiczne doskonalenie zawodowe w tym podsektorze bazują na małych firmach i specjalistach, którzy często prowadzą szkolenia, jednocześnie aktywnie pracując. Choć szkolenia te będą prawdopodobnie dobrej jakości, rzadko są one akredytowane lub przyczyniają się do uzyskania kwalifikacji. Rzadko obejmują także Kartę kwalifikacji w branży budowlanej (Construction Skills Certification Scheme, CSCS), która potwierdza umiejętności budowlane oraz znajomość przepisów BHP i jest warunkiem wstępnym, by zostać legalnie zatrudnionym na jakimkolwiek placu budowy w Wielkiej Brytanii.

Wraz z rosnącą świadomością, że ścieżki kariery mogą być różne i że formalna edukacja nie powinna oznaczać końca nauki, w ostatnich latach głównym priorytetem stało się wprowadzenie elastyczności w kształceniu VET. Szkocka Agencja Rozwoju Umiejętności prowadzi Indywidualne Konta Szkoleniowe dla kwalifikujących się uczniów, które zapewniają niewielką kwotę (200 £) rocznie na szkolenia. System bardziej zintegrowany z głównym nurtem edukacji byłby pomocny, ale jeszcze bardziej zwiększyłby rozróżnienie między edukacją, która odbywa się wyłącznie w młodości, a podnoszeniem umiejętności i rozwojem zawodowym, który często nie jest uważany za konieczny, nawet przez pracowników czy pracodawców, którzy odnieśliby z niego korzyści.

STUDIUM PRZYPADKU

ST MODAN'S HIGH SCHOOL

W 2018 roku Szkockie Środowisko Historyczne (Historic Environment Scotland) pilotowało realizację nowego programu szkoleniowego i kwalifikacji w liceum St Modan's High School.

Po przeanalizowaniu możliwości istniejących obecnie w programie nauczania szkoły obejmującym kontakt z rzemiosłem budowlanym - Umiejętności do pracy, które pozwalają uzyskać kwalifikacje z rzemiosła budowlanego na etapie dla seniorów na poziomie krajowym 4 lub 5 - oceniono, że wcześniejsza ekspozycja i bardziej sensowne kształcenie oparte na projektach będzie korzystne w przygotowaniu uczniów do kariery zawodowej w branży budowlanej. Co więcej, za korzystne uznano także większą współpracę z prawdziwymi pracodawcami.

Stworzono nową kwalifikację - Technik rzemiosła budowlanego na poziomie krajowym 4 (National 4 Construction Craft Technician) - i wdrożono ją we współpracy z HES (w roli lokalnego pracodawcy) dla małej klasy 15-16-latków. Celem projektu było zbadanie i ocena przydatności tej nowej kwalifikacji, a także ustalenie, w jaki sposób partnerstwo pomiędzy szkołami i pracodawcami mogłoby funkcjonować w kontekście rzeczywistego projektu budowlanego.

W trakcie całorocznej realizacji uczniowie przeszli szkolenie z tradycyjnego rzemiosła budowlanego, a następnie wykorzystali swoje umiejętności podczas projektowania, a następnie konstruowania szopy na rowery o konstrukcji drewnianej z murowanymi fundamentami. Po pierwszym programie pilotażowym w Stirling w 2018 r. w następnym roku program został rozszerzony na kolejne szkoły w Stirling, Angus i w innych miejscach w Szkocji. Nowe kwalifikacje (opisane powyżej) na poziomie 4 i 5 są oferowane są obecnie jako podstawowa część Praktyk Podstawowych w całej Szkocji.



Rys. 7 i 8: Uczniowie współpracują z wykwalifikowanymi rzemieślnikami z HES przy budowie szopy na rowery o konstrukcji drewnianej z murowanymi fundamentami.

PORÓWNANIA

WPLYW MIGRACJI NA BRANŻĘ BUDOWLANĄ

Migracja pracowników budowlanych wpłynęła na każdy z trzech krajów w inny sposób. W Polsce od 2004 roku zauważono regres sektora budowlanego, który stracił wielu najbardziej wykwalifikowanych pracowników, którzy wyemigrowali gdzie indziej. Jako miejsca docelowe dla tych pracowników Norwegia i Szkocja w pewien sposób na tym skorzystały. Skutek był jednak złożony, jednocześnie tworząc bardziej dojrzałą i prawdopodobnie bardziej wykwalifikowaną siłę roboczą, ale także zwiększając konkurencję dla stosunkowo niewykwalifikowanych lub niedoświadczonych młodych pracowników wkraczających na rynek pracy po odbyciu praktyk i być może czyniąc sektor mniej atrakcyjnym.

STATUS KULTUROWY RZEMIEŚLNİKÓW

W ostatnich dziesięcioleciach nastąpiła w Europie ogólna eksplozja zainteresowania wykształceniem uniwersyteckim, i coraz więcej uczniów decyduje się na zdobycie stopnia naukowego zamiast zawodu. Kultura w niektórych krajach, na przykład w Wielkiej Brytanii, zaczęła postrzegać wykształcenie uniwersyteckie i wynikające z niej zawody jako bardziej prestiżowe i atrakcyjne niż zawody praktyczne i związane z nimi umiejętności. Praca i edukacja zawodowa nie są cenione same w sobie zarówno pod względem kulturowym, jak i ekonomicznym, ale raczej postrzegane jako gorsza alternatywa. W związku z tym, pomimo wyraźnej i widocznej potrzeby szkolenia umiejętności w rosnącym sektorze napraw i konserwacji, pracodawcy w tej dziedzinie mają problemy z rekrutacją wykwalifikowanych kandydatów za pośrednictwem systemu edukacji.

Również Polska doświadczyła tego piętna, które objawiło się w wielkich inwestycjach rządowych w prestiżowe zaawansowane technologicznie branże, zgodnie z krajowym programem „doganiania” reszty Europy, co pośrednio obniżyło prestiż rzemiosła. Choć coraz częściej uznawana za problem, ta tradycja niedostatecznych inwestycji i wsparcia dla zawodów budowlanych ma realne konsekwencje w formie nieprzewidywalności i wysokiego ryzyka, na jakie narażone są firmy, a w szczególności MŚP, co sprawia, że są one proporcjonalnie ostrożniejsze i mniej skłonne do angażowania się w działalność niedochodową, taką jak szkolenie personelu czy poświęcanie czasu na współpracę ze szkołami. Przeciwnie w Norwegii, gdzie rzemieślnicy cieszą się większym prestiżem kulturowym, co czyni te zawody atrakcyjniejszymi. Rzemiosła są ogólnie wysoko cenione i często wybierane jako zawody, przy czym ponad połowa norweskich uczniów szkół średnich uczestniczy w kształceniu VET, a nie w programach akademickich.

GEOGRAFIA I DOSTĘPNOŚĆ

W ciągu ostatnich kilku pokoleń wiele krajów europejskich doświadczyło skupiania się ludności w miastach, co odciąga ludzi ze wsi za pomocą większych możliwości w kwestii edukacji, przedsiębiorczości i zatrudnienia, co z kolei dalej poprawia sytuację dobrze prosperującego środowiska miejskiego i tworzy zamknięty krąg. W ostatnich dziesięcioleciach dostrzeżono niektóre z negatywnych skutków tego trendu, szczególnie w krajach o trudnej geografii, takich jak Szkocja i Norwegia, i podjęto ogromne wysiłki, by zwiększyć inwestycje w infrastrukturę i gospodarkę wiejską, a także otworzyć dostęp do bogatszych zasobów miast poprzez programy nauczania zdalnego i satelitarne kampusy uniwersytetów. W przeciwieństwie do wielu krajów Norwegia w dużej mierze zachowała społeczeństwo wiejskie bardziej równomiernie rozłożoną populację na obszarach wiejskich i miejskich. Ma to wpływ na wszystkie dziedziny życia, w związku z czym obszary wiejskie mają bardziej dynamiczną gospodarkę, więcej przedsiębiorstw, większą populację i szkoły, które otrzymują inwestycje proporcjonalne do ich większych rozmiarów.

Szkocja nie może obecnie pochwalić się tym samym, ponieważ kilku operatorów budowlanych obsługuje rozległe obszary, a społeczności wiejskie są często zależne od zaledwie kilku przedsiębiorstw jako lokalnych miejsc pracy, czyniąc je bezbronnyymi w razie ich upadku. Co więcej, istnieje bezpośredni związek między obecnością przedsiębiorczości a organizacją kształcenia w niektórych obszarach. W regionach, w których lokalny koledż nie oferuje szkoleń w danej branży, jest zazwyczaj bardzo mało firm pracującej w tym samym sektorze. Na przykład Dundee and Angus College nie oferuje kursów kamieniarskich, a w konsekwencji w całym regionie nie ma działających lokalnie kamieniarzy, pomimo tego, że Dundee i Angus mają taki sam wysoki odsetek budynków z kamienia jak reszta kraju. Region ten jest obsługiwany przez kamieniarzy przyjeżdżających z innych miejsc. Bez ścieżki kształcenia w danej okolicy nie ma ciągłego napływu kandydatów do zatrudnienia na tym obszarze i odwrotnie: szkolenie w koledżu wymaga praktyki zawodowej, do której potrzebne są lokalne firmy. Przy ich braku oferowanie kursu w koledżu praktycznie nie ma sensu.

Organizacje takie jak Szkocka Edukacja (Education Scotland), Szkocka Agencja Rozwoju Umiejętności (Skills Development Scotland) i Rada ds. Szkoleń w Przemysle Budowlanym (Construction Industry Training Board) mogą odegrać bardziej aktywną rolę w przewyciężaniu niektórych z tych problemów: Zaczynając od ukierunkowanych inwestycji i finansowanego partnerstwa, a także znalezienie dostępnych rozwiązań wiecznego problemu ze szkoleniami ograniczonymi lokalnie przez wymagania organów w salach lekcyjnych i organów w miejscach pracy. Jeśli te dwa miejsca nie są dogodnie umiejscowione, nie istnieje obecnie żadne rozwiązanie pozwalające przewyciężyć to fizyczne, geograficzne ograniczenie.

VET W SZKOŁACH I PRZYGOTOWANIE DO PRACY

We wszystkich trzech krajach praktyki zawodowe są normalną drogą do kariery w rzemiośle budowlanym, ale istnieją zasadnicze różnice między tymi trzema systemami, które wpływają na ich skuteczność w przygotowywaniu kompetentnej siły roboczej. Istotną różnicę stanowi sposób, w jaki system edukacji pomaga w przejściu uczniów z ogólnokształcącej szkoły średniej do bardziej specjalistycznego kształcenia zawodowego.

W Szkocji i Polsce istnieje wyraźne rozgraniczenie pomiędzy zakończeniem kształcenia ogólnego a rozpoczęciem kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). W Szkocji edukacja w pełnym wymiarze godzin nadal koncentruje się na przedmiotach intelektualnych i przygotowaniach do studiów na uniwersytetach. Uczniowie na etapie seniorów mają szansę na kontakt z budownictwem i rzemiosłem (jeśli dana szkoła je oferuje), nie mogą jednak zdobyć znaczących kwalifikacji w którymkolwiek z tych przedmiotów, nadal będąc w szkole. Dopiero niedawno, dzięki wymianie niespełniających swojej roli programów Umiejętności do pracy na bardziej elastyczne, ukierunkowane na projekty Krajowe wyróżnienia za rozwój (NPA) na poziomie 4 i 5, otworzono drogę do kwalifikacji szkolnych, które współpracują z pracodawcami i koledżami, oferując istotną opartą na projektach pracę i które są zorganizowane w sposób, który wykreuje napływ wykwalifikowanych kandydatów do zawodów budowlanych. NPA wprowadzono w 2020 r., a ich skuteczność nie została jeszcze wykazana.

Podobnie w Polsce uczniowie na ścieżce VET trafiają bezpośrednio do siły roboczej w wieku 16 lat i to na tych młodych pracownikach spoczywa obowiązek samodzielnego poruszania się po systemie dalszej edukacji i jej zorganizowania. Zarówno w Polsce, jak i w Szkocji dumny nacisk reformy edukacyjnej na „kształcenie w miejscu pracy” może być mylący, ponieważ „praktyczne

doświadczenie zawodowe” zamiast w przedsiębiorstwie może odbywać się w warsztatach w szkole/koledżu.

Z kolei w Norwegii osoby uczące się w ramach VET pozostają w systemie edukacji, a w roku wprowadzającym nadal są przede wszystkim uczniami i mają czas i możliwości, by lepiej poznać krajobraz VET i ścieżki, która najlepiej będzie im odpowiadać. Przejście do pracy przebiega celowo, ale stopniowo, skupiając się zarówno na rzeczywistym doświadczeniu zawodowym i relacjach z potencjalnymi pracodawcami, jak i na utrzymaniu uczniów w strukturze systemu edukacji. Ta bardziej stopniowa, wspierana ścieżka musi koniecznie zmniejszać ryzyko, że uczniowie z niej zrezygnują i odejdą, a także wyposażać uczniów w przydatne umiejętności dzięki zdobyciu podstawowych kwalifikacji ogólnych i doświadczenia w miejscu pracy w pierwszym roku nauki, a także dzięki praktykom zawodowym, a nie symulowanym warunkom warsztatowym. Nakłada też na państwo odpowiedzialność za znalezienie odpowiednich ścieżek szkoleniowych i miejsc praktyk zawodowych w ramach współpracy z pracodawcami, zamiast wymagać takiej inicjatywy od szesnastolatków.

Szkocki system niewątpliwie zmagają się z trudnościami związanymi z organizowaniem praktyk zawodowych, gdyż mniej niż 25% pracujących firm przyjmuje praktykantów. Z powodu obciążeń administracyjnych, ograniczeń geograficznych i kosztów pracy większość praktykantów zatrudniają duże firmy zajmujące się nowymi budowlami, a nie MŚP, które stanowią większość tradycyjnych praktyków. Gdyby poprzez inicjatywę DYW szkoły były w stanie stworzyć znaczącą interakcję pomiędzy uczniami a pracodawcami na etapie dla seniorów, zwiększyłoby to świadomość uczniów o możliwościach w okolicy i entuzjazm pracodawców do przyjmowania praktykantów.

Choć szanse na restrukturyzację całego szkockiego systemu szkolnictwa są niewielkie, pomoc uczniom w poszukiwaniu możliwości i poruszaniu się po ścieżkach kariery, przy jednoczesnym korzystaniu z opieki i wsparcia środowiska szkolnego w pełnym wymiarze godzin, można osiągnąć, wprowadzając bardziej znaczące i wcześniejsze doświadczenia VET do programu nauczania. Wprowadzenie kwalifikacji, które pozwolą uczniom na pracę u rzeczywistych lokalnych pracodawców i które wykorzystują ich kształtujące się umiejętności do pracy nad ambitnymi, znaczącymi projektami, byłoby ważnym krokiem naprzód w zapewnianiu uczniom na ścieżce zawodowej umiejętności potrzebnych zarówno do dalszej edukacji, jak i sukcesu w przyszłym miejscu pracy. Kwalifikacje, które znaczą więcej i zaczynają się wcześniej, mogą także znacznie przyczynić się do podniesienia rangi kształcenia VET w szkołach, potwierdzając, że jest to równoważna prawowita ścieżka kariery, a nie drugorzędna alternatywa dla uczniów, którzy nie radzą sobie najlepiej.

Faktem pozostaje oczywiście, że praktyczna nauka jest trudna i bardziej skomplikowana w realizacji niż przedmioty akademickie oparte na wykładach, a nawiązywanie i utrzymywanie relacji z lokalnymi pracodawcami jest pracochłonne. Tak czy inaczej, aby osiągnąć powyższe, konieczne jest większe wsparcie dla szkół. Wprowadzenie przedstawicieli DYW było pierwszym i kluczowym krokiem w tym kierunku, a wraz z dojrzewaniem tego programu jego korzyści będą się mnożyć. Co więcej, zasoby można przekierować z budowania kosztownych, nowoczesnych symulowanych miejsc pracy w szkołach i ponownie przydzielić je do kierowanego przez człowieka zadania wprowadzenia uczniów do miejsc pracy, co nie wymaga żadnego dodatkowego wysiłku ani inwestycji.

OCHRONA RZADKICH RZEMIOSŁ

W Szkocji dążenie do ochrony i wskrzeszenia ścieżek szkoleniowych dla rzadszych tradycyjnych umiejętności wywodzi się od grup o szczególnych interesach, takich jak HES, które biorą na siebie tę odpowiedzialność w ramach ogólnej ochrony dziedzictwa. Instytucje kształcenia uzupełniającego w Szkocji, a także główny organ przyznający kwalifikacje, bazują na liczbach, ponieważ otrzymują finansowanie tylko dla liczby zapisanych kandydatów, a kwalifikacje, na które przyjmuje się mniej niż 50 uczniów rocznie (liczba nieosiągalna dla większości zawodów rzemieślniczych), są uważane za niewydajne.

Norwegia przeciwnie - jest liderem we wspieraniu rzadkich rzemiosł. Norweskie szkoły VET pracują indywidualnie, by opracować elastyczne i dostosowane do indywidualnych potrzeb ścieżki dla uczniów zainteresowanych wykonywaniem mało popularnych zawodów, a pracodawcy mają dostęp do specjalnych funduszy na przyjmowanie praktykantów o rzadkich lub zagrożonych umiejętnościach. Norwegia przeprowadza także regularne oceny programów kwalifikacji wbudowanych w jej system szkolnictwa i sektorowe rady ds. kompetencji.

Także Polska w ramach najnowszej reformy oświaty przeprowadziła niedawno ocenę swojej oferty i ją poszerzyła, ale nie podejmuje się tego regularnie. W Szkocji kwalifikacje są regularnie oceniane przez Szkocki Organ ds. Kwalifikacji (SQA), ale tylko w negatywnym sensie: kwalifikacje, w których rekrutacja jest niewielka lub zerowa, są systematycznie likwidowane, ale nie prowadzi się proaktywnego badania potrzeby nowych ścieżek szkoleniowych, które wymagają uzasadnienia biznesowego i zasobów zewnętrznych, by je stworzyć. Stosowność treści istniejących kwalifikacji jest regularnie oceniana, ale najbardziej wpływowymi interesariuszami są najczęściej największe firmy budowlane, które zajmują się głównie nowym budownictwem, a nie naprawami, konserwacją i rzemiosłem.

KSZTAŁCENIE I ROZWÓJ ZAWODOWY DOROSŁYCH

Wszystkie trzy kraje mają bardzo różne podejście do roli edukacji w późniejszym życiu. Pod względem kulturowym wydaje się, że w Polsce nie ma zainteresowania lub nacisku na kształcenie dorosłych i rozwój w trakcie trwania kariery, co znajduje odzwierciedlenie w najniższym odsetku uczestnictwa w szkoleniach dorosłych w UE oraz względnym braku wsparcia dla kształcenia dorosłych. Praktyki zawodowe w Polsce są ściśle ograniczona wiekowo i związane ze statusem „młodego pracownika” w wieku 15-18 lat, a wszelkie możliwości dalszej nauki na poziomie wyższym są ukierunkowane na pomoc bezrobotnym, zagrożonym i wyłączonym. To czyni szanse na podjęcie decyzji o przebiegu całej kariery bardzo ograniczonymi i nie oferuje dużego wsparcia osobom, które zmieniają zdanie lub chcą zmienić ścieżkę zawodową. Wskazuje to również na kulturę, która postrzega rozwój lub dalsze szkolenie jako odbiegające od normy, a większość jako główny powód nieuczestniczenia w szkoleniach podaje brak takiej potrzeby, a nie brak możliwości.

Szkocja ma podobnie niski odsetek uczestnictwa w szkoleniach dorosłych, zwłaszcza w branży budowlanej, a głównym powodem jest znów brak takiej potrzeby. Co więcej, pomimo tego, że większość pracowników budowlanych w sektorze napraw i konserwacji to samozatrudnieni lub MŚP, większość szkoleń podejmowana jest przez pracowników dużych firm skupiających się na nowym budownictwie, co może odzwierciedlać przeszkody w dostępie lub brak wsparcia ze strony pracodawcy w mniejszych firmach o gorszych zasobach. W Szkocji natomiast praktyki zawodowe nie są ograniczone wiekowo i dostępne są możliwości zmiany ścieżki zawodowej lub powrotu do edukacji, finansowane w ramach uniwersalnych czterech lat studiów wyższych, a także corocznych indywidualnych stypendiów naukowych (choć kwota 200 £ nie wystarczy na zbyt wiele). Badania przeprowadzone w ciągu ostatniego dziesięciolecia konsekwentnie wykazywały deficyt umiejętności

w całej branży budowlanej, a zwłaszcza w sektorze napraw i konserwacji, a wykonawcom, pomimo wyższego niż kiedykolwiek odsetku kwalifikacji, coraz trudniej jest znaleźć wykwalifikowanych pracowników. Wspomniany „brak potrzeby” szkolenia może być raczej odzwierciedleniem kulturowego uprzedzenia wobec edukacji w wieku dorosłym niż rzeczywistym odzwierciedleniem kompetencji siły roboczej.

Norwegia z kolei ma praktycznie powszechny udział w szkoleniach dla dorosłych, a większość dorosłych Norwegów uczestniczy w szkoleniu w trakcie trwania kariery lub kształceniu dorosłych na pewnym etapie swojego życia. Nacisk na kształcenie ustawiczne jest nieodłączną częścią Norweskiej Agencji Rozwoju Umiejętności (Skills Development Norway), która jest także Norweską Agencją ds. Kształcenia Ustawicznego (Norwegian Agency for Lifelong Learning). Ponadto istnieje także krajowa organizacja charytatywna skupiająca się na kształceniu dorosłych. Podejmowane są specjalne wysiłki, aby przezwyciężyć trudną sytuację geograficzną Norwegii poprzez inwestycje w nauczanie zdalne, a dla firm, które przyjmują dorosłych praktykantów, dostępne jest specjalne finansowanie. Co więcej, Norwegia stworzyła także odpowiednie metody uznawania wcześniejszej edukacji, które są kluczowe dla kwantyfikacji umiejętności importowanych przez imigrację, oraz nabywania kwalifikacji poza normalnym systemem edukacji - na podstawie doświadczenia. Ten ostatni czynnik domyślnie uznaje przewagę kompetencji nad kwalifikacjami - w przypadku umiejętności ważniejsza niż ilość jest ich jakość. Ponadto Norwegia posiada także wyspecjalizowane państwowe instytucje edukacji, które zajmują się kształceniem i szkoleniem dorosłych w różnych dziedzinach, podczas gdy w Szkocji i Polsce krajobraz szkoleń na poziomie zawodowym jest fragmentaryczny i doraźny.

NAUCZANIE W VET

Edukację VET w Szkocji cechuje fakt, że nauczyciele zarówno w szkołach, jak i koledżach, mają niewielką interakcję z prawdziwym miejscem pracy po tym, jak zostali nauczycielami. Oprócz niewielkich wymagań dotyczących ustawicznego doskonalenia zawodowego nauczyciele spędzają bardzo mało czasu w miejscu pracy, a praktycy nie organizują zwykle takich szkoleń. Zarówno w Polsce, jak i w Norwegii uznano potrzebę ścisłej współpracy szkół z miejscami pracy, a w ramach najnowszych reform edukacyjnych nauczyciele w Polsce regularnie zdobywają doświadczenie w firmach. W Norwegii dotowany przez państwo program oddelegowania pozwala nauczycielom spędzać czas na pracy w branży, a praktykom na nauczaniu w szkołach średnich. Bliższa interakcja między szkołą a miejscem pracy w Szkocji niewątpliwie poprawiłaby użyteczność kształcenia na poziomie szkół i koledżów oraz promowałaby silniejsze poczucie dumy u pracodawcy z przekazywania swoich umiejętności.

WNIOSKI

Szkocki program nauczania CfE reprezentuje ogromny krok naprzód w stronę celu, jakim jest kształcenie kompetentnych i pewnych siebie osób oraz ukierunkowanie edukacji na holistyczny rozwój umiejętności. Inicjatywy, takie jak wprowadzenie Krajowych wyróżnień za rozwój w branży budowlanej na poziomach 4 i 5 oraz program DYW, reprezentują znaczący postęp pozwalający na stworzenie systemu szkolnictwa, który przygotowuje uczniów nie tylko do kształcenia uniwersyteckiego, ale także do pracy. W oparciu o te wysiłki kolejne wnioski można wyciągnąć z przykładów z zagranicy. Pomimo ogólnego boomu w branży budowlanej w Europie, nie wszyscy jednakowo na tym zyskali. Siła potężnego rynku i olbrzymich inwestycji w nowe budownictwo i technologie jeszcze bardziej pogarszają sytuację tradycyjnego rzemiosła. Aby stworzyć realne i atrakcyjne ścieżki kariery wymagające tradycyjnych umiejętności, Szkocja może dodatkowo rozwinąć istniejące już inicjatywy, a z doświadczeń norweskiego systemu wydedukować, co tworzy żywą i zrównoważoną tradycję rzemieślniczą:

1. Walka o status kulturowy rzemieślników i pracowników zawodowych poprzez wzmocnienie wizerunku wyspecjalizowanej pracy fizycznej jako satysfakcjonującej i ważnej. Działania te zaczęto już podejmować w związku z coraz większym zrozumieniem, że uniwersytety produkują więcej absolwentów niż istniejące miejsca pracy, kosztem zawodów rzemieślniczych, dla których baza umiejętności maleje, co skutkuje ogólnie mniej wykwalifikowaną populacją. Szersza i ciekawsza oferta przedmiotów rzemieślniczych oferowanych na poziomie szkoły zwiększy atrakcyjność sektora i pozwoli uczniom na bardziej znaczące zaangażowanie się w te aspekty swojej edukacji.
2. Zwiększenie dostępu zdalnego i pokonanie ograniczeń geograficznych. W tym celu wystarczyłoby zwiększenie możliwości uczenia się online, ale możliwe są także bardziej złożone rozwiązania, takie jak wyrównanie dostępności przedmiotów na uczelniach w całym kraju oraz zwiększa elastyczność opcji szkolenia w szkołach związanych z praktykami zawodowymi, w których lokalizacja i dojazd decydują o ścieżce kariery.
3. Wcześniejsze wprowadzenie w szkołach bardziej znaczącego kontaktu z przedmiotami zawodowymi, takimi jak rzemiosło budowlane. Sukces programów pilotażowych, takich jak te wprowadzone w liceum St. Modan's, pokazuje, że uczniowie, którzy od młodszego wieku mają kontakt z wysokiej jakości nauczaniem rzemiosła, mają szansę pogłębić swoje zainteresowanie, nawiązać lepsze relacje z lokalnymi pracodawcami i wcześniej ustalić, czy dana ścieżka będzie dla nich odpowiednia. Zwiększenie różnorodności i złożoności ofert poprzez usunięcie ograniczeń dotyczących wykładanych treści, wcześniejsze wprowadzanie kwalifikacji i nauczanie poprzez złożone, wymagające projekty zbuduje poczucie dumy i zwiększy szacunek dla takich ścieżek oraz ich postrzeganą wartość.
4. Wdrożenie środków, które będą chronić i promować rzadkie lub zagrożone rzemiosła poprzez finansowanie i nagrody, zamiast zmuszać je do konkurencji z popularnymi zawodami napędzanymi przez rynek. Zachęcanie koledżów i Szkockiego Organu ds. Kwalifikacji, by wzięły odpowiedzialność za nadzór nad szkoleniami i kwalifikacjami w takich obszarach, zamiast oceniać ich wartość wyłącznie na podstawie zwrotu z inwestycji.

Podjęcie takich działań pomoże zdobyć szacunek i zwiększyć możliwości w zawodach, które są istotną i niezbędną częścią dynamicznego sektora budowlanego, a także przyczynić się do powstania bardziej wykwalifikowanej i spełnionej populacji w Szkocji.

UWAGI

- 1 Rolf K. Andersen; Bard Jordfald. „Workers in the Construction Industry in 2008 and 2014” („Pracownicy branży budowlanej w 2008 i 2014 r.”), [Raport Fafo](#) (2016), s. 7.
- 2 David Nickel. „Construction Jobs in Norway” („Zawody w branży budowlanej w Norwegii”). *Life in Norway* („Życie w Norwegii”) (6 marca 2017) r. www.lifeinnorway.net/construction.
- 3 Margareth Haukås; Kjersti Skjervheim. „Vocational education and training in Europe – Norway” („Edukacja i nauka w Europie - Norwegia”), *Norwegia Cedefop ReferNet VET w europejskich raportach* (2018), s. 9.
- 4 David Nickel. „Norway’s Workforce Shortage Increases” („Wzrost deficytu siły roboczej w Norwegii”). *Life in Norway* („Życie w Norwegii”) (12 maja 2019) r. www.lifeinnorway.net/norways-workforce-shortage-increases.
- 5 OECD. *OECD Skills Strategy Diagnostic Report* („Raport diagnostyczny strategii ds. umiejętności Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju”): Norwegia, (2014), s. 18.
- 6 David Nickel. „Construction Jobs in Norway” („Zawody w branży budowlanej w Norwegii”), www.lifeinnorway.net/construction.
- 7 Rolf K. Andersen; Bard Jordfald. „Workers in the Construction Industry in 2008 and 2014” („Pracownicy branży budowlanej w 2008 i 2014 r.”), [Raport Fafo](#) (2016), s. 7.
- 8 Ibid, s. 19-20.
- 9 Ibid, s. 32.
- 10 David Nickel. „Construction Jobs in Norway” („Zawody w branży budowlanej w Norwegii”) www.lifeinnorway.net/construction.
- 11 Rolf K. Andersen; Bard Jordfald. „Workers in the Construction Industry in 2008 and 2014” („Pracownicy branży budowlanej w 2008 i 2014 r.”), [Raport Fafo](#) (2016), s. 13–14.
- 12 Palmer Johnson. „The Norwegian System of Public Secondary Education”. („Norweski system publicznego szkolnictwa średniego”), *The School Review*, 44(8), s. 608–14.
- 13 Margareth Haukås; Kjersti Skjervheim. „Vocational education and training in Europe – Norway” („Edukacja i nauka w Europie - Norwegia”), *Norwegia Cedefop ReferNet VET w europejskich raportach* (2018), s. 10-11.
- 14 Ibid.
- 15 Ibid, s. 14.
- 16 Ibid, s. 12
- 17 Ibid.
- 18 Ibid, s. 14-15.
- 19 Utdannings.no, „Fagskole: Høyere yrkesfaglig utdanning som varer fra et halvt til to år”, utdanning.no/tema/utdanning/fagskole.
- 20 Margareth Haukås; Kjersti Skjervheim. „Vocational education and training in Europe – Norway” („Edukacja i nauka w Europie - Norwegia”), *Norwegia Cedefop ReferNet VET w europejskich raportach* (2018), s. 8.
- 21 Kompetans Norge (Kompetencje Norwegia). „Skills Norway in English” („Umiejętności Norwegia w języku angielskim”), www.kompetansenorge.no/English.
- 22 VOFO. „Voksenopplæringsforbundet Studieforbundenes Interesseorganisasjon” („Norweski Stowarzyszenie na rzecz uczenia się dorosłych”), www.vofo.no/en.
- 23 The Federation of Norwegian Construction Industries (Federacja Norweskich Branży Budowlanych) (BNL). „Byggenaeringens Landsforening – po angielsku”, www.bnl.no/in-english.
- 24 Forum ICHNGO. „Norweskie Stowarzyszenie Sztuki Ludowej i Rzemiosła”, www.ichngoforum.org/norwegian-folk-art-craft-association.
- 25 Norsk Handverksinstitutt Senter For Immateriall Kulturarv (Centrum Niematerialnego

- Dziedzictwa Kulturowego Norweskiego Instytutu Rzemiosła). „Oto Norweski Instytut Rzemiosła”, <https://eng.handverksinstituttet.no/about2>.
- 26 Margareth Haukås; Kjersti Skjervheim. „Vocational education and training in Europe – Norway” („Edukacja i nauka w Europie - Norwegia”), *Norwegia Cedefop ReferNet VET w europejskich raportach* (2018), s. 18.
- 27 Ibid, 39
- 28 Ibid, 33
- 29 David Nickel. „Construction Jobs in Norway” („Zawody w branży budowlanej w Norwegii”). *Life in Norway (Życie w Norwegii)* (6 marca 2017) r. www.lifeinnorway.net/construction.
- 30 Check In Price, „Average and Minimum Salary in Norway” („Średnia i minimalna pensja w Norwegii”), checkinprice.com/average-minimum-salary-in-oslo.
- 31 Margareth Haukås; Kjersti Skjervheim. „Vocational education and training in Europe – Norway” („Edukacja i nauka w Europie - Norwegia”), *Norwegia Cedefop ReferNet VET w europejskich raportach* (2018), s. 28
- 32 Ibid, pp. 29-30
- 33 Ibid, p. 30.
- 34 Opublikowano za zgodą Voss Vidaregåande Skule.
- 35 Businesswire. „Poland Construction Industry Forecasts (2013-2022) by Value and Volume across 40+ Market Segments” („Prognozy branży budowlanej w Polsce [2013–2022] według wartości i ilości w ponad 40 segmentach rynku”) (10 kwietnia 2018), www.businesswire.com/news/home/20180410006127/en/Poland-Construction-Industry-Forecasts-2013-2022-Volume-40.
- 36 Komisja Europejska. *Obserwatorium Europejskiego Sektora Budowlanego: Profil kraju Polska*, (Marzec 2018).
- 37 Ramboll. „Bottleneck Vacancies in Poland” („Zawody z niewystarczającą liczbą pracowników w Polsce”) (2014), <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12666&langId=en>.
- 38 Kariera.pl. *Oto lista najbardziej poszukiwanych zawodów w 2017 roku, czerwiec 2017* (2017), www.2017-roku/kariera.pl/artykuly/oto-lista-najbardziej-poszukiwanych-zawodow-w-2017-roku/
- 39 Komisja Europejska. *Obserwatorium Europejskiego Sektora Budowlanego: Profil kraju Polska*, (Marzec 2018), s. 16.
- 40 Monika Czechowska. *Rzemieślnik. Kim jest rzemieślnik w budownictwie? Weszły zmiany przepisów dla działalności rzemieślniczej* (9 stycznia 2020), www.muratorplus.pl/biznes/prawo/rzemieslnik-kim-jest-rzemieslnik-w-budownictwie-weszly-zmiany-przepisow-dla-dzialalnosci-rzemieslniczej-aa-KnUK-J4H6-m5PY.html
- 41 Komisja Europejska. *Obserwatorium Europejskiego Sektora Budowlanego: Profil kraju Polska*, (Marzec 2018), s. 16.
- 42 Monika Czechowska. *Rzemieślnik. Kim jest rzemieślnik w budownictwie? Weszły zmiany przepisów dla działalności rzemieślniczej* (9 stycznia 2020), www.muratorplus.pl/biznes/prawo/rzemieslnik-kim-jest-rzemieslnik-w-budownictwie-weszly-zmiany-przepisow-dla-dzialalnosci-rzemieslniczej-aa-KnUK-J4H6-m5PY.html.
- 43 Ibid.
- 44 Główny Urząd Statystyczny. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, (2020), s. 9.
- 45 A. Chłoń-Domińczak et al. „Vocational education and training in Europe – Poland” („Edukacja i nauka w Europie - Polska”), *Norwegia Cedefop ReferNet VET w europejskich raportach* (2018), s. 12.
- 46 Komisja Europejska. „Poland: organisation of the education system and its structure” („Polska: Organizacja systemu edukacji i jego struktura”), Euridyce (18 stycznia 2021), <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-education-system-and->

[its-structure-56_en.](#)

- 47 A. Chłoń-Domińczak et al. „Vocational education and training in Europe – Poland” („Edukacja i nauka w Europie - Polska”), *Norwegia Cedefop ReferNet VET w europejskich raportach* (2018), s. 7.
- 48 Ibid, s. 15.
- 49 CEDEFOP. *European database on apprenticeship schemes: Poland (Europejska baza danych CEDEFOP dotycząca programów praktyk zawodowych: Polska)* (2016), www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches/poland
- 50 Ibid.
- 51 Ibid.
- 52 CEDEFOP. *European database on apprenticeship schemes: Vocational Preparation of Young Workers (Poland) (Europejska baza danych CEDEFOP dotycząca programów praktyk zawodowych: Przygotowanie zawodowe młodych pracowników [Polska])*, (2019) www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/vocational-preparation-young-workers.
- 53 A. Chłoń-Domińczak et al. „Vocational education and training in Europe – Poland” („Edukacja i nauka w Europie - Polska”), *Norwegia Cedefop ReferNet VET w europejskich raportach* (2018), s. 37.
- 54 Ibid.
- 55 WEgate – European Gateway for Women’s Entrepreneurship (Europejska brama na rzecz przedsiębiorczości kobiet). „Polish Craft Association” („Związek Rzemiosła Polskiego”), <https://wegate.eu/zrp-zwi%C4%85zek-rzemios%C5%82a-polskiego-%E2%80%93-polish-craft-association-poland.wegate.eu/zrp-zwi%C4%85zek-rzemios%C5%82a-polskiego-%E2%80%93-polish-craft-association>.
- 56 A. Chłoń-Domińczak et al. „Vocational education and training in Europe – Poland” („Edukacja i nauka w Europie - Polska”), *Norwegia Cedefop ReferNet VET w europejskich raportach* (2018), s. 14.
- 57 Polski Związek Pracodawców Budownictwa, „O nas”, <http://pzpb.com.pl/about-us/>.
- 58 A. Chłoń-Domińczak et al. „Vocational education and training in Europe – Poland” („Edukacja i nauka w Europie - Polska”), *Norwegia Cedefop ReferNet VET w europejskich raportach* (2019), s. 33.
- 59 Komisja Europejska. [Obserwatorium Europejskiego Sektora Budowlanego: Profil kraju Polska](#), (Marzec 2018), s. 13.
- 60 Ibid, 33.
- 61 KKZ Zespół Szkół, „O Nas”, https://kkz.edu.pl/o_nas.
- 62 ConstructionSkills Research. „Sector Skills Assessment for the Construction Sector 2009”. („Ocena umiejętności sektorowych w branży budowlanej 2009”), *ConstructionSkills UK Raport (Raport ConstructionSkills UK)* (2009), dera.ioe.ac.uk/3721/1/ssareportfull2009_tcm17-17996.pdf.
- 63 Construction Industry Training Board (CITB) (Szkoleń w Przemysle Budowlanym). *Construction skills network forecasts 2011-15 (Prognozy sieci umiejętności budowlanych na lata 2011-15)* (2011), s. 6.
- 64 Historic Scotland, Scottish Enterprise, Construction Skills, SQA (2010). *Scottish Traditional Building Skills Audit Scoping Exercise (Ćwiczenie z zakresu audytu szkockich tradycyjnych umiejętności budowlanych)*, s. 26
- 65 ConstructionSkills Research. „Sector Skills Assessment for the Construction Sector 2009”. („Ocena umiejętności sektorowych w branży budowlanej 2009”), *ConstructionSkills UK Raport (Raport ConstructionSkills UK)* (2009), s. 54.

- 66 Ibid, s. 53.
- 67 Historic Scotland et al., *Scottish Traditional Building Skills Audit Scoping Exercise (Ćwiczenie z zakresu audytu szkockich tradycyjnych umiejętności budowlanych)*, s. 16.
- 68 Ibid, s. 39.
- 69 National Heritage Training Group. *Traditional Building Craft Skills – Assessing the need – Meeting the challenge (Tradycyjne umiejętności rzemieślnicze - Ocena potrzeb - sprostanie wyzwaniu)*, (2007).
- 70 Historic Scotland. *Traditional building skills: a strategy for sustaining and developing traditional building skills in Scotland (Tradycyjne umiejętności budowlane: strategia podtrzymywania i rozwijania tradycyjnych umiejętności budowlanych w Szkocji)* (2011), s. 15.
- 71 ConstructionSkills Research. „Sector Skills Assessment for the Construction Sector 2009”. („Ocena umiejętności sektorowych w branży budowlanej 2009”), *ConstructionSkills UK Raport (Raport ConstructionSkills UK)* (2009), s. 26.
- 72 Skills Development Scotland (Szkocka Agencja Rozwoju Umiejętności. *Full Year Report 2018/19 – Modern Apprenticeship Statistics (Raport za rok 2018/19 - Statystyki dotyczące nowoczesnych praktyk zawodowych)*, (2019), s. 8.
- 73 ConstructionSkills Research. „Sector Skills Assessment for the Construction Sector 2009”. („Ocena umiejętności sektorowych w branży budowlanej 2009”), *ConstructionSkills UK Raport (Raport ConstructionSkills UK)* (2009), s. 27.
- 74 Education Scotland (Szkocka Edukacja). „Broad General Education” („Edukacja ogólna”), education.gov.scot/education-scotland/scottish-education-system/broad-general-education.
- 75 ParentZone, „Learning in Scotland” („Kształcenie w Szkocji”), education.gov.scot/parentzone/learning-in-scotland/curriculum-areas.
- 76 Education Scotland (Szkocka Edukacja). „Technologies” („Technologie”), education.gov.scot/education-scotland/scottish-educationsystem/policy-for-scottish-education/policy-drivers/cfe-building-from-the-statement-appendixincl-btc1-5/curriculum-areas/technologies
- 77 ParentZone, „What is the Senior Phase” („Czym jest etap dla seniorów”), education.gov.scot/parentzone/learning-in-scotland/senior-phase/what-is-the-senior-phase.
- 78 SQA. Group Award Specification for: National Progression Award (NPA): Construction Craft and Technician at SCQF Level 4 (Specyfikacja grupowych wyróżnień: Krajowe wyróżnienie za rozwój: Rzemieślnik budowlany i technik na poziomie 4 według Szkockich ram kredytów i kwalifikacji) (Czerwiec 2020), www.sqa.org.uk/sqa/90719.html. SQA. Group Award Specification for NPA construction skills at SCQF Level 5 (Specyfikacja grupowych wyróżnień: Krajowe wyróżnienie za rozwój: Umiejętności budowlane na poziomie 5 SCQF), www.sqa.org.uk/sqa/94698.
- 79 Education and Skills Committee (Komitet ds. Edukacji i Umiejętności). *Subject Choices in Schools (Wybór przedmiotów w szkołach)* (2019), s. 14.
- 80 Skills Development Scotland (Szkocka Agencja Rozwoju Umiejętności. *Full Year Report 2018/19 – Modern Apprenticeship Statistics (Raport za rok 2018/19 - Statystyki dotyczące nowoczesnych praktyk zawodowych)*, (2019), s. 8.
- 81 Willy Roe. *Review of Post-16 Education and Vocational Training in Scotland (Przegląd edukacji i kształcenia zawodowego po 16 roku życia w Szkocji)* (2011), s. 136.
- 82 Ibid, p. 32.
- 83 Historic Scotland. *Traditional building skills (Projekt tradycyjnych umiejętności budowlanych)* (2011), s. 19.
- 84 National Heritage Training Group. *Traditional Building Craft Skills – Assessing the need – Meeting the challenge (Tradycyjne umiejętności rzemieślnicze - Ocena potrzeb - sprostanie wyzwaniu)*, (2007).

-
- 85 Willy Roe. *Review of Post-16 Education and Vocational Training in Scotland (Przegląd edukacji i kształcenia zawodowego po 16 roku życia w Szkocji)* (2011), s. 41.
- 86 SQA. „Qualification Development Toolkit for Centres” („Zestaw narzędzi do rozwoju kwalifikacji dla centrów”, www.sqa.org.uk/sqa/64446.html).
- 87 CITB, „Nasza rola”, www.citb.co.uk/about-citb/what-we-do/our-role.
- 88 Szkockie Budownictwo, „Strona główna”, www.cs-ic.org/constructionscotland.
- 89 Federation of Master Builders (Federacja Mistrzów Budowlanych). „O FMB”, www.fmb.org.uk/about-the-fmb.
- 90 Henry Hepburn. „Vocational Education Gaining Popularity in Scottish Schools” („Kształcenie zawodowe zyskuje popularność w szkockich szkołach”), *Times Education Supplement (Times Dodatek edukacyjny)* (10 stycznia 2018), www.tes.com/news/vocational-education-gainingpopularity-scottish-schools-fnds-report.
- 91 Willy Roe. *Review of Post-16 Education and Vocational Training in Scotland (Przegląd edukacji i kształcenia zawodowego po 16 roku życia w Szkocji)* (2011), s. 111.
- 92 Developing the Young Workforce (Rozwój Młodych Pracowników). Scotland’s Youth Employment Strategy. Fourth annual progress report 2017-2018 (Strategia zatrudnienia młodzieży w Szkocji. Czwarty coroczny raport z postępów 2017-2018), (2018) s. 21.
- 93 Willy Roe. *Review of Post-16 Education and Vocational Training in Scotland (Przegląd edukacji i kształcenia zawodowego po 16 roku życia w Szkocji)* (2011), s. 93
- 94 ConstructionSkills Research. „Sector Skills Assessment for the Construction Sector 2009”. („Ocena umiejętności sektorowych w branży budowlanej 2009”), *ConstructionSkills UK Report (Raport ConstructionSkills UK)* (2009), s. 45.



HISTORIC
ENVIRONMENT
SCOTLAND

ÀRAINNEACHD
EACHDRAIDHEIL
ALBA

Historic Environment Scotland
Longmore House, Salisbury Place
Edinburgh EH9 1SH

0131 668 8600
historicenvironment.scot

Historic Environment Scotland – Scottish Charity No. SC045925
Registered Address: Longmore House, Salisbury Place, Edinburgh EH9 1SH