

EUROPEJSKIE RAMY ODNIESIENIA NA RZECZ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

PROPOZYCJA EUROPEJSKIEJ KONFEDERACJI
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



EUROPEJSKIE RAMY ODNIESIENIA NA RZECZ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

PROPOZYCJA EUROPEJSKIEJ KONFEDERACJI
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



With the support of
the European Commission

SŁOWO WSTĘPNE

Chociaż minęło już osiem lat, odkąd światem wstrząsnął kryzys bankowy, nadal nie widać przejawów ożywienia w gospodarce europejskiej. Ogólny wzrost gospodarczy w Unii jest co najwyżej anemiczny, a najnowsze dane dotyczące UE-28 wskazują, że realne tempo wzrostu PKB wyniosło -0,5% w 2012, 0,2% w 2013 i 1,4% w 2014 r. Stopa bezrobocia utrzymuje się na wysokim poziomie, szczególnie wśród młodych ludzi: w 2014 r. poziom bezrobocia młodzieży w Unii Europejskiej oszacowano na 22,2%; sytuacja jest szczególnie dramatyczna w takich krajach jak Hiszpania (53,2%), Grecja (52,4%), Chorwacja (45,5%), Włochy (42,7%), Cypr (35,9%) i Portugalia (34,7%).

Na zorganizowanym w 2015 r. Kongresie, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) potwierdziła swoje żądanie wdrożenia Nowej ścieżki dla Europy, z programem inwestycyjnym na poziomie 2% PKB rocznie w ciągu najbliższych 10 lat; celem jest stworzenie około 11 mln miejsc pracy wysokiej jakości. Kształcenie w miejscu pracy powinno być jednym z priorytetów krajów europejskich, ponieważ ułatwia młodym ludziom przejście od systemu edukacji i szkoleń do rynku pracy, a także zapewnia pracownikom dostęp do kształcenia ustawicznego, co ułatwia im zachowanie miejsc pracy, doskonalenie umiejętności i rozwój kariery zawodowej. Jakość programów przygotowania zawodowego i staży ma kluczowe znaczenie i należy podejmować stosowne kroki w celu jej podnoszenia, zwłaszcza pod kątem efektów kształcenia, warunków i ochrony pracy. EKZZ zdecydowanie popiera ideę wdrożenia europejskich ram odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego, o szerokim zakresie i w oparciu o wspólne standardy jakości.

Na tej podstawie, EKZZ zgodził się na współpracę z BusinessEurope, UEAPME i CEEP, a także na realizację zintegrowanego projektu, który przyczyni się do realizacji europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego. Celem projektu EKZZ jest stworzenie europejskich ram odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego.

Unionlearn, wydział edukacji Kongresu Związków Zawodowych, czyli jedna z największych organizacji stowarzyszonych z EKZZ i wnioskodawca w projekcie, zgodził się przeprowadzić badanie służące analizie najnowszych osiągnięć w zakresie strategii przygotowania zawodowego na szczeblu krajowym i europejskim, mierząc wkład europejskich instrumentów edukacyjnych i szkoleniowych we wspieranie przygotowania do zawodu i proponując szereg norm i kryteriów jakości, które stanowią podstawę europejskich ram odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego. Obejmuje także krótką prezentację najnowszych osiągnięć w zakresie szkoleń zawodowych w 20 krajach biorących udział w projekcie oraz w czterech sektorach europejskich.

W ostatnich kilku latach nagle uświadomiono sobie – zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim - że potrzebne są zmiany w programach przygotowania zawodowego, które powinny ułatwić młodym ludziom przechodzenie od systemu edukacji do rynku pracy; pomimo tego, liczba młodych osób objętych programami przygotowania zawodowego nadal spada. Choć obserwujemy początek swobodnego odrodzenia zainteresowania praktycznymi strategiami praktyk zawodowych, należy zadbać o to, by był to renesans realizacji tych strategii. Ponadto warto zwrócić uwagę na pilną potrzebę poprawy dostępności praktyk zawodowych, w związku z czym należy zadbać o to, by zwiększenie liczby miejsc na praktykach nie odbyło się kosztem ich jakości.

Pragniemy wezwać Radę Europejską i Komisję Europejską do:

- zaproponowania europejskich ram odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego, zawierających jasną definicję i szereg szczegółowych norm i kryteriów jakości,
- zapewnienia, że instrumenty edukacyjne i szkoleniowe w UE bezpośrednio dotyczyć będą jakości przygotowania do zawodu,
- uruchomienia inicjatywy na rzecz ambitnej mobilności w ramach programu Erasmus+, która do 2020 r. pozwoli milionowi uczniów zdobywać wiedzę i pracować w innych krajach Unii Europejskiej.

W prace nad tym projektem było zaangażowanych wiele osób. Pragniemy przede wszystkim podziękować naszym kolegom: Mattowi Creagh'owi i Andy'emu Mossowi z Unionlearn oraz Agnes Roman i Ruairi Fitzgerald z EKZZ, za wysiłki włożone w koordynację projektu.

Podziękowania należą się również wszystkim kolegom i koleżankom z komitetu ds. kształcenia i szkolenia EKZZ, którzy wspierali tę inicjatywę, zorganizowali program wywiadów i przygotowani wyczerpujące komentarze do wstępnych wersji tekstu. Są wśród nich: Tatjana Babrauskiene (LSPS, Litwa), Isabel Coenen (FNV, Holandia), Matt Creagh (TUC, Wielka Brytania), Eamon Devoy (ICTU, Irlandia), Nikos Fotopoulos (KANEP/GSEE, Grecja), Carlo Frising (CSL, Luksemburg), Francesco Lauria (CISL, Włochy), Goran Lukic (ZSSS, Słowenia), Laurence Martin (FO, Francja), Isabelle Michel (FGTB, Belgia), Juan Carlos Morales (UGT, Hiszpania), Nikos Nikolaou (SEK, Cypr), Uli Nordhaus (DGB, Niemcy), Dorota Obidniak (OPZZ, Polska), Petr Pečenka (ČMKOS, Czechy), Ruta Pornice (LBAS, Łotwa), Yuliya Simeonova (KNSB, Bułgaria), Gheorghe Simion (C.N.S.L.R.-FRĂȚIA, Rumunia), Morten Smistrup (LO – Dania) and Kaja Toomsalu (EAKL, Estonia).

Projekt uzyskał również wsparcie ze strony kolegów reprezentujących branżowe związki zawodowe z Europy. Podziękowania należą się Agnes Roman (ETUCE), Rolfowi Gehringowi i Chiarze Lorenzini (EFB-WW), Corinnie Zierold (Industrial), Jerry'emu Van den Berge (EPSU) oraz Dimitrisowi Theodorakisowi (UNI Europa).

Pragniemy także podziękować naszemu koledze Jeffowi Bridgfordowi (Kings College London), który był opoką całego projektu, za przeprowadzenie wywiadów, analizę danych i zredagowanie niniejszej publikacji.

Thiébaut Weber
Sekretrarz Konfederacji, EKZZ

Liz Rees
Dyrektor, Unionlearn

SPIS TREŚCI

1.	Przygotowanie zawodowe - Najnowsze zmiany na poziomie krajowym	7
2.	Przygotowanie do zawodu – Najnowsze zmiany na poziomie europejskim	15
3.	Instrumenty edukacyjne i szkoleniowe UE - wsparcie przygotowania zawodowego?	21
4.	Standardy jakości, kryteria jakości i najlepsze praktyki	29
ZAŁĄCZNIK 1	Standardy jakości i kryteria jakości EKZZ	47
ZAŁĄCZNIK 2	Podsumowania według krajów	53
ZAŁĄCZNIK 3	Podsumowania według sektorów	74
ZAŁĄCZNIK 4	Metodologia	77
ZAŁĄCZNIK 5	Uczestnicy konsultacji	79
ZAŁĄCZNIK 6	Wybrane źródła	87

1. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE - NAJNOWSZE ZMIANY NA POZIOMIE KRAJOWYM

Nigdy dotąd decydenci nie poświęcili przygotowaniu zawodowemu tyle uwagi. W obliczu wysokiego poziomu bezrobocia wśród młodzieży, politycy przypomnieli sobie, a być może dopiero odkryli, korzyści, jakie mogą płynąć z systemu odpowiednich praktyk zawodowych. W wielu państwach członkowskich UE nastąpiły w ostatnim czasie istotne zmiany mające ułatwić młodym ludziom przechodzenia od edukacji do rynku pracy; bardziej konkretnie, zajęto się doskonaleniem systemu przygotowania zawodowego.

NAJNOWSZE ZMIANY

W całej Unii Europejskiej obserwuje się zwiększoną aktywność w tym zakresie: zmiany i wdrażanie nowych przepisów, opracowanie i wdrażanie procesów przeglądu, tworzenie nowych strategii służących doskonaleniu systemów przygotowania zawodowego, zmiany struktur administracyjnych na rzecz realizacji odpowiednich polityk, a także badanie możliwości wprowadzenia w życie systemów praktyk zawodowych lub ich elementów.

Niektóre państwa członkowskie zmieniły i wdrożyły niedawno odpowiednie przepisy

We Francji poprawki do Kodeksu Pracy wprowadzono w 2014 r. w oparciu o treść ustawy o kształceniu zawodowym, zatrudnieniu i demokracji społecznej, której podstawą było krajowe porozumienie wielosektorowe podpisane przez partnerów społecznych w grudniu 2013 r. Instytucje zajmujące się przygotowaniem zawodowym uzyskały możliwość świadczenia usług poradnictwa w tym zakresie; zaplanowano też reformę finansowania. Ponadto powołano do życia Krajową Radę ds. Zatrudnienia, Kształcenia i Poradnictwa Zawodowego - trójstronny organ funkcjonujący z udziałem związków zawodowych i świadczący usługi doradcze w zakresie projektów ustawodawczych i wykonawczych odnoszących się do zatrudnienia, kształcenia i poradnictwa zawodowego. Rada uczestniczy w ocenie polityki zatrudnienia i kształcenia, a do jej obowiązków należy także koordynacja działalności agencji państwowych na poziomie ogólnokrajowym i regionalnym, a także innych zainteresowanych podmiotów zbiorowych (partnerów społecznych, władz lokalnych, wyspecjalizowanych organów). Co więcej, podczas trzeciej Wielkiej Konferencji Społecznej w 2014 r., prezydent Francji zapowiedział realizację szeregu działań na rzecz przygotowania zawodowego, wyznaczając na 2017 r. cel w postaci objęcia programami przygotowania zawodowego 500 tys. młodych ludzi.

W francuskojęzycznym regionie Belgii, ustawa o porozumieniu w sprawie współpracy w zakresie dualnego systemu szkolenia została zmieniona najpierw w 2014 r., a następnie w 2015 r., z myślą o poprawie jakości przyuczania do zawodu, doprecyzowaniu i ujednoczeniu istniejących ustaleń umownych, wsparciu dla uczniów w instytucjach szkoleniowych i w miejscach pracy i ułatwieniu przejścia pomiędzy kształceniem a szkoleniem zawodowym, a także wprowadzeniu ruchomej skali płac dla praktykantów. Ponadto w art. 1 wprowadzono nową definicję: „szkolenie zawodowe, które łączy praktyczne przygotowanie w miejscu pracy ze szkoleniem w instytucji szkoleniowej w zakresie przedmiotów ogólnych i zawodowych; opiera się na umowie, która jest podpisywana przez instytucję szkoleniową, ucznia i pracodawcę, i określa czas spędzony w miejscu pracy i instytucji oświatowej, uzyskane kwalifikacje, wymogi wstępne, zasady opieki mentora, wynagrodzenia, prawa i obowiązki”.

W Flandrii (flamandzka część Belgii), ustawa o systemie nauki i pracy z 2008 r. jest obecnie w trakcie przeglądu, podobnie jak ustawa o reformie kształcenia zawodowego w Luksemburgu.

We Włoszech stopniowo wdrażano jednolity tekst ustawy dotyczący przygotowania zawodowego. Sporządzono między innymi krajowy katalog profili zawodowych, na podstawie układów zbiorowych i norm zawodowych określonych na poziomie sektorowym i/lub regionalnym. W 2015 r. na mocy ustawy zwanej Jobs Act wprowadzono zmiany mające na celu zniwelowanie różnic w przepisach obowiązujących w poszczególnych regionach oraz zachęcenie do organizacji przygotowania zawodowego poprzez obniżenie kosztów szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych; zniesiono także ograniczenia wiekowe w dostępie do praktyk dla bezrobotnych.

Przepisy hiszpańskiego dekretu królewskiego (2012), który przewiduje dwa rodzaje uczenia się w miejscu pracy - umowy o praktykach i o pracę w celu przygotowania zawodowego z jednej strony, oraz dualnym kształceniu zawodowym w systemie edukacji z drugiej strony, są stopniowo wdrażane na podstawie rozporządzenia Ministerstwa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (ESS/41/2015).

Rumuńska ustawa o przygotowaniu zawodowym (2005) przeszła nowelizację w 2013 r.; definiuje ona przygotowanie zawodowe jako „indywidualną umowę o pracę zawartą na czas określony (...), zgodnie z którą uczeń jest zobowiązany do nauki i wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, który zobowiązany do wypłaty wynagrodzeń oraz zapewnienia odpowiednich warunków kształcenia”.

Niektóre państwa członkowskie ustanowiły i przeprowadziły procesy przeglądu

Ministerstwo Edukacji i Umiejętności w Irlandii zapowiedziało w 2013 r. przegląd praktyk zawodowych oraz powołanie do życia grupy sterującej pod kierunkiem Kevina Duffiego, który jest przewodniczącym irlandzkiego Sądu Pracy. W *Przeglądzie kształcenia zawodowego w Irlandii* zaproponowano następującą definicję programu przygotowania zawodowego: „program metodycznego uczenia się, które w sposób formalny łączy uczenie się w miejscu pracy z nauką w ośrodku kształcenia lub ośrodku szkoleniowym (...), po ukończeniu którego uczestnik przygotowany jest do wykonywania konkretnego zawodu, i który umożliwia uzyskanie kwalifikacji uznanej w ramach kwalifikacji krajowych, na każdym poziomie od poziomu 5 wzwyż” (poziom 4 ERK).

Proponuje się, by przepisy dotyczące przygotowania zawodowego już z założenia wprowadzały ramy umożliwiające elastyczność działań, dzięki istnieniu różnych trybów postępowania. Nie należy wprowadzać wymogu, by przygotowanie zawodowe było indywidualnie wyznaczone dekretem złożonym przed irlandzkim parlamentem; należy ustanowić radę ds. przygotowania zawodowego kierowaną przez przedstawicieli przedsiębiorstw, w działalność której zaangażowany byłby formalny partner społeczny (przedsiębiorcy i związki zawodowe); należy stworzyć odpowiednie warunki umożliwiające rozszerzenie zakresu praktyk na nowe zawody. W przepisach podjęto również inne kwestie, takie jak rekrutacja i rejestracja, oceny, programy nauczania, rozwój, zachęty dla pracodawców, mechanizmy przekazywania informacji zwrotnych, informacje o rynku pracy, kampanie promocyjne i kampanie uświadamiające, staże oraz fundusze strukturalne i środki UE.¹

Plan realizacji w zakresie przygotowania zawodowego, opublikowany w czerwcu 2014 r., przewiduje ustanowienie rady ds. przygotowania do zawodu i przyjęcie podejścia trójfazowego; rewaloryzację staży oraz identyfikację nowych możliwości; opracowywanie propozycji oraz umocnienie struktur. Zaproponowano w nich przyjęcie w 2016 r. przepisów ustanawiających radę ds. przygotowania zawodowego, stanowiących podstawę dla nowego systemu praktyk zawodowych.² W połowie 2015 r. podjęto decyzję,

¹ Department for Education and Skills, *Review of Apprenticeship Training in Ireland*, Dublin, 2013, str. 6-15.

² Department for Education and Skills, *Apprenticeship Implementation Plan*, Dublin, 2014

by do istniejących 27 dodać 25 nowych kategorii praktyk w pięciu sektorach: budownictwo, instalacje elektryczne, inżynieria, mechanika silników i poligrafia.

Wielka Brytania wprowadziła zdecentralizowane ramy przygotowania zawodowego, z oddzielnymi systemami obowiązującymi w Anglii, Walii, Szkocji i Irlandii Północnej; w 2012 r. Sekretarze Stanu ds. Edukacji i Biznesu, Innowacji i Umiejętności zlecieli przegląd systemu przyuczania do zawodu w Anglii.³ W dokumencie *Richard Review of Apprenticeships* zawarto listę zaleceń, z których niektóre przełożono na plan działań, definiujący przygotowanie zawodowe jako „pracę, która wymaga szeroko zakrojonych i ciągłych szkoleń, prowadzącą do osiągnięcia określonego standardu przygotowania do wykonywania zawodu oraz rozwoju umiejętności ogólnych”. Opiera się na czterech zasadach:

- praktyki zawodowe są pracą w zawodzie wymagającym specjalistycznych umiejętności
- praktyki zawodowe wymagają szeroko zakrojonego i prowadzonego w sposób ciągle kształcenia, trwającego przynajmniej 12 miesięcy i obejmującego zdobywanie wiedzy poza miejscem pracy
- praktyki zawodowe prowadzą do zdobycia wszystkich niezbędnych w danym zawodzie umiejętności, czego dowodem jest osiągnięcie standardu zdefiniowanego przez pracodawców
- praktyki zawodowe służą rozwijaniu uniwersalnych umiejętności, w tym znajomości języka angielskiego i matematyki, z myślą o przyszłym rozwoju zawodowym.

W nowym podejściu przygotowanie do zawodu „będzie oparte na standardach opracowanych i przyjętych przez pracodawców z uwzględnieniem ich potrzeb, a uczniowie będą musieli wykazać się umiejętnościami przechodząc rygorystyczny, niezależny proces oceny opracowany przez pracodawców. Każdy uczeń uzyska konkretną ocenę z testu, a wymagania w zakresie znajomości języka angielskiego i matematyki zostaną podwyższone. W celu zapewnienia odpowiedniej jakości kształcenia, przygotowanie zawodowe będzie trwało co najmniej 12 miesięcy; ma także promować korzyści płynące z praktyk zarówno z punktu widzenia pracodawców, jak i potencjalnych praktykantów”.⁴

Powołano do życia grupy „pionierów”, czyli pracodawców, którym powierzono zadanie opracowania nowych standardów dla przygotowania zawodowego w kilku zawodach w danym sektorze.

Premier obiecał, że na 2020 r. wyznaczony zostanie cel w postaci 3 mln nowych praktyk zawodowych, a także zapowiedział wprowadzenie podatku na rzecz praktyk w kwietniu 2017 r.⁵ Co więcej, od września 2015 r. wszyscy uczestnicy przetargów na zamówienia rządowe o wartości ponad 10 mln funtów muszą udowodnić, że organizują przygotowanie zawodowe w swoich przedsiębiorstwach. Rząd proponuje również, by termin „przygotowanie zawodowe” objąć ochroną prawną, co pozwoli zapobiec potencjalnym nadużyciom.⁶

Część państw członkowskich opracowała nowe strategie doskonalenia systemów przygotowania zawodowego

Władze federalne i regionalne oraz partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) w Niemczech przyjęli wspólną strategię działania, „Sojusz na rzecz kształcenia i podnoszenia kwalifikacji 2015-2018”, obejmującą szereg środków mających na celu lepsze przygotowanie młodych ludzi do wykonywanych zawodów i poruszania się po rynku pracy. Sektor przedsiębiorstw zobowiązał się stworzyć w 2015 r. 20 tys. dodatkowych miejsc na praktykach zawodowych (w porównaniu z liczbą miejsc zarejestrowanych w Federalnej Agencji Pracy w 2014 r.), aby zapewnić trzy oferty praktyk każdemu młodemu człowiekowi, któremu nie uda się zawrzeć umowy przed określoną datą w kalendarzu rekrutacji (wrzesień). Ponadto przedsiębiorcy ustalili, że stworzą 20 tys. miejsc rocznie na „szkoleniach wstępnych”, które mają stanowić swego rodzaju pomost ułatwiający dostęp do praktyk. Partnerzy społeczni zgodzili się prowadzić wspólne działania, mające na celu zwiększenie udziału młodych imigrantów w programach

³ Richard D, *Richard Review of Apprenticeships, schoolforstartups*, Londyn, 2012.

⁴ HM Government, *The Future of Apprenticeships in England: Implementation Plan*, Londyn, 2013.

⁵ Department for Business Innovation and Skills, *Apprenticeship Levy – Employer Owned Apprenticeship Levy*, Londyn, 2015

⁶ Department for Business Innovation and Skills, *Government Response to the Consultation on Protecting the Term 'Apprenticeship' from Misuse*, Londyn, 2015

przygotowania zawodowego. Partnerzy Sojuszu zobowiązali się również do zwiększenia atrakcyjności i jakości staży, a ponadto do wzmocnienia szkoleń zawodowych na poziomie zaawansowanym.

W 2014 r. w Danii wprowadzono nową reformę pod hasłem „Poprawa kształcenia i szkolenia zawodowego”, będącą owocem rozmów prowadzonych przez rząd i partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców). Wprowadzenie reformy miało służyć realizacji czterech podstawowych celów:

- zwiększenie odsetka młodych ludzi, którzy rozpoczynają praktyki zawodowe natychmiast po ukończeniu obowiązku szkolnego⁷
- zwiększenie odsetka młodych ludzi, którzy przeszli przygotowanie zawodowe
- zapewnienie, że praktyki zawodowe stanowią wyzwanie i stymulują uczestników, pozwalając każdemu w pełni wykorzystać swój potencjał
- dbałości o poczucie zaufania i dobrostan praktykantów.

Każdemu celowi przypisano wymierny wskaźnik:

- przynajmniej 25% młodych ludzi powinno rozpocząć przygotowanie do zawodu bezpośrednio w wieku 16-17 lat, a do 2025 r. wartość ta powinna wzrosnąć do co najmniej 30%,
- odsetek uczniów, którzy ukończyli praktyki zawodowe powinien wzrosnąć z 52% w 2012 r. do co najmniej 60% w 2020 r., oraz do co najmniej 67% w 2025 r.,
- odsetek najzdolniejszych uczniów - mierzony jako procent tych, którzy zaliczyli ogólną liczbę przedmiotów na poziomie wyższym niż obowiązkowy minimalny poziom określony przez komisje zawodowe - powinien zwiększać się z roku na rok, przyjmując rok 2013/2014 za punkt odniesienia, a wysoki wskaźnik zatrudnienia uczniów, którzy niedawno ukończyli praktyki powinien być utrzymany,
- dobre samopoczucie uczniów i satysfakcja z przedsiębiorstw przyjmujących uczniów powinny stopniowo zwiększać się w okresie do 2020 r.

W praktyce reforma zakłada następujące zmiany:

- wprowadzenie minimalnych wymogów wstępnych w zakresie znajomości języka duńskiego i matematyki,
- zapewnienie uczniom możliwości stopniowej specjalizacji poprzez redukcję z dwunastu ścieżek zawodowych do czterech szerszych obszarów oraz wprowadzenie kursu podstawowego,
- zapewnienie uczniom możliwości uzyskania ogólnych kwalifikacji na poziomie ponadgimnazjalnym, umożliwiających im dostęp do kwalifikacji na wyższym poziomie.

Część państw członkowskich przekształca swoje struktury administracyjne w celu realizacji polityki przygotowania zawodowego

Holenderskie Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki powierzyło w sierpniu 2015 r. główną rolę doradczą nowej fundacji na rzecz współpracy między systemem oświaty i szkoleń zawodowych a rynkiem pracy (*Stichting Samenwerking Beroepsopleiding Bedrijfsleven*, SBB po holendersku). SBB jest teraz odpowiedzialna za badanie rynku pracy, rozwój i utrzymanie struktury kwalifikacji oraz akredytację firm świadczących usługi pośrednictwa pracy. Ponadto liczba „ośrodków wiedzy” przypisanych poszczególnym sektorom została zmniejszona z siedemnastu do ośmiu izb sektorowych o szerszym zasięgu; są to inżynieria i środowisko; mobilność, transport, logistyka i gospodarka morską; opieka zdrowotna, opieka społeczna i sport; handel; sektor komunikacyjno-informatyczny i sektory kreatywne; przemysł spożywczy, rolnictwo i hotelarstwo; usługi dla biznesu i bezpieczeństwo; wiedza specjalistyczna. Podmioty organizujące kształcenie i szkolenie zawodowe oraz partnerzy społeczni są reprezentowani w równym stopniu w każdej izbie sektorowej oraz w SBB.

⁷ w wieku 16-17 lat

Cypryjska Rada Ministrów przyjęła nowy *Plan strategiczny w zakresie kształcenia i szkolenia technicznego i zawodowego*, a od września 2015 r. odpowiedzialność za przygotowanie do zawodu ponosi Ministerstwo Edukacji i Kultury; tym samym, przygotowanie do zawodu zostało włączone w krajowy program rozwoju ścieżek zawodowych.

Część państw członkowskich rozważa sposoby wprowadzenia w życie systemów przygotowania zawodowego lub elementów takich systemów

En el resto de los Estados miembros que han sido examinados en el contexto del presente estudio, particularmente en Europa Central y del Este, los proveedores de EFP se han enfrascado en debates a fin de encontrar las maneras de introducir sistemas de aprendizaje profesional. Dichos proveedores de EFP han dirigido una serie de proyectos de formación en el puesto de trabajo, han discutido acerca de los pasos legales que deben cumplirse para modificar la legislación en vigor relativa a la educación y la formación y/o el código del trabajo y han establecido proyectos e iniciativas con el fin de que se incluyan en los programas operativos de desarrollo de recursos humanos para el período 2014-2020.

WYZWANIA

Władze publiczne i partnerzy społeczni w wielu państwach członkowskich analizują, w jaki sposób mogą usprawnić funkcjonowanie swoich systemów praktyk zawodowych. Biorąc pod uwagę liczne wyzwania, przed jakimi stoją poszczególne systemy, warto zająć się tym niezwłocznie.

Tendencja spadkowa

Jak wspomniano powyżej, premier Wielkiej Brytanii, prezydent Francji i niemiecka społeczność przedsiębiorców zobowiązały się do zwiększenia liczby zakładów organizujących przygotowanie zawodowe. Zważywszy na spadającą liczbę praktyk zawodowych, zobowiązania te sformułowano w odpowiednim czasie. W roku szkolnym 2014/15 w Anglii przygotowanie do zawodu podjęło 494 200 osób, co stanowi wzrost w porównaniu z rokiem 2013/14, ale spadek w stosunku do lat 2012/13, 2011/2012 i 2010/11. We Francji w 2013 r. zorganizowano 273 295 nowych praktyk (plus 9 440 w sektorze publicznym), a zatem mniej niż w latach 2012, 2011 i 2010. W Niemczech w 2014 r. rozpoczęło się 522 232 praktyk; wynik ten stanowi potwierdzenie tendencji spadkowej, która trwa od 2009 r. (564 307).

W innych państwach członkowskich liczba uczniów również spada. We Włoszech w 2013 r. zawodu uczyło się na praktykach 451 954 osób, czyli mniej niż w latach 2012, 2011 i 2010 (528 183). W Holandii w roku akademickim 2014/15 było 102 661 uczniów, co także stanowi znaczny spadek w porównaniu z 167 091 w roku 2009/2010. W Luksemburgu w roku 2012/13 było 4 084 uczniów, a zatem mniej niż w latach 2012, 2011, 2010 i 2009. W Irlandii w 2014 r. zarejestrowano 2 698 nowych uczniów, tj. więcej niż w latach 2012, 2011 i 2010, ale znacznie mniej niż w 2008 r. (3 765) oraz w okresie tuż przed kryzysem (2007 r. - 6 763). W Danii w 2015 r. przygotowaniem zawodowym objęto 69 669 osób, a zatem o 3% mniej niż w 2014 r.

W Belgii nie zaobserwowano wyraźnych zmian: w 2013 r. zgłoszono 26 018 praktyk zawodowych (11 783 we Flandrii i 14 235 w Walonii), co świadczy o stosunkowo stabilnej sytuacji od 2008 r. Tylko w Hiszpanii odnotowano wzrost w tym zakresie. W 2014 r. 139 864 młodych ludzi zatrudnionych było na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, natomiast 16 199 objętych było programem dualnego kształcenia zawodowego w systemie oświaty, co stanowi wyraźny wzrost w stosunku do relatywnie niskich wartości bazowych: 106 101 i 60 584 w przypadku pierwszego oraz 9 801 i 4 292 w przypadku drugiego odpowiednio w 2013 i 2012 r. Wzrost ten można tłumaczyć zmianami, które nastąpiły w wyniku wprowadzenia w życie założeń nowego dekretu królewskiego.

Biorąc pod uwagę, że przygotowanie do zawodu opiera się już z samego założenia na połączeniu nauki w szkole ze zdobywaniem umiejętności w miejscu pracy, głównym wyzwaniem jest oczywiście sytuacja

na rynku pracy, która z kolei zależy od rozwoju gospodarczego. Produkt krajowy brutto w Unii Europejskiej spadł w 2009 r. o 4,4% w stosunku do roku poprzedniego, po czym wzrósł nieco w 2010 i 2011 r., ponownie spadł w 2012 r., a następnie wzrósł nieznacznie w latach 2013-2014. Poziomy wzrost PKB w poszczególnych państwach członkowskich są różne (przy czym sytuacja niektórych jest bardzo trudna), ale najistotniejsze jest to, że ogólna sytuacja gospodarcza w ostatnich latach nie sprzyjała rozwojowi programów praktyk zawodowych, a pracodawcy nie wykazywali dużego zainteresowania przyjmowaniem nowych pracowników, w tym praktykantów.

Jednym z podstawowych atutów przyuczenia do zawodu jest doświadczenie zdobyte w pracy, ale w czasach stagnacji gospodarczej staje się ono widocznym ciężarem, a pracodawcy są mniej skłonni do przyjmowania uczniów. Sytuacja jest jeszcze gorsza w okresie spowolnienia gospodarczego⁸ - wtedy uczniów się odsyła. Doskonałym przykładem jest Irlandia, gdzie uczniowie zostali zwolnieni, w związku z czym FÁS, wcześniej zwany Urzędem ds. Szkoleń i Zatrudnienia i będący prekursorem SOLAS, został zmuszony do opracowania planu zatrudnienia uczniów (Redundant Apprentice Placement Scheme, RAPS), aby umożliwić 2250 zwolnionym praktykantom kontynuację nauki zawodu.⁹

Niedostateczny udział młodych kobiet i przedstawicieli mniejszości etnicznych

Z liczbą dostępnych praktyk zawodowych, a raczej ich beneficjentów, wiąże się również inny problem, a mianowicie niedostateczna reprezentacja niektórych grup młodzieży. Najnowsze dane wskazują, że młode kobiety stanowią mniejszość uczniów, z jednym tylko wyjątkiem: w Anglii reprezentują 53% wszystkich praktykantów. Uczennice stanowią 43% praktykantów we Włoszech, 40,1% w Niemczech, 37% w Holandii, 33,7% we Francji, między 20 a 30% w Belgii, a także zaledwie 0,5% w Irlandii. Dane z Anglii wskazują z kolei na inne wyzwanie: „pomimo pozornej równowagi w zakresie uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym, mężczyźni i kobiety odbywają praktyki w różnych sektorach, co odzwierciedla i pogłębia segregację zawodową na rynku pracy. Niedostateczny udział kobiet obserwuje się w sektorach wymagających wysokich kwalifikacji, takich jak inżynieria (mniej niż 4%), podczas gdy odsetek mężczyzn jest niedostateczny w nisko wynagradzanych profesjach, związanych na przykład z opieką nad dziećmi i młodzieżą (6,9%)”.¹⁰ Inną niedostatecznie reprezentowaną grupę stanowią młodzi ludzie należący do mniejszości etnicznych; w krajach, w których dane takie są gromadzone i dostępne, na przykład w Anglii, okazuje się, że zaledwie 7,8% uczniów stanowią osoby pochodzenia azjatyckiego/brytyjsko-azjatyckiego lub czarnoskórzy/osoby pochodzące z Afryki/Karaibów/czarnoskórzy Brytyjczycy.

Niedopasowanie popytu i podaży

Z kwestią statystyk dotyczących przygotowania zawodowego związana jest także korelacja pomiędzy popytem a podażą miejsc na praktykach. W krajach, w których stosowne dane są gromadzone, stwierdzono ogromne niedopasowanie w tym zakresie. Na przykład w Niemczech 522 231 młodych ludzi rozpoczęło praktyki zawodowe w 2014 r., ale starało się o nie 603 240 osób, co oznacza, że zabrakło aż 81 099 miejsc dla uczniów. Z drugiej strony, istnieją dowody na to, że niemieckie firmy mają trudności z obsadzeniem dostępnych miejsc; w 2014 r. bezskutecznie poszukiwano 37 101 uczniów do przyuczenia, w szczególności w sektorze restauracyjnym, wśród rzeźników, hydraulików, ekspedientów sklepów spożywczych i piekarzy. Pomimo pewnych zrozumiałych powodów tego niedopasowania, takich jak odległość geograficzna, stanowi ono dowód na istnienie pewnego fundamentalnego problemu właściwego wszystkim systemom praktyk zawodowych. Pytanie, jakie pojawia się w tym kontekście brzmi: w jaki sposób pracodawcy powinni poszukiwać uczniów, i vice versa?

⁸ Chociaż Eurostat nie prowadzi statystyk dotyczących upadłości jako takiej, rocznie średnio 200 tys. firm europejskich bankrutuje, co w ciągu trzech lat przyniosło bezpośrednie straty na poziomie 5,1 mln miejsc pracy, zgodnie z oceną przedstawioną w dokumencie roboczym służb Komisji zatytułowanym *Ocena skutków towarzysząca zaleceniu Komisji w sprawie nowego podejścia do niepowodzenia w działalności gospodarczej i niewypłacalności (C(2014) 1500 wersja ostateczna)* (SWD(2014) 62 wersja ostateczna)

⁹ Foras Áiseanna Saothair, *Annual Report 2012*, Dublin, 2013, str. 9

¹⁰ Newton, B & Williams, J, *Under-representation by gender and race in Apprenticeships: Research summary*, Unionlearn, London, 2013, str. 3.

Centralną kwestią w zakresie podaży jest gotowość firm do oferowania miejsc na praktykach zawodowych, a okazuje się, że - na przykład w Niemczech - liczba firm przyjmujących praktykantów nieustannie spada (w 2013 r. do 437 721), w szczególności w sektorze najmniejszych firm.

Wskaźniki ukończenia/przedwczesnego porzucania przygotowania zawodowego oraz zatrudnienia uczniów po zakończeniu praktyk

Hay otros dos aspectos de carácter cuantitativo que son indicadores en el sentido cualitativo y que representan un obstáculo considerable para el éxito de cualquier sistema de aprendizaje profesional: las tasas de finalización y de finalización temprana del aprendizaje, por una parte, y las tasas de retención (paso a la vida laboral), por otra parte. Existen dos otras cuestiones cuantitativas, que al mismo tiempo evidencian algunos aspectos cualitativos y constituyen un desafío considerable para el funcionamiento del sistema de prácticas profesionales - por una parte, los indicadores de finalización/prerrogativa de abandono de la preparación profesional, y por otra parte, el indicador de contratación de alumnos al finalizar las prácticas.

Jak wskazano powyżej, jednym z celów duńskiej reformy przeprowadzanej pod hasłem *Poprawa edukacji i kształcenia zawodowego* jest zwiększenie liczby młodych ludzi odbywających przygotowanie zawodowe i podniesienie wskaźnika ich ukończenia z 52% w 2012 r. do co najmniej 60% do 2020 r. oraz przynajmniej 67% do 2025 r. Oznacza to, że 48% osób, które rozpoczęły przygotowanie zawodowe w 2012 r., nigdy go nie ukończyło. W Luksemburgu 70,3% uczniów, którzy rozpoczęli przygotowanie zawodowe w roku szkolnym 2010/11 nie uzyskało kwalifikacji. We Francji z praktyk zawodowych w roku 2011/12 odeszło przedwcześnie 27% uczniów. W Niemczech wskaźnik ten wyniósł 25% w 2013 r. - od 2009 r. obserwuje się nieznaczny wzrost w tym zakresie. Wyniki sondażu przeprowadzonego w Anglii wskazują, że w okresie od sierpnia 2011 r. do marca 2012 r. 82% uczniów ukończyło praktyki zawodowe, co oznacza, że 18% zrezygnowało z doprowadzenia ich do końca. W Irlandii odsetek tych ostatnich wyniósł w 2012 r. 17%.

W wielu przypadkach istnieją uzasadnione powody, dla których młodzi ludzie decydują się na zmianę orientacji zawodowej, co nie jest jednoznaczne z ich odejściem z systemu kształcenia i szkolenia zawodowego lub z rynku pracy. Niemniej jednak, wysoki wskaźnik porzucania przygotowania zawodowego jest dowodem słabości i niewłaściwego dysponowania czasem i zasobami, zarówno przez samych zaangażowanych w proces uczniów, jak i system jako całość. Nasuwa się zatem pytanie: czy młodzi ludzie mogą liczyć na odpowiednie poradnictwo zawodowe na właściwym etapie edukacji oraz wsparcie ze strony doświadczonych i wykwalifikowanych doradców zawodowych, zarówno przed, jak i podczas praktyk, co pozwoli im dokonać świadomego wyboru?

Wysokie wskaźniki zatrudnienia uczniów po zakończeniu praktyk wyróżniają na ogół system przygotowania zawodowego. Ostatnio opublikowane przez Komisję Europejską wyniki badań potwierdziły, że „analizy przeprowadzone w poszczególnych krajach wskazują, iż przygotowanie do zawodu konsekwentnie przynosi pozytywne efekty w zakresie zatrudnienia, i to nie tylko w krajach z długimi tradycjami dwutorowego systemu kształcenia, takich jak Niemcy i Austria”.¹¹ Odnosi się to również do państw członkowskich, w których obowiązuje systemem przygotowania zawodowego, i które były przedmiotem niniejszego badania. W Niemczech pracodawcy zaoferowali zatrudnienie dwóm trzecim uczniów, którzy ukończyli praktyki w 2013 r. We Francji 67% uczniów znalazło zatrudnienie siedem miesięcy po ukończeniu przygotowania zawodowego w 2013 r. W Luksemburgu 81% osób zostało zatrudnionych w okresie trzech lat po ukończeniu nauki zawodu. W Anglii średnią stopę zatrudnienia uczniów oszacowano na 73%. W Holandii 95% uczniów znalazło pracę zarobkową w ciągu 18 miesięcy do ukończenia przygotowania zawodowego. Około 161 tys. praktykantów zostało zatrudnionych na stałe we Włoszech po wygaśnięciu ich umów o pracę w celu przygotowania zawodowego w 2012 r. (o 10,8% mniej niż w 2011 r.). Zgodnie z najnowszymi danymi, w Hiszpanii zaledwie 2% uczniów proponuje się zatrudnienie na czas nieokreślony po wygaśnięciu umów w sprawie przygotowania zawodowego.

¹¹ Komisja Europejska, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013, str.

Z wyjątkiem informacji dotyczących Hiszpanii, powyższe dane dają podstawy do optymizmu, chociaż wskazują na pewną słabość systemu praktyk, który w dużej mierze uzależniony jest od koniunktury gospodarczej i sytuacji na rynku pracy. To z kolei budzi jeszcze inne obawy. Wskaźniki zatrudnienia po ukończeniu przygotowania zawodowego są często uważane za wskaźniki jakości w systemach praktyk, ale nawet najdoskonalsze systemy praktyk nie są w stanie zagwarantować wysokiego poziomu zatrudnienia byłych uczniów, jeśli na rynku brakuje miejsc pracy.

Inne kwestie związane z jakością

Systemy praktyk zawodowych mierzą się nie tylko z wyzwaniem w postaci ilości dostępnych miejsc, ale również ich jakości. Zainteresowane strony reprezentujące związki zawodowe, z którymi przeprowadzono konsultacje w ramach tego badania, rozumieją, że kwestia liczby dostępnych miejsc na praktykach zawodowych jest niezwykle istotna, ale uważają, że na uwagę zasługuje także jakość praktyk, wymagająca wprowadzenia zrozumiałych standardów jakości i mierzalnych kryteriów.

Zdaniem strony związkowej, systemy przygotowania zawodowego zdecydowanie powinny uwzględniać i zaspokajać potrzeby rynku pracy, a tym samym dbać o podniesienie wskaźnika zatrudnienia uczniów, którzy ukończyli praktyki. To jednak nie wszystko: należy zagwarantować uczniom godziwą płacę i odpowiednie warunki, bezpieczne środowisko pracy oraz możliwość rozwoju osobistego i zawodowego. Trzeba zapewnić odpowiednie warunki wszystkim, również przedstawicielom niedostatecznie reprezentowanych grup, tzn. kobietom i młodzieży należącej do mniejszości etnicznych. Aby wskaźnik porzucania przygotowania zawodowego był niski, należy udostępnić uczniom odpowiednie usługi doradcze, zwłaszcza przed rozpoczęciem, ale także w trakcie nauki zawodu. Należy zadbać o zapewnienie wysokiej jakości kształcenia w miejscu pracy, zaangażowanie w nich mentorów zatrudnionych w zakładach pracy i specjalnie przeszkolonych do tego celu, ścisłe powiązanie z dobrej jakości szkoleniami w instytucjach edukacyjnych zatrudniających wykwalifikowanych nauczycieli i instruktorów, zdolnych do przekazania potrzebnej wiedzy i umiejętności wymaganych obecnie przez pracodawców. Udział w programach przygotowania zawodowego powinien być poświadczany przez właściwe organy, co ma na celu zapewnienie, że zdobyta wiedza, umiejętności i kompetencje umożliwiły danej osobie zdobycie kwalifikacji, które są uznawane na rynku pracy i ułatwiają podejmowanie dalszych kroków w systemie edukacji i szkoleń. Tematom tym poświęcimy więcej uwagi i omówimy je szczegółowo w końcowej części niniejszej publikacji dotyczącej europejskich ram odniesienia na rzecz jakości przygotowania zawodowego.

2. PRZYGOTOWANIE DO ZAWODU – NAJNOWSZE ZMIANY NA POZIOMIE EUROPEJSKIM

Pod koniec 90. temat praktyk zawodowych wzbudzał wyraźne zainteresowanie na poziomie europejskim. W swoim komunikacie z 1997 r. zatytułowanym *Promowanie praktyk zawodowych w Europie*, Komisja Europejska sformułowała pięć zaleceń:

- rozszerzenie i rozwój przygotowania zawodowego, w szczególności w sektorach rozwijających się i w nowych kategoriach zawodów, oraz identyfikacja dobrych praktyk w tej dziedzinie,
- podniesienie jakości kształcenia poprzez bliższą współpracę pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami, oraz pomiędzy nauczycielami a prowadzącymi szkolenia
- zachęcanie uczniów do mobilności, w szczególności poprzez rozwój wspólnych ram odniesienia w celu promowania idei staży w Europie i programu mobilności dla uczniów, działającego na wzór programów Socrates/ Erasmus
- zaangażowanie partnerów społecznych oraz rozszerzenie debaty na temat praktyk w dialogu społecznym
- przyjęcie realnych strategii przygotowania zawodowego.

Pięć lat później ministrowie ds. edukacji i szkoleń zawodowych uruchomili proces kopenhaski w celu wzmocnienia i wzmoczenia współpracy europejskiej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Towarzyszyły mu regularne spotkania z udziałem europejskich partnerów społecznych. W komunikacie z Maastricht (2004) nie znalazła się wzmianka o przygotowaniu zawodowym. W komunikacie z Helsinek (2006) stwierdzono, że Europa potrzebuje inwestycji w kształcenie i szkolenia zawodowe, a młodzi ludzie uczestniczący w programach kształcenia i szkolenia zawodowego powinni zdobywać umiejętności i kompetencje, które odpowiadają wymogom rynku pracy, z uwzględnieniem późniejszych możliwości zatrudnienia i kształcenia ustawicznego. Wymagałoby to realizacji polityk służących zmniejszeniu odsetka osób przedwcześnie porzucających kształcenie i szkolenie zawodowe oraz ułatwiających przejście od edukacji do rynku pracy, na przykład poprzez połączenie edukacji i szkoleń z pracą podejmowaną w ramach praktyk zawodowych i uczenia się w miejscu pracy. W komunikacie z Bordeaux (2008) wezwano do zacieśnienia powiązań pomiędzy kształceniem i szkoleniem zawodowym a rynkiem pracy, proponując zwiększenie mobilności uczestników szkoleń zawodowych poprzez wzmocnienie istniejących programów wspólnotowych na rzecz mobilności, zwłaszcza wśród osób uczących się zawodu. W komunikacie z Brugii (2010) zaproponowano podjęcie w okresie 2011-2014 szeregu działań na poziomie krajowym, w tym: wprowadzenie niezbędnych usprawnień w celu maksymalizacji uczenia się w miejscu pracy, w tym praktyk zawodowych, z myślą o zwiększeniu liczby uczniów w Europie w okresie do 2012 r.; podjęcia odpowiednich środków w celu zwiększenia mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez eliminację przeszkód prawnych i administracyjnych ograniczających międzynarodową mobilność uczniów, praktykantów i stażystów. Ponadto wezwano do podjęcia na poziomie europejskim działań służących wspieraniu mobilności praktykantów, m.in. za pośrednictwem portalu wsparcia, w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”/ programu Leonardo da Vinci. W konkluzjach z Rygi (2015) zaproponowano promowanie uczenia się w miejscu pracy we wszystkich jego formach, ze szczególnym uwzględnieniem przygotowania zawodowego, poprzez włączenie partnerów społecznych, przedsiębiorstw, izb gospodarczych i dostawców usług szkoleniowych, przegląd lub wprowadzenie przygotowania zawodowego w kontekście europejskiego sojuszu na rzecz praktyk i poprzez integrację praktyk przewidzianych w ramach Gwarancji dla młodzieży z systemami krajowymi.

Postępy w realizacji celów określonych w pierwotnej propozycji Komisji Europejskiej były powolne.

EUROPEJSKI SOJUSZ NA RZECZ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Tempo zmian przyspieszono.

W lipcu 2013 r. powstał europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego, stworzony na podstawie oświadczenia podpisanego przez prezydencję Unii Europejskiej (w imieniu wszystkich państw członkowskich), Komisję Europejską i europejskich partnerów społecznych: Europejską Konfederację Związków Zawodowych, BusinessEurope, Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła, a także małe i średnie przedsiębiorstwa oraz Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Publiczne.

Zobowiązali się oni:

- uznać nasze wspólne zaangażowanie i wzajemne zaufanie za warunek funkcjonowania europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego,
- przyczynić się do zapewnienia dostępu, podaży, jakości i atrakcyjności przygotowania zawodowego w całej UE, poprzez zachęcanie do ustanawiania, ożywiania lub modernizacji systemów praktyk zgodnie z następującymi zasadami:
 - a. efektywne partnerstwa między instytucjami ds. kształcenia i szkoleń oraz przedsiębiorstwami, a także wzajemne uznawanie ich ról,
 - b. zaangażowanie partnerów społecznych oraz, w stosownych przypadkach, instytucji pośredniczących, takich jak izby handlowe, przemysłowe i rzemieślnicze, organizacje zawodowe i organizacje sektorowe w zarządzanie systemami praktyk zawodowych,
 - c. wysoka jakość procesu zdobywania kwalifikacji i uczenia się,
 - d. włączenie systemów praktyk zawodowych w krajowe/regionalne systemy kształcenia i szkolenia oraz stworzenie przejrzystych ram prawnych, wyjaśniających odpowiedzialność, prawa i obowiązki każdej z zaangażowanych stron, w kontekście praktyk krajowych, prawa pracy i układów zbiorowych,
- dążyć do zmiany ogólnego podejścia wobec uczenia się opartego na przygotowaniu zawodowym poprzez promowanie korzyści płynących z systemów praktyk.

Ponadto zaproszono zainteresowane strony do zaangażowania się w proces, podejmując zobowiązanie realizacji konkretnych działań wspierających cele Sojuszu.

Ze swojej strony, europejscy partnerzy społeczni zobowiązali się, że ich wkład przyjmie formę przedsięwzięć realizowanych przez krajowych partnerów społecznych w kontekście działań na rzecz zatrudnienia młodzieży, obejmujących zagadnienia przygotowania zawodowego i gwarancji dla młodzieży. Zgodzili się skoncentrować swoje wysiłki na następujących obszarach działania:

- a. „budowanie potencjału” w swoich okręgach, przekazywanie doświadczeń i dobrych praktyk pomiędzy organizacjami krajowymi;
- b. motywowanie, doradzanie i stawianie wyzwań organizacjom członkowskim z myślą o wspieraniu realizacji celów europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego poprzez zaangażowanie w tworzenie i doskonalenie systemów praktyk zawodowych;
- c. motywowanie, doradzanie i stawianie wyzwań przedsiębiorstwom, a przez to zachęcanie ich do realizacji celów europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego;
- d. podnoszenie świadomości pracodawców i młodzieży na temat korzyści płynących z praktyk zawodowych;
- e. rozpowszechnianie informacji i wspieranie działań partnerów społecznych w celu zapewnienia bardziej atrakcyjnych warunków przedsiębiorstwom i uczniom, a także zagwarantowania, że przygotowanie zawodowe przebiega zgodnie z obowiązującymi prawami i obowiązkami;
- f. promowanie wykorzystania funduszy UE, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego, w celu wprowadzenia lub udoskonalenia systemów kształcenia dualnego, łączących zdobywanie wiedzy i przygotowanie zawodowe.

Ze swojej strony, Komisja Europejska postanowiła skoncentrować wysiłki na szeregu konkretnych działań służących kierowaniu europejskim sojuszem na rzecz przygotowania zawodowego.

W tym samym roku Rada Unii Europejskiej, w skład której wchodzi przedstawiciele wszystkich państw członkowskich UE, przyjęła ważne oświadczenie dotyczące europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego. Stwierdzono w nim, że „system wysokiej jakości przygotowania zawodowego może w znacznym stopniu przyczynić się do zwalczania bezrobocia wśród młodzieży, poprzez wspieranie nabywania umiejętności i zapewnienie sprawnego i zrównoważonego przechodzenia z systemu edukacji i szkoleń na rynek pracy. Takie systemy są szczególnie skuteczne, gdy stanowią element kompleksowego podejścia na szczeblu krajowym, łączącego działania w zakresie edukacji, szkoleń i zatrudnienia”. Dalej podkreślano, że „skuteczność i atrakcyjność systemu praktyk należy zwiększać poprzez przyjęcie kilku wspólnych zasad przewodnich”. Warto przytoczyć je w całości, ponieważ zasady te zostaną podane przeglądowi w końcowej części niniejszej publikacji, poświęconej prezentacji europejskich ram odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego:

- a. ustanowienie odpowiednich ram regulacyjnych, w których obowiązki i prawa każdej z zaangażowanych stron byłyby wykonalne i precyzyjnie sformułowane.
- b. zachęcanie do ustanawiania partnerstw krajowych, w ramach których partnerzy społeczni zaangażowani byłiby w proces projektowania, wdrażania i zarządzania systemem przygotowania zawodowego, wraz z innymi zainteresowanymi stronami, takimi jak instytucje pośredniczące (izby handlowe, przemysłowe i rzemieślnicze, organizacje zawodowe i sektorowe), instytucje edukacyjne i szkoleniowe, młodzież i organizacje studenckie oraz władze lokalne, regionalne i krajowe.
- c. zapewnienie odpowiedniej integracji systemu praktyk w oficjalnym systemie edukacji i szkoleń poprzez system uznawanych kwalifikacji i kompetencji, umożliwiających dostęp do szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie.
- d. zapewnienie, że zdobyte kwalifikacje i kompetencje oraz proces uczenia się w ramach praktyk zawodowych są wysokiej jakości, że określono normy dotyczące efektów uczenia się i normy jakości, zgodnie z zaleceniem w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, a model praktyk zawodowych jest powszechnie uznawany za cenne narzędzie uczenia się i może być wykorzystany w wielu państwach członkowskich, otwierając młodym ludziom drogę do postępów w zakresie krajowych ram kwalifikacji i umożliwiając dążenie do zdobycia wysokich kwalifikacji zawodowych.
- e. włączenie istotnego i opartego na pracy komponentu wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, który powinien stanowić uzupełnienie konkretnych umiejętności zdobywanych na stanowisku pracy z szerszymi umiejętnościami ogólnymi i pozazawodowymi, ułatwiającymi uczniom przystosowanie się do zmian po ich ukończeniu.
- f. zaangażowanie w wystarczającym stopniu pracodawców i władz publicznych w finansowanie programów praktyk zawodowych, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony socjalnej uczniom, a także odpowiednich zachęt dla wszystkich podmiotów, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw oraz odpowiedniej liczby dostępnych miejsc dla osób pragnących przygotować się do wykonywania zawodu.
- g. objęcie programem wielu sektorów i zawodów, w tym nowych i innowacyjnych sektorów o wysokim potencjale zatrudnienia, z uwzględnieniem prognoz dotyczących przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności.
- h. ułatwienie uczestnictwa mniej uprzywilejowanym młodym ludziom poprzez zapewnienie doradztwa zawodowego, szkoleń przygotowawczych i innego rodzaju ukierunkowanego wsparcia.
- i. promowanie programów praktyk zawodowych poprzez programy podnoszenia świadomości skierowane do młodych ludzi, ich rodziców, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, pracodawców i publicznych służb zatrudnienia, jednocześnie podkreślając, że przygotowanie zawodowe umożliwia zdobywanie umiejętności, oferuje szerokie możliwości edukacyjne i zawodowe, a także stanowi jedną z opcji w ramach wdrażania systemów gwarancji dla młodzieży.¹²

¹² Program gwarancji dla młodzieży został ustanowiony przez Radę Europejską w kwietniu 2013 r. Zgodnie z jego treścią, państwa członkowskie powinny „zapewnić, że wszyscy młodzi ludzie w wieku do 25 lat otrzymują w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu” - zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2013/C 120/01)

Równolegle, w ramach semestru europejskiego, czyli rocznego cyklu wytycznych dotyczących polityki gospodarczej ustanowionego w 2011 r., Rada Europejska przyjęła szereg konkretnych zaleceń dotyczących przygotowania zawodowego dla poszczególnych krajów. Na przykład, w 2015 r. Rada zaproponowała reformy służące m.in. zwiększeniu udziału w kształceniu i szkoleniu zawodowym, a także znaczeniu tego ostatniego na rynku pracy, w szczególności poprzez poprawę dostępności praktyk (w przypadku Estonii), oraz podejmowanie kroków w celu eliminacji niedopasowania umiejętności poprzez zwiększenie zaangażowanie pracodawców w organizację praktyk (Wielka Brytania).¹³

Niemiecki rząd podjął swoiste działania dyplomatyczne, dwustronne i wielostronne, w zakresie przygotowania zawodowego. Niemcy, Hiszpania, Grecja, Portugalia, Włochy, Słowacja i Łotwa, we współpracy z Komisją Europejską, podpisały „Memorandum Berliner”, w którym opisano konkretne środki służące wprowadzeniu systemu kształcenia zawodowego w oparciu o niemiecki model kształcenia dualnego. W fazie początkowej, kraje uczestniczące zgodziły się zorganizować serię wymian i wizyt studyjnych, utworzyć regionalne sieci kształcenia zawodowego oraz realizować projekty doradcze w oparciu o finansowanie otrzymane przede wszystkim od rządu niemieckiego.¹⁴ Ponadto Niemcy, Austria, Szwajcaria, Luksemburg i Dania są zaangażowane w opracowywanie szeregu instrumentów, które pomogą wdrożyć zasady kształcenia dwutorowego. W ramach tego procesu, niemiecka Konfederacja Związków Zawodowych rozpoczęła realizację projektu UNIONS4VET, z odpowiednikami w Portugalii, Włoszech, Grecji, na Słowacji i na Łotwie, w celu wzmocnienia współpracy między związkami zawodowymi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, a zwłaszcza przygotowania zawodowego.

FUNKCJONOWANIE EUROPEJSKIEGO SOJUSZU NA RZECZ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Państwa członkowskie zadeklarowały, że zobowiążą się do zwiększenia podaży, jakości i atrakcyjności przygotowania zawodowego i rozpoczną realizację reform systemów kształcenia i szkolenia, we współpracy z partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami. Może temu służyć wprowadzenie ścieżek kariery zawodowej lub poprawa istniejących systemów zgodnie z wytycznymi dotyczącymi podaży, jakości i atrakcyjności praktyk. Zobowiązanie podpisały wszystkie państwa członkowskie UE, z wyjątkiem Portugalii i Wielkiej Brytanii, a także Albania, Czarnogóra, Norwegia, Szwajcaria i Turcja.

Nieco ponad stu przedstawicieli zainteresowanych stron odpowiedziało na zaproszenie do wspierania sojuszu. Jest to interesujący pierwszy krok, ale już teraz widać, że nie porwał tysięcy pracodawców, związków zawodowych, instytucji szkoleniowych, izb zawodowych i władz regionalnych, które na co dzień zajmują się opracowywaniem i wdrażaniem strategii przygotowania zawodowego.

Pięć grup europejskich partnerów społecznych podpisało wspólne oświadczenia: Europejska Federacja Budownictwa i Przemysłu Drzewnego i Europejska Federacja Przemysłu Budowlanego; Europejski Komitet Związków Zawodowych Oświaty i Nauki i Europejska Federacja Pracodawców Oświaty; Europejska Federacja Związków Zawodowych Żywności, Rolnictwa i Turystyki i FoodDrinkEurope; Europejska Federacja Związków Zawodowych w Branży Żywności, Rolnictwa i Turystyki i HOTREC; UNI Europa i EuroCommerce. Szereg indywidualnych organizacji pracodawców, izb gospodarczych, związków zawodowych i instytucji szkoleniowych również podjęło stosowne zobowiązania.

Pośród podmiotów, które podpisały oświadczenie, znalazło się przez wiele międzynarodowych firm, m.in. AXA, BASF, BMW Group, Bosch Cisco Systems, Iberdola, Nestlé, Repsol, Siemens i ScottishPower. Niektóre z obietnic to deklaracje poparcia politycznego. Część odnosi się do kształcenia w miejscu pra-

¹³ Więcej informacji: http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm i Clauwaert S, *The country-specific recommendations (CSRs) in the social field*, ETUI, Bruksela, 2015

¹⁴ Z inicjatywy Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych, we wrześniu 2013 r. powstał niemiecki urząd ds. współpracy międzynarodowej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (GOVET), któremu powierzono koordynację tych działań. Wstępne informacje o wynikach jego działalności opisano w: Schreier C, *Success and limitations in the trial of dual education and training forms in Europe*, <https://www.bibb.de/en/37031.php>. Dodatkowe informacje na temat jednego z przykładów podejmowanych działań: Ulmer, P, Müller, H-J, i Pires, F, *Continuing vocational teacher training for company-based tutors – a German-Portuguese pilot project*, BIBB, BWP, 4/2015.

cy, chociaż nie konkretnie do przygotowania zawodowego. Niektóre zobowiązania obejmują specyficzne i wymierne działania służące organizacji praktyk zawodowych, w szczególności w przypadku niemieckich firm, które już realizują programy praktyk zawodowych na wielką skalę we własnym kraju. BASF, który zatrudnia w Niemczech 2 892 uczniów, zobowiązuje się do zapewnienia dwutorowego szkolenia zawodowe dla 20 hiszpańskich uczniów, którzy skończyli 18 lat, w Hiszpanii i Niemczech, a także planuje zaoferować zatrudnienie osobom, które ukończą przygotowanie zawodowe w zakładzie produkcyjnym w Ludwigshafen (Niemcy). Bosch, który zamierza zatrudnić 1 600 uczniów w 2016 r., zobowiązuje się do zorganizowania szkoleń dla 100 młodych ludzi z Europy Południowej (Włochy, Portugalia i Hiszpania), z których połowa zostanie przeszkolona w jednostkach zależnych Bosch w ich rodzimych krajach, podczas gdy drugiej połowie zostanie zaoferowane przygotowanie zawodowe w Niemczech, a dokładniej w spółkach Grupy Bosch w Bawarii i Badenii-Wirtembergii.

Najbardziej imponujące zobowiązanie podjęło Nestlé, które planuje zwiększyć liczbę miejsc dla uczniów o 50% (do 10 tys.) w okresie najbliższych 3 lat, a zarazem poprawić jakość przygotowania zawodowego. Realizację innej inicjatywy rozpoczęto w listopadzie 2015 r. Jest to *europijski pakt na rzecz młodzieży*, w ramach którego planuje się zawarcie 10 tys. partnerstw pomiędzy przedsiębiorstwami a ośrodkami edukacyjnymi w ciągu najbliższych dwóch lat, czego skutkiem będzie stworzenie co najmniej 100 tys. miejsc dla osób przygotowujących się do zawodu, stażystów lub osób rozpoczynających pracę na poziomie podstawowym. Z tych dwóch propozycji nie wynika jednak jednoznacznie, jak liczby te przełożą się na dostępność praktyk zawodowych.

Z punktu widzenia partnerów społecznych, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych opublikowała badanie zatytułowane *Towards a European Quality Framework for Apprenticeships and Work-based Learning* (Europejskie ramy odniesienia na rzecz staży i uczenia się w miejscu pracy);¹⁵ Komitet Wykonawczy EKZZ przyjął rezolucję popierającą przygotowanie zawodowe i wprowadzającą szereg norm jakościowych (2014);¹⁶ zachęcono organizacje stowarzyszone do podpisywania zobowiązań i uruchomiono projekt dialogu społecznego z organizacjami pracodawców europejskich, obejmujący działalność badawczą, w ramach której powstało m.in. niniejsze opracowanie.

Ze swojej strony, Komisja Europejska powołała grupę roboczą ds. kształcenia i szkolenia, która miała pomóc państwom członkowskim w działaniach na rzecz wspierania rozwoju polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez wzajemne uczenie się oraz identyfikację dobrych praktyk. Ukoronowaniem pierwszej fazy działań była publikacja broszury zatytułowanej *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*¹⁷ (Wysokiej jakości staże i nauka w miejscu pracy: 20 zasad przewodnich). Do tych wytycznych powrócimy w końcowej części niniejszej publikacji, poświęconej prezentacji europejskich ram odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego.

KOLEJNE KROKI

Opisane powyżej działania składają się na szeroko zakrojoną strategię. Jeżeli przyjmujemy, że celem jest stworzenie europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego oraz, co za tym idzie, rozwój szkoleń zawodowych w Europie, trzeba przyznać, że nadal pozostaje wiele do zrobienia. Większość związkowców, z którymi konsultowano się w ramach badania była zupełnie nieświadoma istnienia sojuszu. Pierwszym krokiem będzie usprawnienie procesu rozpowszechniania informacji na jego temat. Niewątpliwie potrzebny będzie zwiększony wysiłek i dodatkowe zasoby, aby zwiększyć społeczną świadomość funkcjonowania sojuszu, podkreślić jego wartość dodaną, zapewnić wymianę poglądów na temat jego wykorzystania, wykazać jego wpływ w zakresie opracowania programów praktyk zawodowych i potencjalnej redukcji bezrobocia wśród młodzieży.

¹⁵ <https://www.etuc.org/issue/education-and-training-lifelong-learning>

¹⁶ <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-improving-quality-apprenticeship-and-work-based-learning#.VsYCGuZWXXVI>

¹⁷ Te „zasady przewodnie” nie zawierają odniesień ani nie pokrywają się z „zasadami przewodnimi” ustalonymi przez Radę Unii Europejskiej.

Kolejny krok będzie polegał na wspieraniu Sojuszu dzięki konkretnemu programowi mobilności uczniów – na podobieństwo tego, który stworzono na potrzeby studentów wyższych uczelni. Tysiące studentów skorzystało do tej pory z programów mobilności, podczas gdy mobilność wśród uczniów szkół zawodowych jest bardzo ograniczona. W związku z tym, Instytut Jacques'a Delorsa wezwał do opracowania nowego, ambitnego programu „Erasmus Pro” przeznaczonych dla osób uczących się zawodu. Chodzi o umożliwienie milionom uczniów w Europie zdobycia kwalifikacji zawodowych, lub ich części, w innym kraju europejskim do 2020 r.¹⁸

Nierozwiązana pozostaje jednak inna istotna kwestia: co przyjmijemy za punkt odniesienia dla monitorowania zobowiązań podjętych przez państwa członkowskie, inne zainteresowane strony i przyszłych interesariuszy, wdrożenia przejrzystego i jasno ukierunkowanego programu „Erasmus Pro”, pomiaru pomyślnej realizacji programu gwarancji dla młodzieży, osiągania celów określonych w zaleceniach dla poszczególnych krajów, a nawet pomiaru poziomu wsparcia, które mogłyby zapewnić unijne instrumenty edukacyjne i szkoleniowe (omówione w kolejnej części)?

Wyraźnie uwidacznia się potrzeba wspólnego zdefiniowania pojęcia „przygotowania zawodowego”. Pomimo pewnych nieporozumień w tym względzie, nie jest ono synonimem „uczenia się w miejscu pracy”, ale jedną z trzech form uczenia się w miejscu pracy; zgodnie z treścią dokumentu opublikowanego przez Komisję Europejską, dwie pozostałe formy to:

- uczenie się w miejscu pracy jako kształcenie i szkolenie zawodowe w szkole, obejmujące okresy zdobywania kwalifikacji w miejscu pracy,
- uczenie się w miejscu pracy zintegrowane z programem szkolnym, z wykorzystaniem pracy w laboratoriach, warsztatach, kuchniach, restauracjach, praktyk w prowadzeniu przedsiębiorstwa, symulacji lub prawdziwych zadań projektowych.¹⁹

Najkrócej rzecz ujmując, przygotowanie do zawodu jest formą uczenia się w miejscu pracy, ale to ostatnie nie w każdym przypadku stanowi przygotowanie zawodowe.

Punkt wyjścia sformułował Cedefop, Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, proponując następującą definicję:

- systematyczne, długookresowe szkolenie zawodowe u pracodawcy na przemian ze szkoleniem teoretycznym w instytucji edukacyjnej lub ośrodku szkoleniowym. Uczeń/praktykant jest związany umową o pracę z pracodawcą i otrzymuje wynagrodzenie (pensję lub dietę pieniężną). Pracodawca ma obowiązek zapewnić mu przygotowanie do konkretnego zawodu.²⁰

Aby dostosować tę definicję do najnowszych zmian w krajowych oraz europejskich ramach kwalifikacji, które będą jednym z elementów poddanych analizie w kolejnej części opracowania, musi ona zawierać

¹⁸ Delors J, Enderlein H, Lamy P, Letta E, Villeroy de Galhau F, Vitorino A, Baer J-M, i Fernandes S, *Erasmus Pro: for a million 'Young European Apprentices' by 2020*, 2015

¹⁹ Komisja Europejska, *Work-based learning in Europe: Practices and Policy Pointers*, 2013, str. 5-7.

²⁰ Cedefop, *Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms*, Saloniki, 2011, str. 11.

3. INSTRUMENTY EDUKACYJNE I SZKOLENIOWE UE - WSPARCIE PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO?

¿QUÉ TIPO DE AYUDA RECIBE EL APRENDIZAJE PROFESIONAL?

odniesienie do zdobywania uznawanych kwalifikacji.

Unia Europejska entuzjastycznie przyjęła w ostatnim czasie szereg instrumentów edukacyjnych i szkoleniowych. W pierwszej części niniejszego rozdziału przedstawimy w skrócie te instrumenty, analizując je w świetle kilku ocen formalnych przeprowadzonych w celu oszacowania ich potencjalnego, bezpośredniego wpływu na przygotowanie zawodowe oraz poziom zaangażowania Unii w procesy wdrożeniowe. W końcowej części rozdziału zaprezentujemy poglądy europejskich organizacji związkowych, a także funkcjonariuszy związkowych działających na poziomie krajowym, na temat wpływu tych instrumentów na rozwój strategii przygotowania zawodowego.

Instrumenty UE, które uznano za najodpowiedniejsze na potrzeby tego opracowania, są bardzo zróżnicowane i obejmują: Europass; europejskie ramy kwalifikacji (EQF); europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET); europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (EQAVET).

Należy podkreślić, że polityka kształcenia i szkolenia nie należy do kompetencji Unii Europejskiej, lecz poszczególnych państw członkowskich. Niemniej jednak Unia realizuje politykę kształcenia zawodowego, mającą na celu wspieranie i uzupełnianie działań podejmowanych przez poszczególne państwa członkowskie, z pełnym poszanowaniem odpowiedzialności tych ostatnich za treść i organizację kształcenia zawodowego. (art. 166 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej).

Decyzje dotyczące polityki kształcenia i szkolenia są zazwyczaj podejmowane w oparciu o zalecenia, które, choć nie są prawnie wiążące, posiadają pewną moc polityczną w tym sensie, że rządy państw członkowskich wspólnie i oficjalnie zobowiązują się do przeprowadzenia pewnych działań w ramach szeroko zakrojonej inicjatywy politycznej.²¹

INSTRUMENTY EDUKACYJNE I SZKOLENIOWE UE

Europass

Państwa członkowskie przyjęły w 2004 r. jednolite ramy wspólnotowe w celu osiągnięcia przejrzystości kwalifikacji i kompetencji na podstawie osobistego, skoordynowanego portfolio dokumentów zwanego „Europass”, który służy przedstawieniu informacji na temat kwalifikacji i kompetencji, i którym można posługiwać się na terenie całej Unii Europejskiej. Postanowiono, że w każdym państwie członkowskim powstanie krajowe centrum Europass, którego zadanie polegać będzie na koordynacji wszystkich działań związanych z dokumentami Europass.

Zgodnie z przyjętą decyzją, partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) mają „ważną rolę do odegrania” i powinni zaangażować się w realizację przedsięwzięcia. Ustalono, że partnerzy społeczni na szczeblu europejskim i inne zainteresowane strony pełniłyby szczególną funkcję w zakresie inicjatyw związanych z przejrzystością, które mogłyby zostać włączone do programu Europass w odpowiednim momencie.²²

²¹ Z wyjątkiem decyzji o utworzeniu Europass.

²² Decyzja nr 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass).

Europass składa się obecnie z dwóch zestawów dokumentów, które obywatele Unii Europejskiej wypełniają samodzielnie (curriculum vitae prezentujące umiejętności i kwalifikacje oraz paszport językowy, czyli narzędzie samooceny w zakresie znajomości języków i związanych z nimi kwalifikacji) oraz trzech innych, które wydają organy kształcenia i szkolenia (Europass-Mobilność przedstawiający wiedzę i umiejętności nabyte w innym kraju europejskim; Suplement do świadectwa opisujący wiedzę i umiejętności nabyte przez osoby posiadające świadectwo potwierdzające kwalifikacje zawodowe; oraz Suplement do dyplomu szkoły wyższej przedstawiający wiedzę i umiejętności nabyte przez osoby, które ukończyły studia wyższe).²³

Teoretycznie, Europass jest odpowiednim narzędziem zapewniającym bezpośrednie wsparcie uczniom zainteresowanym nauką i/lub pracą za granicą. Według danych na stronie internetowej Europass, w latach 2005-2015 to internetowe narzędzie wykorzystano do stworzenia ponad 50 milionów CV. Zgodnie z najnowszą oceną Europass, którą opublikowano w 2013 r., okazał się on „bardzo skuteczny z punktu widzenia użytkowników końcowych: zaobserwowano zwiększone wykorzystanie, zainteresowanie i świadomość istnienia dokumentów Europass w okresie między 2008 a 2012 r.”.

W ocenie pojawiają się jednak bardzo nieliczne odniesienia do przygotowania zawodowego, i chociaż odnotowano większą popularność dokumentów Europass wśród osób odbywających przygotowanie zawodowe i staże, nie podano liczb ani procentowego udziału poszczególnych kategorii.

Przeprowadzający ocenę zauważyli, że brakuje bliskich relacji między Europass a użytkownikami końcowymi, i stąd zalecenie, aby krajowe centra Europass dążyły do zacieśnienia współpracy ze wszystkimi głównymi stronami zainteresowanymi, zwłaszcza ze stowarzyszeniami pracodawców i związkami zawodowymi, przekazując spersonalizowane wskazówki umożliwiające wzmocnienie ich roli we wdrażaniu i promowaniu dokumentów Europass.

Kolejnym, bardziej ogólnym zagadnieniem była potencjalna dezorientacja wśród zainteresowanych stron i użytkowników końcowych, wynikająca z rosnącego „zmęczenia inicjatywą” w związku z wprowadzeniem w życie wielu inicjatyw służących podobnym celom, noszących podobną nazwę lub skierowanych do tych samych grup docelowych. W odpowiedzi na to sformułowano zalecenie, by „dodatkowo wzmocnić komplementarność europejskich narzędzi internetowych związanych z przejrzystością kwalifikacji i umiejętności oraz wspieraniem mobilności”.²⁴ Aby lepiej wyjaśnić ten temat, na końcu rozdziału przedstawione zostaną w formie tabelarycznej przykłady potencjalnej komplementarności pomiędzy poszczególnymi instrumentami.

Europejskie ramy kwalifikacji (ERK)

Państwa członkowskie podjęły w 2008 r. decyzję o opracowaniu europejskich ram kwalifikacji (ERK) jako fundamentu dla wspólnych ram odniesienia. Z założenia miały one służyć jako mechanizm przekładu między różnymi systemami kwalifikacji i ich poziomami, na potrzeby kształcenia ogólnego i wyższego, a także szkoleń i kształcenia zawodowego. Chodziło o to, aby poprawić przejrzystość, porównywalność i możliwość przenoszenia kwalifikacji obywateli w całej Unii Europejskiej.

Ustalono, że do 2010 r. państwa członkowskie odnoszą własne poziomy kwalifikacji z ram krajowych do poziomów ERK. Dla większości państw członkowskich oznaczało to w praktyce, że będą musiały opracować własne, krajowe ramy kwalifikacji. Ponadto państwa członkowskie zgodziły się przyjąć odpowiednie środki, by do 2012 r. wszystkie nowe kwalifikacje, certyfikaty, dyplomy i dokumenty Europass wydane przez właściwe organy zawierały wyraźne odniesienie - w oparciu o krajowe systemy kwalifikacji - do odpowiednich poziomów ERK.

ERK składa się z ośmiu poziomów odniesienia, które są zdefiniowane w kategoriach efektów uczenia się: co uczący się wie, rozumie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się. Są one zdefiniowane w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji: wiedzę opisuje się jako teoretyczną i/lub faktograficzną;

²³ <https://europass.cedefop.europa.eu/en/home>

²⁴ Komisja Europejska, *Second Evaluation of Europass – Final Report*, 2013, str. 77-78

umiejętności określa się jako kognitywne i praktyczne; kompetencje są opisane w kategoriach odpowiedzialności i autonomii.²⁵

Zgodnie z treścią zalecenia, partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) odgrywałyby pewną rolę w tym procesie. Państwa członkowskie zgodziły się promować udział wszystkich zainteresowanych stron, w tym partnerów społecznych, w celu zapewnienia porównywalności i wykorzystania kwalifikacji na poziomie europejskim.²⁶

Ocena ERK została opublikowana w 2013 r., a zatem zaledwie pięć lat po formalnym przyjęciu zalecenia. Należy zauważyć, że cztery kraje odniosły swoje krajowe systemy kwalifikacji do ERK do końca 2010 r., a sześć zapewniła, że wszystkie nowe dokumenty kwalifikacyjne będą zawierać odniesienie do poziomów ERK do końca 2012 r.²⁷ We wszystkich państwach członkowskich odnotowano następnie wyraźne postępy, a do końca 2014 r. 23 państwa członkowskie odniosły swoje krajowe ramy kwalifikacji do ERK.²⁸

W ocenie nie wspomiano o praktykach zawodowych jako takich, ponieważ zostały one z pewnością ujęte razem z kształceniem i szkoleniem zawodowym. Warto jednak wspomnieć, że tylko te praktyki zawodowe, które zostały formalnie uznane, można sklasyfikować w ramach kwalifikacji. Przygotowanie zawodowe, które umożliwia dostęp do niektórych zawodów na podstawie porozumienia między partnerami społecznymi, nie jest oficjalnie uznawane, a zatem nie stanowi części krajowych ram kwalifikacji.

W ocenie wskazano na wysoki poziom świadomości i zrozumienie ERK, a także poziom ich wdrażania wśród bezpośrednich stron zainteresowanych w poszczególnych krajach (podmiotów bezpośrednio zaangażowanych w opracowanie ERK i KRK, m.in. organów krajowych odpowiedzialnych za edukację i/lub szkolenia, władze przyznające kwalifikacje oraz - w mniejszym stopniu - przedstawiciele partnerów społecznych). Świadomość jest znacznie niższa wśród innych grup, takich jak większość partnerów społecznych oraz podmioty świadczące usługi kształcenia i szkolenia. To z kolei stało się przyczynkiem do zalecenia, zgodnie z którym Komisja powinna wspierać działania służące zwiększaniu świadomości, zrozumienia i zainteresowania ERK wśród interesariuszy, a partnerzy społeczni powinni być traktowani jako priorytetowa grupa docelowa.²⁹

Innym ważnym punktem jest to, że, jak widać z podsumowań dotyczących poszczególnych państw przedstawionych w Załączniku 2 do niniejszej publikacji, przygotowanie do zawodu sklasyfikowane jest na różnych poziomach krajowych ram kwalifikacji. Ten stan rzeczy można całkiem racjonalnie uzasadnić. Warto jednak zaznaczyć, że jeżeli efekty kształcenia w przypadku przygotowania zawodowego w różnych krajach są podobne, ale uzyskane kwalifikacje sklasyfikowane są na różnych poziomach w krajowych ramach kwalifikacji, rzuci to cień na reputację ERK.

Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)

Państwa członkowskie zdecydowały w 2009 r. o utworzeniu europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz o przyjęciu stosownych środków na potrzeby transferu, uznawania i akumulacji indywidualnych efektów uczenia się uzyskanych w kontekście formalnym oraz, gdzie stosowne, pozaformalnym i nieformalnym.

Państwa członkowskie zgodziły się także wspierać rozwój partnerstw krajowych i europejskich oraz sieci skupiających instytucje i organy odpowiedzialne za kwalifikacje i dyplomy, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców) oraz inne zainteresowane podmioty prowadzące działalność polegającą na testowaniu, wdrażaniu i promowaniu ECVET.³⁰

²⁵ [https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f\[0\]=im_field_entity_type%3A97](https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_field_entity_type%3A97)

²⁶ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (2008/C 111/01)

²⁷ ICF GHK, *Evaluation of the Implementation of the European Qualifications Framework Recommendation Final Report*, 2013

²⁸ Cedefop, *Qualifications Frameworks in Europe, Briefing Note*, Luksemburg, 2016

²⁹ Op. cit., str. 70

³⁰ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (2009/C 155/02)

Nadrzędnym celem ECVET jest wspieranie mobilności siły roboczej w UE poprzez ułatwianie obywatelom walidacji wiedzy i umiejętności zawodowych zdobytych w jednym państwie członkowskim oraz zapewnienie, że ta wiedza i umiejętności będą uznane w innym.

Narzędzia i metodologia systemu ECVET obejmują opis kwalifikacji w kategoriach jednostek efektów uczenia się wraz ze związanymi z nimi punktami, procesem transferu i akumulacji oraz dokumenty uzupełniające, takie jak porozumienia o programie zajęć, indywidualne wykazy i przewodniki użytkowników ECVET.³¹

ECVET jest teoretycznie dobrze przygotowany do wspierania uczniów zainteresowanych nauką i/lub pracą za granicą oraz zapewnienia możliwości walidacji i transferu ich doświadczeń zdobytych poza terytorium kraju. Pomimo tego, w opublikowanej w 2014 r. ocenie ECVET jasno wskazano, iż „nie stwierdzono, by ECVET mógł mieć wpływ na osiąganie wyznaczonych celów”, a „większość zainteresowanych stron reprezentujących wszystkie grupy (podmioty publiczne, partnerów społecznych, dostawców usług, naukowców/uczelnie) nie była zadowolona z postępów ECVET na poziomie krajowym.”³²

Autorzy oceny odnieśli się do przygotowania zawodowego zaledwie w sposób pośredni. Państwa członkowskie zostały podzielone na cztery grupy: kraje z jednostkami/modułami i systemami punktów; kraje z jednostkami/modułami i bez systemu punktów; kraje bez jednostek/modułów w kształceniu i szkoleniu zawodowym opartym głównie na przyuczaniu do zawodu; kraje bez jednostek/modułów w kształceniu i szkoleniu zawodowym opartym głównie na edukacji szkolnej. Zdaniem oceniających, „największą potencjalną wartość dodał ECVET obserwuje się w krajach z jednostkami/modułami, ale bez systemu punktów”. W krajach bez jednostek/modułów w kształceniu i szkoleniu zawodowym opartym głównie na przygotowaniu zawodowym, „ECVET jest w stanie zwiększyć elastyczność krajowego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez wzmocnienie transferu”. Ponadto ostatnia grupa była najmniej przekonana o konieczności zapewnienia kompatybilności krajowych systemów punktów z ECVET.³³

Zgodnie z oceną, jedną z głównych potencjalnych korzyści płynących z uczestnictwa w ECVET jest mobilność uczniów i pracowników. Podczas gdy respondenci wyrażali stosunkowo jasno swoje przekonanie o tym, że ECVET przyczynił się do mobilności osób uczących się, mieli wątpliwości co do jego wkładu w mobilność pracowników. Nie jest jasne, która kategoria obejmuje osoby uczące się zawodu, ale jeśli sklasyfikowano je razem z pracownikami, nie można tego zjawiska uznać za pozytywne.

Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (EQAVET)

Państwa członkowskie zdecydowały w 2009 r. o utworzeniu europejskich ram odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, z myślą o opracowaniu cyklu obejmującego szereg kryteriów jakościowych oraz zestawu orientacyjnych deskryptorów i wskaźników referencyjnych dla każdego etapu procesu (planowanie, wdrażanie, ocena i przegląd), które następnie umożliwiłyby im udoskonalenie i rozwinięcie własnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Ustalono, że każde państwo członkowskie opracuje własne podejście mające na celu poprawę systemów zapewniania jakości na szczeblu krajowym, z udziałem partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców), władz regionalnych i lokalnych, a także innych zainteresowanych stron. Ponadto w każdym z nich zostanie utworzony krajowy punkt odniesienia na rzecz zapewnienia jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, który łączyłby istniejące organy z partnerami społecznymi i wszystkimi zainteresowanymi stronami na poziomie krajowym i regionalnym, w celu zapewnienia kontynuacji podejmowanych inicjatyw.³⁴

³¹ <http://www.ecvet-team.eu/en>

³² Komisja Europejska, *Implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)*, 2014, str. 10, 32.

³³ *Ibid.*, str. 61

³⁴ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram zapewniania jakości odniesienia na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego (2009/C 155/01)

W związku z powyższym, ramy EQAVET znalazłyby zastosowanie na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, dostawców usług i na poziomie przyznawania kwalifikacji, w celu zapewnienia systemowego podejścia do jakości, obejmującego i tworzącego wzajemne powiązania między odpowiednimi poziomami i podmiotami. Ramy kładłyby silny nacisk na monitorowanie i poprawę jakości poprzez łączenie oceny wewnętrznej i zewnętrznej, przegląd i procesy doskonalenia poparte odpowiednimi pomiarami i analizą jakościową.

EQAVET są teoretycznie dobrze przygotowane, by dostarczać wskazówek na temat sposobów skuteczniejszego zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, umożliwiając opracowanie i wdrożenie europejskich ram odniesienia w zakresie jakości przygotowania zawodowego. W opublikowanej w 2014 r. ocenie EQAVET stwierdzono, że „cele EQAVET pozostają istotne w kontekście europejskich priorytetów i polityki w dziedzinie edukacji i szkoleń”, a poza tym „EQAVET bezpośrednio lub pośrednio wspierały zmiany w systemach i działaniach na rzecz zapewniania jakości w dwóch trzecich krajów, w których przeprowadzono badanie”.

Jednym poważnym problemem związanym z tym konkretnym badaniem jest spostrzeżenie zawarte w ocenie, że o ile aspekty oświatowe zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym są objęte EQAVET, ramy nie przewidują konkretnych wskazówek dotyczących zapewniania jakości kształcenia w miejscu pracy. Ponadto ani deskryptory, ani wskaźniki nie obejmują wytycznych dotyczących zapewniania jakości kształcenia w miejscu pracy.³⁵

Reakcja EQAVET była szybka: zaproponowano szereg elementów, które mogłyby zostać wykorzystane do przyjęcia podejścia służącego zapewnieniu jakości (projektowanie, poprawa, reakcja, komunikacja, szkolenie, ocena) w odniesieniu do uczenia się w miejscu pracy, ale z punktu widzenia instytucji szkoleniowych. Mają one na celu wspieranie dostawców VET³⁶, a nie instruktorów wewnętrznych w firmach.

Ramy odniesienia w zakresie jakości przygotowania zawodowego musiałyby obejmować kształcenie w szkole **oraz** kształcenie w zakładach pracy, **a także** syntezę tych dwóch elementów, która pozwoliłaby uwzględnić specyfikę przygotowania zawodowego, a przez to wymagałyby trójpoziomowego podejścia.

Pod względem zaangażowania zainteresowanych stron na szczeblu europejskim, autorzy oceny zaznaczyli, że przedstawiciele europejskich partnerów społecznych są zaangażowani w te struktury, „choć głównie po stronie pracodawców”. Niektóre strony zainteresowane stoją na stanowisku, że przedstawiciele krajowi to głównie pracownicy ministerstw, w związku z czym krajowi partnerzy społeczni nie są reprezentowani w zadowalającym stopniu.³⁷ W istocie, zgodnie z jednym z zaleceń sformułowanym w ramach oceny, należy „rozważyć wzmocnienie zaangażowania krajowych stron zainteresowanych kształceniem i szkoleniem zawodowym oraz tych, którym zależy na przejrzystości systemów europejskiej współpracy i zarządzania w zakresie zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego”.

ZWIĄZKI ZAWODOWE A UNIJNE INSTRUMENTY EDUKACYJNE I SZKOLENIOWE

Poziom europejski

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych i Europejski Komitet Związków Zawodowych Oświaty i Nauki przedstawiły szereg istotnych i trafnych uwag w procesie konsultacji na temat europejskiego obszaru umiejętności i kwalifikacji.

Wyrażono opinię, że istnieje zbyt wiele instrumentów kwalifikacji, przejrzystości i uznawania, a brakuje nadrzędnej koordynacji działalności dyrekcji generalnych w Komisji Europejskiej, ministerstw na szczeblu krajowym lub krajowych agencji i punktów koordynacyjnych. Ponadto instrumenty były często skon-

³⁵ ICF GHK, *Evaluation of implementation of the European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET) Final report*, 2013, str. 1, 9, 39, 83.

³⁶ <http://www.eqavet.eu/workbasedlearning/GNS/guidelines.aspx>

³⁷ *Ibid.*, str. 91

figurowane w taki sposób, by służyć celom różnych sektorów edukacji, przez co nie są one ze sobą powiązane, np. ECVET dla kształcenia i szkolenia zawodowego i europejski system transferu punktów dla szkolnictwa wyższego. Co więcej, sformułowano propozycję w zakresie zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) oraz szkolnictwie wyższym (QH-EHEA), ale nie w odniesieniu do wszystkich warunków kształcenia i szkolenia.

Proces wdrażania tych narzędzi jest, w najlepszym razie, nieciągły, szczególnie na poziomie lokalnym, w zakładach pracy oraz instytucjach oświatowych i szkoleniowych.

Partnerzy społeczni nie byli w pełni zaangażowani (a w niektórych przypadkach wcale nie uczestniczyli) w projektowaniu i wstępnej realizacji poszczególnych instrumentów, zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym, a większość agencji krajowych, krajowych punktów kontaktowych i departamentów ministerstw nie prowadzi dialogu z partnerami społecznymi.

Zapewnienie większej ciągłości ocen instrumentów pozwoliłoby na szybszą identyfikację niedoskonałości i podjęcie odpowiednich działań naprawczych.

Wreszcie, Europejczycy nie są na ogół świadomi istnienia tych instrumentów, w związku z czym nie mogą z nich korzystać.

Poziom krajowy

Ostatni punkt jest najbardziej wymowny, ponieważ większość funkcjonariuszy związkowych, którzy wypowiedzieli się w ramach konsultacji, nie była w stanie wydać opinii w sprawie instrumentów kształcenia i szkolenia w UE. Nie wiedzieli, na czym te instrumenty polegają, jak funkcjonują i jak mogą być wykorzystywane na potrzeby wspierania kształcenia i szkolenia zawodowego w ogóle, a przygotowania zawodowego w szczególności.

Z drugiej strony, niektórzy funkcjonariusze związkowi byli świadomi istnienia jednego lub większej liczby instrumentów unijnych, ponieważ byli członkami sieci krajowych, utworzonych w celu wspierania procesu wdrażania instrumentów, lub członkami sieci europejskich zaangażowanych w monitoring kształcenia i szkolenia zawodowego. Jednak pomimo wymogów przedstawionych w zaleceniach (i decyzji dotyczącej Europass), dotyczących włączenia związków zawodowych w proces konsultacji, niektórzy uznali, że poziom zaangażowania był słaby, co z kolei przemawiało przeciwko podjęciu starań w celu zrozumienia różnych elementów terminologii oraz koniecznych powiązań pomiędzy zasadami europejskimi a tradycyjnymi praktykami krajowymi.

Ustalenia te potwierdzają komentarze przedstawione w formalnych ocenach i dotyczące potrzeby podjęcia działań mających na celu zwiększenie świadomości, zrozumienia i zainteresowania różnymi instrumentami UE oraz zapewnienie, że partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców) należy potraktować priorytetowo.

Nawet jeżeli wiedza o instrumentach unijnych była ograniczona, niektóre z ich głównych elementów są powszechnie znane, ponieważ stanowią przedmiot inicjatyw krajowych i dyskusji dotyczących zmian zachodzących na poziomie europejskim.

Pojawiły się przychylnie komentarze na temat znaczenia efektów uczenia się, czyli tego, co uczący się wie, rozumie i potrafi wykonać po zakończeniu procesu uczenia się. W większości są one zrozumiałe i wykorzystuje się je w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz praktyk zawodowych. Nie ma jednak zgody co do tego, jak efekty kształcenia wyrażać.

Pozytywne opinie dotyczące ERK odnosiły się także do potencjalnego „wyciągnięcia kształcenia i szkolenia zawodowego z cienia” i przeniesienia ich do głównego nurtu polityki kształcenia i szkolenia, zapewniając tym samym lepszą widoczność kwalifikacjom zdobywanym w ramach kształcenia i szkolenia

zawodowego. Doskonałym przykładem byłaby klasyfikacja kwalifikacji zawodowych na poziomie 4 oraz prestiżowych kwalifikacji mistrzowskich (*Meister*) na poziomie 6 (Niemcy). Przychylnie odniesiono się również do możliwości przechodzenia na koleje poziomy.

Wyrażono rozczarowanie brakiem możliwości, w szczególności w zakresie mobilności europejskiej uczniów. Proces boloński i Erasmus umożliwiły naukę za granicą setkom tysięcy studentów, ale ECVET i Erasmus nie przewidywały podobnych możliwości dla osób uczących się zawodu.

Nie tylko wyrażono obawy co do złożoności poszczególnych instrumentów i nieprzeniknionej terminologii, ale także sposobów łączenia instrumenty unijnych, a raczej ich niekompatybilności, co widać doskonale w poniższych dwóch tabelach sporządzonych na podstawie wyników przeprowadzonych ocen.

Tabela 1 ukazuje potencjał synergii pomiędzy ECVET, Europass, ERK i EQAVET, z perspektywy oceniającego ECVET.

1. DEFINICJE

Tabela 1 : Potencjalne efekty synergii wynikające z integracji/połączenia elementów ECVET z innymi inicjatywami

Odpowiedni element ECVET	Europass	ERK	EQAVET
Resultados de aprendizaje	Stan obecny: Większość dokumentów Europass (z wyjątkiem suplementu do dyplomu) koncentrują się na kompetencjach, a tylko Suplement do świadectwa zawodowego i - w pewnym stopniu – Europass-Mobilność zawierają uporządkowany opis efektów uczenia się.	Stan obecny: Podejście oparte na efektach uczenia się jest silnie promowane w ERK, ale brakuje oddolnych (podejmowanych na poziomie podmiotów świadczących usługi szkoleniowe) działań służących ich rozwojowi Możliwe zmiany: promowanie efektów uczenia się na poziomie dostawców usług.	Stan obecny: W odróżnieniu od EQAVET, ECVET promuje wzajemne zaufanie poprzez jakość efektów uczenia się. Możliwe zmiany: Zastosowanie cyklu EQAVET w celu zapewniania jakości efektów uczenia się.
Jednostki efektów uczenia się	Stan obecny: Dokumenty Europass odnoszą się do kompetencji, ale nie do jednostek uczenia się jako takich.	Brak możliwych efektów synergii	Nie stwierdzono efektów synergii
Dokumentacja (protokół ustaleń, porozumienie o programie zajęć, indywidualne wykazy osiągnięć)	Stan obecny: Europass-Mobilność jest stosowany jako wykaz osiągnięć Możliwe zmiany: Po dokonaniu przeglądu, Europass-Mobilność może służyć jako wykaz osiągnięć	Stan obecny: Każda kwalifikacja powinna być opisana w kategoriach efektów uczenia się	Nie stwierdzono efektów synergii

Źródło: Komisja Europejska, *Implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)*, 2014, str. 39-40.

W tabeli 2 przedstawiono wyniki porównania kluczowych elementów EQAVET, EQF i ECVET, z perspektywy oceniającego ECVET.

Tabela 2 : Porównanie kluczowych elementów EQAVET, EQF oraz ECVET

EQAVET	EQF-MEC	ECVET
Ogólne cele EQAVET: przejrzystość, mobilność, wzajemne zaufanie i uczenie się przez całe	Tak	Tak
Zaangażowanie zainteresowanych stron	Tak	Tak
Koncentracja na efektach uczenia się, kwalifikacjach i procesie certyfikacji	Tak	Tak
Reagowanie na potrzeby rynku pracy	Nie w tekście prawnym, ale w materiale objaśniającym	Nie w tekście prawnym, ale w materiale objaśniającym
Przygotowanie i rozwój zawodowy nauczycieli i instruktorów	X	X
Zarządzanie kształceniem i szkoleniem zawodowym na różnych poziomach	X	X
Pomiar osiągnięć	X	X
Zarządzanie (w tym przegląd)	X	X
Informowanie o wynikach	X	X
Inne kluczowe elementy, które nie zostały jednoznacznie wymienione w EQAVET	Uczenie się przez całe życie Uczenie się formalne, jak również pozaformalne i nieformalne	Uczenie się przez całe życie Indywidualizacja i przejście (akumulacja i transfer) Uczenie się formalne, jak również pozaformalne i nieformalne

Źródło: ICF GHK, *Evaluation of implementation of the European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET) Final Report*, 2013, str. 39.

Na zakończenie niniejszego rozdziału warto wspomnieć, że jeżeli unijne instrumenty edukacyjne i szkoleniowe mają być skutecznie wdrażane na poziomie krajowym, można oczekiwać poważnych konsekwencji dla przygotowania zawodowego. Ważne jest, by zainteresowane strony na szczeblu krajowym oraz partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) byli zaangażowani w te dyskusje.

4. STANDARDY JAKOŚCI, KRYTERIA JAKOŚCI I NAJLEPSZE PRAKTYKI

WKŁAD W OPRACOWANIE EUROPEJSKICH RAM ODNIESIENIA NA RZECZ JAKOŚCI PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

WPROWADZENIE

W niniejszym rozdziale przedstawiono dwadzieścia standardów jakości przygotowania zawodowego, przyjętych przez Komitet Wykonawczy EKZZ w 2013 r., a także szereg kryteriów jakościowych umożliwiających pomiar tych standardów w prosty i zrozumiały sposób. Rozdział zawiera ponadto szereg przykładów najlepszych praktyk, ilustrujących różne aspekty standardów jakościowych.

Aby uprościć pomiar standardów jakości, kryteria jakościowe sformułowano jako pytania, na które odpowiedź brzmi „tak” lub „nie”. Im więcej zainteresowanych stron odpowie twierdząco na zadanie pytania, tym większe prawdopodobieństwo stworzenia wysokiej jakości systemu przygotowania zawodowego.

W niniejszym rozdziale omówiono także ogólny konsensus w zakresie różnic pomiędzy standardami i kryteriami jakości EKZZ oraz „zasadami przewodnimi” europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego, które zostały już przyjęte przez Radę Unii Europejskiej, składającą się z przedstawicieli wszystkich państwa członkowskich, a także „zasady przewodnie” opublikowane przez Komisję Europejską na podstawie ustaleń przyjętych podczas obrad grupy roboczej ds. kształcenia i szkolenia zawodowego.

Niniejszy rozdział stanowi zatem praktyczny wkład europejskich związków zawodowych w przygotowanie europejskich ram odniesienia na rzecz jakości przygotowania zawodowego

Standard jakości EKZZ	Systemy przygotowania zawodowego powinny być jasno określone na podstawie propozycji sformułowanej przez Cedefop, tj. Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, wyspecjalizowaną agencję Unii Europejskiej
Kryteria jakości EKZZ	Czy obowiązuje jednoznaczna definicja przygotowania zawodowego na szczeblu krajowym i europejskim?

Coraz więcej państw członkowskich inwestuje czas, energię i kapitał polityczny w rozwój przygotowania zawodowego. Nic zatem dziwnego, że państwa te oraz inne zainteresowane strony muszą wiedzieć i rozumieć, co jest przedmiotem podejmowanych przez nie działań. Jest to szczególnie ważne, gdy do tego celu wykorzystuje się środki publiczne. Przyjęcie jednoznacznej definicji na poziomie krajowym i europejskim należy niewątpliwie uznać za konieczność.

Rząd Wielkiej Brytanii jest w tej chwili w trakcie składania wniosku legislacyjnego, którego celem jest ochrona pojęcia „przygotowanie zawodowe” przed nadużyciem. Określanie mianem przygotowania zawodowego kursów lub szkoleń, które nie odpowiadają definicji tego pojęcia określonej w przepisach przez osoby świadczące usługi kształcenia w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, będzie uważane za niezgodne z prawem.

Na poziomie europejskim Cedefop - Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego - sformułowało definicję już kilka lat temu. Podkreśla ona wagę systematycznego i planowego podejścia, odpowiedni czas trwania i równowagę między kształceniem w placówkach oświatowych a nauką w miejscu pracy. Wymaga formalnej umowy między uczniem a pracodawcą, obejmującej prawa i obowiązki każdej ze stron, w tym wypłatę wynagrodzenia. Podkreśla odpowiedzialność pracodawcy za zapewnienie uczniowi odpowiedniego kształcenia, pozwalającego na opanowanie umiejętności związanych z danym zawodem.

Aby dostosować tę definicję do najnowszych zmian w krajowych i europejskich ramach kwalifikacji, należy ją uzupełnić o odniesienie do zdobywania uznawanych kwalifikacji.

1. Przykład dobrych praktyk

Cedefop, Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, zaproponował następującą definicję:

„systematyczne, długookresowe szkolenie zawodowe u pracodawcy na przemian ze szkoleniem teoretycznym w instytucji edukacyjnej lub ośrodku szkoleniowym. Uczeń/praktykant jest związany umową o pracę z pracodawcą i otrzymuje wynagrodzenie (pensję lub dietę pieniężną). Pracodawca ma obowiązek zapewnić mu przygotowanie do konkretnego zawodu.”

2. RAMY PRAWNE

Standard jakości EKZZ	Przygotowanie do zawodu powinno opierać się na stabilnych fundamentach - na przepisach prawa krajowego, rozporządzeniach i/lub układach zbiorowych
Kryteria jakości EKZZ	Czy istnieją ramy prawne dotyczące przygotowania do zawodu? Czy ramy prawne określają prawa i obowiązki uczniów? Czy ramy prawne określają prawa i obowiązki pracodawców? Czy ramy prawne określają prawa i obowiązki instytucji szkoleniowych?

Aby zapewnić powodzenie strategii przygotowania zawodowego, należy zapewnić, zgodnie z jedną z zasad przewodnich proponowanych przez Radę Unii Europejskiej (patrz poniżej), że „obowiązki i prawa każdej z zaangażowanych stron są jasno sformułowane i wykonalne”.

Zasady te mogą być przedstawione w formie układu lub układów zbiorowych, podpisanych przez partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców) lub, co bardziej prawdopodobne, w formie aktów prawnych, jak miało to miejsce w przedstawionym powyżej przykładzie najlepszych praktyk z Luksemburga.

2. Ramy prawne - najlepsze praktyki - przykład - Luksemburg

Ramy prawne dla przygotowania zawodowego w Luksemburgu opierają się ustawie w sprawie reformy kształcenia i szkolenia (2008), określającej między innymi obowiązki zainteresowanych stron, wynagrodzenia, oceny i warunki prowadzenia szkoleń w miejscu pracy. Zgodnie z treścią art. 2, formalne przygotowanie do zawodu jest „prowadzone w sposób zorganizowany i uporządkowany w instytucji edukacyjno-szkoleniowej lub w miejscu pracy, a pod względem celów, czasu i zasobów jednoznacznie służy potrzebom przygotowania do wykonywania danego zawodu”. Stosunek czasu spędzonego w zakładach pracy do kształcenia w szkołach zależy od sektora, ale szkolenie w zakładzie pracy przeważa.

Ustawa przewiduje zaangażowania partnerów społecznych w opracowanie i realizację praktyk zawodowych. Kształcenie i szkolenie zawodowe w Luksemburgu opiera się na partnerstwie między władzami państwowymi a izbami reprezentującymi organizacje pracodawców i pracowników, które odpowiadają za kształcenie. W zakresie przygotowania zawodowego, partnerzy społeczni, za pośrednictwem izb, są członkami zespołów programowych, odpowiedzialnymi za opracowanie standardów zawodowych, profili kształcenia oraz programów szkoleń. Ponadto powierzono im opracowanie kryteriów i procedur oceny uczniów oraz akredytację zakładów pracy organizujących przygotowanie zawodowe.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Ustanowienie odpowiednich ram prawnych, w których prawa i obowiązki każdej z zaangażowanych stron są wyraźnie sformułowane i wykonalne. (3a)
„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Jasne i spójne ramy prawne umożliwiające partnerom skuteczne działanie i gwarantujące wzajemne prawa i obowiązki w zakresie przygotowania zawodowego. (Zasada nr 1)

3. PARTNERSTWO SPOŁECZNE I ZARZĄDZANIE

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny być regulowane na wszystkich poziomach poprzez partnerstwa między partnerami społecznymi (związki zawodowe i organizacje pracodawców), organami publicznymi i instytucjami szkoleniowymi
Kryteria jakości EKZZ	<p>Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w opracowanie polityki przygotowania zawodowego?</p> <p>Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w realizację polityki przygotowania zawodowego?</p> <p>Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w akredytację firm organizujących przygotowanie zawodowe?</p> <p>Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w akredytację instytucji szkoleniowych?</p> <p>Czy zaangażowanie partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców) w strukturach zarządzania ma wpływ na strategię tworzenia polityki przygotowania zawodowego?</p>

Partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) odgrywają kluczową rolę w projektowaniu i wdrażaniu powszechnie szanowanych i skutecznych strategii przygotowania zawodowego. Zaangażowanie pracodawców jest konieczne, by zapewnić, że oferta szkoleniowa odzwierciedla obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy, a także że istnieje wystarczająca podaż miejsc dla uczniów. Związki

zawodowe dbają o to, by programy przygotowania zawodowego zostały szeroko zdefiniowane i zaspokajały obecne i przyszłe potrzeby młodych ludzi na rynku pracy. Ponadto przedstawiciele związków zawodowych zapewniają uczniom wsparcie i poradnictwo w miejscu pracy.

Współpraca między partnerami społecznymi na kilku poziomach przyczynia się do stabilności i zaangażowania, co znacznie zwiększa atrakcyjność przygotowania zawodowego z punktu widzenia młodych ludzi (i ich rodziców). Warto pamiętać także, że strategie krajowe ewoluują, rządy i ministrowie nieustannie się zmieniają, a tego rodzaju stabilność jest szczególnie ważna w dobie przemian politycznych i administracyjnych.

3. Partnerstwo społeczne i zarządzanie - najlepsze praktyki - przykład - Niemcy

Partnerstwo społeczne jest filarem niemieckiego systemu praktyk zawodowych, a ustawa o przygotowaniu zawodowym przewiduje szerokie zaangażowanie związków zawodowych w opracowywanie i realizację praktyk zawodowych; ma ono formę oficjalnego zaangażowania w działalność instytucji edukacyjnych na wszystkich poziomach.

Na poziomie krajowym, partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są członkami zarządu Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego, który często określa się mianem niemieckiego parlamentu ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, i który prowadzi badania w zakresie kształcenia zawodowego, a także pełni funkcje doradcze wobec rządu federalnego i podmiotów świadczących usługi kształcenia. Na poziomie regionalnym, są członkami regionalnych komitetów ds. szkolenia zawodowego, które doradzają władzom regionalnym w kwestiach przygotowania zawodowego. Na poziomie lokalnym są członkami komisji ds. kształcenia zawodowego „właściwych organów”, odpowiedzialnych między innymi za monitorowanie praktyk (nadzór nad instytucjami, oceny prowadzących szkolenia i organizację egzaminów) oraz świadczenie usług doradczych w zakresie przygotowania zawodowego.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej

Zachęcanie do tworzenia partnerstw krajowych służących opracowaniu, wdrażaniu i zarządzaniu systemem przygotowania zawodowego, z udziałem partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron, takich jak instytucje pośredniczące (izby handlowe, przemysłowe i rzemieślnicze, organizacje zawodowe i sektorowe), instytucje oświatowe i szkoleniowe, organizacje młodzieżowe i studenckie, władze lokalne, regionalne i krajowe (3b).

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej

Ustrukturyzowany dialog prowadzony w sposób ciągły i angażujący wszystkich partnerów, a także przejrzyste procesy koordynacji i podejmowania decyzji. (Zasada nr 2)
Wzmocnienie roli partnerów społecznych poprzez budowanie potencjału i przyjęcie odpowiedzialności za realizację celów. (Zasada nr 3)

4. RÓWNE SZANSE DLA WSZYSTKICH

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny obejmować wiele zawodów, a tym samym zapewniać możliwości zatrudnienia wszystkim, zarówno mężczyznom, jak i kobietom
Kryteria jakości EKZZ	- Czy w systemie przygotowania zawodowego przewidziano kształcenie związane z różnymi zawodami? - Czy system przygotowania zawodowego oferuje możliwości wszystkim, zarazem zachęcając do uczestnictwa przedstawicieli grup niedostatecznie reprezentowanych?

Przygotowanie zawodowe stanowi cenny pomost pomiędzy szkołą a rynkiem pracy i jest narzędziem służącym integracji społecznej; niestety, nie wszyscy młodzi ludzie korzystają z tej możliwości w tym samym stopniu. Dostęp do niektórych systemów przygotowania zawodowego jest utrudniony, szczególnie w przypadku zawodów cieszących się renomą i wysoko wynagradzanych. Co więcej, możliwość podjęcia praktyk zawodowych jest w przypadku niektórych grup społecznych ograniczona. Aby zaradzić tej sytuacji i zapewnić szanse wszystkim, należy przede wszystkim zrozumieć skalę problemu. Unionlearn, wydział ds. edukacji i szkoleń Kongresu Związków Zawodowych przeprowadził badania, których wyniki wskazują na trudności niektórych młodych ludzi w dostępie do programów przygotowania zawodowego i problemy z ukończeniem szkoleń.

4. Równe szanse dla wszystkich - najlepsze praktyki - przykład - Wielka Brytania

Unionlearn, wydział ds. edukacji i szkoleń Kongresu Związków Zawodowych, zbadał kwestię dostępu do praktyk zawodowych grup społecznych niedostatecznie reprezentowanych ze względu na płeć i pochodzenie etniczne. W sporządzonym sprawozdaniu przeanalizowano wpływ ekspansji programów praktyk zawodowych na różnorodność. Zbadano charakter barier napotykanymi przez różne grupy i sformułowano szereg zaleceń służących lepszej integracji młodych kobiet i przedstawicieli mniejszości etnicznych w programach praktyk zawodowych.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Objęcie programem wielu sektorów i zawodów, w tym nowych i innowacyjnych sektorów o wysokim potencjale zatrudnienia, a także uwzględnienie prognoz zapotrzebowania na umiejętności. (3g)
„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Wspieranie firm organizujących przygotowanie zawodowe dla osób w niekorzystnej sytuacji. (Zasada nr 9)

5. SPRAWIEDLIWY PODZIAŁ KOSZTÓW MIĘDZY PRACODAWCAMI A ORGANAMI PUBLICZNYMI

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny być odpowiednio finansowane, gwarantując sprawiedliwy podział kosztów między pracodawcami a władzami publicznymi na poziomie regionalnym i/lub krajowym i europejskim
Kryteria jakości EKZZ	Czy system przygotowania zawodowego jest wspierany finansowo przez pracodawców? Czy system przygotowania zawodowego jest wspierany finansowo przez władze publiczne? Czy uczniowie zwolnieni są z płacenia czesnego?

Pracodawcy z reguły wypłacają uczniom wynagrodzenie, natomiast obowiązkiem władz publicznych jest sfinansowanie kosztów kształcenia w szkołach; poza tym istnieje wiele rozwiązań pośrednich. Jak widać na przykładzie dobrych praktyk, niektórzy pracodawcy płacą podatki na potrzeby finansowania kształcenia, jak od wielu lat ma to miejsce we Francji, albo podatek na rzecz przygotowania zawodowego, który zaproponowano niedawno w Anglii. Pracodawcy w innych państwach członkowskich ponoszą koszty dodatkowe (na przykład zakupu odzieży ochronnej), zwłaszcza jeśli wymagają tego układy zbiorowe. Zdarza się, że pracodawca nie wypłaca całości wynagrodzenia uczniów lub płaci tylko za część okresu przygotowania zawodowego; są także dowody na to, że niektórzy uczniowie otrzymują płacę niższą niż pracownicy lub niższą niż płaca minimalna. W niektórych państwach członkowskich pracodawcy otrzymują dotacje finansowe, np. pokrywające koszty pracy zatrudnionych w przedsiębiorstwach mentorów lub płac za okres spędzony przez ucznia poza zakładem. Aby zachęcić pracodawców do przyjmowania uczniów, w niektórych państwach proponuje się obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne pracowników.

Z reguły uczniowie nie płacą czesnego.

5. Równy podziału kosztów między pracodawcami a organami publicznymi - najlepsze praktyki - przykłady - Francja, Wielka Brytania

We Francji przedsiębiorstwa płacą „podatek na przygotowanie zawodowe” w wysokości 0,68% wypłacanych wynagrodzeń brutto. 77% środków zgromadzonych w ten sposób przeznacza się na pokrycie kosztów przygotowania zawodowego.

W kwietniu 2017 r. zostanie w Anglii wprowadzony podatek na rzecz przygotowania zawodowego w wysokości 0,5% sumy wypłacanych wynagrodzeń brutto. Aby uczynić ten obowiązek mniej uciążliwym, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw, wszyscy pracodawcy otrzymają na poczet tej opłaty kwotę 15 000 funtów, co oznacza, że firmy, których koszty zatrudnienia pracowników nie przekraczają 3 mln funtów rocznie będą de facto zwolnione z tej opłaty.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej

Zaangażowanie pracodawców i władz publicznych w finansowanie programów przygotowania zawodowego, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony socjalnej uczniom oraz odpowiednich zachęt dla wszystkich podmiotów, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw, oraz zagwarantowanie wystarczającej dostępności przygotowania zawodowego. (3f)

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej

Podział kosztów i zysków z korzyścią dla przedsiębiorstw, dostawców usług kształcenia zawodowego oraz osób uczących się. (Zasada nr 5)

6. REAGOWANIE NA POTRZEBY RYNKU PRACY

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny zaspokajać rzeczywiste potrzeby pracodawców w zakresie zatrudnienia i umiejętności w ramach priorytetów branżowych i/lub krajowych
Kryteria jakości EKZZ	- Czy systemy przygotowania zawodowego opracowano z uwzględnieniem przyszłych potrzeb zatrudnienia odzwierciedlających priorytety krajowe i/lub branżowe?

Młodzi ludzie podejmują praktyki, ponieważ pozwala im to pracować i otrzymywać wynagrodzenie, a jednocześnie uczyć się; poza tym mają nadzieję, że przygotowanie zawodowe ułatwi im znalezienie pracy. Wyniki badania zleconego przez Komisję Europejską, zatytułowanego Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors (Systemy praktyk i przygotowania zawodowego w UE27: najważniejsze czynniki sukcesu) wskazują, że „praktyki zawodowe konsekwentnie przynoszą pozytywne efekty w zakresie zatrudnienia, nie tylko w takich krajach, jak Niemcy i Austria, gdzie dualny system edukacji ma długą historię”. Potrzebna jest bowiem swoista równowaga pomiędzy podażą uczniów a potrzebami rynku pracy, co można częściowo regulować nakładając na młodych ludzi wymóg uprzedniego znalezienia zakładu pracy, który przyjmie ich na praktyki i zawarcia umowy z pracodawcą. Względna równowaga wymaga również przewidywania zmian na rynku pracy na poziomie sektorowym. Poniższy przykład najlepszych praktyk wskazuje, że „komitety branżowe” w Danii szczególnie dobrze radzą sobie z tym zadaniem.

6. Reagowanie na potrzeby rynku pracy - najlepsze praktyki - przykład - Dania

Partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są reprezentowani w równych proporcjach w 48 sektorowych komitetach branżowych (faglige udvalg w języku duńskim), które są m.in. odpowiedzialne za identyfikację i przewidywanie potrzeb rynku pracy oraz opracowywanie prognoz dotyczących miejsc pracy i praktyk zawodowych. Zajmują się obliczeniami oraz ustalaniem, jakie umiejętności i kompetencje będą potrzebne w przyszłości. Następnie, uwzględniając te potrzeby, przygotowują propozycje nowych programów praktyk zawodowych, niezbędnych zmian oraz zamykania istniejących programów.

Propozycje te są następnie przesyłane do zatwierdzenia krajowej radzie doradczej ds. podstawowego kształcenia zawodowego, gdzie związki zawodowe i organizacje pracodawców są reprezentowane w równych proporcjach. Na podstawie zaleceń rady, Ministerstwo ds. Dzieci, Edukacji i Równouprawnienia Płci podejmuje decyzję na temat dalszych, formalnych kroków.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Uwzględnienie wielu sektorów i zawodów, w tym nowych i innowacyjnych sektorów o wysokim potencjale zatrudnienia, a także prognoz dotyczących przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności. (3g)
„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Zagwarantowanie, że treść programów kształcenia i szkolenia zawodowego odpowiada zmieniającemu się zapotrzebowaniu na kwalifikacje w przedsiębiorstwach i społeczeństwie. (Zasada nr 17)

7. FORMALNE UMOWY

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny nakładać na pracodawców obowiązek zawierania formalnych umów o pracę z uczniami, określających prawa i obowiązki obu stron
Kryteria jakości EKZZ	<ul style="list-style-type: none"> - Czy zawierane są umowy o pracę? - Czy umowa z pracodawcą określa: czas trwania przygotowania zawodowego, obowiązki pracodawcy; prawa i obowiązki uczniów, wyniki, wynagrodzenie, godziny pracy, prawo do urlopu i warunki wypowiedzenia? - Czy umowa z instytucją szkoleniową obejmuje: czas trwania kształcenia, prawa i obowiązki uczniów, efekty uczenia się i warunki wypowiedzenia?

Formalne umowy stanowią część ram prawnych, a zarazem je wzmacniają. Dzięki nim, zainteresowane strony znają swoje wzajemne prawa i obowiązki. Umowy obejmują podstawowe zagadnienia dotyczące stosunków przemysłowych, takie jak wynagrodzenia i prawo do urlopu, a także istotne kwestie związane ze szkoleniami. W niektórych państwach członkowskich, wymogi minimalne są określone prawnie. Nierzadko uzupełnia się je podejmowanymi później decyzjami, zawartymi w układach zbiorowych na poziomie poszczególnych zakładów i/lub sektorów lub właściwych izb zawodowych, jak w poniższym przykładzie dobrych praktyk z Luksemburga.

7. Formalne umowy - najlepsze praktyki - przykład - Luksemburg

Umowa musi zawierać następujące informacje:

- tożsamość właściciela firmy (pełna nazwa), adres i zawód; w stosownych przypadkach, nazwa i adres firmy oraz tożsamość (imię i nazwisko) oraz funkcję przedstawiciela lub przedstawicieli prawnych
- tożsamość ucznia (imię i nazwisko), data urodzenia, miejsce urodzenia oraz adres
- zawód, do którego przygotowuje się uczeń
- cele i metody kształcenia, jakich wymaga przygotowanie do danego zawodu
- data, podpis, data rozpoczęcia i czas obowiązywania umowy
- prawa i obowiązki sygnatariuszy
- w stosownych przypadkach, czas trwania okresu próbnego
- roczne prawo do urlopu
- godziny pracy
- wynagrodzenie
- miejsce kształcenia
- wszystkie pozostałe warunki uzgodnione przez strony, m.in. dotyczące zakwaterowania, żywienia i wynagrodzenia.

8. INDYWIDUALNE MOŻLIWOŚCI ROZWOJU I KARIERY ZAWODOWEJ UCZNIÓW

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny wspierać indywidualne możliwości rozwoju i kariery zawodowej uczniów
Criteria de calidad de la CES	- Czy system przygotowania zawodowego przewiduje możliwości rozwoju kluczowych kompetencji i umiejętności o charakterze ogólnym?

Upowszechnia się przekonanie, że młodzi ludzie potrzebują szeregu kluczowych kompetencji, by móc stawić czoła wyzwaniom codziennego życia w społeczeństwie i na rynku pracy. Już w 2006 r. Parlament i Rada Europejska przyjęły zalecenie dotyczące kluczowych kompetencji związanych z uczeniem się przez całe życie, stanowiących „połączenie wiedzy, umiejętności i postaw (...) niezbędnych do samo-realizacji i rozwoju osobistego, integracji społecznej, aktywności obywatelskiej i zatrudnienia”. Są one „niezbędne w społeczeństwie wiedzy i gwarantują większą elastyczność na rynku pracy, co ułatwia dostosowanie się do ciągłych zmian zachodzących w świecie warunkowanym przez coraz silniejsze, wzajemne powiązania”.

W zaleceniu opisano je jako umiejętności komunikacji w języku ojczystym i w językach obcych, umiejętności matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresję kulturalną. Ich znaczenie uwzględniono w niedawnej reformie kształcenia i szkolenia zawodowego przeprowadzonej w Holandii, obejmującej kształcenie ogólne i praktyki zawodowe w szczególności.

8. Indywidualne możliwości rozwoju i kariery zawodowej uczniów - najlepsze praktyki - przykład - Holandia

System kwalifikacji w Holandii jest obecnie poddawany przeglądowi i wejdzie w życie w 2016 r. Jego celem jest stworzenie szeroko zakrojonego systemu kwalifikacji, obejmujących kluczowe kompetencje i umiejętności przekrojowe, takie jak umiejętność porozumiewania się w języku niderlandzkim, kompetencje matematyczne, społeczne i obywatelskie, zarządzanie karierą; podstawowe umiejętności we wszystkich zawodach w ramach konkretnej kwalifikacji; kilka modułów zawodowych, a także kilka dodatkowych, istotnych dla różnych kwalifikacji. Dzięki temu można się spodziewać, że szersza definicja kwalifikacji, ogólny rozdział dotyczący kluczowych kompetencji i umiejętności przekrojowych oraz dodatkowe moduły zapewnią praktykantom (oraz uczniom szkół zawodowych) szersze możliwości rozwoju zawodowego oraz przygotowanie do podjęcia studiów wyższych, jeżeli się na nie zdecydują.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej

Włączenie elementu wysokiej jakości kształcenia i szkolenia w miejscu pracy, który powinien uzupełniać konkretne umiejętności zdobywane na stanowisku pracy z szerszymi, przekrojowymi i uniwersalnymi umiejętnościami, dzięki którym uczestnicy są w stanie przystosować się do zmian po zakończeniu praktyk. (3e)

9. PŁACA I OCHRONA SOCJALNA

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny zapewniać uczniom otrzymywanie pensji od pracodawcy, w wysokości określonej w układach zbiorowych lub odpowiadającej ustawowej płacy minimalnej (krajowej i/lub sektorowej)
Kryteria jakości EKZZ	<ul style="list-style-type: none"> - Czy uczniowie otrzymują wynagrodzenie od pracodawcy, w wysokości określonej w układach zbiorowych lub ustawowej płacy minimalnej (krajowej i/lub sektorowej)? - Czy praktykanci otrzymują inne wsparcie finansowe? - Czy praktykanci są objęci przepisami dotyczącymi ochrony socjalnej?

Praktykanci zwykle otrzymują wynagrodzenie na podstawie ustaleń układów zbiorowych pracy lub, jeśli to niemożliwe, odpowiadające ustawowej płacy minimalnej. W ramach tych podstawowych rozwiązań istnieją czynniki różnicujące. Uczniowie z byłej RFN otrzymują nieco wyższe wynagrodzenie niż ci z byłej NRD, natomiast praktykanci we Flandrii wyższe niż ich koledzy z Walonii. Z reguły, młodszy uczniowie otrzymują niższą płacę niż starsi. W niektórych państwach członkowskich, praktykanci otrzymują wynagrodzenie za okres kształcenia w szkole i w zakładzie pracy; w innych, wypłaca się im stypendium za pierwszy i wynagrodzenie za drugi okres. Jak widać na przykładzie dobrych praktyk, w Luksemburgu istnieją dwa inne rozróżnienia: rodzaj kwalifikacji i postępy w nauce. Wraz ze wzrostem produktywności, wzrasta wysokość wynagrodzenia.

Istnieją jednak dowody na to, że niektórzy uczniowie otrzymują wynagrodzenie niższe niż ustawowa płaca minimalna i/lub przewidziana w układach zbiorowych.

9. Płaca i ochrona socjalna - najlepsze praktyki – przykład - Luksemburg

W Luksemburgu wynagrodzenie praktykantów zależy od rodzaju kwalifikacji, roku nauki, ocen i sektora. Na przykład, w 2014 r., uczeń w zakładzie fryzjerskim otrzymywał 635,33 euro miesięcznie w 1. roku (poziom II) 807,65 euro w 2. roku i 1 023 euro w 3. roku; osoba przygotowująca się do zawodu murarza otrzymywała odpowiednio 689,20, 861,52 i 1 033,84 euro; na poziomie III, praktykant w zakładzie fryzjerskim otrzymywał na początek 772,61 euro, a następnie 1 214,15 po przejściu ewaluacji; w przypadku murarzy, kwoty te wynosiły odpowiednio 861,52 i 1 292,20 euro.

Pod względem ochrony socjalnej, art. 20.2 luksemburskiej ustawy o reformie systemu edukacji i kształcenia zawodowego (2008) wymaga, by umowy zawierane z uczniami uwzględniały zasady ochrony młodych pracowników, przepisy BHP, ochronę pracownic w ciąży, młodych matek oraz pracownic karmiących piersią, ochronę przed zwolnieniem w przypadku kontuzji i ustawowe prawo do urlopu.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej

Zaangażowanie pracodawców i władz publicznych w finansowanie programów przygotowania zawodowego, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony socjalnej uczniom oraz odpowiednich zachęt dla wszystkich podmiotów, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw, oraz zagwarantowanie wystarczającej dostępności przygotowania zawodowego. (3f)

10. BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny gwarantować bezpieczne warunki pracy, a partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) powinni ponosić odpowiedzialność za monitorowanie jakości i przydatności miejsc pracy oraz akredytowanie zainteresowanych firm
Kryteria jakości EKZZ	- Czy uczniowie są objęci przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, i czy przepisów tych się przestrzega? - Czy - w stosownych przypadkach - uczniowie są wyposażeni w sprzęt ochrony osobistej podczas przygotowania zawodowego?

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego stanowi istotne zabezpieczenie dla uczniów. Uświadamia im obowiązki pracodawcy pod względem czasu pracy, urlopów, wynagrodzenia, ubezpieczenia zdrowotnego, urlopu rodzicielskiego, a także przepisów i praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto kwestie zdrowia i bezpieczeństwa stanowią zazwyczaj element procesu przygotowania zawodowego, zwłaszcza w branżach wysokiego ryzyka, czego dowodem są najlepsze praktyki z włoskiej branży dostaw energii elektrycznej.

10. Bezpieczne środowisko pracy - najlepsze praktyki – przykład - Włochy

W 2014 r. Enel, włoski dostawca energii elektrycznej, podpisał porozumienie w sprawie przygotowania do zawodu z trzema związkami zawodowymi, *Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture (FILCTEM)*, *the Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane (FLAEI)* oraz *Unione italiana lavoratori del tessile, energia e chimica (UILTEC)*, w którym zawarto następujący przepis:

„Zdrowie i bezpieczeństwo będą przedmiotem szczególnej troski przez cały okres kształcenia w szkole i miejscu pracy. W tym celu ustanowiony zostanie szczegółowy program kształcenia, stanowiący uzupełnienie przedmiotów szkolnych i obejmujący niezbędną wiedzę techniczną na temat bezpieczeństwa w życiu codziennym i w miejscu pracy, ochrony osobistej, środowiska i regionu. Partnerzy społeczni odbędą spotkania mające na celu podniesienia świadomości tych kwestii, w zależności od potrzeb ustalonych przez przedsiębiorstwa i związki zawodowe”. (art. 1.16)

11. WYTYCZNE I PORADNICTWO

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny obejmować przekazywanie odpowiednich wytycznych i poradnictwo dla uczniów, zarówno przed, jak i w trakcie procesu kształcenia
Kryteria jakości EKZZ	<ul style="list-style-type: none"> - Czy uczniowie mają dostęp do usług poradnictwa i doradztwa zawodowego świadczonych przez wykwalifikowanych specjalistów? - Czy władze publiczne gromadzą dane statystyczne dotyczące odsetka uczniów, którzy ukończyli przygotowanie zawodowe?

W opublikowanym niedawno badaniu Eurobarometru zatytułowanym Postawy wobec kształcenia i szkolenia zawodowego, 42% młodych ludzi w wieku 15-24 lat w całej UE zupełnie nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że w ich kraju młodzi ludzie mogą liczyć na zadowalające poradnictwo ze strony szkół i służb zatrudnienia w zakresie możliwości uczenia się i rozwoju zawodowego. Tylko 14% z nich skorzystało z usług doradcy zawodowego.

Tymczasem odpowiednie poradnictwo zawodowe jest w stanie pomóc młodym ludziom lepiej zrozumieć funkcjonowanie rynku pracy i uświadomić im istnienie różnych opcji zawodowych. Pozwala im zrozumieć, jakie umiejętności i kompetencje już posiadają, a jakie muszą zdobyć, by umożliwić sobie dostęp do poszczególnych ścieżek kariery, a także dokonywać świadomych wyborów zawodowych. Poniższy przykład najlepszych praktyk z Wielkiej Brytanii jest dowodem na zrównoważone podejście do tego zagadnienia.

11. Wskazówki i porady - najlepsze praktyki – przykład - Wielka Brytania

Fundacja Charytatywna Gatsby przygotowała niedawno studium zatytułowane *Dobre poradnictwo zawodowe* i zaproponowała serię ośmiu poziomów odniesienia, przedstawionych poniżej, odpowiadających różnym wymiarom dobrego poradnictwa zawodowego, wraz ze wskaźnikami pomiaru wydajności i listą dziesięciu zaleceń:

- stabilny program karier zawodowych
- wyciąganie wniosków na podstawie informacji dotyczących karier i rynku pracy
- zaspokajanie indywidualnych potrzeb każdego ucznia
- powiązanie programu nauczania z potrzebami kariery zawodowej
- spotkania z pracodawcami i pracownikami
- doświadczenie zawodowe
- spotkania z przedstawicielami szkół pomaturalnych i wyższych
- doradztwo indywidualne

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Ułatwienie dostępu do przygotowania zawodowego młodym ludziom znajdującym się w mniej uprzywilejowanej sytuacji, poprzez zapewnienie doradztwa zawodowego, szkolenia przygotowawczego i innych rodzajów ukierunkowanego wsparcia. (3h)
„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Poradnictwo zawodowe umożliwia młodym ludziom podejmowanie świadomych wyborów. (Zasada nr 13)

12. PROCEDURY ZAPEWNIANIA JAKOŚCI

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny obejmować rzetelne procedury zapewniania jakości
Kryteria jakości EKZZ	<ul style="list-style-type: none"> - Czy istnieje system zapewniania jakości przygotowania zawodowego na szczeblu krajowym/regionalnym? - Czy instytucje szkoleniowe podlegają kontrolom jakości przeprowadzanym przez niezależne organy? - Czy przedsiębiorstwa podlegają kontrolom jakości przeprowadzanym przez niezależne organy? - Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) uczestniczą w ocenie systemu praktyk zawodowych? - Czy uczniowie są zaangażowani w ocenę systemu przygotowania zawodowego?

Związki zawodowe w niektórych państwach członkowskich mogą odgrywać pewną rolę w procesie zapewniania jakości na poziomie systemowym, uczestnicząc w pracach komitetów i rad funkcjonujących w krajowych, regionalnych i/lub sektorowych organach ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, w których związki zawodowe są reprezentowane. Ponadto niektóre związki prowadzą działania również na szczeblu lokalnym, w izbach zawodowych albo w lokalnych instytucjach szkoleniowych. Poniższe przykłady najlepszych praktyk z Niemiec pokazują, w jaki sposób związki zawodowe mogą działać bezpośrednio, poprzez wspieranie lokalnych przedstawicieli związków zawodowych w lokalnych komitetach kształcenia zawodowego lub zwracając się bezpośrednio do uczniów z prośbą o dokonanie oceny szkoleń, w których uczestniczyli.

12. Procedury zapewniania jakości - najlepsze praktyki – przykład - Niemcy

Deutscher Gewerkschaftsbund i IG Metall opracowały broszurę Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung (Ramy na rzecz jakości kształcenia zawodowego), która ma na celu wspieranie przedstawicieli związków zawodowych zasiadających w lokalnych komitetach kształcenia zawodowego. W publikacji przeanalizowano różne aspekty przygotowania zawodowego - nakłady, procesy i efekty - w celu ustalenia, czy standardy jakości są spełniane. Podkreślono poszczególne fazy, tj. poradnictwo, przygotowanie do szkolenia zawodowego, wymagania wobec przedsiębiorstw, udział wykwalifikowanych oceniających, opracowanie szkoleń w miejscach pracy, współpraca w zakresie koordynacji kształcenia w szkołach i w miejscach pracy, ocena realizacji i ocena sukcesu. Autorzy przedstawili również ewaluacyjną listę kontrolną na potrzeby mentorów w zakładach pracy i samych uczniów.

W ramach osobnej inicjatywy, sekcja młodzieży z DGB przeprowadza roczny przegląd programów przygotowania zawodowego. W najnowszej wersji uczniów poproszono o odpowiedź na serię pytań z czterech obszarów tematycznych: techniczna jakość szkolenia w firmie; czas trwania szkolenia i godziny nadliczbowe; płace; osobista ocena szkolenia.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Zapewnienie, że kwalifikacje i kompetencje zdobyte w procesie przygotowania zawodowego są wysokiej jakości i spełniają określone normy dotyczące efektów uczenia się oraz zapewniania jakości, zgodnie z zaleceniem w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewnienia jakości przygotowania zawodowego, a zarazem zagwarantowanie, że model praktyk zawodowych jest uznawany za cenne narzędzie uczenia się, może być przeniesiony na grunt innych państw i otwiera drogę postępowi w obrębie krajowych ram kwalifikacji i dążenia do zdobycia zawodu wymagającego wysokich kwalifikacji. (3d)
„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Stworzenie jasnych ram zapewniania jakości przygotowania zawodowego na poziomie organizatorów kształcenia i na poziomie przedsiębiorstw, umożliwiających systematyczne przekazywanie informacji zwrotnych. (Zasada nr 16)

13. SOLIDNE FUNDAMENTY WIEDZY

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny być zbudowane na solidnym fundamencie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w szkole podstawowej i ponadpodstawowej
Kryteria jakości EKZZ	- Czy w systemach przygotowania zawodowego obowiązują konkretne wymogi wstępne dla uczniów? - Jeśli młodzi ludzie nie mają dostępu do przygotowania zawodowego, czy istnieją inne rozwiązania umożliwiające ich integrację na rynku pracy?

Przygotowanie zawodowe pozwalają zdobyć kompetencje umożliwiające wykonywanie zawodów wymagających umiejętności czytania, pisania i liczenia. Oczekuje się, że uczeń zdobędzie te umiejętności w szkole podstawowej i ponadpodstawowej. Zdarza się jednak, że młodzi ludzie kończą formalną edukację bez tych podstawowych umiejętności, co ma oczywisty wpływ na ich możliwości pomyślnego ukończenia praktyk. Zdarza się, że młodzi ludzie rezygnują z przygotowania zawodowego, ponieważ brakuje im niezbędnych, podstawowych umiejętności w zakresie czytania, pisania i liczenia.

W państwach członkowskich trwają debaty na temat konieczności wprowadzenia formalnych wymogów wstępnych dla osób ubiegających się o przyjęcie na praktyki; w Danii, na przykład, nieznacznie zmieniono ostatnio podejście do tej kwestii.

13. Solidne fundamenty wiedzy

W Danii dostęp do kursów przygotowujących do praktyk był otwarty dla wszystkich młodych ludzi, którzy spełnili obowiązek szkolny. Nie istniały specyficzne wymagania co do przedmiotów lub ocen. Nowa strategia Poprawy kształcenia i szkolenia zawodowego stanowi jednak, że młodzi ludzie, którzy ubiegają się o przyjęcie na praktyki, muszą na egzaminie kończącym gimnazjum uzyskać co najmniej ocenę mierną (2) z dwóch przedmiotów, duńskiego i matematyki.

14. RÓWNOWAGA POMIĘDZY SZKOLENIAМИ W MIEJSCU PRACY A KSZTAŁCENIEM W SZKOŁACH

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny obejmować istotny komponent szkoleniowy, ze zdecydowaną przewagą uczenia się w miejscu pracy oraz wyraźnym ukierunkowaniem na prognozowane zmiany na rynku pracy i w społeczeństwie
------------------------------	--

Kryteria jakości EKZZ	<ul style="list-style-type: none"> - Czy systemy przygotowania zawodowego zakładają, że uczący się spędza większość czasu w zakładzie pracy? - Czy systemy przygotowania zawodowego zawierają wytyczne w zakresie koordynacji szkoleń prowadzonych w szkole i w miejscu pracy?
------------------------------	--

Połączenie szkoleń w miejscu pracy ze zdobywaniem wiedzy w szkole jest jedną z najbardziej charakterystycznych cech przygotowania zawodowego. Uczniowie na ogół spędzają większą część czasu – od 50 do 80 procent - w zakładzie pracy. Inną cechą charakterystyczną jest synteza tych dwóch elementów: zapewnienie ich wzajemnej komplementarności wymaga szczególnej uwagi. Chodzi o to, by uczniowie zdobywali wiedzę teoretyczną w instytucji oświatowej, a następnie wykorzystywali ją w praktyce w miejscu pracy. Dwa przykłady z Irlandii pokazują, jak ważne jest opracowanie programu szkoleń i praktyk, które uzupełniają się wzajemnie, łącząc teorię i praktykę niezbędne do wykonywania danego zawodu.

14. Równowaga między szkoleniami w miejscu pracy a kształceniem w szkole - najlepsze praktyki – przykład - Irlandia

Organy ds. przygotowania zawodowego w Irlandii opracowały szczegółowe programy dla poszczególnych zawodów, obejmujące zarówno etap kształcenia szkolnego, jak i praktyk w miejscu pracy. Zawierają informacje na temat celów, efektów uczenia się, ocen, zapewnienia jakości, zadań i obowiązków uczniów i pracodawców, profili zawodowych (umiejętności podstawowych, specjalistycznych, uniwersalnych, indywidualnych), planów modułowych, sprzętu ochrony osobistej, urządzeń i narzędzi, pomocy szkoleniowych i zasobów.

Na przykład, Electricity Supply Board (rada ds. dostaw energii) opracowała rejestr praktykantów, zawierający szczegółowy wykaz umiejętności, które uczeń powinien zdobyć podczas nauki w miejscu pracy, formularze służące zapisywaniu doświadczeń, formularze ocen technicznych i behawioralnych oraz arkusze kontrolne prowadzone przez opiekuna danego ucznia i arkusze przeglądów technicznych. Stanowią one część procesu oceny formalnej.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Włączenie komponentu wysokiej jakości kształcenia i szkolenia w miejscu pracy, który powinien uzupełniać konkretne umiejętności niezbędne na stanowisku pracy z szerszymi umiejętnościami przekrojowymi i uniwersalnymi, dzięki którym uczestnicy mogą przystosować się do zachodzących zmian po zakończeniu praktyk. (3e)
„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	Znalezienie właściwej równowagi między potrzebami w zakresie umiejętności zakładów pracy organizujących przygotowanie zawodowe a ogólną potrzebą zwiększenia szans uczniów na zatrudnienie. (Zasada nr 7) Promowanie wzajemnego zaufania i szacunku poprzez regularną współpracę pomiędzy partnerami zaangażowanymi w przygotowanie zawodowe. (Zasada nr 18)

15. NAUCZYCIELE, INSTRUKTORZY I MENTORZY

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny zapewniać wysoką jakość kształcenia w miejscu pracy, obecność przeszkolonych mentorów (opiekunów) w zakładach pracy, a w instytucjach szkoleniowych nauczycieli, którzy posiadają odpowiednie umiejętności i na bieżąco je aktualizują. Zarówno mentorom, jak i nauczycielom należy zapewnić odpowiednie warunki pracy, aby mogli prawidłowo wykonywać swoją pracę
------------------------------	---

<p>Kryteria jakości EKZZ</p>	<p>- Czy od nauczycieli i instruktorów pracujących z uczniami w placówkach kształcenia wymaga się posiadania formalnych kwalifikacji? - Czy system przygotowania zawodowego przewiduje szkolenia dla mentorów w zakładach pracy? - Czy system praktyk zapewnienia nauczycielom i instruktorom dostęp do kształcenia ustawicznego i wsparcie w tym zakresie, pozwalające im wykonywać swoje obowiązki techniczne i pedagogiczne zarówno w instytucjach szkoleniowych, jak i zakładach pracy?</p>
-------------------------------------	---

Pracownicy placówek kształcenia zawodowego reprezentują dwa profile: nauczyciele przedmiotów ogólnych, którzy są zazwyczaj absolwentami wyższych uczelni posiadającymi kwalifikacje nauczycielskie, oraz nauczyciele przedmiotów zawodowych z doświadczeniem w danym fachu i kwalifikacjami nauczycielskimi uzyskanymi przed, ale najczęściej po zatrudnieniu w szkole.

Biorąc pod uwagę wymogi przygotowania zawodowego, mentorzy, czyli opiekunowie uczniów w przedsiębiorstwach, mają do odegrania szczególnie ważną rolę. Dbają o stworzenie odpowiedniego środowiska sprzyjającego uczeniu się, zajmują się nadzorowaniem i oceną działań w zakresie kształcenia i stanowią ogniwo łączące zakład pracy z placówką edukacyjną. Niektórym mentorom te umiejętności przychodzą naturalnie, ale wielu potrzebuje wsparcia. Francuski przykład najlepszych praktyk pokazuje, jakie działania warto podjąć w tym zakresie: opracowanie standardu szkolenia, organizacja szkoleń w miejscu pracy i zapewnienie, że umiejętności i kompetencje mentorów zatrudnionych w firmach są sprawdzane. Kluczowe znaczenie ma oczywiście czas, którego wymaga uczestnictwo w szkoleniach i szkolenie uczniów.

W wielu państwach członkowskich, kadra dydaktyczna w instytucjach edukacyjnych jest formalnie zobowiązana do bieżącego aktualizowania swoich umiejętności. Nauczyciele są uprawnieni do określonej liczby dni szkoleń w roku, ale w praktyce okazuje się, że zainteresowanie szkoleniami jest ograniczone.

15. Nauczyciele, instruktorzy i mentorzy - najlepsze praktyki – przykład - Francja

Krajowe porozumienie międzybranżowe podpisane we Francji przez partnerów społecznych w 2011 r. przewiduje ustanowienie standardu szkoleniowego dla mentorów zatrudnionych w przedsiębiorstwach (art. 6) oraz wprowadzenie karty jakości świadczonych przez nich usług.

Na tej podstawie, mentor zatrudniony w przedsiębiorstwie powinien wprowadzić ucznia w działalność firmy, pomóc mu w zdobyciu umiejętności zawodowych, pozostawać w kontakcie z instytucjami edukacyjnymi i odpowiadać za szkolenia, oceny i monitorowanie postępów ucznia, a także uczestniczyć w ocenie i działaniach następczych po zakończeniu przygotowania zawodowego.

Osoby, które pragną pełnić rolę mentorów w przedsiębiorstwach przechodzą dwudniowe szkolenie i otrzymują certyfikat potwierdzający ich umiejętności.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej

Motywowanie i wspieranie przedsiębiorstw w wyznaczaniu wykwalifikowanych instruktorów i mentorów. (Zasada nr 10)
 Podniesienie atrakcyjności praktyk dzięki lepszemu przygotowaniu nauczycieli zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym. (Zasada nr 14)
 Wspieranie ciągłego rozwoju zawodowego prowadzących szkolenia zatrudnionych w przedsiębiorstwach i poprawa ich warunków pracy. (Zasada nr 20)

16. KOMPETENCJE/ CZAS TRWANIA

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny opierać się na kompetencjach, a ich czas trwania powinien być wystarczający, by umożliwić uczniom zdobycie umiejętności niezbędnych do sprawnego i bezpiecznego wykonywania zawodu
Kryteria jakości EKZZ	- Czy okres przygotowania zawodowego jest wystarczający, by zdobyć umiejętności konieczne do wykonywania danego zawodu? - Czy władze publiczne prowadzą statystyki obrazujące współczynnik przechodzenia od praktyk zawodowych do zatrudnienia?

Czas trwania przygotowania zawodowego jest różny i często odpowiada różnym poziomom krajowych ram kwalifikacji. Istnieją pewne wspólne, podstawowe zasady, ale czas trwania przygotowania jest zawsze uzależniony od rodzaju zdobywanych kwalifikacji. W Anglii minimalny okres przygotowania do zawodu wynosi obecnie 12 miesięcy, ale staże dla przyszłych inżynierów trwają zazwyczaj 3 lat. We Francji przygotowanie do zawodu obejmuje okres od 1 roku do 3 lat, w zależności od wybranego zawodu i kwalifikacji; średnio proces ten trwa 2 lata. W Niemczech przygotowanie do zawodu zajmuje od 2 do 3,5 roku, w zależności od kwalifikacji. W Danii proces ten trwa 3,5 - 4 lata. W Irlandii praktyki zajmują minimum 4 lata, z wyjątkiem sektora poligraficznego. Okres przygotowania zawodowego w Holandii wynosi 2, 3 lub 4 lata, w zależności od poziomu kwalifikacji, co doskonale widać na przykładzie najlepszych praktyk.

Opracowuje się dane statystyczne dotyczące szybkości przechodzenia od praktyk do zatrudnienia, choć w sposób raczej nieregularny.

16. Kompetencje/ czas trwania - najlepsze praktyki – przykład - Holandia

W Holandii możliwe jest pogodzenie pojęcia kompetencji wymaganych do wykonywania określonego zawodu i czasu trwania praktyk zawodowych przy pomocy poziomu kwalifikacji. Uczniowie mogą zapisać się na różne rodzaje praktyk zawodowych, których ukończenie pozwala na osiągnięcie różnych typów kwalifikacji. Istnieje podstawowy program zawodowy, który trwa dwa lata (poziom 2 ERK), profesjonalny program edukacyjny, który trwa trzy lata (poziom 3 ERK) lub program przygotowujący średnią kadre zarządzającą, który trwa od trzech do czterech lat (poziom 4 ERK).

17. CERTYFIKACJA I UZNAWANIE

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny być poświadczone przez właściwe organy trójstronne, aby zapewnić, że nabyta wiedza, umiejętności i kompetencje są uznawane na rynku pracy oraz w całym systemie edukacji i szkoleń
Kryteria jakości EKZZ	- Czy system przygotowania zawodowego umożliwi partnerom społecznym formalne zaangażowanie w ocenę i certyfikację wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych do wykonywania uznanego zawodu?

Ważne jest, by po zakończeniu praktyk młodzi ludzie dysponowali wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami niezbędnymi do wykonywania danego zawodu. Jest to jedna z cech definiujących przygotowanie zawodowe. Kto jest w stanie rzetelnie to ocenić i poświadczyć? Ci, którzy najlepiej rozumieją potrzeby rynku pracy, czyli przedstawiciele samych partnerów społecznych. Jak widać na przykładzie dobrych praktyk, jest to powszechna praktyka w niektórych państwach członkowskich - w tym konkretnym przypadku, w Luksemburgu.

17. Certyfikacja i uznawanie - najlepsze praktyki – przykład - Luksemburg

En Luxemburgo, los exámenes tradicionales han franqueado el paso a un “proyecto integrado” que, W Luksemburgu tradycyjne egzaminy zostały zastąpione „zintegrowanym projektem”, który, jak sama nazwa wskazuje, służy kompleksowemu przetestowaniu możliwości praktykanta w celu wykazania różnych, wzajemnie powiązanych ze sobą umiejętności, w rzeczywistej lub symulowanej sytuacji zawodowej. „Zintegrowany projekt” należy zrealizować w okresie krótszym niż 24 godzin, przy założeniu, że maksymalny czas pracy to 8 godzin dziennie. Projekt jest oceniany przez zespół, który składa się z nauczyciela, przedstawiciela pracodawcy, przedstawiciela izby pracowników i kierowany przez przedstawiciela Ministerstwa Edukacji Narodowej, Dzieci i Młodzieży, na podstawie formularza oceny opracowanego przez zespół ds. programu nauczania, który stworzył program szkoleniowy.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej

Zapewnienie odpowiedniej integracji systemu praktyk w formalnym systemie kształcenia i szkolenia poprzez system uznawanych kwalifikacji i kompetencji, umożliwiających dostęp do szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie. (3c)

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej

Zapewnienie rzetelnej, ważnej i autentycznej oceny efektów uczenia się (Zasada nr 19)

18. ROZWÓJ

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny oferować kwalifikacje, które są wyraźnie osadzone w krajowych ramach kwalifikacji (KRK), zapewniając przy tym możliwość dostępu do innych poziomów i programów KRK
Kryteria jakości EKZZ	<ul style="list-style-type: none"> - Czy system przygotowania zawodowego obejmuje kwalifikacje, które zostały formalnie uznane w krajowych ramach kwalifikacji? - Czy system przygotowania zawodowego oferuje kwalifikacje, które umożliwiają rozwój i kontynuację nauki na wyższych poziomach?

Przygotowanie zawodowe często uważane jest za nieatrakcyjne, ponieważ prowadzi do ślepego zaułka: uczniowie mają wrażenie, że utknęli i nie są w stanie przejść do innych form i poziomów kształcenia i szkolenia. Klasyfikacja kwalifikacji zawodowych w KRK stanowi formalny dowód pewnej jakości i uznawania, a także równego traktowania kwalifikacji zawodowych i ogólnych kwalifikacji edukacyjnych. W związku z tym, umożliwi nowe ścieżki rozwoju zawodowego.

18. Rozwój - najlepsze praktyki – przykład - Holandia

W Holandii istnieją dwie ścieżki zdobywania kwalifikacji zawodowych: w oparciu o szkolenia w miejscu pracy (beroepsbegeleidende leerweg – BBL) i naukę w szkole (beroepsopleidende leerweg – BOL). Oryginalność systemu holenderskiego polega na tym, że obie mają tę samą wartość. Kwalifikacje są uznawane w kraju, i istnieje możliwość przemieszczania się pomiędzy nimi i pomiędzy różnymi poziomami. Osoby posiadające kwalifikacje praktykanta mogą przejść do „szkoleń specjalistycznych” na poziomie pomaturalnym, które trwają od roku do dwóch lat i zostały sklasyfikowane na poziomie 4 ERK; możliwa jest też kontynuacja nauki w studium policealnym, stanowiącym część programu licencjackiego.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	<p>Zapewnienie, że (...) model praktyk zawodowych jest uznawany za cenne narzędzie uczenia się, może być przeniesiony na grunt innych państw i otwiera drogę postępom w obrębie krajowych ram kwalifikacji i dążenia do zdobycia zawodu wymagającego wysokich kwalifikacji. (3d)</p> <p>Wspieranie programów praktyk zawodowych poprzez programy podnoszenia świadomości skierowane do młodych ludzi, ich rodziców, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, pracodawców i publicznych służb zatrudnienia, przy jednoczesnym podkreśleniu, że przygotowanie zawodowe jest drogą do doskonałości, otwierającą szerokie możliwości edukacyjne i zawodowe. (3i)</p>
„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej	<p>Promowanie wzajemnych powiązań pomiędzy kształceniem i szkoleniem zawodowym a innymi ścieżkami edukacyjnymi i zawodowymi. (Zasada nr 11)</p>

19. UZNAWANIE KSZTAŁCENIA POZAFORMALNEGO I NIEFORMALNEGO

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny zapewniać uznawanie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w drodze kształcenia pozaformalnego i nieformalnego
Kryteria jakości EKZZ	- Czy system przygotowania zawodowego zapewnia uznawanie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego?

W 2012 r. Rada Unii Europejskiej przyjęła zalecenie w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Państwa członkowskie zgodziły się na wprowadzenie najpóźniej do 2018 r. ustaleń w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, które umożliwiają uzyskanie pełnych kwalifikacji lub części kwalifikacji, na podstawie poddanych walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Jaki wpływ będzie to miało na przygotowanie zawodowe? W jaki sposób można będzie zastosować do przygotowania zawodowego kolejne kroki, tj. identyfikację, dokumentację, ocenę oraz, w stosownych przypadkach, uznawanie/walidację i certyfikację pozaformalnego i nieformalnego uczenia się? Czy będzie możliwe, na przykład, uzyskanie zwolnienia z części praktyk dzięki uznaniu wcześniejszego uczenia się pozaformalnego i nieformalnego?

19. Uznawanie pozaformalnego i nieformalnego uczenia się - najlepsze praktyki – przykład - Francja

Biorąc pod uwagę, że od 2002 r. Francja posiada dobrze rozwinięty system walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, można zbadać wpływ, jaki zalecenie unijne miałyby na przygotowanie zawodowe w tym kraju. W 2015 r. komitet do spraw europejskich Zgromadzenia Narodowego rozpoczął badanie dotyczące możliwości walidacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się i przedstawiając związane z tym wyzwania. Zidentyfikowano cztery możliwości: rezygnacja z niektórych wymogów wstępnych; zwolnienia z części szkolenia; zwolnienia z testów i certyfikacja na podstawie portfolio umiejętności; wydanie certyfikatu uznawanego na rynku pracy.

20. MOBILNOŚĆ NA POZIOMIE KRAJOWYM I EUROPEJSKIM

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny zawierać postanowienia dotyczące mobilności uczniów na poziomie krajowym i europejskim
Kryteria jakości EKZZ	- Czy systemy przygotowania zawodowego oferują uczniom możliwość korzystania z mobilności na poziomie krajowym i europejskim?

Program Erasmus dla studentów okazał się ogromnym sukcesem, a niedawno poszerzono dostęp do niego włączając w program uczniów. Okazało się jednak, że zainteresowanie wśród tych ostatnich jest ograniczone, i że potrzebne jest bardziej ambitne i aktywne podejście do promowania mobilności uczniów w Europie; dobrym przykładem są działania zaplanowane w Grande-Région obejmującym Luksemburg, części Belgii, Francji i Niemiec.

20. Mobilność na poziomie krajowym i europejskim - najlepsze praktyki – przykład

Władze publiczne Grande-Région, który obejmuje Nadrenię-Palatynat, Zagłębie Saary, Luksemburg, Walonię, Federację Walonia-Bruksela, niemieckojęzyczne społeczności w Belgii, Francji i regionie Lotaryngii, podpisały szerokie porozumienie ramowe w 2014 r. z wieloma międzyregionalnymi interesariuszami, dotyczące transgranicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Dokładniej, zobowiązano się do „eliminacji różnic między poszczególnymi regulacjami i przepisami prawnymi wpływającymi na pracowników i uczniów” oraz zbadanie sposobów organizacji i uznawania praktyk zawodowych na całym Grande-Région.

„Zasady przewodnie” Komisji Europejskiej

Zapewnienie, że (...) model praktyk zawodowych jest uznawany za cenne narzędzie uczenia się, może być przeniesiony na grunt innych państw i otwiera drogę postępom w obrębie krajowych ram kwalifikacji i dążenia do zdobycia zawodu wymagającego wysokich kwalifikacji. (3d).

ZAŁĄCZNIK 1

STANDARDY JAKOŚCI I KRYTERIA JAKOŚCI EKZZ

Wkład w przygotowanie europejskich ram odniesienia na rzecz jakości przygotowania zawodowego

Wprowadzenie

W poniższej tabeli przedstawiono dwadzieścia standardów jakości w zakresie przygotowania zawodowego, ustalonych przez Komitet Wykonawczy EKZZ w 2013 r., wraz z szeregiem kryteriów jakościowych, które pozwalają zmierzyć te standardy w łatwy i zrozumiały sposób. Tabela zawiera ponadto szereg przykładów najlepszych praktyk ilustrujących różne aspekty standardów jakości.

Aby uprościć pomiar, kryteria jakościowe zostały sformułowane jako pytania, na które odpowiedź może brzmieć „tak” lub „nie”. Im więcej odpowiedzi twierdzących, tym większe prawdopodobieństwo, że mamy do czynienia z wysokiej jakości systemem przygotowania zawodowego.

Ponadto rozdział ten stanowi ilustrację ogólnego konsensusu pomiędzy poszczególnymi standardami i kryteriami jakości EKZZ oraz „zasadami przewodnimi” europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego, który został już przyjęty przez Radę Unii Europejskiej, i który obejmuje przedstawicieli wszystkich państw członkowskich.

W związku z powyższym, niniejszy rozdział stanowi praktyczny wkład europejskiego ruchu związkowego w opracowanie europejskich ram odniesienia na rzecz jakości przygotowania zawodowego.

	Standardy jakości EKZZ	Kryteria jakości EKZZ (tak lub nie)	Deklaracja Rady europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego Zasady przewodnie
1. Definicja	Systemy przygotowania zawodowego powinny być jasno określone na podstawie propozycji sformułowanej przez Cedefop, tj. Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, wyspecjalizowaną agencję Unii Europejskiej, jako „systematyczne, długookresowe szkolenie zawodowe u pracodawcy na przemian ze szkoleniem teoretycznym w instytucji edukacyjnej lub ośrodku szkoleniowym. Uczeń/praktykant jest związany umową o pracę z pracodawcą i otrzymuje wynagrodzenie (pensję lub dietę pieniężną). Pracodawca ma obowiązek zapewnić mu przygotowanie do konkretnego zawodu.”	Czy obowiązuje jednoznaczna definicja przygotowania zawodowego na szczeblu krajowym i europejskim?	

	Standardy jakości EKZZ	Kryteria jakości EKZZ (tak lub nie)	Deklaracja Rady europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego Zasady przewodnie
2. Ramy prawne	Przygotowanie do zawodu powinno opierać się na stabilnych fundamentach - na przepisach prawa krajowego, rozporządzeniach i/lub układach zbiorowych.	<p>Czy istnieją ramy prawne dotyczące przygotowania do zawodu?</p> <p>Czy ramy prawne określają prawa i obowiązki uczniów?</p> <p>Czy ramy prawne określają prawa i obowiązki pracodawców?</p> <p>Czy ramy prawne określają prawa i obowiązki instytucji szkoleniowych?</p>	Ustanowienie odpowiednich ram prawnych, w których prawa i obowiązki każdej z zaangażowanych stron są wyraźnie sformułowane i wykonalne. (3a)
3. Partnerstwo społeczne i zarządzanie	Programy przygotowania zawodowego powinny być regulowane na wszystkich poziomach poprzez partnerstwa między partnerami społecznymi (związki zawodowe i organizacje pracodawców), organami publicznymi i instytucjami szkoleniowymi. Partnerzy społeczni powinni odpowiadać za akredytację instytucji szkoleniowych	<p>Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w opracowanie polityki przygotowania zawodowego?</p> <p>Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w realizację polityki przygotowania zawodowego?</p> <p>Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w akredytację firm organizujących przygotowanie zawodowe?</p> <p>Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w akredytację instytucji szkoleniowych?</p> <p>Czy zaangażowanie partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców) w strukturach zarządzania ma wpływ na strategię tworzenia polityki przygotowania zawodowego?</p>	Zachęcanie do tworzenia partnerstw krajowych służących opracowaniu, wdrażaniu i zarządzaniu systemem przygotowania zawodowego, z udziałem partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron, takich jak instytucje pośredniczące (izby handlowe, przemysłowe i rzemieślnicze, organizacje zawodowe i sektorowe), instytucje oświatowe i szkoleniowe, organizacje młodzieżowe i studenckie, władze lokalne, regionalne i krajowe. (3b)
4. Równe szanse dla wszystkich	Programy przygotowania zawodowego powinny obejmować wiele zawodów, a tym samym zapewniać możliwości zatrudnienia wszystkim, zarówno mężczyznom, jak i kobietom	<p>Czy w systemie przygotowania zawodowego przewidziano kształcenie związane z różnymi zawodami?</p> <p>Czy system przygotowania zawodowego oferuje możliwości wszystkim, zarazem zachęcając do uczestnictwa przedstawicieli grup niedostatecznie reprezentowanych?</p>	Objęcie programem wielu sektorów i zawodów, w tym nowych i innowacyjnych sektorów o wysokim potencjale zatrudnienia, a także uwzględnienie prognoz zapotrzebowania na umiejętności. (3g)

	Standardy jakości EKZZ	Kryteria jakości EKZZ (tak lub nie)	Deklaracja Rady europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego Zasady przewodnie
5. Sprawiedliwy podział kosztów między pracodawcami a organami publicznymi	Programy przygotowania zawodowego powinny być odpowiednio finansowane, gwarantując sprawiedliwy podział kosztów między pracodawcami a władzami publicznymi na poziomie regionalnym i/lub krajowym i europejskim	<p>Czy system przygotowania zawodowego jest wspierany finansowo przez pracodawców?</p> <p>Czy system przygotowania zawodowego jest wspierany finansowo przez władze publiczne?</p> <p>Czy uczniowie zwolnieni są z płacenia czesnego?</p>	Zaangażowanie pracodawców i władz publicznych w finansowanie programów przygotowania zawodowego, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony socjalnej uczniom oraz odpowiednich zachęt dla wszystkich podmiotów, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw, oraz zagwarantowanie wystarczającej dostępności przygotowania zawodowego. (3f)
6. Reagowanie na potrzeby rynku pracy	Programy przygotowania zawodowego powinny zaspokajać rzeczywiste potrzeby pracodawców w zakresie zatrudnienia i umiejętności w ramach priorytetów branżowych i/lub krajowych	Czy systemy przygotowania zawodowego opracowano z uwzględnieniem przyszłych potrzeb zatrudnienia odzwierciedlających priorytety krajowe i/lub branżowe?	Uwzględnienie wielu sektorów i zawodów, w tym nowych i innowacyjnych sektorów o wysokim potencjale zatrudnienia, a także prognoz dotyczących przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności. (3g)
7. Formalne umowy	Programy przygotowania zawodowego powinny nakładać na pracodawców obowiązek zawierania formalnych umów o pracę z uczniami, określających prawa i obowiązki obu stron	<p>Czy zawierane są umowy o pracę?</p> <p>Czy umowa z pracodawcą określa: czas trwania przygotowania zawodowego, obowiązki pracodawcy; prawa i obowiązki uczniów, wyniki, wynagrodzenie, godziny pracy, prawo do urlopu i warunki wypowiedzenia?</p> <p>Czy umowa z instytucją szkoleniową obejmuje: czas trwania kształcenia, prawa i obowiązki uczniów, efekty uczenia się i warunki wypowiedzenia?</p>	
8. Indywidualne możliwości rozwoju i kariery zawodowej uczniów	Programy przygotowania zawodowego powinny wspierać indywidualne możliwości rozwoju i kariery zawodowej uczniów	Czy system przygotowania zawodowego przewiduje możliwości rozwoju kluczowych kompetencji i umiejętności o charakterze ogólnym?	Włączenie elementu wysokiej jakości kształcenia i szkolenia w miejscu pracy, który powinien uzupełniać konkretne umiejętności zdobywane na stanowisku pracy z szerszymi, przekrojowymi i uniwersalnymi umiejętnościami, dzięki którym uczestnicy są w stanie przystosować się do zmian po zakończeniu praktyk. (3e)

	Standardy jakości EKZZ	Kryteria jakości EKZZ (tak lub nie)	Deklaracja Rady europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego Zasady przewodnie
9. Płaca i ochrona socjalna	Programy przygotowania zawodowego powinny zapewniać uczniom otrzymywanie pensji od pracodawcy, w wysokości określonej w układach zbiorowych lub odpowiadającej ustawowej płacy minimalnej (krajowej i/lub sektorowej)	<p>Czy uczniowie otrzymują wynagrodzenie od pracodawcy, w wysokości określonej w układach zbiorowych lub ustawowej płacy minimalnej (krajowej i/lub sektorowej)?</p> <p>Czy praktykanci otrzymują inne wsparcie finansowe?</p> <p>Czy praktykanci są objęci przepisami dotyczącymi ochrony socjalnej?</p>	Zaangażowanie pracodawców i władz publicznych w finansowanie programów przygotowania zawodowego, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony socjalnej uczniom oraz odpowiednich zachęt dla wszystkich podmiotów, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw, oraz zagwarantowanie wystarczającej dostępności przygotowania zawodowego. (3f)
10. Bezpieczne środowisko pracy	Programy przygotowania zawodowego powinny gwarantować bezpieczne warunki pracy, a partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) powinni ponosić odpowiedzialność za monitorowanie jakości i przydatności miejsc pracy oraz akredytowanie zainteresowanych firm	<p>Czy uczniowie są objęci przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, i czy przepisów tych się przestrzega?</p> <p>Czy - w stosownych przypadkach - uczniowie są wyposażeni w sprzęt ochrony osobistej podczas przygotowania zawodowego?</p>	Zaangażowanie pracodawców i władz publicznych w finansowanie programów przygotowania zawodowego, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony socjalnej uczniom oraz odpowiednich zachęt dla wszystkich podmiotów, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw, oraz zagwarantowanie wystarczającej dostępności przygotowania zawodowego. (3f)
11. Wytyczne i poradnictwo	Programy przygotowania zawodowego powinny obejmować przekazywanie odpowiednich wytycznych i poradnictwo dla uczniów, zarówno przed, jak i w trakcie procesu kształcenia	<p>Czy uczniowie mają dostęp do usług poradnictwa i doradztwa zawodowego świadczonych przez wykwalifikowanych specjalistów?</p> <p>Czy władze publiczne gromadzą dane statystyczne dotyczące odsetka uczniów, którzy ukończyli przygotowanie zawodowe?</p>	Ułatwienie dostępu do przygotowania zawodowego młodym ludziom znajdującym się w mniej uprzywilejowanej sytuacji, poprzez zapewnienie doradztwa zawodowego, szkolenia przygotowawczego i innych rodzajów ukierunkowanego wsparcia. (3h)
12. Procedury zapewniania jakości	Programy przygotowania zawodowego powinny obejmować rzetelne procedury zapewniania jakości	<p>Czy istnieje system zapewniania jakości przygotowania zawodowego na szczeblu krajowym/regionalnym?</p> <p>Czy instytucje szkoleniowe podlegają kontrolom jakości przeprowadzanym przez niezależne organy?</p> <p>Czy przedsiębiorstwa podlegają kontrolom jakości przeprowadzanym przez niezależne organy?</p> <p>Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) uczestniczą w ocenie systemu praktyk zawodowych?</p> <p>Czy uczniowie są zaangażowani w ocenę systemu przygotowania zawodowego?</p>	Zapewnienie, że kwalifikacje i kompetencje zdobyte w procesie przygotowania zawodowego są wysokiej jakości i spełniają określone normy dotyczące efektów uczenia się oraz zapewniania jakości, zgodnie z zaleceniem w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewnienia jakości przygotowania zawodowego, a zarazem zagwarantowanie, że model praktyk zawodowych jest uznawany za cenne narzędzie uczenia się, może być przeniesiony na grunt innych państw i otwiera drogę postępowi w obrębie krajowych ram kwalifikacji i dążenia do zdobycia zawodu wymagającego wysokich kwalifikacji. (3d)

	Standardy jakości EKZZ	Kryteria jakości EKZZ (tak lub nie)	Deklaracja Rady europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego Zasady przewodnie
13. Solidne fundamenty wiedzy	Programy przygotowania zawodowego powinny być zbudowane na solidnym fundamencie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w szkole podstawowej i ponadpodstawowej	Czy w systemach przygotowania zawodowego obowiązują konkretne wymogi wstępne dla uczniów? Jeśli młodzi ludzie nie mają dostępu do przygotowania zawodowego, czy istnieją inne rozwiązania umożliwiające ich integrację na rynku pracy?	
14. Równowaga pomiędzy szkoleniami w miejscu pracy a kształceniem w szkołach	Programy przygotowania zawodowego powinny obejmować istotny komponent szkoleniowy, ze zdecydowaną przewagą uczenia się w miejscu pracy oraz wyraźnym ukierunkowaniem na prognozowane zmiany na rynku pracy i w społeczeństwie	Czy systemy przygotowania zawodowego zakładają, że uczący się spędza większość czasu w zakładzie pracy? Czy systemy przygotowania zawodowego zawierają wytyczne w zakresie koordynacji szkoleń prowadzonych w szkole i w miejscu pracy?	Włączenie komponentu wysokiej jakości kształcenia i szkolenia w miejscu pracy, który powinien uzupełniać konkretne umiejętności niezbędne na stanowisku pracy z szerszymi umiejętnościami przekrojowymi i uniwersalnymi, dzięki którym uczestnicy mogą przystosować się do zachodzących zmian po zakończeniu praktyk. (3e)
15. Nauczyciele, instruktorzy i mentorzy	Programy przygotowania zawodowego powinny zapewniać wysoką jakość kształcenia w miejscu pracy, obecność przeszkolonych mentorów (opiekunów) w zakładach pracy, a w instytucjach szkoleniowych nauczycieli, którzy posiadają odpowiednie umiejętności i na bieżąco je aktualizują. Zarówno mentorom, jak i nauczycielom należy zapewnić odpowiednie warunki pracy, aby mogli prawidłowo wykonywać swoją pracę	Czy od nauczycieli i instruktorów pracujących z uczniami w placówkach kształcenia wymaga się posiadania formalnych kwalifikacji? Czy system przygotowania zawodowego przewiduje szkolenia dla mentorów w zakładach pracy? Czy system praktyk zapewnienia nauczycielom i instruktorom dostęp do kształcenia ustawicznego i wsparcie w tym zakresie, pozwalające im wykonywać swoje obowiązki techniczne i pedagogiczne zarówno w instytucjach szkoleniowych, jak i zakładach pracy?	
16. Kompetencje/ czas trwania	Programy przygotowania zawodowego powinny opierać się na kompetencjach, a ich czas trwania powinien być wystarczający, by umożliwić uczniom zdobycie umiejętności niezbędnych do sprawnego i bezpiecznego wykonywania zawodu	Czy okres przygotowania zawodowego jest wystarczający, by zdobyć umiejętności konieczne do wykonywania danego zawodu?	

	Standardy jakości EKZZ	Kryteria jakości EKZZ (tak lub nie)	Deklaracja Rady europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego Zasady przewodnie
17. Certyfikacja i uznawanie	Programy przygotowania zawodowego powinny być poświadczone przez właściwe organy trójstronne, aby zapewnić, że nabyta wiedza, umiejętności i kompetencje są uznawane na rynku pracy oraz w całym systemie edukacji i szkoleń	Czy system przygotowania zawodowego umożliwia partnerom społecznym formalne zaangażowanie w ocenę i certyfikację wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych do wykonywania uznanego zawodu?	Zapewnienie odpowiedniej integracji systemu praktyk w formalnym systemie kształcenia i szkolenia poprzez system uznawanych kwalifikacji i kompetencji, umożliwiających dostęp do szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie. (3c)
18. Rozwój	Programy przygotowania zawodowego powinny oferować kwalifikacje, które są wyraźnie osadzone w krajowych ramach kwalifikacji (KRK), zapewniając przy tym możliwość dostępu do innych poziomów i programów KRK	Czy system przygotowania zawodowego obejmuje kwalifikacje, które zostały formalnie uznane w krajowych ramach kwalifikacji? Czy system przygotowania zawodowego oferuje kwalifikacje, które umożliwiają rozwój i kontynuację nauki na wyższych poziomach	Zapewnienie, że (...) model praktyk zawodowych jest uznawany za cenne narzędzie uczenia się, może być przeniesiony na grunt innych państw i otwiera drogę postępowi w obrębie krajowych ram kwalifikacji i dążenia do zdobycia zawodu wymagającego wysokich kwalifikacji. (3d) Wspieranie programów praktyk zawodowych poprzez programy podnoszenia świadomości skierowane do młodych ludzi, ich rodziców, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, pracodawców i publicznych służb zatrudnienia, przy jednoczesnym podkreśleniu, że przygotowanie zawodowe jest drogą do doskonałości, otwierającą szerokie możliwości edukacyjne i zawodowe. (3i)
19. Mobilność na poziomie krajowym i europejskim	Programy przygotowania zawodowego powinny zawierać postanowienia dotyczące mobilności uczniów na poziomie krajowym i europejskim	Czy systemy przygotowania zawodowego oferują uczniom możliwość korzystania z mobilności na poziomie krajowym i europejskim?	Zapewnienie, że (...) model praktyk zawodowych jest uznawany za cenne narzędzie uczenia się, może być przeniesiony na grunt innych państw i otwiera drogę postępowi w obrębie krajowych ram kwalifikacji i dążenia do zdobycia zawodu wymagającego wysokich kwalifikacji. (3d).
20. Uznawanie kształcenia pozaformalnego i nieformalnego	Programy przygotowania zawodowego powinny zapewniać uznawanie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w drodze kształcenia pozaformalnego i nieformalnego	Czy system przygotowania zawodowego zapewnia uznawanie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego?	

ZAŁĄCZNIK 2

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

Wprowadzenie

W kontekście badania, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych we współpracy z organizacjami stowarzyszonymi zorganizowała szereg spotkań i wywiadów z najważniejszymi podmiotami zainteresowanymi z 20 państw członkowskich, w celu przeanalizowania poszczególnych elementów ich systemów praktyk zawodowych.

W niniejszym rozdziale przedstawiono zgromadzone informacje w sposób prosty, zwięzły i możliwie najbardziej zrozumiały.

Jeżeli pozwalają na to zgromadzone dane, w każdym podsumowaniu krajowym przedstawiono informacje na temat przygotowania zawodowego zgodnie z następującym schematem:

1. Ocena, czy praktyki zawodowe na poziomie krajowym odpowiadają definicji zawartej w najnowszym wydaniu *Glosariusza terminologii europejskiej polityki edukacji i kształcenia opublikowanego przez CEDEFOP, w którym przygotowanie zawodowe definiuje się jako „systematyczne, długookresowe szkolenie zawodowe u pracodawcy na przemian ze szkoleniem teoretycznym w instytucji edukacyjnej lub ośrodku szkoleniowym. Uczeń/ praktykant jest związany umową o pracę z pracodawcą i otrzymuje wynagrodzenie (pensję lub dietę pieniężną). Pracodawca ma obowiązek zapewnić mu przygotowanie do konkretnego zawodu”.*
2. Ramy prawne.
3. Zaangażowanie partnerów społecznych.
4. Najnowsze dane statystyczne dotyczące osób rozpoczynających przygotowanie zawodowe lub dane ogólne, wskazanie najnowszych trendów, podział ze względu na płeć, na wiek, dane dotyczące ukończenia/przedwczesnego porzucenia przygotowania zawodowego i odsetka uczniów zatrudnionych po zakończeniu procesu kształcenia.
5. oziomy w krajowych ramach kwalifikacji, z odniesieniem do poziomów w europejskich ramach kwalifikacji.
6. Status uczniów w miejscu pracy i związane z nim prawo do przystępowania do związków zawodowych.
7. Wynagrodzenie.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

BELGIA

Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (IVET) w Belgii obejmuje przygotowanie zawodowe, które odpowiada definicji CEDEFOP, oraz szeroki zakres kształcenia w szkołach.

Belgia posiada zdecentralizowane ramy przygotowania zawodowego, z kilkoma systemami obowiązującymi na obszarze niderlandzko-, francusko- i niemieckojęzycznym.

We Flandrii przygotowanie zawodowe regulują przepisy ustawy o systemie nauki i pracy (*Stelsel van Leren en Werken* - 2008), która jest obecnie poddawana przeglądowi. W części francuskojęzycznej, ustawa o współpracy w zakresie podwójnego systemu kształcenia (*Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance* - 2008) przeszła nowelizację w 2014 i 2015 r.

Zgodnie z definicją podaną przez Narodową Radę Pracy, przygotowanie zawodowe powinno odbywać się w miejscu pracy i w instytucji szkoleniowej, w oparciu o wspólnie przyjęty plan; prowadzić do uzyskania kwalifikacji zawodowych; kształcenie w szkole powinno obejmować co najmniej 240 godzin rocznie; szkolenie w miejscu pracy trwa średnio 20 godzin tygodniowo; umowa o kształceniu jest podpisywana przez pracodawcę i ucznia, który otrzymuje wynagrodzenie.

Przepisy przewidują zaangażowanie związków zawodowych w opracowanie i realizację praktyk zawodowych. Są one reprezentowane w zarządzie Flamandzkiej Agencji Kształcenia Zawodowego i jej komitetu ds. praktycznych. Te dwa organy zatwierdzają wszystkie plany szkoleń i kwalifikacji, realizację umów, jakość szkoleń w miejscu pracy i nadzór nad mentorami. Są reprezentowane w zarządzie Walońskiego Instytutu ds. Dualnego Systemu Kształcenia w MŚP i francuskojęzycznego Urzędu ds. Dualnego Systemu Kształcenia, a także Komisji, która definiuje profile zawodowe na potrzeby VET.

Nie ma dostępu do ujednoliconych danych. Według najnowszych informacji, w 2013 r. zarejestrowano 26 018 uczniów (11 783 we Flandrii i 14 235 w Walonii), co świadczy o ogólnej stabilności od 2008 r. Kobiety stanowiły 20-33% uczniów. Odsetek osób porzucających przygotowanie zawodowe jest wysoki: 54% w roku szkolnym 2010/2011 (dane od jednego z walońskich organizatorów VET). Obserwuje się stosunkowo wysoki odsetek zatrudnienia byłych praktykantów, w zależności od regionu i rodzaju praktyk.

Oczekuje się, że przygotowane będzie klasyfikowane się na poziomach 2, 3 i 4 we Flandrii i na poziomach 3 i 4 w Walonii, co odpowiada poziomom ERK.

Uczniowie nie zawierają umowy o pracę, ale umowę o praktyce zawodowej. Mogą wstępować do związków zawodowych.

W części francuskojęzycznej, praktykanci otrzymują procent płacy minimalnej: co najmniej 17% na I etapie; 24% na II; 32% na III, czyli odpowiednio 255,33, 360,44 i 480,58 euro. We Flandrii ich płaca zależy o wieku i ustaleń branżowych; np. w branży budowlanej zaczynają od 320,39 euro miesięcznie w wieku 15 lat, dochodząc do 750,91 euro w wieku 21 (dane z 2012 r.).

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

BUŁGARIA

IVET w Bułgarii w bardzo ograniczonym zakresie obejmuje przygotowanie zawodowe odpowiadające definicji CEDEFOP. Szkolenia odbywają się w placówkach oświatowych.

Ramy prawne kształcenia i szkolenia zawodowego w Bułgarii reguluje ustawa o edukacji i szkoleniu zawodowym (ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ - 1999), którą poddano nowelizacji w 2005 r. i 2014 r., a także ustawa o rzemiośle (2001), która określa zasady odbywania przygotowania zawodowego, w tym szkoleń prowadzonych przez mistrzów.

Nowo zmienione art. 5 (4), 17a i 59 (9 i 10) ustawy o VET tworzą możliwość „edukacji przez pracę”. Stosowny dekret zawiera szczegółowe informacje na temat „specyficznej formy szkolenia zawodowego w celu zdobycia kwalifikacji zawodowych, organizowanej na zasadach partnerstwa”. Określa liczbę młodych ludzi, którzy mogą zostać przeszkoleni, czas trwania szkolenia, warunki, dokumentację i umowy zawierane między uczniami a instytucjami szkoleniowymi oraz pomiędzy uczniami a pracodawcami. Wymienia obowiązki pracodawców i instytucji szkoleniowych. Określa wymagania wobec mentorów w zakładach pracy i wymogi związane z ocenianiem. Uczeń spędza w zakładzie pracy zwykle 1 dzień w pierwszym roku, 2 dni w drugim i 3 dni w ostatnim.

Rząd Bułgarii jest w trakcie zawierania umowy partnerstwa z rządem szwajcarskim w zakresie szkoleń dla techników maszynowych i techników produkcji mleczarskiej.

Partnerstwo trójstronne znajduje się w samym sercu bułgarskiego systemu VET. Partnerzy społeczni są zaangażowani w opracowanie nowelizacji nowej ustawy o VET i zasad jej wdrożenia. Partnerzy społeczni uczestniczyli także w pracach grup roboczych krajowej rady ds. promocji zatrudnienia, dotyczących nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia. Związki zawodowe i organizacje pracodawców są równo reprezentowane w zarządzie narodowej agencji ds. kształcenia i szkolenia, której funkcje obejmują m.in. współpracę z partnerami społecznymi w zakresie realizacji skoordynowanych polityk na rzecz uczenia się przez całe życie (art. 44). Związki zawodowe są obecne w 17 komisjach eksperckich tej agencji: 16 sektorowych i jednej przekrojowej ds. doradztwa w zakresie kształcenia i kariery (art. 49).

Propozycje zmian ustawy o VET zakładają umożliwienie młodym ludziom uzyskanie kwalifikacji na poziomie szkoły średniej i świadectwa zawodowego na poziomie 2 i/lub 3 bułgarskich ram kwalifikacji, odpowiadających poziomom 2 i 3 ERK.

Uczniowie otrzymują 10 BGN dodatku za dzień obecności na zajęciach szkolnych, a w zakładzie pracy podpisują umowę o pracę i otrzymują płacę minimalną, która od stycznia 2016 r. wynosi 420 BGN miesięcznie. Teoretycznie mogą wstępować do związków zawodowych, ale dotychczas nie zweryfikowano tego w praktyce.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

CYPR

Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (IVET) na Cyprze w ograniczonym zakresie obejmuje przygotowanie zawodowe, które odpowiada definicji CEDEFOP. Przewiduje szkolenia w placówkach oświatowych.

Stosowne ramy prawne mają swoje korzenie w ustawie o przygotowaniu zawodowym (1966). W październiku 2007 r. rząd wskazał na „przewlekłe problemy w istniejącym systemie praktyk” i opracował na tej podstawie Program Nowoczesnych Praktyk (NMA), stanowiący alternatywne rozwiązanie w zakresie edukacji, szkoleń i rozwoju zawodowego młodych ludzi, którzy nie uczestniczą w formalnej edukacji; NMA ukierunkowano na zaspokojenie potrzeb rynku pracy. Wyznaczono następujące cele: stworzenie młodym ludziom, którzy porzucają formalny system edukacji bez podstawowych umiejętności ogólnych lub zawodowych, alternatywne możliwości uczenia się, tak, aby mogli rozwijać swoje umiejętności uczenia się i/ lub zwiększyć ich możliwości zatrudnienia; wspieranie mobilności młodzieży pomiędzy systemem edukacji, przygotowaniem zawodowym a zatrudnieniem; zapewnienie młodym ludziom dostępu do kwalifikacji zawodowych odpowiadających potrzebom gospodarki.

Pierwszy nabór nastąpił w roku 2012/2013 i objął mechanikę samochodową, branżę elektryczną i fryzjerstwo. W Planie strategicznym na rzecz kształcenia i szkolenia technicznego i zawodowego Rada Ministrów zgodziła się, by od września 2015 r. odpowiedzialność za przygotowanie zawodowe przekazała Ministerstwu Edukacji i Kultury, tym samym włączając je w funkcjonowanie programu krajowego.

NMA przewiduje roczne szkolenie przygotowawcze oraz trzyletnie szkolenie podstawowe. Podczas tego ostatniego stosunek kształcenia w miejscu pracy do kształcenia w szkole wynosi 60:40 w ciągu pierwszych dwóch lat i 80:20 w trzecim roku.

Związki zawodowe i organizacje pracodawców są w równym stopniu reprezentowane w radzie ds. przygotowania zawodowego, która decyduje o kierunkach uruchamianych w każdym roku szkolnym. Mają również równą reprezentację w pięciu okręgowych komitetach ds. praktyk, które monitorują wdrażanie systemu na Cyprze i przekazują Radzie zalecenia dotyczące zatrudnienia uczniów i umów, a także potrzeb rynku pracy.

Według najnowszych danych, 61 osób uczestniczyło w szkoleniu przygotowawczym, a 37 przystąpiło do programu podstawowego w roku szkolnym 2013/14.

Proponuje się, by kwalifikacje praktykantów sklasyfikować na poziomie 3 cypryjskich ram kwalifikacji, co odpowiada poziomowi 3 ERK.

Uczniowie podpisują umowę o praktykach zawodowych z pracodawcą, a zatem nie mają statusu pracowników. W 2015 r. roku otrzymywali wynagrodzenie w wysokości 87 euro tygodniowo przez cały okres przygotowania zawodowego.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

CZECHY

IVET w Czechach nie obejmuje przygotowania zawodowego według definicji CEDEFOP. Jest oparte na edukacji szkolnej, choć przewiduje się poszerzenie o pewien zakres kształcenia w miejscu pracy.

Ramy prawne dotyczące IVET w Czechach opierają się na ustawie o systemie oświaty (*Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – Školský zákon* – 2004, ostatnio nowelizowanej w 2015 r.). Artykuł 65 stanowi, że „edukacja w szkole średniej dzieli się na naukę teoretyczną i szkolenia praktyczne”. Te ostatnie „odbywają się w szkołach i obiektach szkolnych, lub na stanowiskach pracy w zakładach należących do osób fizycznych lub prawnych, które zostały upoważnione do wykonywania czynności związanych z danym obszarem edukacji, i które zawarły umowy z placówką szkolną, określające treść i zakres szkolenia zawodowego, a także warunki jego organizacji”.

W styczniu 2013 r. czeski rząd przyjął dokument strategiczny zatytułowany *Nowe działania na rzecz wspierania kształcenia i szkolenia zawodowego*, aby zachęcić uczniów szkół średnich do podejmowania kształcenia i szkolenia zawodowego, zwiększyć mobilność pomiędzy różnymi rodzajami edukacji i szkoleń, wspierać współpracę pomiędzy podmiotami zaangażowanymi w kształcenie zawodowe, a także poprawić jakość przekazywania wiedzy.

Zaangażowanie partnerów społecznych w opracowanie i realizację kształcenia i szkolenia zawodowego jest bardzo ograniczone. Podjęto próby zwiększenia udziału pracodawców w VET, ale nie związków zawodowych. Przewiduje się pewne zaangażowanie związków zawodowych w opracowanie i wdrażanie ustawicznego szkolenia zawodowego poprzez udział w sektorowych radach umiejętności, choć bez zaangażowania związków zawodowych we wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe.

Istnieją kwalifikacje IVET na poziomie 2 (wyszkolenie średnie z certyfikatem zawodowym po 2 latach nauki, dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych), 3 i 4 czeskich ram kwalifikacji, które odpowiadają poziomom 3 i 4 ERK.

Kiedy w ramach wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego uczniowie odbywają praktyki, nie podpisują umowy z pracodawcą, nie mają statusu pracowników i nie mogą wstępować do związków zawodowych. Minimalne wynagrodzenie za przygotowanie zawodowe w wymiarze 40-godzinnego tygodnia pracy odpowiada 30% ustawowej płacy minimalnej, która w 2016 r. wynosiła 9 900 koron miesięcznie.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

DANIA

IVET w Danii obejmuje szeroki i powszechnie uznawany system przygotowania zawodowego, odpowiadający definicji CEDEFOP. Kształcenie szkolne jest jego częścią.

Ramy prawne praktyk zawodowych w Danii określa ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym (*Erhvervsuddannelsesloven* - 2013). Nie wprowadza ona konkretnej definicji prawnej przygotowania zawodowego, ale wyjaśnia, co powinno ono zapewnić (art. 1): kwalifikacje zawodowe, które są formalnie uznawane na rynku pracy oraz możliwości uczenia się przez całe życie i aktywnego obywatelstwa.

Po rozmowach między rządem a partnerami społecznymi, w 2014 r. przyjęto reformę *zatytułowaną* *Poprawa kształcenia i szkolenia zawodowego*, przewidującą wprowadzenie minimalnych wymogów wstępnych w zakresie języka duńskiego i matematyki; możliwość stopniowej specjalizacji poprzez zastąpienie dwunastu ścieżek zawodowych czterema szerszymi obszarami oraz wprowadzenie kursu przygotowującego; opcję uzyskania ogólnych ponadgimnazjalnych kwalifikacji umożliwiających dostęp do szkolnictwa wyższego.

Związki zawodowe i organizacje pracodawców są w równym stopniu reprezentowane w zarządzie Krajowej Rady ds. Edukacji Zawodowej i Szkoleń, będącej organem doradczym ministra. Są członkami sektorowych „komisji branżowych” - w sumie jest ich 50 - określających szczegółową treść szkolenia, a dokładniej czas i strukturę programów szkoleniowych, ich cele i ewaluację, a także podział między szkoleniami w miejscu pracy a edukacją szkolną. Są one również zaangażowane w akredytację firm organizujących praktyki. Na poziomie lokalnym powołują członków komisji ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, które doradzają w zakresie potrzeb lokalnych rynków pracy.

Przygotowanie zawodowe trwa z reguły 3,5-4 lata. Stosunek szkoleń w miejscu pracy do kształcenia w szkołach wynosi 70:30.

Najnowsze dane wskazują, że w 2015 r. liczba praktykantów wyniosła 69 669, czyli o 3% mniej niż w 2014 r. Kobiety stanowiły 43% uczniów. W listopadzie 2015 r. 20% uczniów stanowili 15-19-latkowie, 41% miało 20-24 lat, a 39% było starszych. Dane za 2014 r. wskazują, że praktyki ukończyło 52% uczniów, a pracę zaproponowano 81% spośród nich.

Większość praktyk sklasyfikowano na poziomie 3 i 4 duńskich ram kwalifikacji, które odpowiadają poziomom 3 i 4 ERK.

Praktykanci podpisują umowę z pracodawcą, mają status pracowników i mogą na tej podstawie wstępować do związków zawodowych. Praktykanci otrzymują wynagrodzenie zgodnie z treścią układów zbiorowych, początkowo na ogół na poziomie 40-50% minimalnej płacy wykwalifikowanego pracownika, a następnie 80% w końcowym okresie. Na przykład, od marca 2015 r. uczeń w zakładzie metalurgicznym otrzymywał w 1. roku 65,45 korony za godzinę pracy, a w 4. roku 92,20 korony.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

ESTONIA

Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe w Estonii w ograniczonym zakresie obejmuje przygotowanie zawodowe, które odpowiada definicji CEDEFOP. Kształcenie odbywa się głównie w placówkach oświatowych.

Ramy prawne regulujące praktyki zawodowe w Estonii opierają się na ustawie o instytucjach szkolnictwa zawodowego (*Kutseõppeasutuse seadus* - 2013). W ustawie podkreślono znaczenie podejścia opartego na efektach uczenia się (art. 22), określono parametry programów nauczania (art. 23) oraz wymagania kwalifikacyjne dla pedagogów (art. 39). Rozporządzenie do ustawy określa warunki prowadzenia kształcenia w miejscu pracy (*Töökohapõhise õppe rakendamise kord* – 2013).

Czas trwania praktyk jest różny: od sześciu miesięcy do czterech lat, w zależności od poziomu wyjściowego praktykanta; zwykle trwa 3-3,5 roku. Zgodnie z nową ustawą, szkolenia w miejscu pracy powinny stanowić co najmniej dwie trzecie programu nauczania.

Udział związków zawodowych w opracowaniu programów przygotowania zawodowego jest ograniczony i odbywa się za pośrednictwem estońskiego urzędu ds. kwalifikacji (*Kutsekoda*), który powstał w sierpniu 2001 r. w celu organizowania i koordynacji działań branżowych rad umiejętności oraz prowadzenia rejestru kwalifikacji zawodowych, opracowania i aktualizacji standardów kwalifikacji zawodowych na podstawie decyzji podjętych przez 16 branżowych rad umiejętności. Estońska Konfederacja Pracowniczych Związków Zawodowych (TALO) i Estońska Konfederacja Związków Zawodowych (EAKL) są reprezentowane w radzie nadzorczej. Związki zawodowe działają w niektórych branżowych radach umiejętności, których rola polega na proponowaniu zmian i aktualizacji standardów zawodowych oraz zatwierdzaniu procedury przyznawania kwalifikacji zawodowych.

W roku 2014/2015 w praktykach uczestniczyło 617 osób, co stanowi niewielki wzrost w porównaniu z poprzednimi latami. Istnieją plany, aby zwiększyć tę liczbę do 1 000 w 2016 r. Uczennice stanowią 38%; 4% uczniów ma poniżej 19 lat, 24% jest w wieku 20-24 lat, a większość (72%) ukończyła 25. rok życia. Najnowsze dane (2014/2015) wskazują, że 23% porzuca przygotowanie zawodowe przed jego ukończeniem.

Kwalifikacje VET sklasyfikowano na poziomach 2-5 KRK, a przygotowanie zawodowe na poziomach 3-4, odpowiadających poziomom 3-4 ERK.

Praktykanci podpisują umowę z pracodawcą oraz organizatorem kształcenia, mają status pracowników i na tej podstawie mogą wstępować do związków zawodowych. Zgodnie z rozporządzeniem wykonawczym, uczniowie nie mogą otrzymywać płacy niższej niż minimalna (430 euro miesięcznie w 2016 r.) za okres szkolenia w miejscu pracy; na okres kształcenia w szkole może im zostać przyznane stypendium.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

FRANCJA

IVET we Francji obejmuje szkolenia w ramach systemu przygotowania zawodowego, odpowiadającego definicji CEDEFOP. Kształcenie w szkole jest jego częścią.

Ramy prawne dla praktyk zawodowych we Francji określają przepisy Kodeksu Pracy, który przeszedł nowelizację w 2014 r. po przyjęciu ustawy o kształceniu zawodowym, zatrudnieniu i demokracji społecznej (*Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*), opartej na krajowym porozumieniu wielosektorowym podpisanym przez partnerów społecznych w grudniu 2013 r. Przemawiając na trzeciej konferencji społecznej w 2014 r., prezydent Francji zapowiedział szereg działań na rzecz przygotowania zawodowego, a także zadeklarował konkretny cel w postaci 500 tys. uczniów w 2017 r.

Przygotowanie zawodowe ma na celu zapewnienie młodym ludziom, którzy ukończyli formalny obowiązek szkolny, kształcenie ogólne, teoretyczne i praktyczne służące uzyskaniu kwalifikacji zawodowych. Opiera się na zasadzie współodpowiedzialności za kształcenie teoretyczne w ośrodku edukacyjnym i szkolenia zawodowe w miejscach pracy. W zależności od wybranego zawodu i kwalifikacji, praktyki trwają od 1 roku do 3 lat (w większości przypadków 2 lata).

Prawo przewiduje zaangażowanie związków zawodowych w opracowanie i realizację praktyk zawodowych, w drodze formalnego uczestnictwa w takich organach jak krajowa rada na rzecz zatrudnienia, kształcenia i doradztwa zawodowego. Na poziomie sektorowym, partnerzy społeczni zarządzają akredytowanymi agencjami (OPCA), pobierającymi podatki na przygotowanie zawodowe i odpowiedzialnymi za wydatkowanie zgromadzonych środków.

Najnowsze dane wskazują, że w 2013 r. zawodu naukę podjęło 273 295 osób, czyli mniej niż w latach 2010, 2011 i 2012 (dodatkowo 9 440 osób w sektorze publicznym). 33,7% stanowiły kobiety. 52% miało mniej niż 19 lat; 30% było w wieku 19-21 lat, a 18% - 22 lat i więcej. Tylko 27% uczniów, którzy podpisali umowy w roku 2011/2012 nie ukończyło praktyk. 67% uczniów zostało zatrudnionych w okresie 7 miesięcy po ukończeniu przygotowania zawodowego w 2013 r.

W 2012 r. 42% stanowiły praktyki poziomie 5 francuskich ram kwalifikacji, 27% reprezentowało poziom 4, a 29% poziomy 1-3; odpowiadają one poziomom 3-4 oraz 5-8 ERK. Dodatkowo, 2% stanowiły praktyki na poziomie przygotowującym.

Praktykanci podpisują umowę z pracodawcą, mają status pracowników i na tej podstawie mogą wstępować do związków zawodowych.

Pensja ucznia stanowi pewien procent krajowej płacy minimalnej lub płacy minimalnej ustalonej na podstawie branżowego układu zbiorowego, jeżeli ta ostatnia kwota jest wyższa; płaca zależy od wieku i poziomu, tj. uczeń poniżej 18. roku życia jest uprawniony do 25% płacy minimalnej w 1. roku, a praktykant w wieku 21 lat, po 3 latach praktyki, do 78%. Krajową płacę minimalną ustalono w styczniu 2016 r. na 1 466,62 euro miesięcznie, a zatem pierwszy może oczekiwać wynagrodzenia w wysokości 366,66 a drugi 1 143,96 euro.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

GRECJA

Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe w Grecji w ograniczonym zakresie obejmuje przygotowanie zawodowe, które odpowiada definicji CEDEFOP. Kształcenie odbywa się w placówkach oświatowych.

Ramy prawne dla praktyk zawodowych w Grecji opierają się przede wszystkim na ustawie o uczeniu się przez całe życie (3879/2010), ustawie o edukacji (4186/2013) oraz ustawie o reformie edukacji ponadpodstawowej (4310/2014). Pierwsza przewiduje tworzenie szkół zawodowych (SEK po grecku), łączących kształcenie w placówkach oświatowych przez pierwsze dwa lata z nauką zawodu w zakładach pracy w trzecim roku. Zgodnie z treścią drugiej, kształcenie odbywa się w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w ciągu pierwszych trzech lat i jest uzupełnione opcjonalnym 4. rokiem nauki w miejscu pracy. Trzecia ustawa przewiduje trzyletni cykl kształcenia w szkołach zawodowych, uzupełniony 4. rokiem w miejscu pracy (3 + 1). Obecnie nad szkoleniami zawodowymi czuwa Ministerstwo Pracy za pośrednictwem Organizacji Zatrudnienia Siły Roboczej (OAED w języku greckim) i Ministerstwa Turystyki.

Powyższe ustawy niewiele mówią o zaangażowaniu partnerów społecznych w opracowanie i realizację praktyk zawodowych; zasiadają oni w komisjach, które dostarczają informacji zwrotnych na temat regionalnych i sektorowych potrzeb gospodarki narodowej. Warto zaznaczyć, komisje te nie zebrały się od 2010 r., czyli od przyjęcia pierwszej ustawy o uczeniu się przez całe życie. Partnerzy społeczni zasiadają jednak w zarządzie Krajowej Organizacji ds. Certyfikacji Kwalifikacji i Poradnictwa Zawodowego (EOP-PEP), odpowiedzialnej za definiowanie profili zawodowych.

Oczekuje się, że praktyki SEK zostaną sklasyfikowane na poziomie 3. greckich ram kwalifikacji, który odpowiada poziomowi 3 ERK. Ukończone szkolenie zawodowe w szkołach średnich ma odpowiadać poziomowi 4 (kształcenie w szkołach) i poziomowi 5 (nauka w miejscu pracy); są to odpowiednio poziomy 4 i 5 ERK.

Uczniowie szkół zawodowych podpisują umowę z pracodawcą i Organizacją Zatrudnienia Siły Roboczej na cały okres szkolenia w miejscu pracy. Nie są przy tym uprawnieni do wstępowania do związków zawodowych. Praktykanci otrzymują wynagrodzenie za czas spędzony w miejscu pracy. Odpowiada on 70% minimalnej płacy (obecnie 10,95 euro za godzinę dla niezamężnych osób poniżej 25. roku życia). Zgłoszono nieliczne przypadki pracodawców, którzy nie płacą tej kwoty.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

HISZPANIA

Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe w Hiszpanii w ograniczonym zakresie obejmuje przygotowanie do zawodu odpowiadające definicji CEDEFOP. Zdecydowana większość IVET odbywa się w placówkach oświatowych.

Obowiązki podzielone są pomiędzy szczeblem krajowym i regionalnym, co oznacza, że na terytorium Hiszpanii obowiązują różne systemy i zwyczaje w zakresie praktyk zawodowych.

Podstawę prawną stanowi dekret królewski (2012), przewidujący dwa rodzaje uczenia się w miejscu pracy - umowy o szkoleniach i przygotowaniu zawodowym oraz dualny system kształcenia zawodowego w systemie edukacji. W rozdziale II dotyczącym pierwszego zagadnienia, który został następnie uzupełniony w drodze rozporządzenia Ministerstwa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (ESS/41/2015), ustanowiono pewne podstawowe wymogi, m.in. w odniesieniu do czasu pracy, wynagrodzenia, okresu obowiązywania umowy, działalności szkoleniowej, czasu trwania szkolenia, mentorów, umów szkoleniowych, certyfikacji i finansów. Rozdział III dotyczący drugiej kwestii reguluje podstawowe wymogi dotyczące m.in. instytucji szkoleniowych, programów kształcenia, umów z zakładami pracy, praw i obowiązków, wynagrodzeń i oceny.

Za pośrednictwem Generalnej Rady Zawodowej, który liczy 77 członków, w tym 19 przedstawicieli związków zawodowych, przeprowadza się formalne konsultacje ze związkami zawodowymi oraz organizacjami pracodawców w sprawie ogólnych aspektów prawnych systemu VET. Zakres ich realnego zaangażowania jest jednak ograniczony. Hiszpańskie związki zawodowe krytycznie odnoszą się do klauzul dotyczących kształcenia w umowach i nie uważają tych inicjatyw za rzeczywiste przygotowanie zawodowe, ponieważ kształcenie może odbywać się na odległość, bez formalnego uznawania i bez kontaktu z jakimkolwiek ośrodkiem kształcenia lub szkołą, a opiekunem ucznia jest po prostu jego przełożony w pracy.

139 864 osób odbywało kształcenie i praktyki w roku szkolnym 2014/15, a dualny system kształcenia zawodowego liczył w 2014 r. 16 199 uczniów. Wskazuje to na znaczny wzrost w ciągu ostatnich dwóch lat – 106 101 i 60 584 w przypadku pierwszego oraz 9 801 i 4 292 w przypadku drugiego. W tym ostatnim udział osób powyżej 20. roku życia wzrósł do 87%. Zwiększenie liczby umów w sektorze usług doprowadziło do zwiększenia udziału kobiet do 50%. Zatrudnienie na czas nieokreślony po zakończeniu praktyk zaproponowano zaledwie 2% uczestników kształcenia i przygotowania zawodowego.

Ustalanie hiszpańskich ram kwalifikacji trwa. Świadectwa wydawane po zakończeniu szkoleń i praktyk nie są uznawane przez Ministerstwo Edukacji i nie zostały zintegrowane z HRK.

Młodzi ludzie mają status pracowników i mogą wstępować do związków zawodowych. Wynagrodzenia ustalane są w układach zbiorowych i nie mogą być niższe niż płaca minimalna (648 euro w październiku 2015 r.); oblicza się je na podstawie liczby przepracowanych godzin (art. 9 dekretu). Osoby uczestniczące w dualnym systemie kształcenia nie zawierają umów o pracę; wypłata wynagrodzenia nie jest obowiązkowa, choć przyznaje się stypendia za wyniki.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

HOLANDIA

IVET w Holandii obejmuje kształcenie w ramach systemu przygotowania zawodowego, odpowiadające definicji CEDEFOP. Nauka w placówkach oświatowych jest jego częścią.

Do zdobycia kwalifikacji prowadzą dwie ścieżki: nauka w zakładzie pracy (*beroepsbegeleidende leerweg* – BBL) i nauka w szkole (*beroepsopleidende leerweg* – BOL). Oryginalność systemu holenderskiego polega na tym, że oba rodzaje kwalifikacji mają tę samą wartość, co umożliwia uczniom wybór i zmiany. W ramach BBL, uczniowie spędzają w zakładzie pracy co najmniej 60% czasu, natomiast w przypadku BOL co najmniej 20% i nie więcej niż 59%.

Ramy prawne przygotowania zawodowego opierają się na ustawie o edukacji i szkoleniach zawodowych (*Wet Educatie en Beroepsonderwijs*) z 1995 r. Nacisk kładzie się na teoretyczne i praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu, w przypadku którego kwalifikacje zawodowe są konieczne lub stosowne. Praktyki służą również zdobywaniu wiedzy ogólnej i rozwojowi osobistemu uczniów, co ma pozytywny ogólny wpływ na społeczeństwo (art. 1.2.1.2). Czas trwania praktyk jest różny: dwa, trzy lub cztery lata, w zależności od poziomu.

System jest obecnie w stanie przejściowym. W sierpniu 2015 r. Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki przekazało główną rolę doradcą nowej fundacji na rzecz współpracy w dziedzinie kształcenia i szkoleń oraz rynku pracy (SBB w języku niderlandzkim). SBB jest odpowiedzialna za badania rynku pracy, rozwój i zachowanie struktury kwalifikacji oraz akredytację firm organizujących przygotowanie zawodowe.

Partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są zaangażowani w opracowywanie i realizację praktyk zawodowych. Na poziomie krajowym mają równą reprezentację w radzie SBB, jej komitetach doradczych (kwalifikacje i egzaminy, praktyki w zakładach pracy i skuteczność), oraz w ośmiu izbach sektorowych.

Najnowsze dane pokazują, że w roku 2014/15, BBL liczyło 102 661 uczniów (plus 377 196 osób w programie BOL). Uczennice stanowiły 37%. 55% uczniów miało mniej niż 24 lata; 17% było w wieku 24-30 lat; duży odsetek stanowiły osoby powyżej 30. roku życia (28%). Stanowi to znaczny spadek w porównaniu z 167 091 uczniami w roku 2009/2010. Odsetek osób, które nie ukończyły praktyk wynosi 6,86%. 95% uczestników programu BBL znalazło pracę zarobkową w ciągu 18 miesięcy po zakończeniu praktyk. Przygotowanie zawodowe odbywa się na poziomach 1, 2, 3 i 4 holenderskich ram kwalifikacji, które odpowiadają poziomom 1-4 ERK.

Uczniowie BBL zwykle podpisują z pracodawcą umowę o pracę i mogą wstępować do związków zawodowych.

Praktykanci otrzymują wynagrodzenie według stawek zawartych w umowach sektorowych, lub, jeżeli są zatrudnieni w zakładach nimi nieobjętych, ustawową płacę minimalną. Większość uczniów BBL otrzymuje 100-130% minimalnego wynagrodzenia, tj. 475,40 – 1 524,60 euro miesięcznie, w zależności od wieku (od 1 stycznia 2016 r.).

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

IRLANDIA

IVET w Irlandii obejmuje przygotowanie zawodowe odpowiadające definicji CEDEFOP. Kształcenie w placówkach szkolnych jest jego częścią.

Ramy prawne praktyk zawodowych w Irlandii opierają się głównie na ustawie o przygotowaniu do pracy (1959), ustawie o kształceniu w branży przemysłowej (1967) i ustawie o służbach pracy (1987/2009). Tradycyjnie w Irlandii organizowane są praktyki w kilku zawodach (25 w 2015 r.). W *Przeglądzie kształcenia zawodowego w Irlandii* opublikowanym w 2013 r. zaproponowano następującą definicję praktyk: „program zorganizowanego uczenia się, które łączy naprzemienne uczenie się w miejscu pracy z nauką w ośrodku kształcenia lub szkolenia, (...) przygotowujący uczestnika do konkretnego zawodu i prowadzący do uzyskania kwalifikacji od piątego poziomu wzwyż krajowych ram kwalifikacji” (poziom 4. ERK).

Aby dany program został uznany za przygotowanie zawodowe na poziomie podstawowym, powinien trwać nie krócej niż 2 lata i obejmować uczenie się w miejscu pracy w wymiarze co najmniej 50%. Opublikowany w czerwcu 2014 r. plan przewiduje ustanowienie rady ds. przygotowania zawodowego oraz podejście trójfazowe; aktualizację praktyk i rozpoznawanie nowych możliwości; opracowywanie propozycji; osadzanie struktur w istniejącym systemie. Uchwalenie przepisów regulujących ustanowienie rady ds. przygotowania zawodowego i stworzenie podstaw dla nowego systemu zapowiedziano na 2016 r.

Reformy przewidują formalne zaangażowanie związków zawodowych w radzie, której zadaniem jest opiniowanie w sprawie „opracowania, czasu trwania, poziomów podstawowych i ciągłej organizacji praktyk zgodnie z potrzebami krajowymi”, organizacji praktyk w nowych zawodach i promowania ścieżek rozwoju zawodowego, liczby miejsc na praktykach potrzebnych dla poszczególnych zawodów, w oparciu o rzetelne informacje o rynku pracy i prognozy dotyczące zasobów ludzkich.

Najnowsze dane wskazują, że w 2014 r. w Irlandii było zarejestrowanych 2 698 uczniów. Znalazło się wśród nich tylko 13 kobiet (0,5%). 22% było poniżej 19. roku życia, 66% miało 19-24 lat, a 12% 25 lat i więcej. Jest to znaczny wzrost w stosunku do lat 2012, 2011 i 2010, ale spadek w porównaniu z 2008 r. (3 765) i 2007 r. (6 763). Zaobserwowano spadek w zakresie porzucania praktyk: z 22% w 2010 r. i 8% w 2013 r. do 4% w 2014 r.

Istniejące (ustawowe) kwalifikacje są sklasyfikowane na poziomie 6 krajowych ram kwalifikacji (poziom 5 ERK). Nowa generacja praktyk stworzona w oparciu o niedawny przegląd zostanie sklasyfikowana na poziomie 5 (poziom 4 ERK).

Praktykanci podpisują umowę z pracodawcą, mają status pracowników i na tej podstawie mogą wstępować do związków zawodowych. Wynagrodzenie praktykantów regulują krajowe układy zbiorowe. Zgodnie z umową zawartą w branży dostaw prądu elektrycznego, praktykanci w 1. roku otrzymują 30% krajowej stawki dla rzemieślników; w 2. roku 45%, w 3. roku 65%, a w 4. 80% - tj. odpowiednio 6,22, 9,33, 13,48 i 16,59 euro za godzinę (dane z 2015 r.).

Los aprendices firman un contrato con el empleador y son considerados como trabajadores, en virtud de lo cual pueden afiliarse a un sindicato. La remuneración de los aprendices se regula a través de convenios colectivos nacionales. Según el contrato de trabajo firmado en el sector de la contratación eléctrica, por ejemplo, los aprendices perciben en el primer año un sueldo equivalente al 30% de la tarifa nacional aplicada a los artesanos, en el segundo año, un 45%, el tercer año, un 65%, y en el cuarto año, un 80% – es decir, 6,22, 9,33, 13,48 y 16,59 euros por hora respectivamente en el año 2015.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

LITWA

IVET na Litwie obejmuje kształcenie w placówkach oświatowych z elementami szkolenia zawodowego, odbywającego się częściowo w zakładach pracy.

Ramy prawne dotyczące IVET na Litwie określa ustawa o kształceniu zawodowym zmieniona ostatnio w 2011 r. (*Profesinio mokymo įstatymas*). Zgodnie z jej treścią, „kształcenie zawodowe odbywa się w miejscu pracy (...) Szkolenie teoretyczne może być prowadzone w placówce kształcenia zawodowego lub w innej szkole” (art. 2). Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz Ministerstwa Opieki Społecznej i Pracy definiuje umowy w sprawie VET i ich procedury rejestracyjne, a także opisuje szczegóły umów dotyczących praktyk zawodowych i obowiązków uczniów, firm i dostawców usług VET. Dodatkowe przepisy są nadal przedmiotem dyskusji.

Zgodnie z art. 28 ustawy o kształceniu zawodowym, partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) posiadają szerokie uprawnienia formalne. Biorą udział w posiedzeniach litewskiej rady ds. kształcenia zawodowego (*Profesinio mokymo taryba*), która doradza krajowym władzom oświatowym w strategicznych kwestiach związanych z VET, przede wszystkim w zakresie sektorów, które warto rozwijać. Ponadto są członkami centralnego komitetu zawodowego (*Centrinis profesinis komitetas*), który koordynuje kwestie strategiczne dotyczące systemów kwalifikacji i akredytacji instytucji szkoleniowych. Są też członkami 17 branżowych komitetów sektorowych wyznaczających standardy zawodowe.

Najnowsze dane pokazują, że w roku 2014/15 było 23 278 osób rozpoczęło wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe, a w sumie 46 462 przygotowywało się do zawodu. Stanowi to wzrost w porównaniu z rokiem 2008/09 (43 818). Stosunkowo wielu uczniów porzuca naukę; w roku 2014/15, tylko 16 177 ukończyło cykl kształcenia. Nie ma danych statystycznych dotyczących liczby uczniów.

Kwalifikacje IVET klasyfikuje się na poziomie 4 litewskich ram kwalifikacji (poziom 4 ERK).

Zgodnie z ustawą o kształceniu zawodowym, „przyjmując ucznia, dostawca usług kształcenia zawodowego zawiera umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego” (art. 15.3). Uczniowie mogą wstępować do związków zawodowych.

Uczniowie otrzymują wynagrodzenie, które ustala się uwzględniając wysokość płac w danej firmie, zgodnie z definicją zawartą w umowie zawartej między pracodawcą a uczniem, i/lub koszty pośrednie (materiały, czas poświęcony uczniom przez nauczycieli).

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

LUKSEMBURG

IVET w Luksemburgu obejmuje dobrze rozwinięty system przygotowania zawodowego odpowiadający definicji CEDEFOP. Jego częścią jest bogata oferta edukacyjna placówek oświatowych.

Ramy prawne praktyk zawodowych określa ustawa o reformie kształcenia i szkolenia zawodowego (2008), określająca m.in. odpowiedzialność wszystkich zainteresowanych stron, wynagrodzenia, oceny i warunki prowadzenia szkoleń w miejscu pracy. Zgodnie z art. 2, formalne przygotowanie zawodowe jest „prowadzone w sposób zorganizowany i uporządkowany, w instytucji oświatowej/szkoleniowej lub w miejscu pracy, i stanowi przygotowanie zawodowe pod względem celów, czasu i zasobów”. Stosunek czasu spędzonego w zakładach pracy do edukacji szkolnej zależy od sektora, chociaż szkolenie w zakładzie pracy przeważa.

Ustawa przewiduje zaangażowanie partnerów społecznych w opracowanie i realizację praktyk zawodowych. VET w Luksemburgu opiera się ono na partnerstwie między władzami państwowymi a izbami reprezentującymi organizacje pracodawców i pracowników, odpowiedzialnymi za szkolenie. Planowanie i realizację nadzoruje komitet ds. kształcenia zawodowego, w którym zasiadają m.in. przedstawiciele izb. W zakresie przygotowania zawodowego, partnerzy społeczni (za pośrednictwem izb) są członkami zespołów ds. programów nauczania, odpowiedzialnych za opracowanie standardów zawodowych, profili szkoleniowych oraz programów szkoleń. Ponadto definiują kryteria i procedury oceny uczniów, a także odpowiadają za akredytację zakładów pracy jako placówek organizujących przygotowanie zawodowe.

W roku szkolnym 2012/13 w Luksemburgu do zawodu przygotowywało się 4 084 uczniów, co wskazuje na spadek w stosunku do lat 2012, 2011, 2010 i 2009. 1 495 spośród nich rozpoczęło kształcenie w roku 2012/13. Odsetek nieukończonych praktyk jeśli bardzo wysoki – tylko 29,7% uczniów, którzy rozpoczęli w naukę w roku 2010/11 uzyskało kwalifikacje. Według innych danych, 81% uczniów miało pracę trzy lata po zakończeniu przygotowania zawodowego.

Przygotowanie zawodowe stanowi poziom 2 (*certificat de capacité professionnelle - CCP*) i 3 (*diplôme d'aptitude professionnelle - DAP*) luksemburskich ram kwalifikacji, które odpowiadają one poziomom 2 i 3 ERK. Poziom 5 stanowi prestiżowa kwalifikacja mistrzowska.

Praktykanci podpisują umowę z pracodawcą i mają prawo wstępować do związków zawodowych. W Luksemburgu wynagrodzenie praktykantów jest ustalane w zależności od rodzaju kwalifikacji, roku nauki, oceny i sektora. Na przykład, w 2014 r. uczeń w zakładzie fryzjerskim otrzymywał 635,33 euro miesięcznie w 1. roku kształcenia (II poziom - CCP), 807,65 euro w 2. roku i 1 023,00 euro w 3. roku, natomiast uczeń murarza otrzymywał odpowiednio 689,20, 861,52 i 1 033,84 euro; na poziomie III (DAP), ten pierwszy otrzymywał początkowo 772,61 euro, a następnie 1 214,15; wynagrodzenie drugiego wynosiło odpowiednio 861,52 i 1 292,20 euro.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

ŁOTWA

IVET na Łotwie obejmuje kształcenie w placówkach oświatowych z elementami przygotowania zawodowego, odbywającego się częściowo w zakładach pracy. W ograniczonym zakresie obejmuje przygotowanie zawodowe w rzemiośle.

Podstawą ram prawnych dla IVET na Łotwie jest ustawa w sprawie kształcenia zawodowego (1999). Treść programów IVET określają odpowiednie normy krajowe w zakresie kształcenia zawodowego: rozporządzenie w sprawie standardu kształcenia zawodowego na poziomie średnim i kształcenia zawodowego w szkolnictwie państwowym (2008) oraz normy zawodowe. Ramy prawne przygotowania zawodowego rzemieślników określa treść ustawy o rzemiośle (1993), która dodatkowo definiuje ucznia jako „osobę, która kształci się w zakładzie rzemieślniczym lub placówce oświatowej, i która podpisała umowę w sprawie przygotowania zawodowego”.

Łotewskie prawo przewiduje zaangażowanie związków zawodowych w opracowanie i wdrażanie IVET. Ustawa o szkolnictwie zawodowym określa, że branżowe rady umiejętności, związki zawodowe i inne organizacje publiczne mają m.in. prawo uczestniczyć w definiowaniu standardów zawodowych i programów edukacyjnych, a także w organizacji i ocenie jakości VET. Zadanie to powierzono radzie ds. współpracy trójstronnej w zakresie kształcenia zawodowego i zatrudnienia, która składa się z przedstawicieli związków zawodowych, organizacji pracodawców i ministerstw reprezentowanych w równych proporcjach. Ponadto w 2011 r. utworzono trójstronne branżowe komisje eksperckie (12), aby upewnić się, że jakość i treść kształcenia zawodowego odpowiada potrzebom rynku pracy. Łotewska izba rzemieślnicza jest odpowiedzialna za szkolenia zawodowe w rzemiośle.

W roku 2014/15 na Łotwie w kształceniu zawodowym uczestniczyło 29 855 młodych ludzi. Wskazuje to na stopniowy spadek w stosunku do roku 2008/09 (38 819). 43% uczniów stanowiły kobiety. Najnowsze dane łotewskiej izby rzemieślniczej wskazują, że około 50 uczniów zdało egzaminy czeladnicze w 2014 r., co potwierdza znaczny spadek w ostatnich latach. Stopa porzucania praktyk jest wysoka (55%): 11 478 uczniów rozpoczęło naukę w roku szkolnym 2010/11, ale tylko 5 154 ukończyło 4. rok (w 2014/2015).

IVET sklasyfikowano na poziomie 2 i 3 łotewskich ram kwalifikacji (poziomy 3 i 4 ERK). Kwalifikacje rzemieślnicze są uznawane w tym sektorze, ale nie w formalnym systemie edukacji, a zatem nie zostały uwzględnione w łotewskich ramach kwalifikacji.

Uczniowie podpisują z pracodawcami umowę o szkoleniu, a nie umowę o pracę; nie mają statusu pracowników, a przez to nie mogą wstępować do związków zawodowych. Kwestia wynagrodzeń dla przyszłych rzemieślników oraz uczniów IVET nie została uregulowana. Niektórzy otrzymują wynagrodzenie. Płaca minimalna na Łotwie (2015) wynosi 360 euro miesięcznie.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

NIEMCY

Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe w Niemczech obejmuje szeroko zakrojony i uznawany system przygotowania zawodowego, który odpowiada definicji CEDEFOP. Jego częścią jest kształcenie w placówkach oświatowych.

Ramy prawne przygotowania zawodowego w Niemczech określa ustawa o kształceniu zawodowym (2005) (*Berufsbildungsgesetz - BBIG*), która reguluje m.in. treść i strukturę szkoleń, obowiązki wszystkich zainteresowanych stron, wynagrodzenia, oceny, warunki działalności instytucji szkoleniowych i pracę nauczycieli. Zgodnie z art. 1.3 ustawy, przygotowanie zawodowe powinno, „dzięki usystematyzowanemu programowi szkoleń, umożliwić zdobywanie umiejętności zawodowych, wiedzy i kwalifikacji (kompetencji zawodowych), które są niezbędne pracownikom w zmieniającym się świecie pracy”.

Niemiecki rząd i partnerzy społeczni przyjęli strategię pod hasłem „Sojusz na rzecz szkolenia wstępnego i doksztalcenia 2015-2018”, która obejmuje szereg działań służących lepszemu przygotowaniu młodych ludzi do wykonywania zawodu i funkcjonowania na rynku pracy.

Partnerstwo społeczne ma zasadnicze znaczenie dla niemieckiego systemu przygotowania zawodowego, a ustawa przewiduje szerokie zaangażowanie związków zawodowych w opracowanie i realizację praktyk, mające formę uczestnictwa w organach kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach: krajowym, w zarządzie Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego, który uważany jest za niemiecki parlament VET; regionalnym, w regionalnych komitetach zawodowych; oraz lokalnym, w komitetach ds. kształcenia zawodowego właściwych organów, które są odpowiedzialne m.in. za monitorowanie praktyk (nadzór nad instytucjami szkoleniowymi, ocenę nauczycieli i organizowanie egzaminów) oraz świadczenie usług doradczych w zakresie przygotowania zawodowego.

W 2014 r. naukę zawodu rozpoczęło w Niemczech 522 232 osób, czyli mniej niż w okresie od 2009 (564 307) do 2013 r. Uczennice stanowiły 40,1%. Według danych z 2013 r., 43% to osoby poniżej 19. roku życia, 35,7% ma 19-21 lat, a 21,3% 22 lata lub więcej. Odsetek osób, które nie ukończyły praktyk zawodowych wyniósł 25% (umowy podpisane w 2013 r.) Dwa trzecim uczniów, którzy ukończyli praktyki w 2013 r. zaproponowano zatrudnienie. 22 428 osób uzyskało tytuł mistrza w 2014 r.

W 2013 r. 8,7% praktyk sklasyfikowano na poziomie 3, a 92,3% na poziomie 4, co odpowiada poziomom 3 i 4 ERK. Odpowiednikiem stopnia mistrza jest poziom 6.

Uczniowie podpisują umowę z pracodawcą, mają status pracowników i mogą na tej podstawie wstępować do związków zawodowych. W Niemczech wynagrodzenie uczniów regulują umowy sektorowe. Stawki zależą od branży, np. w 2014 r. najwyższe płace wynosiły średnio 1 030 euro miesięcznie w branży budowlanej (690 euro w 1. roku, 1 060 w 2. roku i 1 339 w 3. roku), a najniższe 474 euro miesięcznie dla uczniów w zakładach fryzjerskich (379 euro w 1. roku, 472 w 2. roku oraz 573 w 3. roku).

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

POLSKA

Wbrew informacjom zawartym w publikacji Komisji Europejskiej pt. „Przygotowanie do zawodu w państwach członkowskich Unii Europejskiej”, w Polsce obowiązują przepisy regulujące przygotowanie zawodowe, które odpowiadają definicji CEDEFOP, dotyczącej rzemiosła. Zdecydowaną większość IVET stanowi kształcenie w placówkach oświatowych.

Podstawy ram prawnych dotyczących praktyk zawodowych w Polsce określa rozdział 9 Kodeksu Pracy. Rada Ministrów definiuje w drodze rozporządzenia zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych pracowników (art. 191). Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy), czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego, sposób dokształcania teoretycznego i wysokość wynagrodzenia (art. 195).

Zaangażowanie związków zawodowych w opracowanie i wdrażanie IVET nie zostało kompleksowo zdefiniowane. Przewidziano pewną formę uczestnictwa w organach edukacyjnych i szkoleniowych na poziomie branżowym, zwłaszcza w sektorowych radach ds. umiejętności w górnictwie i przemyśle stalowym. W ramach Programu Operacyjnego podjęto inicjatywy w celu zaangażowania partnerów społecznych w tworzenie ram kwalifikacji w pięciu sektorach (usługi finansowe, sport, turystyka, telekomunikacja i technologie informacyjne). Dodatkowo, pracodawcy biorą udział w opracowywaniu standardów oceny i nadzorowaniu praktyk oceny w rzemiośle.

Według danych przekazanych przez Związek Rzemiosła Polskiego, w 2013 r. przygotowanie zawodowe odbywało 76 045 osób (kobiet i mężczyzn), czyli mniej niż w latach 2012, 2011 i 2010 oraz w 2009 r., kiedy liczba ta wyniosła 93 814. 31% uczniów w rzemiośle stanowiły kobiety. Około 5% osób rezygnuje z przygotowania zawodowego w jego trakcie.

Ustalono, że przygotowanie czeladników w rzemiośle należy sklasyfikować na poziomie 3 KRK (poziom 3 ERK). Trwają dyskusje na temat klasyfikacji poziomu mistrzowskiego.

Uczniowie podpisują umowę z pracodawcą, definiującą minimalne wymogi, posiadają status pracowników i mogą wstępować do związków zawodowych.

W Polsce wysokość wynagrodzenia praktykantów w rzemiośle oblicza się w stosunku procentowym do przeciętnego wynagrodzenia za ostatnie 3 miesiące. W 1. roku uczniowie otrzymują 4% tej sumy, w 2. roku 5%, a w 3. roku 6%, czyli średnio około 50 euro miesięcznie.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

RUMUNIA

IVET w Rumunii obejmuje praktyki zawodowe i dwutorowy system nauki; oba odpowiadają definicji CE-DEFOP. Zdecydowana większość kształcenia odbywa się w placówkach oświatowych.

Ramy prawne regulujące praktyki zawodowe w Rumunii opierają się na dwóch aktach prawnych: ustawie o przygotowaniu do zawodu i ustawie o podwójnym systemie kształcenia.

Ustawa o edukacji narodowej (2011) definiuje dualny system kształcenia jako „formę kształcenia zawodowego, łączącą umowę o pracę i szkolenie zawodowe organizowane przez przedsiębiorstwa z kształceniem w ośrodkach edukacyjnych. Odpowiedzialność za organizację i funkcjonowanie systemu ponoszą wspólnie zakłady pracy i szkoły” (art. 25.4). Ministerstwo Edukacji Narodowej, w porozumieniu z pracodawcami, reguluje organizację i zasady funkcjonowania szkolnictwa zawodowego w dualnym systemie, czas trwania i treści programów szkoleniowych oraz organizację i przeprowadzanie ewaluacji. Dualny system oparty jest na standardach szkoleniowych zatwierdzonych przez Ministerstwo Edukacji i normach zawodowych przyjętych przez krajowy urząd ds. kwalifikacji. Kształcenie w dualnym systemie może trwać rok, dwa lub trzy lata.

W 2013 r. znowelizowano ustawę o przygotowaniu zawodowym (2005), w odpowiedzi na obawy pracodawców dotyczące kosztów; definiuje ona przygotowanie zawodowe jako „indywidualną umowę o pracę na czas określony (...), zgodnie z którą uczeń jest zobowiązany do nauki i pracy na rzecz i pod zwierzchnictwem pracodawcy, który z kolei zapewnia wypłatę wynagrodzenia i odpowiednie warunki kształcenia” (art. 4.1). Przygotowanie zawodowe powinno trwać nie dłużej niż 3 lata i nie krócej niż 12 miesięcy. 30% stanowi nauka w szkole.

Zaangażowanie partnerów społecznych w zakresie projektowania i wdrażania rumuńskiego systemu VET jest ograniczone. Centralną rolę w systemie pełni krajowy urząd ds. kwalifikacji, który odpowiada m.in. za zarządzanie krajowym rejestrem kwalifikacji i krajowym rejestrem dostawców usług kształcenia dla dorosłych, za akredytację ośrodków ewaluacyjnych, regulację rynku szkoleń i koordynację działań komitetów sektorowych. Jeden z 32 członków komitetu zarządzającego reprezentuje interesy związków zawodowych.

Najnowsze dane wskazują, że w 2015 r. rozpoczęło się około 500 praktyk zawodowych, czyli więcej niż w 2014 r. (340). Przewiduje się znaczny wzrost tej liczby z chwilą uruchomienia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Brakuje danych o dualnym systemie kształcenia, ponieważ rozporządzenie wykonawcze do ustawy jeszcze nie zostało przyjęte.

Oczekuje się, że przygotowanie zawodowe na poziomie 1, 2 i 3 rumuńskich ram kwalifikacji będzie równoważne z poziomami 2, 3 i 4 ERK.

Praktykanci mają status pracowników i na tej podstawie mogą wstępować do związków zawodowych. Mają prawo do miesięcznego wynagrodzenia podstawowego, odpowiadającego co najmniej krajowemu minimalnemu wynagrodzeniu brutto, które podniesiono do 1050 lei w czerwcu 2015 r.

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

SŁOWENIA

Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe w Słowenii w ograniczonym zakresie obejmuje przygotowanie do zawodu odpowiadające definicji CEDEFOP. Zdecydowana większość IVET odbywa się w placówkach szkolnych, z elementami kształcenia w zakładach pracy.

Podstawy ram prawnych dotyczących praktyk zawodowych w Słowenii określa ustawa o kształceniu zawodowym (*Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju* - 2006). Nie ma konkretnej definicji przygotowania zawodowego, ale w art. 2 wskazano szereg celów, m.in. przekazywanie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych wymaganych w celu wykonywania zawodu oraz uczestnictwa w dalszej edukacji. Trwają rozmowy nad możliwością uchwalenia ustawy regulującej kwestie przygotowania zawodowego.

Kształcenie ponadgimnazjalne trwa 3 lata. 40% programu edukacyjnego stanowią szkolenia praktyczne, z których część odbywa się w międzyzakładowych ośrodkach edukacyjnych, a pozostałe – nie mniej niż 24 i nie więcej niż 53 tygodni w ciągu 3 lat – prowadzone są w przedsiębiorstwach.

Istnieje przepis o udziale związków zawodowych w opracowaniu i wdrażaniu IVET. Są one reprezentowane w 10 komisjach sektorowych ds. ustanawiania standardów zawodowych. Związki zawodowe mają czterech (spośród 14) przedstawicieli w radzie ekspertów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego (*Strokovnega sveta Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje*), która odpowiada między innymi za określenie zakresu i treści kształcenia w szkole średniej, prowadzonego przez pracodawcę, realizację programu kształcenia oraz oceny śródkresowe. Ponadto związki zawodowe delegują swoich przedstawicieli do udziału w ocenie końcowej.

Trwa proces zatwierdzania słoweńskich ram kwalifikacji; proponuje się sklasyfikowanie przygotowania zawodowego na poziomie 4, co odpowiada poziomowi 4 ERK.

Praktykanci podpisują umowę indywidualną z pracodawcą. Chociaż nie stanowi ona umowy o pracę, uczniowie mogą wstępować do związków zawodowych.

W Słowenii wynagrodzenie za okres przepracowany w zakładzie pracy regulują umowy branżowe. Jeśli wysokość płac określa umowa branżowa, wynosi ona 15% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Słowenii w miesiącu poprzednim; w branży obróbki metali była to kwota 1 539 euro (w czerwcu 2015 r.).

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

WIELKA BRYTANIA

IVET w Wielkiej Brytanii obejmuje przygotowanie do zawodu odpowiadające definicji CEDEFOP. Jego częścią jest kształcenie w placówkach oświatowych.

Wielka Brytania posiada zdecentralizowane ramy przygotowania zawodowego, z odrębnymi systemami funkcjonującymi w Anglii, Walii, Szkocji i Irlandii Północnej.

Ramy prawne przygotowania zawodowego w Anglii i Walii opierają się na ustawie o praktykach zawodowych, umiejętnościach, dzieciach i uczeniu się (2009). Angielski system jest obecnie poddawany rewizji, a w planie wdrożenia (2013) zdefiniowano przygotowanie zawodowe jako „pracę wymagającą szeroko zakrojonego i ciągłego kształcenia, prowadzącego do osiągnięcia określonego standardu zawodowego oraz zdobycia uniwersalnych umiejętności”. Minimalny czas trwania praktyk to 12 miesięcy. Rząd zobowiązał się do stworzenia 3 mln nowych miejsc dla osób uczących się zawodu do 2020 r. oraz podatku na rzecz praktyk do kwietnia 2017 r. Wszystkie oferty w przetargach organizowanych przez organy państwowe o wartości zamówienia przekraczającej 10 mln funtów muszą zawierać zobowiązanie przedsiębiorcy do organizacji praktyk. Termin „przygotowanie zawodowe” objęto ochroną prawną, aby zapobiec jego nadużyciom.

Chociaż nowe reformy, oparte głównie na pracodawcach, formalnie nie przewidują udziału związków zawodowych w projektowaniu i realizacji praktyk, związki są de facto zaangażowane w ich organizację, m.in. w przemyśle papierniczym i poligraficznym.

Zgodnie z najnowszymi danymi, w roku szkolnym 2014/15 naukę zawodu rozpoczęło w Anglii 494 200 osób, w tym 53% kobiet; są one niedostatecznie reprezentowane w wysoko wynagradzanych sektorach (np. inżynieria), a zarazem nadmiernie reprezentowane w innych, takich jak fryzjerstwo i opieka nad dziećmi. 25% miało poniżej 19 lat, 32% - 19-24 lata; 43% 25 i więcej, w większość łączyła programy kształcenia z zatrudnieniem u dotychczasowych pracodawców. Stanowi to znaczny wzrost w stosunku do poprzedniego roku, ale spadek w porównaniu z latami 2012/13 i 2011/2012. W okresie VIII.2011-III.2012 odsetek ukończenia wyniósł 89%. Średni wskaźnik zatrudniania uczniów oszacowano na 73%.

65% praktyki zostały sklasyfikowane w roku 2013/14 na poziomie „średnim” (poziom 2 ram kwalifikacji i punktów w Anglii, Irlandii Północnej i Walii), 33% na „zaawansowanym” (poziom 3), a 2% na „wyższym” (poziom 4), co odpowiada poziomom 3, 4 i 5 ERK.

Praktykanci podpisują zazwyczaj umowę o pracę z pracodawcą, mają status pracowników i na tej podstawie mogą wstępować do związków zawodowych.

Krajowa płaca minimalna dla uczniów wyniosła w 2015 r. 3,30 funta/godz. dla osób poniżej 19 lat i dla starszych w 1. roku nauki. Wszyscy pozostali uczniowie mają prawo do krajowej płacy minimalnej w zależności od wieku. Niektórzy pracodawcy nie płacą krajowej płacy minimalnej. Tam, gdzie obowiązuje układ zbiorowy (np. w branży dostaw energii elektrycznej), uczniowie mogą oczekiwać znacznie więcej – np. 4,13 funta za godzinę nauki w szkole i 4,69 w miejscu pracy (1. rok).

PODSUMOWANIA WEDŁUG KRAJÓW

WŁOCHY

IVET we Włoszech obejmuje przygotowanie zawodowe odpowiadające definicji CEDEFOP. Jego częścią jest bogata oferta edukacyjna placówek oświatowych.

Zgodnie z treścią art. 117 konstytucji włoskiej, państwo posiada wyłączne uprawnienia ustawodawcze w zakresie edukacji, a regiony są odpowiedzialne za kształcenie i szkolenie zawodowe, czego efektem jest brak przejrzystości i duża fragmentaryczność.

Ramy prawne przygotowania zawodowego we Włoszech opierają się na dekreście legislacyjnym nr 81/2015, zmieniającym skonsolidowaną ustawę o praktykach (*Testo Unico sull'Apprendistato*). Ta ostatnia definiuje przygotowanie zawodowe jako „umowę o pracę na czas nieokreślony, służącą potrzebom kształcenia i zatrudnienia młodych ludzi”. Przewiduje trzy rodzaje praktyk: służące zdobyciu kwalifikacji zawodowych lub dyplomu (*apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*); praktyki zawodowe (*apprendistato professionalizzante*); wyższe wykształcenie i staże badawcze (*apprendistato di alta formazione e ricerca*). Na podstawie układów zbiorowych i standardów zawodowych przyjętych na poziomie sektorowym i/lub regionalnym, opracowano krajowy rejestr profili zawodowych. W 2015 r. ustawa o miejscach pracy, tzw. Jobs Act wprowadziła zmiany służące eliminacji różnic w przepisach pomiędzy regionami i przesunęła punkt ciężkości z firm na publiczne instytucje oświatowe, wzmacniając tym samym rolę kształcenia w szkołach; obniżono koszty szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych zachęcając w ten sposób do organizacji przygotowania zawodowego oraz zniesiono ograniczenia wiekowe w dostępie do praktyk dla bezrobotnych.

Na mocy przepisów, odpowiedzialność za zarządzanie przygotowaniem zawodowym przeniesiono na partnerów społecznych na podstawie umów podpisanych przez przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców. Porozumienia sektorowe określają prawa i obowiązki, długość przygotowania zawodowego, a w przypadku praktyk zawodowych określają program kształcenia służący zdobyciu umiejętności i doświadczenia zawodowego w poszczególnych profilach zawodowych. W przypadku praktyk zawodowych, na ogół oznacza to trzyletni program z 40 godzinami kształcenia w zakresie umiejętności przekrojowych rocznie, odbywającego się poza miejscem pracy.

Najnowsze dane wskazują, że w 2013 r. we Włoszech było 451 954 uczniów, głównie odbywających praktyki zawodowe (91%). Uczennice stanowiły 43%. Tylko 1% uczniów nie ukończyło 18. roku życia; 56% miało 19-24 lata; 35% 25-29 lat; 8% miało 30 i więcej lat. Wskazuje to na znaczny spadek w porównaniu z danymi z 2012 r. (470 056), 2011 r., (492 490) i 2010 r. (528 183). W 2012 r. około 161 tys. uczniów zaproponowano zatrudnienie na stałe po zakończeniu praktyk (o 10,8% mniej niż w 2011 r.).

Po pomyślnym zakończeniu przygotowania zawodowego, młodzi ludzie otrzymują świadectwo uznawane przez partnerów społecznych, chociaż nie przez organy oświatowe, stąd brak odniesienia do europejskich ram kwalifikacji (ERK).

Praktykanci podpisują umowę z pracodawcą, mają status pracowników i na tej podstawie mogą wstępować do związków zawodowych. Wynagrodzenie praktykantów określają układy zbiorowe. Jeżeli wykonują obowiązki lub pełnią funkcje wykwalifikowanych pracowników, mogą liczyć na podwyżki płac najwyżej o dwa stopnie w porównaniu z maksimum ustalonym w układzie zbiorowym dla danej grupy zaszerogowania w wynagrodzeniu. Niektórzy otrzymują wynagrodzenie odpowiadające określonemu procentowi normalnego wynagrodzenia pracowników.

W przypadku kształcenia służącego zdobyciu kwalifikacji i dyplomu zawodowego oraz kształcenia na poziomie wyższym i praktyk badawczych, nie istnieje obowiązek wynagradzania za okresy kształcenia zewnętrznego. Uczniowie są za to uprawnieni do wynagrodzenia za 10% godzin nauki w przedsiębiorstwie.

ZAŁĄCZNIK 3

PODSUMOWANIA WEDŁUG SEKTORÓW

Wprowadzenie

W kontekście badania przeprowadzonego przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych we współpracy z partnerami społecznymi (organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi) na poziomie europejskim, zorganizowano cztery seminaria dotyczące wyzwań stojących przed wybranymi branżami: edukacją, sektorem budowlanym, zaopatrzeniem w energię elektryczną i fryzjerstwem.

Sektor edukacji

Edukacja jest sektorem dość nietypowa, ponieważ na ogół nie oferuje przygotowania zawodowego. Z punktu widzenia niniejszego opracowania jest jednak interesująca o tyle, że w sektorze tym działają dostawcy usług szkoleniowych i instytucje odpowiadające za kształcenie poza zakładami pracy, zgodne z potrzebami uczniów, rynku pracy i całości społeczeństwa. Instytucjom edukacyjnym powierza się często zadanie akredytacji przedsiębiorstw, w których odbywa się przygotowanie zawodowe, lub organizację zastępczych szkoleń w miejscu pracy dla tych uczniów, którzy nie zdołali zorganizować sobie przygotowania zawodowego.

Ponadto, z racji swojej specjalistycznej wiedzy, należący do tego sektora przedstawiciele związków są delegowani do reprezentowania organizacji związkowych. Sektor aktywnie uczestniczy w działaniach służących zapewnianiu jakości przygotowania zawodowego.

Najważniejszą kwestią dla sektora edukacji jest jakość pracy nauczycieli i prowadzących szkolenia w placówkach oświatowych oraz mentorów w zakładach pracy. W Unii Europejskiej obserwuje się bardzo różnicowane podejścia do wstępnych wymogów kwalifikacyjnych i kształcenia ustawicznego, chociaż można wskazać pewne tendencje.

W przypadku wstępnego kształcenia zawodowego i przygotowania do praktyk, nauczyciele przedmiotów ogólnych są zwykle absolwentami wyższych uczelni posiadającymi dodatkowe kwalifikacje pedagogiczne lub absolwentami uczelni pedagogicznych; nauczyciele przedmiotów zawodowych mają zazwyczaj wieloletnie doświadczenie zawodowe oraz kwalifikacje nauczycielskie uzyskane przed lub - częściej - po zatrudnieniu w placówce oświatowej. Jeśli chodzi o doskonalenie zawodowe i kształcenie w miejscu pracy, od nauczycieli i instruktorów często wymaga się pogłębiania i aktualizacji posiadanej wiedzy i umiejętności, co ma szczególne znaczenie z punktu widzenia przygotowania zawodowego. W niektórych państwach członkowskich – m.in. w Czechach, Niemczech, na Litwie i Słowacji - jest to obowiązkowe, a pracownicy są uprawnieni do wykorzystania określonej liczby dni w roku na szkolenia. W związku z ogra-

niczonym dostępem do nich, potrzebne jest znacznie większe wsparcie, aby nauczyciele i prowadzący szkolenia mogli być na bieżąco z innowacjami i zmianami w procesach produkcyjnych.

Wymagania w zakresie szkoleń dla mentorów w zakładach pracy są bardzo ograniczone. W niektórych państwach członkowskich, na przykład w Danii, Niemczech i Luksemburgu, mentorzy muszą posiadać stopień mistrza (rzemieślnicy), a jednym z warunków uzyskania stopnia mistrzowskiego jest zdobycie umiejętności przyuczania do zawodu.

Kluczową kwestią jest poprawa współpracy między instytucjami edukacyjnymi a zakładami pracy, zgodnie z zaleceniem zawartym w dokumencie programowym ETUCE dotyczącym kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie.

Europejscy partnerzy społeczni w sektorze edukacji, Europejski Komitet ds. Edukacji i Europejska Federacja Pracodawców Sektora Edukacji zobowiązali się do wspierania europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego.

Branża budowlana

Europejski sektor budowlany tradycyjnie już organizuje przygotowanie zawodowe w różnych zawodach: dla murarzy, malarzy, hydraulików, tynkarzy, dekoratorów, cieśli, stolarzy, budujących rusztowania, elektryków, operatorów dźwigów, dekarzy i monterów systemów grzewczych.

Sektor został szczególnie mocno dotknięty kryzysem finansowym. Roczna stopa wzrostu w budownictwie w UE-28 spadła o 7,7% w 2009 r., o 4,2% w 2010 r., o 1,25% w 2011 r., o 5,25% w 2012 r. i o 2,3% w 2013 r. Poza tym spowolnienie w branży budowlanej obserwowano w całej UE-28, o czym świadczy fakt, że w okresie 2009-2013 trwający przynajmniej dwa lata spadek odnotowano w każdym państwie członkowskim UE. Zatrudnienia w sektorze znacznie spadło.

Okoliczności te miały fatalny wpływ na przygotowanie zawodowe. W czasach spowolnienia gospodarczego, zakłady pracy albo nie przyjmują uczniów, albo zwalniają ich z chwilą zakończeniu praktyk. W Irlandii, jednym z państw członkowskich najbardziej dotkniętych kryzysem, na 2 762 uczniów w sektorze budowlanym w 2011 r., więcej (2,855) zostało zwolnionych. Do 2015 r. liczba ta spadła do 1 471 w pierwszej i 633 w drugiej kategorii. W lutym 2015 r. zarejestrowano 104 pracowników. W Wielkiej Brytanii liczba praktyk zawodowych spadła o 23% w okresie między rokiem szkolnym 2009/2010 a 2013/2014.

Przywrócenie wzrostu gospodarczego, który mógłby zachęcić pracodawców do przyjmowania nowych uczniów, miałoby największy wpływ na przygotowanie zawodowe w sektorze budowlanym. Inną kwestią jest zatrudnienie odpowiedniej liczby wykwalifikowanych pracowników w instytucjach szkoleniowych, aby poradzić sobie z przyszłym wzrostem liczby praktykantów.

Europejscy partnerzy społeczni, Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego oraz Europejska Federacja Przemysłu Budowlanego współpracują ze sobą realizując wiele wspólnych projektów. Jednym z nich jest projekt Murarz, w ramach którego przeanalizowano potencjalne problemy przy wdrażaniu ERK i ECVET zważywszy, że kwalifikacje murarskie w Belgii, Danii, Anglii, Francji, Niemczech, Włoszech, Holandii i Polsce obejmują różne działania i wymagania w zakresie umiejętności. Powstała strona internetowa (<http://www.construction-for-youth.eu/en/>) prezentująca najlepsze praktyki w zakresie inicjatyw ułatwiających młodym ludziom znalezienie zatrudnienia.

W kontekście inicjatywy Construction 2020, Komisja Europejska rozpoczęła kampanię informacyjną skierowaną do branży budowlanej, która ma przyciągnąć młodych ludzi i poprawić wizerunek sektora. Jej celem jest także skłonienie sektora budowlanego do przyjmowania większej liczby uczniów i podniesienia jakości przygotowania zawodowego.

Europejska Federacja Budownictwa i Przemysłu Drzewnego oraz Europejska Federacja Przemysłu Budowlanego zobowiązały się do wspierania europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego.

Sektor dostaw energii elektrycznej

Sektor energetyczny, obejmujący produkcję, przesyłanie i dystrybucję energii, jest stosunkowo stabilny. W Unii Europejskiej zatrudnia obecnie około 735 tys. osób, czyli nieco mniej niż w 2009 r. Przed sektorem stoi jednak inne wyzwanie: przejście na gospodarkę niskoemisyjną, które będzie miało istotny wpływ na miejsca pracy i umiejętności w tej branży.

Biorąc pod uwagę przyszłe zmiany, europejscy partnerzy społeczni reprezentujący ten sektor, europejska unia sektora publicznego, IndustriAll i Eurelectric przyjęły w 2013 r. wspólne ramy działania pod hasłem „Kompetencje, kwalifikacje i przewidywanie zmian w europejskim sektorze energii elektrycznej”. Wszyscy uznali znaczenie wczesnego rozpoznania kompetencji i kwalifikacji potrzebnych, które ma szansę zapewnić wysoką jakość usług w przyszłości.

Obecnie europejscy partnerzy społeczni opracowują mapy umiejętności, kwalifikacji i instytucji badających rynek pracy. Wprowadzono wiele zmian, które przyczyniają się do tworzenia miejsc pracy, takich jak inteligentne sieci, środki zapewniające efektywność energetyczną oraz szybki rozwój sektora energii ze źródeł odnawialnych. Kluczowe znaczenie ma to, by młodzi ludzie zdobyli odpowiednie wykształcenie, a ich kwalifikacje spełniały potrzeby w zakresie umiejętności. Nie należy z tym zwlekać również dlatego, że w branży obserwuje się starzenie siły roboczej. Aby sprostać temu wyzwaniu, partnerzy społeczni w ENEL, przedsiębiorstwie dostarczającym energię i zatrudniającym 37 tys. pracowników we Włoszech i całej UE, podpisali w 2014 r. przełomową umowę dotyczącą przygotowania zawodowego we włoskich oddziałach tej firmy.

Dyskusje w sprawie ustanowienia krajowych ram kwalifikacji uwiaryściły szereg trudności związanych z poziomami klasyfikacji przygotowania zawodowego.

Fryzjerstwo

Szacuje się, że w Unii Europejskiej działa między 400 a 500 tys. salonów fryzjerskich, z których zdecydowana większość to małe i średnie firmy, a przede wszystkim mikroprzedsiębiorstwa. W branży pracuje około miliona osób - głównie młode kobiety, wiele z nich na własny rachunek.

Branża fryzjerska stoi przed szeregiem wyzwań związanych z dopasowaniem kształcenia i umiejętności do potrzeb sektora, zagwarantowaniem bezpiecznego środowiska pracy wysokiej jakości przy jednoczesnym tworzeniu prawdziwych miejsc pracy oraz zapewnianiem pracownikom możliwości rozwoju zawodowego i osobistego. Branżowi partnerzy społeczni na poziomie europejskim, UniEuropa i Coiffure UE, koncentrują swoją uwagę na jakości usług i ustanowieniu odpowiednich standardów jakości.

W 2009 r. podpisano „europejskie porozumienie w sprawie wdrażania europejskich certyfikatów fryzjerskich”, a w 2013 r. powstał europejski certyfikat fryzjerski. Zamierzeniem twórców było zapewnienie wysokich europejskich standardów w zakresie szkoleń dla fryzjerów, stworzenie spójnej terminologii, zwiększanie przejrzystości praktyk szkoleniowych, zwiększenie mobilności fryzjerów oraz zapewnienie transgranicznego uznawania nabytych certyfikatów i kwalifikacji. Certyfikat obejmuje trzy poziomy. Poziom A odpowiada krajowemu systemowi szkolenia i kwalifikacji, poziom B jest kwalifikacją stylistów, a poziom C - kierowników salonów fryzjerskich.

Dzięki wsparciu ze strony projektu Leonardo da Vinci, opracowano serię wspólnych modułów szkoleniowych na poziomach B i C, obejmujących zasady i kryteria oceny.

Proces wdrażania certyfikatu jest jednak powolny; na razie korzysta się z niego głównie w Danii oraz - w mniejszym stopniu - w Austrii.

Poziom B miałby odpowiadać poziomowi 4 ERK, a poziom C - poziomowi 6 ERK, chociaż pojawiły się trudności w uznawaniu certyfikatu na poziomie krajowym. Europejscy partnerzy społeczni pracują nad wdrożeniem certyfikatu i wyeliminowaniem trudności (niski poziom wdrożenia, oficjalne uznanie na szczeblu krajowym). Problemy zidentyfikowane podczas jego wdrażania uwiaryściwiają na pewną nierozwiązaną kwestię, tj. sposób dostosowania kwalifikacji sektorowych do europejskich ram kwalifikacji.

ZAŁĄCZNIK 4

METODOLOGIA

Pierwsze spotkanie Komitetu Sterującego dotyczące projektu odbyło się 30 października 2014 r. w siedzibie Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ). Podczas spotkania zdecydowano, że najodpowiedniejszym materiałem do analizy będą krajowe studia przypadków z Belgii, Bułgarii, Cypru, Czech, Danii, Estonii, Francji, Grecji, Holandii, Hiszpanii, Irlandii, Litwy, Luksemburga, Łotwy, Niemiec, Polski, Rumunii, Słowenii, Wielkiej Brytanii i Włoch, ponieważ kraje te reprezentują przekrój państw członkowskich o zróżnicowanych systemach przygotowania zawodowego (od niedostatecznie rozwiniętych, przez rozwijające się i przechodzące reformy, po te w pełni rozwinięte). Reprezentują zarazem kraje z całej Europy: północy, południa, wschodu i zachodu. Zdecydowano również, że najodpowiedniejszymi europejskimi studiami przypadku będą te z sektora edukacji, budownictwa, zaopatrzenia w energię elektryczną i fryzjerstwa.

Biorąc pod uwagę złożoność i różnorodność systemów praktyk zawodowych, zdecydowano, że najlepszym rozwiązaniem będzie zgromadzenie danych jakościowych na podstawie wywiadów z głównymi stronami zainteresowanymi. Na poziomie krajowym, członkowie grupy roboczej EKZZ ds. uczenia się przez całe życie byli odpowiedzialni za organizację wywiadów z przedstawicielami krajowych konfederacji związków zawodowych i/lub branżowych związków zawodowych; przedstawicielami organizacji pracodawców i/lub organizacji branżowych; władzami publicznymi, tj. ministerstwami pracy i edukacji, agencjami odpowiedzialnymi za różne aspekty kształcenia i szkolenia zawodowego; oraz dostawcami usług szkoleniowych, w zależności od sytuacji w poszczególnych krajach. Na europejskim poziomie branżowym, członkowie grupy roboczej EKZZ ds. uczenia się przez całe życie zaproszą zainteresowane strony do udziału w seminariach tematycznych, które odbędą się w Brukseli.

Na podstawie zestawu pytań otwartych zaproponowanych przez badacza z Unionlearn, Komitet Sterujący ds. projektu sporządził listę zagadnień, będących przedmiotem dyskusji i seminariów.

W ramach przygotowań do wizyt, zdecydowano również, że członkowie grupy roboczej EKZZ ds. uczenia się przez całe życie zbiorą materiały dotyczące praktyk zawodowych na poziomie krajowym i europejskim w poszczególnych sektorach i prześlą je badaczowi z Unionlearn. Pozwoliło mu to uzupełnić analizę dostępnych informacji, dzięki czemu był lepiej przygotowany do wizyt krajowych i europejskich seminariów branżowych.

Krajowe wizyty i seminaria prowadzone były od połowy lutego 2015 r. do połowy stycznia 2016 r. zgodnie z następującym harmonogramem: Wielka Brytania (18-20 lutego 2015 r.), Włochy (4-6 marca), Francja (11-13 marca), Irlandia (8-10 kwietnia), Niemcy (14-16 kwietnia), Bułgaria (20-22 kwietnia), Rumunia (22-24 kwietnia), Polska (4-6 maja), Łotwa (6-8 maja), Luksemburg (18-20 maja), Grecja (1-3 czerwca), Cypr (3-5 czerwca), Belgia (9-11 czerwca), Holandia (25-26 czerwca), Estonia (24-25 sierpnia), Dania (26-28 sierpnia), Czechy (30 sierpnia -1 września), Słowenia (2-4 września), Hiszpania (27-29 października) i Litwa (18-19 stycznia 2016).

Państwo członkowskie	Związki zawodowe	Organizacje pracodawców	Władze publiczne	Organizatorzy kształcenia	Inni
Belgia	4	5	8	5	
Bulgaria	2		3		
Cypr	1	1	4	1	
Czechy	3	2	2	2	
Dania	2	3	2	1	1
Estonia	1	1	3		1
Francja	8	3	10	4	2
Grecja	2	3	1		1
Hiszpania	6	1	2		
Holandia	5	1	3		
Irlandia	8	2	4	1	
Litwa	2	1	3		1
Luksemburg	3	2	5	2	
Łotwa	2	3	1		
Niemcy	3	2	2		
Polska	4	1	3		1
Rumunia	1	4	3	1	
Słowenia	2	2	3	1	
Wielka Brytania	3	2		2	1
Włochy	8	4	3		
Razem	70	43	65	20	8

Europejskie seminaria sektorowe odbyły się zgodnie z następującym harmonogramem: edukacja (13 stycznia), sektor budowlany (26 lutego), dostawy energii elektrycznej (26 marca), fryzjerstwo (18 czerwca).

W konsultacjach wzięło udział 206 interesariuszy, z którymi przeprowadzono głównie wywiady indywidualne; rzadziej w wywiadach uczestniczyły jednocześnie dwie osoby. W czterech wyjątkowych sytuacjach - w Belgii, Francji, Irlandii i we Włoszech – przeprowadzający wywiad został zaproszony na spotkanie z większą grupą osób. Jak widać w załączonej tabeli, największą pojedynczą grupę interesariuszy reprezentują związki zawodowe, a następnie władze publiczne, ministerstwa i agencje ds. szkoleń, organizacje pracodawców, a na ostatnim miejscu dostawcy usług szkoleniowych. W kategorii „Inni” znaleźli się praktykanci, eksperci i naukowcy.

Po każdej wizycie krajowej i europejskim seminarium branżowym, badacz z Unionlearn sporządzał projekt podsumowania, obejmujący wyniki analizy dostępnych informacji oraz informacji przekazanych w trakcie wywiadów; projekt ten wysłał go do właściwego przedstawiciela grupy roboczej EKZZ ds. uczenia się przez całe życie. Komentarze, często bardzo wyczerpujące, napłynęły ze wszystkich krajów.

Członkowie grupy roboczej EKZZ ds. uczenia się przez całe życie spotkali się 27 maja i 8 grudnia 2015 r., a na posiedzeniu badacz z Unionlearn przedstawił swoje ustalenia.

Projekt wysłano do EKZZ, dwudziestu koordynatorów krajowych i czterech branżowych koordynatorów europejskich 1 lutego 2016 r. Ich uwagi zostały włączone do ostatecznej wersji, którą przedstawiono 24 lutego 2016 r.

iniejsze opracowanie, podobnie jak wiele wcześniejszych publikacji, jest efektem pracy zespołowej.

ZAŁĄCZNIK 5

UCZESTNICY KONSULTACJI

Belgia

- Ellen Albrechts, doradca klienta, Edukacja i Młodzież, Publiczne Służby Zatrudnienia Flandrii, *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*
- Iwein Beirens, radca prawny, ACV Budownictwo – Przemysł i Energia, *ACV Bouw – industrie & energie*
- Guéric Bosmans, doradca, Centrala Generalnej Federacji Pracy, *Centrale Générale - Fédération Générale du Travail de Belgique*
- Alain Bultot, koordynator, Frankofońska Agencja Europejska, *Agence Européenne Francophone*
- Donat Carlier, członek Gabinetu, Ministerstwo Pracy i Brukseli *Ministère de l'Emploi Bruxelles*
- Xavier Dehan, koordynator, Ośrodek Wiedzy, *Coordinateur du Centre de Connaissances*
- Christiane de Mayer, prawnik, służby szkoleniowe dla małych i średnich przedsiębiorstw, *Service de la formation des petites et moyennes entreprises*
- Jean-Luc Dumont, prezes, Związek Pracodawców z Branży Fryzjerskiej, *Union des Coiffeurs de Belgique*
- Jean-Paul Duwart, główny instruktor, Ośrodek Szkoleniowy Limal, Waloński Instytut ds. Kształcenia Zawodowego w MŚP, *Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises*
- Annie Fourmeaux, kierownik warsztatów, Ośrodek Przygotowania Zawodowego, *Centre d'éducation et de formation en alternance Court-St-Etienne*
- Olivier Francq, kierownik projektu, *Forem-Formation*
- Charles Istasse, sekretarz generalny, Unia Przedstawicieli Klasy Średniej, *Union des Classes Moyennes*
- Robert Loop, dyrektor, *Forem-Formation*
- Christophe Mattart, koordynator szkoleń, obsługa szkoleń dla małych i średnich przedsiębiorstw, *Service de la formation des petites et moyennes entreprises, Bruxelles*
- Isabelle Michel, doradca ds. edukacji i szkoleń, FGTB Walonia, *Fédération Générale du Travail de Belgique*
- Geert Ramaekers, dyrektor na Flandrię, *fvb-ffc constructive*
- Fabienne Tinant, koordynatorka, Ośrodek Kształcenia Zawodowego, *Centre d'éducation et de formation en alternance Court-St-Etienne*
- Laetitia Van Cauwenbergh, specjalista, Waloński Instytut ds. Kształcenia Zawodowego w MŚP, *Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises*
- Peter van der Hallen, doradca, Rynek Pracy - Edukacja - Szkolenia, Konfederacja Chrześcijańskich Związków Zawodowych, *Algemeen Christelijk Vakverbond*
- Ingrid Vanhoren, koordynator, Agencja ds. Jakości Edukacji i Szkoleń, *Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming*
- Marie-Hélène Vercleven, członkini Gabinetu, Ministerstwo Edukacji, *Federacja Walonia-Bruksela*
- Marion Vrijens, zastępczyni Szefa Gabinetu, Ministerstwo Edukacji Flandrii, *Vlaamse Ministervan Onderwijs*

Bułgaria

- Maria Andreeva, zastępczyni dyrektora ds. programów i projektów, Urząd ds. Zatrudnienia, *Агенция по заетостта*
- Stefka Limanska, szefowa ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Ministry на труда и социалната политика*
- Ivaylo Naydenov, ekspert stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, *Ministry на труда и социалната политика*
- Diana Naydenova, główny specjalista, Departament Rynku Pracy, Konfederacja Niezależnych Związków Zawodowych Bułgarii, *Конфедерация на независимите синдикати в България - КНСБ*
- Yuliya Simeonova, sekretarz wykonawcza, Dział Edukacji, Nauki i Projektów, Konfederacja Niezależnych Związków Zawodowych Bułgarii, *Конфедерация на независимите синдикати в България - КНСБ*

Cypr

- Michalis Antoniou, zastępca dyrektora generalnego, Cypryjska Federacja Pracodawców i Przemysłowców, *Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων*
- Andreas Eleftheriou, inspektor generalny ds. technicznego i zawodowego kształcenia ponadpodstawowego, Ministerstwo Edukacji i Kultury, *Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση, Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού*
- Panicos Lassetas, starszy specjalista działu zasobów ludzkich, Cypryjski Urząd ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich, *Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου*
- Elias Margadjis, dyrektor ds. technicznego i zawodowego kształcenia ponadpodstawowego, Ministerstwo Edukacji i Kultury, *Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση, Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού*
- Maria Mikellides, starszy urzędnik ds. wydajności, Cypryjski Ośrodek Wydajności, *Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου*
- Nikos Nikolaou, dyrektor, Szkoła Związków Zawodowych, Cypryjska Konfederacja Pracowników, *Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου*
- George Themistocleous, dyrektor, Instytut Szkolenia Zawodowego, *Θεμιστόκλειον Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης*

Czechy

- Jan Brůha, starszy specjalista, Narodowy Instytut Edukacji, *Národní ústav pro vzdělávání*
- Gerhard Knop, dyrektor ds. sprzedaży, Witte Automotive Nejdek
- Dušan Martinek, dyrektor Departamentu Rozwoju Zasobów Ludzkich i Działań Projektowych, Konfederacja Związków Zawodowych Czech i Moraw, *Českomoravská konfederace odborových svazů*
- Irena Palánová, kierownik Departamentu Partnerstwa Społecznego i Współpracy Międzynarodowej, Narodowy Instytut Edukacji, *Národní ústav pro vzdělávání*
- Petr Pečenka, specjalista, Związek Zawodowy Pracowników Oświaty Czech i Moraw, *Českomoravský odborový svaz pracovníků školství*
- Zdeněk Pracný, urzędnik Departamentu Średniego i Wyższego Szkolnictwa Zawodowego, Ministerstwo Edukacji, Młodzieży i Sportu, *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*
- Miloš Rathouský, specjalista ds. polityki, Konfederacja Przemysłu Republiki Czeskiej, *Svaz průmyslu a dopravy ČR*
- Milan Scheer, przewodniczący Związku Zawodowego Kovo, Witte Automotive Nejdek
- Marta Stará, dyrektor Departamentu Średniego i Wyższego Szkolnictwa Zawodowego, Ministerstwo Edukacji, Młodzieży i Sportu, *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*

Dania

- Rasmus Frimodt, kierownik działu, Narodowe Centrum Edukacji Zawodowej, *Nationale Center for Erhvervs-paedagogik*

- Katarina Kruse, konsultant, *Metropolitan University College*
- Jan Reitz Jørgensen, starszy konsultant, Ministerstwo Dzieci i Edukacji, Ministeriet for Børn, *Undervisning og Ligestilling*
- Simon Neergaard-Holm, starszy doradca, Duńskie Stowarzyszenie Pracodawców, *Dansk Arbejdsgiverforening*
- Torsten Lindum Poulsen, zastępca dyrektora, komitet branżowy sektora budowlanego, *Byggeriets Uddannelser*
- Trine Rasmussen, doradca związkowy, Dział Edukacji i Informatyki, Duński Związek Zawodowy Metalowców, *Dansk Metal*
- Claus Rosenkrans, dyrektor ds. polityki edukacyjnej, Duńska Konfederacja Przedsiębiorstw, *Dansk Erhverv*
- Morten Smistrup, doradca związkowy, Departament Rynku Pracy i Szkoleń Duńskiej Konfederacji Związków Zawodowych, *Landsorganisationen i Danmark*
- Anja Trier Wang, starszy konsultant, Duńskie Stowarzyszenie Przemysłu, *Dansk Industri*

Estonia

- Olav Aarna, doradca, analityk programowy ESF
- Anneli Entson, doradca ds. edukacji, *Eesti Tööandjate Keskliit*
- Maaja-Katrin Kerem, członek zarządu, *Kutsekoda*
- Kaie Piiskop, dyrektor ds. programu kształcenia i metodologii, *Innove*
- Karin Ruul, główny specjalista, dział kształcenia zawodowego, *Haridus-Ja Teadusministeerium*
- Kaja Toomsalu, sekretarz ds. rokowań zbiorowych i polityki placowej, *Eesti Ametiühingute Keskliit*

Francja

- Carole Aboaf, doradca ds. technicznych, Krajowa Rada ds. Zatrudnienia, Kształcenia Zawodowego i Poradnictwa, *Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles*
- Fanny Anoulies, uczennica, Szkoła jubilerska, *Ecole de Bijouterie Joaillerie*
- Michel Baldocchi, dyrektor, Szkoła jubilerska, *Ecole de Bijouterie Joaillerie*
- Catherine Beauvois, dyrektor, Krajowa Rada ds. Zatrudnienia, Kształcenia Zawodowego i Poradnictwa, *Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle*
- Gilles Bensaid, sekretarz konfederalny, *Confédération Française Démocratique du Travail*
- Jean-Pierre Blanchoin, przedstawiciel, *Union Régionale d'Ile de France CGT*
- Alain Defilippi, wykładowca, Szkoła jubilerska, *Ecole de Bijouterie Joaillerie*
- Bruno Delavant, sekretarz federalny, *Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie-CFDT*
- Jean-Jacques Dijoux, dyrektor generalny, *AGEFA-PME*
- Brigitte Doriath, zastępca dyrektora ds. edukacji ponadgimnazjalnej i kształcenia zawodowego, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych, *Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*
- Maxime Dumont, sekretarz generalny ds. kształcenia ustawicznego i szkolenia zawodowego, *Fédération Générale CFTC des Transports et Logistique*
- Mohamed El Barqoui, urzędnik ds. polityki w zakresie kształcenia zawodowego, Stowarzyszenie Rzemiosła, *Union Professionnelle Artisanale*
- Marie Ferhat, specjalista ds. kształcenia zawodowego, *Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries de Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités Annexes et Connexes*
- Pascale Gérard, przewodniczący, Stowarzyszenie Regionów Francji, *Association des Régions de France*
- Antoine Godbert, dyrektor, *Agence Erasmus+*
- Véronique Gueguen, dyrektor ds. ponadgimnazjalnego kształcenia zawodowego, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych, *Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*

- Jean-Marc Huard, zastępca dyrektora ds. polityki kształcenia, Ministerstwo Pracy, Zatrudnienia, Kształcenia Zawodowego i Dialogu Społecznego, *Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*
- Valère Jung, wiceprzewodniczący, *Fédération de la Métallurgie-CFTC*
- Laurence Martin, urzędnik ds. polityki w zakresie kształcenia zawodowego, *Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière*
- Carole Meredieu-Jung, uczennica, Szkoła jubilerska, *Ecole de Bijouterie Joaillerie*
- Martine Paty, zastępca dyrektora ds. edukacji ponadgimnazjalnej i kształcenia zawodowego, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych, *Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*
- Corinne Peyssens, wykładowca, Szkoła jubilerska, *Ecole de Bijouterie Joaillerie*
- Bernadette Pinet-Cuoq, przewodnicząca, Krajowa Komisja Trójstronna ds. Zatrudnienia w Jubilerstwie, *Comité national tripartite pour l'emploi dans le secteur de la joaillerie*
- Christine Schmitt, sekretarz, Ministerstwo Pracy, Zatrudnienia, Kształcenia Zawodowego i Dialogu Społecznego, *Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*
- Youcef Tayeb, specjalista ds. szkolenia zawodowego, *Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière*
- Jean-Pierre Therry, doradca ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, *Confédération française des travailleurs chrétiens*
- Anne Wintrebert, doradca ds. kształcenia zawodowego, Stowarzyszenie Regionów Francji, *Association des Régions de France*

Grecja

- Rena Bardani, dyrektor ds. spraw społecznych, Grecka Federacja Przedsiębiorstw, *Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών*
- Katerina Daskalaki, doradca ds. spraw społecznych, Grecka Federacja Przedsiębiorstw, *Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών*
- Ioanne Dede, dyrektor, Krajowa Organizacja Certyfikacji Kwalifikacji i Poradnictwa Zawodowego, *Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*
- Eirini Nroutsas, kierownik ds. projektów UE, *Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών*
- Nikos Fotopoulos, pracownik naukowy, Centrum Polityki Rozwoju Edukacji GSEE, *Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ*
- Christos Goulas, dyrektor, Centrum Polityki Rozwoju Edukacji GSEE, *Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής*
- Dimitrios Priftis, dyrektor, Grecki Ośrodek Rozwoju Handlu, *Κέντρο Ανάπτυξης Ελληνικού Εμπορίου*

Hiszpania

- Hilario Pinilla Blázquez, specjalista ds. polityki, Servicios para la Movilidad y el Consumo - *Unión General de Trabajadores (SMC-UGT)*
- Sofia Gutierrez Dewar, asystent ds. technicznych CC.OO, Trójstronna Fundacja na rzecz Szkoleń i Zatrudnienia, *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*
- Soledad Iglesias, Podydykacja Generalna ds. Poradnictwa i Edukacji Zawodowej i Szkoleń, Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sportu, *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*
- Belén López, specjalista ds. polityki, Departament Szkoleń i Rozwoju, *Comisiones Obreras Servicios*
- Juan Carlos Morales, sekretarz ds. szkoleń, *Union General de Trabajadores-Comisión Ejecutiva Confederada (UGT-CEC)*
- Catalina Cantero Talavera, koordynator ds. metodologii, ReferNet-España, Departament Szkoleń, Państwowe Służby Zatrudnienia, *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)*
- Gema Torres, specjalista ds. polityki, Departament Szkoleń, *Comisiones Obreras*
- Gabriela Uriarte, zastępca dyrektora, *CEOE-CEPYME Formación*
- Antonio Rudu Valenzuelu, specjalista ds. polityki, *Comisiones Obreras Servicios*

Holandia

- Isabel Coehen, starszy specjalista ds. polityki w zakresie kształcenia zawodowego i szkoleń, Holenderska Konfederacja Związków Zawodowych, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*
- Marijke Dashorst, kierownik projektu, Krajowy Punkt Koordynacyjny ds. Holenderskich Ram Kwalifikacji, *Nationaal Coördinatiepunt NLQF*
- Regina Kleingeld, dyrektor, Krajowy Punkt Koordynacyjny ds. Holenderskich Ram Kwalifikacji, *Nationaal Coördinatiepunt NLQF*
- Sascha Meijer, starszy sekretarz krajowy, *Nautilus International*
- Andre Steenhardt, Krajowy Związek Nauczycieli, *Algemene Onderwijsbond*
- Thea van den Boom, starszy specjalista ds. polityki w zakresie kształcenia zawodowego i szkoleń, Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki, *Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*
- Ruud van der Burgh, doradca ds. polityki, Rynek Pracy i Zabezpieczenie Społeczne, Holenderska Konfederacja Związków Zawodowych *Federatie Nederlandse Vakbeweging*
- Gertrud van Erp, starszy doradca ds. polityki w zakresie kształcenia zawodowego i szkoleń, *VNO-NCW MKB*
- Dan Withagen, doradca ds. polityki, Holenderska Konfederacja Związków Zawodowych, *Federatie Nederlandse Vakbeweging-Bouw*

Irlandia

- Jim Curley, dyrektor naczelny, *Jones Engineering*
- Eamon Devoy, sekretarz generalny, *Technical, Electrical & Engineering Union*
- Chris Feeney, kierownik, jednostka ds. oceny programów nauczania, *An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna*
- Sandra Guilfoyle, szef działu zasobów ludzkich, *Jones Engineering*
- Ray Kelly, dyrektor ds. przygotowania zawodowego, *An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna*
- Christy McQuillan, organizator, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu i Techników, *Services Industrial Professional and Technical Union*
- Jim Moore, sekretarz krajowy, Związek Zawodowy Pracowników Sektora Budowlanego i Sektorów Powiązanych, *Union of Construction Allied Trade and Technicians*
- Jim Murray, dyrektor ds. naukowych, *Instytut Technologii, Institutes of Technology Ireland*
- Martin O'Brien, dyrektor zarządzający, *Cavan and Monaghan Education and Training Board*
- Paul O'Brien, specjalista ds. polityki, Departament Edukacji i Umiejętności, *Department of Education and Skills*
- Pat O'Docherty, prezes, Rada ds. Przygotowania Zawodowego, *Apprenticeship Council*
- Brendan O'Sullivan, sekretarz generalny, *Building & Allied Trades Union*
- Peter Rigney, specjalista ds. przemysłu, Irlandzki Kongres Związków Zawodowych, *Irish Congress of Trade Unions*
- Michael Stone, przewodniczący, Federacja Sektora Budowlanego, *Construction Industry Federation*
- Billy Wall, sekretarz generalny, Irlandzkie Stowarzyszenie Tynkarzy i Zawodów Powiązanych, *Operative Plasterers & Allied Trades Society of Ireland*

Litwa

- Tatjana Babrauskienė, międzynarodowa sekretarz, Litewski Związek Zawodowy Pracowników Oświaty, *Lietuvos švietimo profesinė sąjunga*
- Saulius Baliukynas, kierownik działu kwalifikacji, Centrum Rozwoju Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego, *Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras*
- Inga Gumbelevičiūtė, specjalista ds. metodologii, Centrum Rozwoju Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego, *Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras*
- Vaidas Levickis, zastępca dyrektora generalnego, Litewska Konfederacja Pracodawców, *Lietuvos darbdavių konfederacija*

- Inga Puiša, starszy specjalista, Litewski Związek Zawodowy Pracowników Oświaty, *Lietuvos švietimo profesinė sąjunga*
- Inga Ruginienė, przewodniczący, Litewski Związek Zawodowy Pracowników Leśnictwa, *Lietuvos miško ir miško pramonės darbuotojų profesinių sąjungų federacija*
- Saulius Zybartas, dyrektor generalny ds. kształcenia i szkolenia, Ministerstwo Edukacji i Nauki, *Švietimo ir mokslo ministerija*

Luksemburg

- Antonio De Carolis, dyrektor, Departament Edukacji i Szkoleń Zawodowych, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*
- Carlo Frising, członek zarządu, Izba Pracowników, *Chambre des Salariés*
- Michel Lanners, doradca rządowy, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Dzieci i Młodzieży, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*
- Jean-Paul Lenertz, dyrektor, *Lycée Technique du Centre Luxembourg*
- Karin Meyer, zastępca dyrektora, Departament Kształcenia Zawodowego i Szkoleń, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Dzieci i Młodzieży, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*
- Jos Noesen, doradca specjalny, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Dzieci i Młodzieży, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*
- Jean-Claude Reding, przewodniczący, Izba Pracowników, *Chambre des Salariés*
- Véronique Schaber, dyrektor, *Lycée Technique des Arts et Métiers Luxembourg*
- Françoise Schmit, członek zarządu, Izba Pracowników, *Chambre des Salariés*
- Daniel Schroeder, członek zarządu, Izba Rzemieślnicza, *Chambre des Métiers*
- Christophe Struck, specjalista ds. polityki, Departament Kształcenia Zawodowego i Szkoleń, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Dzieci i Młodzieży, *Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*
- Roger Thoss, członek zarządu, Izba Handlowa, *Chambre de Commerce*

Łotwa

- Ieva Bečere, prezes, Łotewskie Stowarzyszenie Poligraficzne, *Latvijas Poligrāfijas uzņēmumu asociācija*
- Sarmīte Dīķe, specjalista, Państwowy Urząd ds. Jakości Kształcenia, *Izglītības kvalitātes valsts dienests*
- Diāna Karaša, przewodnicząca, Łotewska Izba Rzemieślnicza, *Latvijas Amatniecības Kamera*
- Anīta Līce, specjalista ds. polityki, Konfederacja Pracodawców Łotwy, *Latvijas Darba devēju konfederācija*
- Aldis Misēvičs, General Secretary, Łotewska Federacja Pracowników Kultury, *Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija*
- Ruta Porneice, specjalista ds. polityki w zakresie edukacji i zatrudnienia, *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība*

Niemcy

- Lena Behmenburg, doradca ds. polityki, Wydział Edukacji i Szkoleń, Konfederacja Stowarzyszeń Niemieckich Pracodawców, *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*
- Knut Diekmann, szef departamentu ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa, *Deutscher Industrie- und Handelskammertag*
- Christiane Eberhardt, doradca ds. polityki międzynarodowej, Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego, *Bundesinstitut für Berufsbildung*
- Ansgar Klinger, członek Zarządu, Związek Zawodowy Pracowników Sektora Oświaty i Nauki, *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft*
- Mario Patuzzi, starszy doradca ds. polityki, Departament Kształcenia, Niemiecka Konfederacja Związków Zawodowych, *Deutscher Gewerkschaftsbund*

- Hans-Ulrich Nordhaus, starszy doradca ds. polityki, Departament Kształcenia, Niemiecka Konfederacja Związków Zawodowych, *Deutscher Gewerkschaftsbund*
- Peter Thiele, szef Departamentu Kształcenia Zawodowego i Szkoleń, Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, *Bunderministerium für Bildung und Forschung*

Polska

- Piotr Bartosik, szef Departamentu Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Ministerstwo Edukacji Narodowej
- Agnieszka Chłoń-Domińczak, lider projektów KRK, Instytut Badań Edukacyjnych
- Bogdan Grzybowski, dyrektor Wydziału Polityki Społecznej, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
- Elżbieta Hejłasz, kierownik Wydziału Programów Nauczania, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
- Dorota Michalak, specjalistka ds. szkoleń, Związek Nauczycielstwa Polskiego
- Dorota Obidniak, koordynatorka ds. współpracy międzynarodowej i projektów edukacyjnych, Związek Nauczycielstwa Polskiego
- Paweł Śmigieński, dyrektor, Wydział Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
- Tomasz Sobierajski, pracownik naukowy, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji, Uniwersytet Warszawski
- Andrzej Stępnikowski, zastępca Dyrektora Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej, Związek Rzemiosła Polskiego

Rumunia

- Adriana Coza, wykładowczyni, *Colegiul Tehnic de Industrie Alimentara Bucharest*
- Cojocar Dorin, przewodniczący, Rumuńskie Stowarzyszenie Pracodawców Przemysłu Mleczarskiego, *Asociația Patronala Romana din Industria Laptelui*
- Radu Godeanu, wiceprezes, Związek Przemysłowców Rumunii, *Uniunea Generală a industriașilor din România*
- Tania Grigotre, dyrektor, Departament Polityk Zatrudnienia, Kompetencji i Mobilności Zawodowej, Ministerstwo Pracy, Rodziny i Opieki Społecznej, *Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale*
- Liana-Romana Moștenescu, kierownik, Departament Polityk Zatrudnienia, Ministerstwo Pracy, Rodziny i Opieki Społecznej, *Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale*
- Nicolae Postăvaru, przewodniczący, Krajowy Urząd ds. Kwalifikacji, *Autoritatea Națională pentru Certificări*
- Gheorghe Simion, dyrektor ds. edukacji, *C.N.S.L.R.-FRĂȚIA*
- Dana Stroie, kierownik, Departament Polityki Szkoleń i Jakości, Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Ministerul Educației Naționale*
- Mihai Vișan, dyrektor zarządzający, ROMALIMENTA

Słowenia

- Elido Bandelj, dyrektor, Słoweński Instytut Kształcenia i Szkoleń, *Center Republike Slovenije za Poklicno Izobraževanje*
- Slavica Cernosa, kierownik, Dział Edukacji Ponadgimnazjalnej, Ministerstwo Edukacji, Nauki i Sportu, *Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport*
- Barbara Kranjc, dyrektor, Izba Przemysłowo-Handlowa, Słoweński Instytut Edukacji Biznesowej, *Center za poklicno usposabljanje*
- Branko Kumer, dyrektor, Ośrodek Edukacyjny Ptuj, *Šolski Center Ptuj*
- Andreja Barle Lakota, sekretarz stanu, Ministerstwo Edukacji, Nauki i Sportu, *Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport*

- Goran Lukic, specjalista ds. polityki, Stowarzyszenie Wolnych Związków Zawodowych Słowenii, *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*
- Lidija Jerkič, przewodnicząc, Związek Zawodowy Pracowników Sektora Obróbki Metali i Sektora Elektrycznego, *Sindikat kovinske in elektro industrije*
- Andreja Sever, kierownik, Dział Zasobów Ludzkich, Słoweńska Izba Przemysłowo-Handlowa, *Gospodarska zbornica Slovenije*

Wielka Brytania

- Neil Bates, dyrektor generalny grupy, *Prospects College of Advanced Technology*
- Richard Clarke, krajowy specjalista ds. przygotowania zawodowego, *Unite*
- Matthew Creagh, specjalista ds. polityki przygotowania zawodowego, Kongres Związków Zawodowych, *Trade Union Congress*
- Mark Maudsley, dyrektor wykonawczy, *GTA England*
- Verity O'Keefe, doradca ds. polityki zatrudnienia i umiejętności, *EEF – the Manufacturers' Organisation*
- Guy Parker, doradca ds. polityki, Konfederacja Przemysłu Brytyjskiego, *Confederation of British Industry*
- Daniel Sandford Smith, dyrektor programowy, *Gatsby Technical Education Projects*
- Tom Wilson, dyrektor, *Unionlearn*

Włochy

- Andrea Balsamo, Departament Innowacji i Edukacji, Stowarzyszenie Pracodawców Włoskich, *Confindustria*
- Silvia Ciuffini, kierownik, Departament Rynku Pracy i Szkoleń, Stowarzyszenie Włoskich Pracodawców w Sektorze Rzemiosła, *Confartigianato*
- Fabrizio Dacrema, specjalista ds. polityki w zakresie edukacji i szkoleń, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro*
- Sandra D'Agostino, kierownik, Dział metodyki i rozwijania umiejętności, Instytut Rozwoju Zawodowego Pracowników, *Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori*
- Claudio Degiorgi, sekretarz narodowy, *Unione Italiana del Lavoro Tessile Energia Chimica*
- Maurizio Drezadore, dyrektor, Departament Polityki Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy, *Ministero del Lavoro*
- Giuseppe Gallo, dyrektor ds. naukowych, *Centro Studi, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*
- Francesco Lauria, specjalista ds. polityki, Departament Edukacji, *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*
- Carlo Meazzi, National Secretary, *Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane*
- Andrea Melchiorri, specjalista ds. polityki, Departament Pracy i Opieki Społecznej, Włoskie Stowarzyszenie Pracodawców, *Confindustria*
- Milena Micheletti, specjalista ds. polityki w zakresie pracy i szkoleń, *Unione Italiana del Lavoro*
- Rosa Mongillo, sekretarz narodowa, *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Scuola*
- Paolo Perruzza, specjalista ds. polityki, Departament Rynku Pracy i Szkoleń, Stowarzyszenie Włoskich Pracodawców w Sektorze Rzemiosła, *Confartigianato*
- Livia Ricciardi, specjalista ds. polityki rynku pracy, *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*
- Andrea Simoncini, Departament Polityk Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy, *Ministero del Lavoro*.

ZAŁĄCZNIK 6

WYBRANE ŹRÓDŁA

- *Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018*
<http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Navigation/DE/Home/home.html>
- *Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act, 2009*
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/contents>
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015*, Bonn, 2015
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *GOVET Jahresbericht 2015*, Bonn, 2015
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsbericht 2015*, Bonn, 2015
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsgesetz (BBiG)*, Bonn, 2015
- BusinessEurope, *How to improve the quality and image of Apprenticeships*, Bruksela, 2012
- BusinessEurope, CEEP, ETUC and UEAPME, *Framework Agreement on Inclusive Labour Markets*, Bruksela, 2010
- Cedefop, *Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms*, Luksemburg, 2011
- Cedefop, *Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries*, Luksemburg, 2015
- Cedefop, *Spotlight on VET – Anniversary edition. Vocational education and training systems in Europe*, Luksemburg, 2015
- Cedefop, *Qualifications Frameworks in Europe, Briefing Note*, Luksemburg, 2016
- Cedefop, *VET in Europe - Country report series*, Luksemburg
- Cedefop, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes series*, Luksemburg
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Jaarboek onderwijs in cijfers 2012*, den Haag, 2012
- Clauwaert S, *The country-specific recommendations (CSRs) in the social field*, ETUI, 2015
- Duńskie Ministerstwo Edukacji, *Improving Vocational Education and Training*, Kopenhaga, 2014
- Decyzja nr 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass).
- Decreet betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap, 2008
- Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, *Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247*
- Delors J, Enderlein H, Lamy P, Letta E, Villeroy de Galhau F, Vitorino A, Baer J-M and Fernandes S, *Erasmus Pro: for a million 'Young European Apprentices' by 2020*, Jacques Delors Institute, 2015
- Department for Business Innovation and Skills, *Apprentice Pay Survey 2011*, Londyn, 2011
- Department for Business Innovation and Skills, *Apprenticeship Levy – Employer Owned Apprenticeship Levy*, Londyn, 2015

- Department for Business Innovation and Skills, *Government Response to the Consultation on Protecting the Term 'Apprenticeship' from Misuse*, Londyn, 2015
- Department for Education and Skills, *Review of Apprenticeship Training in Ireland*, Dublin, 2013
- Department for Education and Skills, *Apprenticeship Implementation Plan*, Dublin, 2014
- Deutscher Gewerkschaftsbund, *Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung*, Berlin
- DGB Jugend, *Ausbildungsreport 2015*, Berlin, 2015
- EEF – the Manufacturers Organisation, *EEF's Response to the Richard Review on Apprenticeships Call for Evidence*, Londyn
- ENEL, *Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro e professionalizzante*, Rzym, 2014
- Erhvervsuddannelsesloven - LBK no. 439, <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=164802>
- ESB Networks, *ESB Networks, Apprentice Logbook*, Dublin
- Komisja Europejska, *Attitudes towards vocational education and training*, EuroBarometer 369, 2011
- Komisja Europejska, *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, Bruksela, 2012
- Komisja Europejska, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013
- Komisja Europejska, *Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, Bruksela, 2013
- Komisja Europejska, *Second Evaluation of Europass – Final Report*, 2013
- Komisja Europejska, Dokument roboczy służb Komisji, *Ocena skutków towarzysząca zaleceniu Komisji w sprawie nowego podejścia do niepowodzenia w działalności gospodarczej i niewypłacalności [C(2014) 1500 wersja ostateczna] [SWD(2014) 62 wersja ostateczna]*
- Komisja Europejska, *Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, Bruksela, 2013
- Komisja Europejska, *Implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)*, 2014
- Komisja Europejska, *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*, Bruksela, 2015
- Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, *Towards a European framework for apprenticeships and work-based learning*, Bruksela, 2014
- ETUC/ETUCE, *Joint ETUC-ETUCE position to public consultation on a European Area of Skills and Qualifications*, Bruksela, 2014
- ETUCE, *Policy paper on vocational education and training in Europe*, Bruksela, 2012
- Euler D, *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2013
- Foras Áiseanna Saothair, *Annual Report 2013*, Dublin, 2013
- G20 Task Force on Employment, *Key Elements of Quality Apprenticeships*, 2012
- Gatsby Charitable Foundation, *Good Career Guidance*, Londyn
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, *Réforme de la formation professionnelle*, 2008, <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/actualites/2009/01/01-reforme-professionnelle/inde.html>
- HM Government, *The Future of Apprenticeships in England: Implementation Plan*, Londyn, 2013
- ILO, *Overview of Apprenticeship systems and issues - ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, 2012
- ICF GHK, *Evaluation of the Implementation of the European Qualifications Framework Recommendation Final Report*, 2013
- ICF GHK, *Evaluation of implementation of the European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET) Final Report*, 2013
- ISFOL, *L'apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione - XV Rapporto sull'apprendistato in Italia 2015*, Roma, 2015
- Jamróży A, *Kodeks Pracy*, Wydawnictwo C H. Beck, Warszawa, 2010
- Konrad-Adenauer-Stiftung, *Duale Ausbildung 2020 – 19 Fragen & 19 Antworten*, Bonn, 2015
- Kutseõppeasutuse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001>

- Lotewska Prezydencja w Radzie Unii Europejskiej, *Riga Conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué*, 2015
- Latvijas Republikas likums, 1993, <http://likumi.lv/doc.php?id=63052>
- Lex.bg, ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБ УЧЕНИЕ, 2015 <http://lex.bg/laws/ldoc/2134673921>
- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, *L'apprentissage en 2013*, Paryż, 2015
- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, *Se former par l'apprentissage*, <http://www.education.gouv.fr/cid155/se-former-par-l-apprentissage.html>
- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, *Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*
- Ministry of Education and Children, *Fact sheets, Initial Vocational Education and Training Programmes*, <http://eng.uvm.dk/Fact-Sheets/Upper-secondary-education/Initial-Vocational-education-and-training-programmes>
- Ministry of Education and Culture, *Annual Report 2012*, Nicosia, 2012
- Newton B & Williams J, *Under-representation by gender and race in Apprenticeships: Research summary*, Unionlearn, Londyn, 2013
- Parlamento Italiano, Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, Rzym, 2014
- Parlement Wallon, *Décret portant assentiment à l'avenant à l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française*, 2014
- Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, 2012, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-3031
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (2008/C 111/01)
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (2009/C 155/02)
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram zapewniania jakości odniesienia na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego (2009/C 155/01)
- Richard D, *Richard Review of Apprenticeships*, schoolforstartups, London, 2012
- Saeima, *Profesionālās izglītības likums*, 1999, <http://likumi.lv/doc.php?id=20244>
- Schreier C, *Success and limitations in the trial of dual education and training forms in Europe*, <https://www.bibb.de/en/37031.php>
- SBB, *Work Placement in the Netherlands*, Zoetermeer, 2012
- Töökohapõhise õppe rakendamise kord. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122013002?leiaKehtiv>
- Ulmer P, Müller H-J, and Pires F, *Continuing vocational teacher training for company-based tutors – a German-Portuguese pilot project*, BIBB, BWP, 4/2015
- *Wet Educatie en Beroepsopdracht*, 1995 <http://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2016-02-01>
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja – ZOFVI, 1996 <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445>
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, 2006 <https://www.uradni-list.si/1/content?id=74689>
- Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – Školský zákon, 2011, <http://www.msmt.cz/dokumenty/novy-skolsky-zakon>

The ETUC is the voice of workers and represents 45 million members
from 89 trade union organisations
in 39 European countries,
plus 10 European Trade Union Federations.



5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Brussels
Tel. 00-32-2/224 04 11
Fax 00-32-2/224 04 54/55

www.etuc.org

unionlearn
with the TUC

Congress House
Great Russell Street
London WC1B 3LS
Tel: +20 7079 6920

www.unionlearn.com