

# EUROPEJSKIE RAMY ODNESIENIA NA RZECZ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

PROPOZYCJA EUROPEJSKIEJ KONFEDERACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

CONFEDERATION  
SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION

unionlearn  
with the TTC



# EUROPEJSKIE RAMY ODNESIENIA NA RZECZ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

PROPOZYCJA EUROPEJSKIEJ KONFEDERACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



Przy wsparciu  
Komisji Europejskiej

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**

**unionlearn**  
with the TUC

# WSTĘP

Już osiem lat minęło od wybuchu kryzysu w sektorze bankowym, a gospodarka europejska nadal się z niego w pełni nie podźwignęła. Ogólny wzrost gospodarczy w Unii Europejskiej był w najlepszym razie anemiczny, a najnowsze dane dla UE-28 wskazują, że realna stopa wzrostu PKB wyniosła -0,5% w 2012 r., 0,2% w 2013 r. i 1,4% w 2014 r. Stopa bezrobocia utrzymuje się na wysokim poziomie, szczególnie wśród młodzieży. W 2014 r. poziom bezrobocia młodzieży w Unii Europejskiej wyniósł 22,2%. Sytuacja była szczególnie trudna w krajach takich jak Hiszpania (53,2%), Grecja (52,4%), Chorwacja (45,5%), Włochy (42,7%), Cypr (35,9%) i Portugalia (34,7%).

Podczas Kongresu, jaki miał miejsce w 2015 r., Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) ponowiła postulat wdrożenia kampanii pn. Nowa ścieżka dla Europy (ang. New Path for Europe) obejmującej program inwestycyjny na poziomie 2% PKB rocznie przez kolejne 10 lat, aby stworzyć około 11 mln wysokiej jakości miejsc pracy. Uczenie się oparte na pracy i poprzez praktykę w miejscu pracy powinno być kluczowym priorytetem krajów europejskich, aby ułatwić młodym ludziom przejście z systemu kształcenia i szkolenia na rynek pracy oraz zapewnić pracownikom dostęp do ustawicznego szkolenia zawodowego, co pozwoli na zachowanie miejsc pracy, doskonalenie umiejętności i rozwój kariery zawodowej. Jakość programów przygotowania zawodowego i staży ma kluczowe znaczenie i powinna być stale podnoszona, zwłaszcza pod kątem efektów szkolenia, warunków i ochrony pracy. EKZZ zdecydowanie popiera ideę wdrożenia zakrojonych na szeroką skalę europejskich ram odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego w oparciu o wspólne standardy jakości.

Na tej podstawie, EKZZ zgodziła 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, dział edukacji Kongresu Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, czyli jedna z największych organizacji stowarzyszonych z EKZZ i współwnioskodawca w projekcie, zgodziła się przeprowadzić badanie służące analizie najnowszych osiągnięć w zakresie strategii przygotowania zawodowego na szczeblu krajowym i europejskim, zmierzeniu wkładu europejskich instrumentów w zakresie kształcenia i szkolenia we wspieranie przygotowania zawodowego i zaproponowaniu standardów i kryteriów jakości, które będą stanowić podstawę europejskich ram odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego. Badanie obejmuje również krótką prezentację najnowszych osiągnięć w zakresie przygotowania zawodowego w czterech sektorach europejskich w 20 krajach biorących udział w projekcie.

W ubiegłych latach, zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim, rozwinęła się świadomość potrzeby zmian w programach przygotowania zawodowego, które ułatwiłyby młodym ludziom przechodzenie z systemu edukacji na rynek pracy, lecz liczba młodych osób biorących udział w programach przygotowania zawodowego nadal spada. Choć obserwujemy zwiększone zainteresowanie strategiami przygotowania zawodowego, należy zadbać również o wyższy poziom realizacji tych strategii. Ponadto, choć obserwujemy pilną potrzebę zwiększenia dostępności przygotowania zawodowego, zwiększenie liczby miejsc na praktykach nie może odbywać się kosztem ich jakości.

Wzywamy Radę Europejską i Komisję Europejską do:

przedstawienia europejskich ram odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego zawierających jasną definicję i szereg szczegółowych standardów i kryteriów jakości, zapewnienia, że instrumenty UE w zakresie kształcenia i szkolenia będą bezpośrednio koncentrować się na zagadnieniach jakości przygotowania zawodowego uruchomienia inicjatywy na rzecz mobilności w ramach programu Erasmus+, która do 2020 r. umożliwi milionowi uczniów zawodu kształcić się i pracować w innych krajach Unii Europejskiej.

W prace nad tym projektem jest zaangażowanych wiele osób. Przede wszystkim pragniemy 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 opracowali wyczerpujące komentarze do wstępnych wersji tekstu. Są wśród nich: Tatjana Babrauskiene (LSPS, Litwa), Isabel Coenen (FNV, Holandia), Matt Creagh (TUC, Zjednoczone Królestwo), Eamon Devoy (ICTU, Irlandia), Nikos Fotopoulous (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 wspierali również koledzy z europejskich sektorowych związków zawodowych i chcielibyśmy podziękować Agnes Roman (ETUCE), Rolfowi Gehringowi i Chiarze Lorenzini (EFB- WW), Corinnie Zierold (IndustriAll), Jerry'emu Van den Berge (EPSU) oraz Dimitrisowi Theodorakisowi (UNI Europa).

Pragniemy także podziękować naszemu koledze Jeffowi Bridgfordowi (Kings College London), który odegrał kluczową rolę w projekcie, za przeprowadzenie wywiadów, analizę danych i redakcję niniejszej publikacji.

Thiébaut Weber Sekretarz Konfederacji, EKZZ

Liz Rees Dyrektor, Unionlearn

# SPIS TREŚCI

1. Przygotowanie zawodowe - najnowsze osiągnięcia na poziomie krajowym 7
2. Przygotowanie zawodowe – najnowsze osiągnięcia na poziomie europejskim 15
3. Instrumenty UE w zakresie kształcenia i szkolenia - wsparcie dla przygotowania zawodowego? 21
4. Standardy jakości, kryteria jakości i najlepsze praktyki 29

ZAŁĄCZNIK 1 Standardy jakości i kryteria jakości EKZZ - Wkład w opracowanie europejskich ram odniesienia na rzecz jakości przygotowania zawodowego 45

ZAŁĄCZNIK 2 Podsumowania według krajów 51

ZAŁĄCZNIK 3 Podsumowania według sektorów 72

ZAŁĄCZNIK 4 Metodologia 75

ZAŁĄCZNIK 5 Uczestnicy konsultacji 77

ZAŁĄCZNIK 6 Wybrane źródła 86

## 1. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE - NAJNOWSZE ZMIANY NA POZIOMIE KRAJOWYM

Osoby odpowiedzialne za tworzenie polityki poświęcają obecnie dużo więcej uwagi przygotowaniu zawodowemu. W obliczu wysokiego poziomu bezrobocia młodzieży, politycy przypomnieli sobie o korzyściach, jakie mogą płynąć z przygotowania zawodowego, a może dopiero je odkryli. W wielu państwach członkowskich UE nastąpiły w ostatnim czasie istotne zmiany mające ułatwić młodym ludziom przechodzenia z edukacji na rynek pracy. Zmiany te głównie dotyczą doskonalenia systemu przygotowania zawodowego.

### NAJNOWSZE OSIĄGNIĘCIA

W całej Unii Europejskiej obserwuje się zwiększoną aktywność obejmującą zmiany i wdrażanie nowych przepisów, opracowanie i wdrażanie procesów przeglądu, opracowywanie nowych strategii służących doskonaleniu systemów przygotowania zawodowego, restrukturyzację systemów administracyjnych na rzecz realizacji odpowiednich polityk w zakresie przygotowania zawodowego oraz badanie możliwości wprowadzenia w życie systemów przygotowania zawodowego lub elementów systemów praktyk zawodowych.

### Niektóre państwa członkowskie zmieniły i wdrożyły odpowiednie przepisy

We Francji w 2014 r. wprowadzono zmiany w Kodeksie Pracy w oparciu o zapisy ustawy o kształceniu zawodowym, zatrudnieniu i demokracji społecznej, przyjętej na podstawie krajowego porozumienia wielosektorowego zawartego przez partnerów społecznych w grudniu 2013 r. Instytucje zajmujące się przygotowaniem zawodowym uzyskały możliwość świadczenia usług doradztwa zawodowego oraz zaplanowano reformę finansowania przygotowania zawodowego. Ponadto powołano do życia Krajową Radę ds. Zatrudnienia, Kształcenia i Doradztwa Zawodowego - trójstronny organ z udziałem związków zawodowych świadczący usługi doradcze w zakresie projektów ustawodawczych i regulacyjnych odnoszących się do zatrudnienia, kształcenia i doradztwa zawodowego. Rada uczestniczy w ocenie polityki zatrudnienia i szkoleń. Do jej obowiązków należy koordynacja działalności agencji państwowych na poziomie krajowym i regionalnym, a także innych stron zainteresowanych zagadnieniami zatrudnienia (partnerów społecznych, władz lokalnych, wyspecjalizowanych organów). Ponadto podczas trzeciej Konferencji Społecznej w 2014 r., prezydent Francji zapowiedział realizację szeregu działań na rzecz przygotowania zawodowego wyznaczając cel, jakim jest objęcie programami przygotowania zawodowego 500 tys. młodych ludzi do 2017 r.

We francuskojęzycznej wspólnocie Belgii, ustawa o porozumieniu w sprawie współpracy w zakresie dualnego systemu szkolenia została zmieniona w 2014 r. i w 2015 r. w celu poprawy jakości przygotowania zawodowego, doprecyzowania i ujednoczenia istniejących ustaleń umownych, zwiększenia wsparcia dla uczniów zawodu w instytucjach szkoleniowych i miejscach pracy oraz ułatwienia przejścia pomiędzy kształceniem a szkoleniem zawodowym, jak również wprowadzenia ruchomej siatki płac dla uczniów zawodu. Ponadto w art. 1 wprowadzono nową definicję: „szkolenie zawodowe, które łączy praktyczne przygotowanie zawodowe w miejscu pracy ze szkoleniem w instytucji szkoleniowej w zakresie przedmiotów ogólnych i zawodowych. Opiera się ono na umowie, która jest zawierana przez instytucję szkoleniową, ucznia zawodu i pracodawcę. Umowa określa czas spędzony w miejscu pracy i instytucji szkoleniowej, kwalifikacje, jakie zostaną uzyskane, warunki przyjęcia, mentoring, wynagrodzenie oraz prawa i obowiązki”.

We flamandzkiej wspólnocie 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 wdraża się jednolity tekst ustawy o przygotowaniu zawodowym. Ponadto, na podstawie układów zbiorowych i standardów zawodowych określonych na poziomie sektorowym i/lub regionalnym, sporządzono krajowy katalog profili zawodowych. W 2015 r. na mocy ustawy o zawodach wprowadzono reformy mające na celu harmonizację przepisów obowiązujących w poszczególnych regionach oraz zachęcenie do organizacji przygotowania zawodowego przy obniżeniu kosztów wewnętrznych i zewnętrznych. Zniesiono też ograniczenia wiekowe w dostępie do przygotowania zawodowego dla bezrobotnych.

W Hiszpanii, dekret królewski (2012) stanowi o dwóch rodzajach uczenia się w miejscu pracy. Są to umowy o praktykach i przygotowaniu zawodowym oraz system dualny kształcenia zawodowego w ramach systemu edukacji. Reformy te są stopniowo wdrażane na podstawie rozporządzenia Ministerstwa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (ESS/41/2015).

Rumuńska ustawa o przygotowaniu zawodowym (2005) została znowelizowana w 2013 r. Definiuje ona przygotowanie zawodowe jako „indywidualną umowę o pracę zawartą na czas określony (...), zgodnie z którą uczeń zawodu jest zobowiązany do nauki i świadczenia pracy na rzecz i pod nadzorem pracodawcy, który zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia oraz zapewnienia odpowiednich warunków szkolenia”.

### Niektóre państwa członkowskie opracowały i przeprowadziły procesy przeglądu

W 2013 r. Ministerstwo Edukacji i Umiejętności Irlandii zapowiedziało przegląd przygotowania zawodowego oraz ustanowiło grupę sterującą pod kierunkiem Kevina Duffiego, który jest przewodniczącym irlandzkiego Sądu Pracy. W dokumencie *The Review of Apprenticeship Training in Ireland (Przegląd przygotowania zawodowego w Irlandii)* zaproponowano następującą definicję przygotowania zawodowego: „program ustrukturyzowanego uczenia się, który formalnie łączy i umożliwia naprzemienne uczenie się w miejscu pracy i naukę w instytucji kształcenia lub szkolenia (...), po ukończeniu którego uczestnik jest przygotowany do wykonywania danego zawodu i który prowadzi do uzyskania kwalifikacji uznawanej w ramach krajowych ram kwalifikacji na każdym poziomie, od poziomu 5. wwyż” (poziom 4 ERK).

Przedstawiono tam propozycję, by przepisy dotyczące przygotowania zawodowego były projektowane w taki sposób, by wprowadzały struktury ramowe umożliwiające elastyczne działania z wykorzystaniem 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 zapewnić warunki umożliwiające rozszerzenie zakresu przygotowania zawodowego na nowe zawody. W dokumencie omówiono również inne kwestie, takie jak rekrutacja i rejestracja, programy nauczania, ocenianie, postępy, zachęty dla pracodawców, mechanizmy przekazywania informacji zwrotnej, informacje o rynku pracy, kampanie promocyjne i edukacyjne, praktyki oraz fundusze strukturalne i zasoby UE.<sup>1</sup>

The Apprenticeship Implementation Plan (Plan realizacji przygotowania zawodowego) opublikowany w czerwcu 2014 r., przewiduje ustanowienie rady ds. przygotowania zawodowego i przyjęcie trój etapowego podejścia obejmującego modernizację staży i określenie nowych możliwości; opracowywanie propozycji oraz wzmocnienie struktur. W Planie zaproponowano przyjęcie w 2016 r. przepisów ustanawiających radę ds. przygotowania zawodowego i stanowiących podstawę dla nowego systemu przygotowania zawodowego.<sup>2</sup> W połowie 2015 r. podjęto decyzję o dodaniu 25 nowych kategorii przygotowania zawodowego do istniejących 27 w pięciu sektorach, jakimi są: budownictwo, instalacje elektryczne, inżynieria, mechanika silników i poligrafia.

Zjednoczone Królestwo wprowadziło zdecentralizowane struktury ramowe przygotowania zawodowego, z oddzielnymi systemami obowiązującymi w Anglii, Walii, Szkocji i Irlandii Północnej. W 2012 r. Ministrowie Edukacji i Biznesu oraz Innowacji i Umiejętności zlecieli przegląd systemu przygotowania zawodowego w Anglii.<sup>3</sup> W dokumencie zatytułowanym *Richard Review of Apprenticeships (Przegląd przygotowania zawodowego Richarda)* zawarto listę zaleceń, z których wybrane stanowiły podstawę planu wdrażania definiującego przygotowanie zawodowe jako „pracę, która wymaga

<sup>1</sup> Department for Education and Skills, *Apprenticeship Implementation Plan*, Dublin, 2013, ss. 6-15

<sup>2</sup> Department for Education and Skills, *Apprenticeship Implementation Plan*, Dublin, 2014

<sup>3</sup> RICHARD D., *Richard Review of Apprenticeships, school for startups*, Londyn, 2012.



merytorycznych i ustawicznych szkoleń, prowadzącą do osiągnięcia określonego standardu przygotowania zawodowego i rozwoju umiejętności przekrojowych”. Opierają się one na czterech zasadach:

- przygotowanie zawodowe jest pracą w zawodzie wymagającym specjalistycznych umiejętności
- przygotowanie zawodowe wymaga merytorycznych i ustawicznych szkoleń trwających przynajmniej 12 miesięcy i obejmujących szkolenie poza miejscem pracy
- przygotowanie zawodowe prowadzi do zdobycia wszystkich umiejętności niezbędnych w danym zawodzie, czego dowodem jest osiągnięcie standardu przygotowania zawodowego zdefiniowanego przez pracodawców
- przygotowanie zawodowe rozwija umiejętności przekrojowe, w tym znajomość języka angielskiego i matematyki, co ma wpływ na rozwój zawodowy.

W nowym podejściu „przygotowanie zawodowe będzie oparte na standardach opracowanych przez pracodawców, aby uwzględniło ich potrzeby. Uczniowie zawodu będą musieli wykazać się umiejętnościami w ramach rygorystycznej, niezależnej oceny opracowanej przez pracodawców. Uczniowie zawodu uzyskają konkretną ocenę, a nie tylko ocenę pozytywną lub negatywną, a wymagania w zakresie znajomości języka angielskiego i matematyki zostaną podwyższone. W celu zapewnienia jakości, wszystkie programy przygotowania zawodowego będą trwałe co najmniej 12 miesięcy. Zostaną podjęte bardziej intensywne działania w celu promowania korzyści, jakie przynosi przygotowanie zawodowe, zarówno z punktu widzenia pracodawców, jak i potencjalnych uczniów zawodu”<sup>4</sup>.

Powołano do życia grupy pionierów, czyli pracodawców, którym powierzono opracowanie nowych standardów przygotowania zawodowego w różnych zawodach w danym sektorze.

Premier podjął zobowiązanie, jakim jest uruchomienie do 2020 r. 3 mln nowych miejsc dla uczniów zawodu i zapowiedział wprowadzenie podatku na fundusz przygotowania zawodowego do kwietnia 2017 r.<sup>5</sup> Ponadto od września 2015 r. wszyscy uczestnicy przetargów na zamówienia publiczne organizowanych przez rząd o wartości ponad 10 mln funtów będą musieli udowodnić swoje zaangażowanie w przygotowanie zawodowe. Rząd proponuje również, by termin „przygotowanie zawodowe” (ang. apprenticeship) objąć ochroną prawną, co pozwoli zapobiec potencjalnym nadużyciom<sup>6</sup>.

Niektóre państwa członkowskie opracowały nowe strategie doskonalenia systemów przygotowania zawodowego. W Niemczech, władze federalne i regionalne oraz partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) przyjęły wspólną strategię pn. Sojusz na rzecz kształcenia i doskonalenia zawodowego 2015-2018 obejmującą szereg środków mających na celu lepsze przygotowanie młodych ludzi do pracy w zawodach i funkcjonowania w świecie pracy. Przedsiębiorstwa zobowiązały się zapewnić 20 tys. dodatkowych miejsc w ramach przygotowania zawodowego w 2015 r. (w porównaniu z liczbą miejsc zgłoszonych do Federalnej Agencji Pracy w 2014 r.) i zapewnić trzy oferty przygotowania zawodowego każdemu młodemu człowiekowi, który nie podpisze umowy przed określoną datą w kalendarzu rekrutacji (wrzesień). Ponadto społeczność przedsiębiorców zgodziła się na utworzenie 20 000 miejsc na szkoleniach wstępnych rocznie będących pomostem prowadzącym do przygotowania zawodowego. Partnerzy społeczni zgodzili się prowadzić wspólne działania mające na celu zwiększenie udziału młodych imigrantów w programach przygotowania zawodowego. Partnerzy Sojuszu zobowiązali się również do zwiększenia atrakcyjności i jakości programów przygotowania zawodowego oraz do podniesienia jakości szkoleń zawodowych na poziomie zaawansowanym.

W Danii, w wyniku rozmów prowadzonych przez rząd i partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców), w 2014 r. wprowadzono nową reformę pod hasłem Poprawa kształcenia i szkolenia zawodowego. Reforma miała cztery cele:

zwiększenie liczby młodych ludzi, którzy decydują się na przygotowanie zawodowe bezpośrednio po ukończeniu nauki w klasie 9. lub 10.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> HM Government, *The Future of Apprenticeships in England, Implementation Plan*, Londyn, 2013.

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

<sup>6</sup> Department for Business Innovation and Skills, *GOVERNMENT Response to the Consultation on Protecting the Term ‘Apprenticeship’ from Misuse*, Londyn, 2015

<sup>7</sup> (dla 16- i 17-latków).

zwiększenie liczby młodych ludzi, którzy ukończyli przygotowanie zawodowe  
zapewnienie, że przygotowanie zawodowe stanowi wyzwanie i stymuluje wszystkich uczniów i pozwala im wykorzystać cały potencjał  
zwiększenie zaufania do przygotowania zawodowego i dobrostanu uczniów zawodu podczas jego realizacji.

Każdemu celowi przypisano mierzalny wskaźnik:

- co najmniej 25% młodych ludzi powinno rozpocząć przygotowanie zawodowe po ukończeniu klasy 9. lub 10. Odsetek ten powinien wzrosnąć do co najmniej 30% do 2025 r.
- odsetek uczniów, którzy ukończyli przygotowanie zawodowe powinien wzrosnąć z 52% w 2012 r. do przynajmniej 60% do 2020 r. i do przynajmniej 67% do 2025 r.
- odsetek najzdolniejszych uczniów - mierzony jako procent tych, którzy ukończyli naukę na poziomie wyższym niż obowiązkowy minimalny poziom określony przez komisje zawodowe - powinien zwiększać się z roku na rok, przyjmując rok 2013/2014 za poziom bazowy, a wysoki wskaźnik zatrudnienia uczniów zawodu, którzy niedawno ukończyli szkolenie powinien być utrzymany.
- dobrostan uczniów zawodu i satysfakcja przedsiębiorstw, które ich zatrudniają powinny stopniowo wzrastać do 2020 r.

W praktyce reforma zakłada następujące zmiany:

- wprowadzenie minimalnych wymogów wstępnych w zakresie znajomości języka duńskiego i matematyki,
- zapewnienie uczniom zawodu możliwości stopniowej specjalizacji dzięki zmniejszeniu liczby ścieżek zawodowych z dwunastu do czterech szerszych obszarów oraz wprowadzeniu kursu przygotowawczego
- zapewnienie uczniom zawodu możliwości uzyskania świadectwa ukończenia kształcenia ogólnego na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia umożliwiającemu dostęp do szkolnictwa wyższego.

### Niektóre państwa członkowskie zrestrukturyzowały swoje struktury administracyjne służące realizacji polityki w zakresie przygotowania zawodowego

W Holandii, Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki powierzyło w sierpniu 2015 r. główną rolę doradczą nowej fundacji współpracy między systemem kształcenia i szkolenia a rynkiem pracy (Stichting Samenwerking Beroepsnederwijs Bedrijfsleven, SBB). SBB jest obecnie odpowiedzialna za badanie rynku pracy, rozwój i utrzymanie struktury kwalifikacji oraz akredytację firm świadczących usługi pośrednictwa pracy w zakresie praktyk zawodowych. Ponadto liczba „ośrodków wiedzy” przypisanych poszczególnym sektorom została zmniejszona z siedemnastu do ośmiu izb branżowych o szerszym zasięgu; są to inżynieria i środowisko zbudowane; mobilność, transport, logistyka i gospodarka morska; opieka zdrowotna, opieka społeczna i sport; handel; TIK i sektory kreatywne; przemysł spożywczy, rolnictwo, hotelarstwo i gastronomia; usługi dla biznesu i bezpieczeństwo; oraz wiedza specjalistyczna. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz partnerzy społeczni są reprezentowani w równym stopniu w każdej izbie branżowej oraz w SBB.

Na Cyprze, Rada Ministrów przyjęła nowy Plan strategiczny w zakresie kształcenia i szkolenia technicznego i zawodowego, a od września 2015 r. za przygotowanie zawodowe odpowiedzialne jest Ministerstwo Edukacji i Kultury. W ten sposób przygotowanie zawodowe zostało włączone do krajowego programu rozwoju ścieżek zawodowych.

Niektóre państwa członkowskie rozważają sposoby wprowadzenia systemów przygotowania zawodowego lub elementów takich systemów

W innych państwach członkowskich, które zostały zbadane w kontekście niniejszego badania, zwłaszcza w Europie środkowej i wschodniej, strony zainteresowane kształceniem i szkoleniem zawodowym zaangażowały się w dyskusję na temat sposobów wprowadzenia systemów przygotowania zawodowego. Przeprowadziły one pilotaż projektów szkoleniowych w miejscu pracy. Omówiono kroki prawne wymagane do zmiany istniejących przepisów dotyczących kształcenia i szkoleń i/lub kodeksu pracy oraz opracowały projekty i inicjatywy, które zostaną włączone do programów operacyjnych dotyczących rozwoju zasobów ludzkich na lata 2014-2020.

## WYZWANIA

Władze publiczne i partnerzy społeczni w wielu państwach członkowskich aktywnie analizują sposoby, na jakie mogą usprawnić funkcjonowanie systemów przygotowania zawodowego. Biorąc pod uwagę liczne wyzwania, przed jakimi stoją poszczególne systemy, jest to pilne wyzwanie.

### Tendencja spadkowa

Jak wspomniano powyżej, premier Wielkiej Brytanii, prezydent Francji i społeczność przedsiębiorców w Niemczech zobowiązali się do zwiększenia liczby miejsc w ramach przygotowania zawodowego. Zważywszy na spadającą liczbę praktyk zawodowych, zobowiązania te sformułowano w odpowiednim czasie. W roku szkolnym 2014/15 w Anglii w przygotowaniu zawodowym wzięło udział 494 200 osób, co stanowi wzrost w porównaniu z rokiem 2013/14, ale spadek w porównaniu do roku 2012/13, 2011/2012 i 2010/11. We Francji w 2013 r. 273 295 osób realizowało program przygotowania zawodowego (plus 9 440 w sektorze publicznym), a zatem mniej niż w latach 2012, 2011 i 2010. W Niemczech w 2014 r. 522 232 osób rozpoczęło przygotowanie zawodowe. Wynik potwierdził tendencję spadkową, która trwa od 2009 r. (564 307).

Również w innych państwach członkowskich liczba uczniów zawodu spada. We Włoszech w 2013 r. zawodu uczyło się 451 954 uczniów, czyli mniej niż w latach 2012, 2011 i 2010 (528 183). W Holandii w roku szkolnym 2014/15 było 102 661 uczniów zawodu, co także stanowi znaczny spadek w porównaniu z liczbą 167 091 osób w roku 2009/2010. W Luksemburgu w roku szkolnym 2012/13 było 4 084 uczniów zawodu, również mniej niż w latach 2012, 2011, 2010 i 2009. W Irlandii, w 2014 r. 2 698 osób zgłosiło się do programu przygotowania zawodowego. Liczba ta stanowiła wzrost w porównaniu do 2012, 2011 i 2010 r., ale była znacznie niższa niż w 2008 r. (3 765) oraz w okresie przed kryzysem (6 763 w 2007 r.). W Danii w 2015 r. w programach przygotowania zawodowego wzięło udział 69 669 osób, a zatem o 3% mniej niż w 2014 r.

W Belgii liczby te utrzymują się na względnie stałym poziomie: w 2013 r. zarejestrowano 26 018 praktyk zawodowych (11 783 we Flandrii i 14 235 w Walonii), co świadczy o względnie 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, a 16 199 objętych było programem dualnego kształcenia zawodowego w ramach systemu oświaty, co stanowi wyraźny wzrost w stosunku do relatywnie niskich wartości bazowych: 106 101 i 60 584 w przypadku pierwszej grupy oraz 9 801 i 4 292 w przypadku drugiej grupy 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 fakt, że przygotowanie zawodowe stanowi połączenie nauki w szkole ze zdobywaniem umiejętności w miejscu pracy, głównym wyzwaniem jest sytuacja na rynku pracy, która z kolei zależy od szerszej sytuacji gospodarczej. W 2009 r. produkt krajowy brutto w Unii Europejskiej spadł o 4,4% w porównaniu do poprzedniego roku, następnie wzrósł nieco w 2010 i 2011 r., ponownie spadł w 2012 r., a następnie nieznacznie wzrósł w latach 2013-2014. Poziomy wzrost PKB w poszczególnych państwach członkowskich są różne, sytuacja w niektórych z nich jest bardzo trudna, ale najistotniejsze jest to, że ogólne nastroje w gospodarce w ostatnich latach nie sprzyjają pracodawcom, którzy nie wykazywali dużego zainteresowania rozwojem działalności ani wspieraniem nowych pracowników, w tym uczniów zawodu.

Jednym z podstawowych atutów przygotowania zawodowego jest doświadczenie zdobyte w pracy, jednak w czasach stagnacji gospodarczej staje się ono dużym obciążeniem, a pracodawcy są mniej skłonni do przyjmowania uczniów zawodu. Sytuacja jest jeszcze gorsza w okresie spowolnienia gospodarczego<sup>8</sup>, kiedy to uczniowie zawodu są zwalniani z pracy. Przykładem takiego działania jest Irlandia, gdzie uczniowie zawodu zostali zwolnieni, w związku z czym FÁS, wcześniej zwany Training and Employment Authority (Urzędem ds. Szkoleń i Zatrudnienia) i będący prekursorem

<sup>8</sup> Chociaż Eurostat nie prowadzi statystyk dotyczących upadłości jako takiej, jak przedstawiono w dokumencie roboczym Komisji zatytułowanym Ocena wpływu towarzysząca zaleceniu Komisji w sprawie nowego podejścia do niepowodzenia w działalności gospodarczej i niewypłacalności {C(2014) 1500 wersja ostateczna} {SWD(2014) 62 wersja ostateczna} średnio rocznie bankrutuje 200 tys. firm europejskich, co w ciągu trzech lat spowodowało bezpośrednią utratę 5,1 mln miejsc pracy

SOLAS, został zmuszony do opracowania planu zatrudnienia zwalnianych uczniów zawodu (Redundant Apprentice Placement Scheme, RAPS), aby umożliwić 2250 z nich kontynuację nauki zawodu<sup>9</sup>.

### Niedostateczny udział młodych kobiet i przedstawicieli mniejszości etnicznych

Z liczbą dostępnych miejsc w ramach przygotowania zawodowego, a raczej z liczbą jego uczestników, wiąże się również inny problem, a mianowicie niedostateczny udział niektórych grup młodzieży. Najnowsze dane wskazują, że młode kobiety stanowią mniejszość wśród uczniów zawodu, z jednym tylko wyjątkiem: w Anglii stanowią one 53% wszystkich uczniów zawodu. Młode kobiety stanowią 43% uczniów zawodu we Włoszech, 40,1% w Niemczech, 37% w Holandii, 33,7% we Francji, od 20 do 30% w Belgii, oraz tylko 0,5% w Irlandii. Natomiast dane z Anglii wskazują na inne wyzwanie. „Pomimo ogólnej równowagi w zakresie uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym, mężczyźni i kobiety uczą się zawodu 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 niski odsetek mężczyzn występuje w nisko wynagradzanych sektorach, związanych na przykład z opieką nad dziećmi i młodzieżą (6,9%)”<sup>10</sup>. Kolejną niedostatecznie reprezentowaną grupę stanowią młodzi ludzie będący reprezentantami mniejszości etnicznych. W krajach, w których dane takie są zbierane i udostępniane, na przykład w Anglii, zaledwie 7,8% uczniów zawodu 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 korelacja pomiędzy popytem a podażą miejsc na praktykach. W krajach, w których stosowne dane są zbierane, stwierdzono ogromne niedopasowanie w tym zakresie. Na przykład w Niemczech 522 231 młodych ludzi rozpoczęło przygotowanie zawodowe w 2014 r., ale staralo się o nie 603 240 osób, co oznacza, że zabrakło aż 81 099 miejsc dla uczniów zawodu. Z drugiej strony, istnieją dowody na to, że niemieckie firmy mają trudności z obsadzeniem dostępnych miejsc w ramach przygotowania zawodowego. W 2014 r. 37 101 miejsc nie zostało obsadzone, w szczególności w gastronomii, w zawodzie rzeźnika, hydraulika, sprzedawcy w sklepie spożywczymi piekarza. Pomimo pewnych zrozumiałych powodów takiego niedopasowania, jak odległość geograficzna, stanowi ono dowód na istnienie pewnego fundamentalnego problemu właściwego wszystkim systemom przygotowania zawodowego, a mianowicie w jaki sposób pracodawcy powinni poszukiwać uczniów zawodu i vice versa?

Kluczowe znaczenie dla kwestii podaży ma gotowość przedsiębiorstw do oferowania miejsc w ramach przygotowania zawodowego i tu widzimy na przykład w Niemczech, że liczba przedsiębiorstw oferujących miejsca szkoleniowe nadal spada. W 2013 r. ich liczba wyniosła 437 721 i to najbardziej jest widoczne w bardzo małych przedsiębiorstwach.

### Wskaźniki ukończenia/przedwczesnego zakończenia przygotowania zawodowego i zatrudniania uczniów po jego ukończeniu

Występują dwie inne kwestie ilościowe, które zarazem uwidaczniają pewne aspekty jakościowe i stanowią duże wyzwanie dla powodzenia systemu przygotowania zawodowego. Są to z jednej strony wskaźniki ukończenia/przedwczesnego porzucenia przygotowania zawodowego, a z drugiej wskaźnik zatrudnienia uczniów po jego zakończeniu.

Jak wskazano powyżej, jednym z celów duńskiej reformy przeprowadzanej pod hasłem Poprawa kształcenia i szkolenia zawodowego jest zwiększenie liczby młodych ludzi kończących przygotowanie zawodowe i podniesienie wskaźnika jego ukończenia z 52% w 2012 r. do przynajmniej 60% do 2020 r. oraz przynajmniej 67% do 2025 r. Oznacza to, że w 2012 r., 48% osób, które rozpoczęły przygotowanie zawodowe nie ukończyło go. W Luksemburgu 70,3% uczniów zawodu, którzy rozpoczęli przygotowanie zawodowe w roku szkolnym 2010/11 nie uzyskało kwalifikacji. We Francji w roku szkolnym 2011/12 z przygotowania zawodowego przedwcześnie zrezygnowało 27%

<sup>9</sup> Foras Áiseanna Saothair, Annual Report 2012, Dublin, 2013, s. 9

<sup>10</sup> Newton, B & Williams, J, Under-representation by gender and race in Apprenticeships: Research summary, Unionlearn, Londyn, 2013, s. 3

uczniów. W Niemczech wskaźnik ten wyniósł 25% w 2013 r. Od 2009 r., rok do roku, obserwuje się nieznaczny wzrost w tym zakresie. Wyniki badania przeprowadzonego w Anglii wskazują, że w okresie od sierpnia 2011 r. do marca 2012 r. 82% uczniów zawodu ukończyło przygotowanie zawodowe, co oznacza, że 18% zrezygnowało z nauki zawodu. 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 świadczy o słabości i niewłaściwym dysponowaniu czasem i zasobami, zarówno przez samych uczniów zawodu, jak i system jako całość. Nasuwa się pytanie - czy młodzi ludzie otrzymali odpowiednie doradztwo zawodowe udzielone we właściwym czasie przez doświadczonych i wykwalifikowanych doradców zawodowych, zarówno przed, jak i w trakcie programu przygotowania zawodowego, aby mogli dokonywać właściwych i świadomych wyborów?

Dobre wskaźniki zatrudnianie uczniów po ukończeniu przygotowania zawodowego są generalnie cechą charakterystyczną systemu przygotowania zawodowego. W niedawnym badaniu opublikowanym przez Komisję Europejską stwierdzono, 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 dualnego systemu kształcenia, takich jak Niemcy i Austria”<sup>11</sup>. Dotyczy to również państw członkowskich posiadających systemy przygotowania zawodowego, które były przedmiotem niniejszego badania. W Niemczech dwie trzecie uczniów zawodu, którzy ukończyli naukę w 2013 roku, zostało zatrudnionych przez swoich pracodawców. We Francji w 2013 r. 67% uczniów zawodu znalazło zatrudnienie siedem miesięcy po ukończeniu przygotowania zawodowego. W Luksemburgu 81% osób zostało zatrudnionych w okresie trzech lat po ukończeniu nauki zawodu. W Luksemburgu 81% uczniów zawodu zostało zatrudnionych w okresie trzech lat po ukończeniu nauki zawodu. W Anglii średnią stopę zatrudnienia uczniów zawodu oszacowano na 73%. W Holandii 95% uczniów zawodu znalazło zatrudnienie w ciągu 18 miesięcy od ukończenia przygotowania zawodowego. We Włoszech w 2012 r. około 161 000 uczniów zawodu zostało zatrudnionych na stałe po wygaśnięciu ich umów o pracę w celu przygotowania zawodowego (choć stanowi to spadek o 10,8% w porównaniu do 2011 r.). Najnowsze dane pokazują, że w Hiszpanii zaledwie 2% uczniom zawodu proponuje się zatrudnienie na czas nieokreślony po wygaśnięciu umów o realizację przygotowania zawodowego.

Z uderzającym wyjątkiem Hiszpanii dane te są pozytywne. Jednak wskazują one na słabość systemu przygotowania zawodowego, który w dużej mierze uzależniony jest od koniunktury gospodarczej i sytuacji na rynku pracy. Wskazuje to jednak na inny problem. Wskaźniki zatrudnienia po ukończeniu przygotowania zawodowego są zazwyczaj uważane za wskaźniki jakości systemów przygotowania zawodowego, ale nawet najdoskonalsze systemy praktyk nie są w stanie zagwarantować wysokiego poziomu zatrudnienia byłych uczniów zawodu, jeśli na rynku brakuje miejsc pracy.

### Inne kwestie dotyczące jakości

Systemy przygotowania zawodowego mierzą się nie tylko z wyzwaniem w postaci ilości dostępnych miejsc, lecz również ich jakości. Zainteresowane strony reprezentujące związki zawodowe, z którymi przeprowadzono konsultacje w ramach tego badania, rozumieją, że kwestia liczby dostępnych miejsc w ramach programów przygotowania zawodowego jest niezwykle istotna, ale uważają, że na uwagę zasługuje także jakość praktyk, co wymaga przyjęcia 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 zawodu. Należy również zapewnić uczniom zawodu godziwą płacę i warunki pracy, bezpieczne środowisko pracy oraz możliwość rozwoju osobistego i zawodowego. Należy zapewnić równe możliwości wszystkim, także przedstawicielom niedostatecznie reprezentowanych grup, tzn. kobietom i młodzieży należącej do mniejszości etnicznych. Aby zapewnić, że wskaźnik przedwczesnego porzucania przygotowania zawodowego jest niski, należy udostępnić uczniom zawodu odpowiednie usługi doradcze, zwłaszcza przed rozpoczęciem, jak również w trakcie nauki zawodu. Należy zadbać o zapewnienie wysokiej jakości szkolenia w miejscu pracy, zaangażowanie w nich mentorów zatrudnionych w zakładach pracy i specjalnie przeszkolonych do tego celu. Takie szkolenia powinny być ściśle powiązane z dobrą jakością szkoleniami w instytucjach szkoleniowych zatrudniających wykwalifikowanych nauczycieli i instruktorów posiadających aktualną i

<sup>11</sup> European Commission, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013, s. 2

odpowiednią wiedzę i umiejętności. 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 dalszej nauki w ramach systemu kształcenia i szkolenia.

Zagadnieniom tym poświęcimy więcej uwagi i omówimy je szczegółowo w końcowej części niniejszej publikacji poświęconej europejskim ramom odniesienia na rzecz jakości przygotowania zawodowego.

## 2. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE – NAJNOWSZE OSIĄGNIĘCIA NA POZIOMIE EUROPEJSKIM

Pod koniec lat 90. ubiegłego wieku przygotowanie zawodowe wzbudzało duże zainteresowanie na poziomie europejskim. W 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 szkoleń dzięki bliższej współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami, oraz pomiędzy nauczycielami a prowadzącymi szkolenia
- zachęcanie uczniów zawodu do mobilności, w szczególności poprzez rozwój wspólnych ram odniesienia w celu promowania przygotowania zawodowego w Europie i programu mobilności dla uczniów zawodu działającego na wzór programów Socrates/ Erasmus
- zaangażowanie partnerów społecznych oraz rozszerzenie debaty na temat przygotowania zawodowego w dialogu społecznym
- przyjęcie oryginalnych strategii przygotowania zawodowego.

Pięć lat później ministrowie ds. kształcenia i szkolenia zawodowego 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 zamieszczono wzmianki 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 spełniają wymogi rynku pracy, z uwzględnieniem późniejszych szans na zatrudnienie i uczenia się przez całe życie. 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 przygotowania zawodowego i uczenia się w miejscu pracy. W komunikacie z Bordeaux (2008) wezwano do zacieśnienia powiązań pomiędzy kształceniem i szkoleniem zawodowym a rynkiem pracy i zaproponowano 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 latach 2011-2014 szeregu działań na poziomie krajowym, w tym: wprowadzenie niezbędnych usprawnień w celu maksymalnego zwiększenia możliwości uczenia się w miejscu pracy, w tym przygotowania zawodowego, z myślą o zwiększeniu liczby uczniów zawodu w Europie do 2012 r.; podjęcie odpowiednich środków w celu zwiększenia mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez eliminację przeszkód prawnych i administracyjnych ograniczających międzynarodową mobilność uczniów, uczniów zawodu i stażystów. Ponadto wezwano do podjęcia na poziomie europejskim działań służących wspieraniu mobilności uczniów zawodu, m.in. za pośrednictwem portalu wspierającego w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”/Leonardo da Vinci. W konkluzjach z Rygi (2015) zaproponowano promowanie uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy we wszystkich jego formach, ze szczególnym uwzględnieniem przygotowania zawodowego, poprzez włączenie partnerów społecznych, przedsiębiorstw, izb gospodarczych i organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, przegląd lub wprowadzenie przygotowania zawodowego w kontekście europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego i poprzez integrację z systemami krajowymi przygotowania zawodowego przewidzianego w ramach gwarancji dla młodzieży.

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

## EUROPEJSKI SOJUSZ NA RZECZ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Jednak tempo prac przyspieszono.

W lipcu 2013 r., 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, powstał europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego.

Sygnatariusze zobowiązali się:

- uznać wspólne zaangażowanie i wzajemne zaufanie za warunek utworzenia 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 przygotowania zawodowego zgodnie z następującymi zasadami:
  - a. efektywne partnerstwa między instytucjami kształcenia i szkolenia a przedsiębiorstwami oraz wzajemne uznawanie pełnionych 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 przygotowania zawodowego,
  - c. wysoka jakość procesu zdobywania kwalifikacji i uczenia się,
  - d. włączenie systemów przygotowania zawodowego w krajowe/regionalne systemy kształcenia i szkolenia oraz stworzenie przejrzystych ram prawnych wyjaśniających zakres odpowiedzialności, 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 przygotowania zawodowego.

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 konkretne działania w ramach przygotowania zawodowego i gwarancji dla młodzieży. Postanowili skoncentrować swoje wysiłki na następujących obszarach działania:

- a. „budowanie potencjału” w regionach, rozpowszechnianie doświadczeń i dobrych praktyk wśród organizacji krajowych;
- 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 przygotowania zawodowego;
- c. motywowanie, doradzanie i stawianie wyzwań przedsiębiorstwom i tym samym wspieranie realizacji celów europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego;
- d. podnoszenie świadomości pracodawców i młodzieży na temat korzyści wynikających z przygotowania zawodowego;
- 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 korzystania z funduszy UE, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego, w celu



wprowadzenia lub udoskonalenia w państwach członkowskich systemów kształcenia dualnego łączącego zdobywanie wiedzy i przygotowanie zawodowe.

Ze swojej strony, Komisja Europejska zobowiązała się 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 istotną deklarację w sprawie europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego. Stwierdzono w niej, że „wysokiej jakości systemy przygotowania zawodowego mogą w znacznym stopniu przyczynić się do zwalczania bezrobocia wśród młodzieży dzięki wspieraniu nabywania umiejętności i zapewnieniu sprawnego i zrównoważonego przechodzenia z systemu kształcenia i szkolenia na rynek pracy. Takie systemy są szczególnie skuteczne, gdy stanowią element kompleksowego podejścia na szczeblu krajowym łączącego działania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia”.

W deklaracji podkreślono, że „należy zachęcać do zwiększania skuteczności i atrakcyjności systemów przygotowania zawodowego poprzez stosowanie wspólnych zasad przewodnich”. Warto przytoczyć je w całości, ponieważ zasady te zostaną poddane przeglądowi w końcowej części 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 precyzyjnie sformułowane i wykonalne.
- b. zachęcanie do ustanawiania partnerstw krajowych, w ramach których partnerzy społeczni byłiby zaangażowani 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, a także władze lokalne, regionalne i krajowe.
- c. zapewnienie odpowiedniej integracji systemu przygotowania zawodowego w oficjalnym systemie kształcenia i szkolenia 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 przygotowania zawodowego są wysokiej jakości, że określono standardy efektów uczenia się i zapewnienia jakości zgodnie z zaleceniem w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz, że model przygotowania zawodowego jest powszechnie uznawany za cenne narzędzie uczenia się i może być wykorzystany w wielu państwach członkowskich otwierając młodym ludziom drogę do progresji w ramach krajowych ram kwalifikacji i umożliwiając dążenie do zdobycia miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji.
- e. włączenie istotnego komponentu wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego w miejscu pracy, który powinien stanowić uzupełnienie konkretnych umiejętności zdobywanych w miejscu pracy, szerszych umiejętności przekrojowych ułatwiających uczniom zawodu przystosowanie się do zmian po ukończeniu przygotowania zawodowego.
- f. zaangażowanie w wystarczającym stopniu pracodawców i władz publicznych w finansowanie programów przygotowania zawodowego 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 młodych ludzi z mniejszymi szansami poprzez zapewnienie doradztwa zawodowego, szkoleń przygotowawczych i innego rodzaju ukierunkowanego wsparcia.
- i. promowanie programów przygotowania zawodowego poprzez działania skierowane na podnoszenie świadomości wśród 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<sup>12</sup>.

Jednocześnie, w ramach semestru europejskiego, czyli rocznego cyklu wytycznych dotyczących polityki gospodarczej ustanowionego w 2011 r., Rada Europejska wydała szereg konkretnych zaleceń dotyczących przygotowania zawodowego w poszczególnych krajach. Na przykład, w 2015 r. Rada zaproponowała reformy służące m.in. zwiększeniu uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu zawodowym, a także jego znaczenia na rynku pracy, w szczególności poprzez poprawę dostępności praktyk (w przypadku Estonii) oraz podejmowaniu działań skierowanych na eliminację niedopasowania umiejętności poprzez zwiększenie zaangażowanie pracodawców w organizację programów przygotowania zawodowego (Zjednoczone Królestwo)<sup>13</sup>.

W Niemczech rząd podjął działania dwustronne i wielostronne skierowane na promocję przygotowania zawodowego. Niemcy, Hiszpania, Grecja, Portugalia, Włochy, Słowacja i Łotwa, we współpracy z Komisją Europejską, podpisały „Memorandum Berlińskie”, 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 wymiany i wizyty studyjne, utworzyć regionalne sieci kształcenia zawodowego oraz realizować projekty doradcze w oparciu o finansowanie otrzymane przede wszystkim od rządu niemieckiego<sup>14</sup>. Ponadto Niemcy, Austria, Szwajcaria, Luksemburg i Dania są zaangażowane w opracowywanie szeregu instrumentów, które pomogą wdrożyć zasady kształcenia dualnego. W ramach tego procesu, niemiecka Konfederacja Związków Zawodowych, wraz z partnerami w Portugalii, Włoszech, Grecji, na Słowacji i na Łotwie, rozpoczęła realizację projektu UNIONS4VET w celu wzmocnienia współpracy między związkami zawodowymi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, a zwłaszcza przygotowania zawodowego.

## WDRAŻANIE 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. Cel ten zostanie osiągnięty dzięki wprowadzeniu ścieżek kariery zawodowej lub poprawy istniejących systemów, zgodnie z zasadami przewodnimi dotyczącymi podaży, jakości i atrakcyjności przygotowania zawodowego. Zobowiązanie podpisały wszystkie państwa członkowskie UE, z wyjątkiem Portugalii i Zjednoczonego Królestwa. Wśród sygnatariuszy były też 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: 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, podpisało wspólne oświadczenia. Wiele indywidualnych organizacji pracodawców, izb gospodarczych, związków zawodowych i instytucji szkoleniowych również podjęło stosowne zobowiązania.

<sup>12</sup> Program gwarancji dla młodzieży został ustanowiony przez Radę Europejską w kwietniu 2013 r. W dokumencie zaleca się, że państwa członkowskie powinny „zapewnić, że wszyscy młodzi ludzie w wieku do 25 lat otrzymają 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)

<sup>13</sup> Więcej informacji: [http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index\\_en.htm](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

<sup>14</sup> 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.

Pośród podmiotów, które podpisały oświadczenie, znalazło się wiele międzynarodowych firm, m.in. AXA, BASF, BMW Group, Bosch Cisco Systems, Iberdola, Nestlé, Repsol, Siemens i ScottishPower.

Niektóre z tych zobowiązań stanowią deklaracje poparcia politycznego. Część z nich odnosi się ogólnie do uczenia się w miejscu pracy, ale nie bezpośrednio do przygotowania zawodowego. Niektóre zobowiązania obejmują konkretne i mierzalne działania służące organizacji przygotowania zawodowego, zwłaszcza w niemieckich firmach, które już realizują programy praktyk zawodowych na dużą skalę. Na przykład spółka BASF, która zatrudnia w Niemczech 2 892 uczniów zawodu, zobowiązuje się do zapewnienia dualnego szkolenia zawodowego w Hiszpanii i Niemczech 20 hiszpańskim uczniom w wieku od 18 lat, a także planuje zapewnić zatrudnienie osobom, które ukończą przygotowanie zawodowe w zakładzie produkcyjnym w Ludwigshafen (Niemcy). Spółka Bosch, która zamierza zatrudnić 1 600 uczniów zawodu 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 krajach, podczas gdy drugiej połowie zostanie zapewnione przygotowanie zawodowe w Niemczech, a dokładniej w spółkach Grupy Bosch w Bawarii i Badenii-Wirtembergii.

Najbardziej imponujące zobowiązanie podjęła spółka Nestlé, która w okresie najbliższych 3 lat planuje zwiększyć liczbę wysokiej jakości miejsc pracy dla uczniów zawodu o 50% (do 10 tys.). Realizację kolejnej inicjatywy rozpoczęto w listopadzie 2015 r. Europejski pakt na rzecz młodzieży przewiduje stworzenie 10 tys. partnerstw pomiędzy przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi w ciągu najbliższych dwóch lat, co ma doprowadzić do stworzenia co najmniej 100 000 miejsc pracy dla osób przygotowujących się do zawodu, stażystów lub osób rozpoczynających pracę na poziomie podstawowym. Z tych dwóch propozycji nie wynika jednak jednoznacznie, ile miejsc pracy zostanie zapewnionych uczniom zawodu.

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)<sup>15</sup>; Komitet Wykonawczy EKZZ przyjął rezolucję popierającą przygotowanie zawodowe i wprowadzającą szereg standardów jakości (2014)<sup>16</sup>; 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 zawodowego, która miała pomóc państwom członkowskim w działaniach na rzecz wspierania rozwoju polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez wzajemne uczenie się i identyfikację dobrych praktyk. Ukoronowaniem pierwszej fazy działań była publikacja broszury zatytułowanej High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles (Wysokiej jakości przygotowanie zawodowe i nauka w miejscu pracy: 20 zasad przewodnich)<sup>17</sup>. Do tych wytycznych powrócimy w końcowej części niniejszej publikacji, poświęconej prezentacji europejskich ram odniesienia na rzecz przygotowania zawodowego

## KOLEJNE KROKI

Działania opisane powyżej składają się na strategię o szerokim zakresie. Nadal jednak pozostaje wiele do zrobienia, aby rozwinąć europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego i tym samym system przygotowania zawodowego w Europie. Większość związkowców, z którymi konsultowano się w ramach badania była zupełnie nieświadoma jego istnienia. Pierwszym krokiem powinno być usprawnienie procesu rozpowszechniania informacji o sojuszu. 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 przygotowania zawodowego i możliwości ograniczenia bezrobocia wśród młodzieży.

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

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

<sup>17</sup> Jednak te zasady przewodnie nie zawierają odniesień, ani nie pokrywają się z „zasadami przewodnimi” ustalonymi przez Radę Unii Europejskiej

Drugim krokiem powinno być wzmocnienie go specjalnym programem na rzecz mobilności uczniów zawodu, który odpowiadałby temu, co zostało już zapewnione studentom uczelni. Tysiące studentów skorzystało do tej pory z programów mobilności, podczas gdy mobilność wśród uczniów zawodu jest bardzo ograniczona. W związku z tym, Instytut Jacques'a Delorsa wezwał do opracowania nowego, ambitnego programu „Erasmus Pro” skierowanego do osób uczących się zawodu. Chodzi o umożliwienie milionowi uczniów zawodu w Europie zdobycia kwalifikacji zawodowych, lub ich części, w innym kraju europejskim do 2020 r.<sup>18</sup>

Nierozwiązana pozostaje jednak jedna istotna kwestia: co przyjmujemy za punkt odniesienia do celów monitorowania zobowiązań podjętych przez państwa członkowskie, inne zainteresowane strony i przyszłych interesariuszy, wdrożenia przejrzystego i jasno ukierunkowanego programu „Erasmus Pro”, pomiaru sukcesu 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”. Nie jest ono synonimem „uczenia się w miejscu pracy”, jak czasem się wydaje, 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<sup>19</sup>.

Najkrócej rzecz ujmując, przygotowanie do zawodu jest formą uczenia się w miejscu pracy, ale nie każda forma uczenia się w miejscu pracy jest przygotowaniem zawodowym.

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<sup>20</sup>.

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 odniesienie do zdobycia uznawanej kwalifikacji.

<sup>18</sup> 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

<sup>19</sup> Komisja Europejska, *Work-based learning in Europe: Practices and Policy Pointers*, 2013, ss. 5-7.

<sup>20</sup> 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 DLA PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO?

Unia Europejska entuzjastycznie przyjęła ostatnio szereg instrumentów w zakresie kształcenia i szkolenia. W pierwszej części niniejszego rozdziału przedstawimy w skrócie te instrumenty analizując je w świetle kilku formalnych ewaluacji 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 do potrzeb 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).

Omawiając to zagadnienie, należy podkreślić, że polityka kształcenia i szkolenia nie należy do kompetencji Unii Europejskiej, lecz poszczególnych państw członkowskich. Niemniej jednak Unia realizuje politykę szkolenia zawodowego mającą na celu wspieranie i uzupełnianie działań podejmowanych przez państwa członkowskie i jednocześnie w pełni szanuje odpowiedzialność państw członkowskich za treść i organizację szkolenia 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<sup>21</sup>.

### INSTRUMENTY EDUKACYJNE I SZKOLENIOWE UE

#### Europass

W 2004 r. państwa członkowskie przyjęły jednolite ramy wspólnotowe w celu osiągnięcia przejrzystości kwalifikacji i kompetencji za pomocą osobistego, skoordynowanego portfolio dokumentów zwanego „Europass”, który służy przedstawieniu informacji na temat kwalifikacji i kompetencji i którym można posługiwać się w całej Unii Europejskiej. Postanowiono, że w każdym państwie członkowskim powstanie krajowe centrum Europass, którego zadaniem będzie koordynacja 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<sup>22</sup>.

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 przedstawiający wiedzę i umiejętności nabyte

<sup>21</sup> Z wyjątkiem decyzji o utworzeniu Europass

<sup>22</sup> 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)

przez osoby, które ukończyły studia wyższe)<sup>23</sup>.

Teoretycznie, Europass jest odpowiednim narzędziem zapewniającym bezpośrednie wsparcie uczniom zawodu zainteresowanym nauką i/lub pracą za granicą. Według danych przedstawionych na stronie internetowej Europass, w latach 2005-2015, ponad 50 milionów CV zostało stworzonych online za pomocą tego narzędzia. Zgodnie z najnowszą ewaluacją Europass, którą opublikowano w 2013 r., instrument okazał się „bardzo skuteczny z punktu widzenia użytkowników końcowych. W okresie między 2008 a 2012 r. zaobserwowano zwiększone korzystanie, zainteresowanie i świadomość istnienia dokumentów Europass”.

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 dla poszczególnych kategorii.

Przeprowadzający ewaluację zauważyli, że brakuje bliskich relacji między Europass a użytkownikami końcowymi. Stąd zalecenie, aby krajowe centra Europass dążyły do zacieśnienia współpracy ze wszystkimi głównymi stronami zainteresowanymi, zwłaszcza ze stowarzyszeniami pracodawców i związkami zawodowymi i przekazywały spersonalizowane doradztwo 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”<sup>24</sup>. Aby lepiej wyjaśnić ten temat, na końcu rozdziału przedstawione zostaną w formie tabelarycznej przykłady potencjalnej komplementarności pomiędzy poszczególnymi instrumentami.

## Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)

W 2008 r. państwa członkowskie podjęły decyzję o opracowaniu europejskich ram kwalifikacji (ERK) jako wspólnych ram odniesienia. Z założenia miały one służyć jako mechanizm porównywania systemów kwalifikacji i ich poziomów na potrzeby kształcenia ogólnego i wyższego, a także kształcenia i szkolenia zawodowego. Założeniem było zwiększenie przejrzystości, porównywalności i możliwości przenoszenia kwalifikacji obywateli w całej Unii Europejskiej.

Ustalono, że do 2010 r. państwa członkowskie powiążą krajowe poziomy kwalifikacji z Europejskimi Ramami Kwalifikacji poprzez odniesienie krajowych poziomów do poziomów ERK. Dla większości państw członkowskich oznaczało to konieczność podjęcia ważnego kroku wstępnego, jakim było opracowanie własnych, krajowych ram kwalifikacji. Ponadto państwa członkowskie zgodziły się podjąć odpowiednie środki, by do 2012 r. wszystkie nowe kwalifikacje, świadectwa, dyplomy i dokumenty Europass wydane przez właściwe organy krajowe 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; umiejętności określa się jako kognitywne i praktyczne; kompetencje są opisane w kategoriach odpowiedzialności i autonomii<sup>25</sup>. 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<sup>26</sup>.

Ewaluacja ERK została opublikowana w 2013 r., a więc zaledwie pięć lat po formalnym przyjęciu zalecenia. Odnotowano, że do końca 2010 r. cztery kraje odniosły swoje krajowe systemy kwalifikacji do ERK, a sześć zapewniło,

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

<sup>24</sup> Komisja Europejska, Second Evaluation of Europass – Final Report, 2013, ss. 77-78

<sup>25</sup> [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)

<sup>26</sup> 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)

że do końca 2012 r. wszystkie nowe dokumenty poświadczające kwalifikacje będą zawierać odniesienie do poziomów ERK<sup>27</sup>. Jednak następnie we wszystkich państwach członkowskich odnotowano wyraźne postępy, a do końca 2014 r. 23 państwa członkowskie odniosły swoje krajowe ramy kwalifikacji do ERK<sup>28</sup>.

W ewaluacji nie wspomina się o przygotowaniu zawodowym jako takim, ponieważ przypuszczalnie zostało ono uwzględnione jako element kształcenia i szkolenia zawodowego. Warto jednak wspomnieć, że tylko te programy przygotowania zawodowego, 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 ewaluacji wskazano na wysoki poziom świadomości i zrozumienia ERK, a także poziom ich wdrażania pośród stron bezpośrednio zainteresowanych kwalifikacjami w poszczególnych krajach (podmiotów bezpośrednio zaangażowanych w opracowanie ERK i KKK, m.in. organów krajowych odpowiedzialnych za edukację i/lub szkolenia, władze przyznające kwalifikacje oraz - w mniejszym stopniu - przedstawicieli 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 pośród interesariuszy, a partnerzy społeczni powinni być traktowani jako priorytetowa grupa docelowa<sup>29</sup>.

Innym ważnym punktem jest to, że, jak widać z podsumowań dotyczących poszczególnych krajów 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 odniesieniu do przygotowania zawodowego w różnych krajach są podobne, a kwalifikacje sklasyfikowane są na różnych poziomach w krajowych ramach kwalifikacji, niedobrze to wpływa na uznanie ERK na arenie międzynarodowej.

## Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET)

W 2009 r. państwa członkowskie zdecydowały o utworzeniu europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz o podjęciu stosownych działań na potrzeby transferu, uznawania i akumulacji 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<sup>30</sup>.

Nadrzędnym celem ECVET jest wspieranie mobilności pracowników w UE poprzez ułatwianie obywatelom uzyskania walidacji wiedzy i umiejętności zawodowych zdobytych w jednym państwie członkowskim oraz zapewnienie, że ta wiedza i umiejętności będą uznawane 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, wykazy zaliczeń i przewodniki dla użytkowników ECVET<sup>31</sup>.

ECVET teoretycznie stanowi dobre podstawy wspierania uczniów zawodu zainteresowanych nauką i/lub pracą zagranicą oraz zapewnienia możliwości walidacji i transferu ich doświadczeń zdobytych poza granicami kraju. Jednak w opublikowanej w 2014 r. ewaluacji systemu ECVET wyraźnie wskazano, że „nie stwierdzono, by ECVET mógł mieć wpływ na osiągnięcie wyznaczonych celów”, a „większość zainteresowanych stron reprezentujących wszystkie grupy

<sup>27</sup> ICF GHK, Evaluation of the Implementation of the European Qualifications Framework Recommendation Final Report, 2013

<sup>28</sup> Cedefop, Qualifications Frameworks in Europe, Briefing Note, Luksemburg, 2016

<sup>29</sup> Op. cit., s. 70

<sup>30</sup> 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)

<sup>31</sup> <http://www.ecvet-team.eu/en>

(podmioty publiczne, partnerów społecznych, dostawców usług, naukowców/uczelnie) nie była zadowolona z postępów ECVET na poziomie krajowym<sup>32</sup>.

Autorzy ewaluacji odnieśli się do przygotowania zawodowego, ale w sposób pośredni. Państwa członkowskie zostały podzielone na cztery grupy: kraje, które stosują jednostki/moduły i systemy punktów; kraje, które stosują jednostki/moduły, ale nie system punktów; kraje, które nie stosują jednostek/modułów w kształceniu i szkoleniu zawodowym opartym głównie na przygotowaniu zawodowym; kraje, które nie stosują jednostek/modułów w kształceniu i szkoleniu zawodowym opartym głównie na edukacji szkolnej. Zdaniem ewaluatorów, „największą potencjalną wartość dodaną ECVET obserwuje się w krajach, które stosują jednostki/moduły, ale nie system punktów”. W krajach, które nie stosują jednostek/modułów w kształceniu i szkoleniu zawodowym opartym głównie na przygotowaniu zawodowym, „ECVET jest w stanie poprawić elastyczność krajowego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego dzięki zwiększeniu transferu”. Ponadto ostatnia grupa była najmniej przekonana o konieczności zapewnienia kompatybilności krajowych systemów punktów z ECVET<sup>33</sup>.

Zgodnie z wynikami ewaluacji, jedną z głównych potencjalnych korzyści płynących z uczestnictwa w ECVET jest mobilność uczniów i pracowników. Podczas gdy w badaniu ewaluacyjnym 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, w której kategorii uwzględniono 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 kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET)

W 2009 r. państwa członkowskie postanowiły utworzyć europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym w celu opracowania cyklu jakościowego opartego na szeregu kryteriów jakości oraz zestawu orientacyjnych deskryptorów i wskaźników odniesienia dla każdego etapu procesu (planowanie, wdrażanie, ocena i przegląd), co umożliwiłoby im poprawę i dalszy rozwój systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Ustalono, że każde państwo członkowskie opracuje własne podejście mające na celu usprawnienie systemów zapewnienia 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<sup>34</sup>.

W związku z powyższym, EQAVET znalazłby zastosowanie na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz na poziomie przyznawania kwalifikacji, w celu zapewnienia systemowego podejścia do jakości, obejmującego i tworzącego wzajemne powiązania pomiędzy odpowiednimi poziomami i podmiotami. Ramy te kładłyby silny nacisk na monitorowanie i poprawę jakości poprzez połączenie ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej, przeglądu i usprawnień wspartych pomiarem i analizą jakościową.

Teoretycznie EQAVET jest dobrze przygotowana do dostarczania wskazówek dotyczących sposobów poprawy zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, a tym samym do opracowania i wdrożenia europejskich ram na rzecz zapewniania jakości przygotowania zawodowego. W opublikowanej w 2014 r. ewaluacji EQAVET stwierdzono, że „cele EQAVET pozostają istotne w kontekście europejskich priorytetów i polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia i innych”. „EQAVET bezpośrednio lub pośrednio wspierały zmiany w systemach i działaniach na rzecz zapewniania jakości w dwóch trzecich krajów, w których przeprowadzono badanie”.

<sup>32</sup> 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. s. 10, 32

<sup>33</sup> Ibid., str. 61 34

<sup>34</sup> 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)



Jednak poważnym wyzwaniem związanym z tym konkretnym badaniem jest spostrzeżenie zawarte w ewaluacji, że o ile aspekty zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym w szkołach są objęte EQAVET, ramy nie przewidują konkretnych wskazówek dotyczących zapewniania jakości uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy. Ponadto ani deskryptory, ani wskaźniki nie zawierają wskazówek dotyczących zapewniania jakości uczenia się w miejscu pracy<sup>35</sup>.

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 instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>36</sup>, ale nie mentorów pracujących w firmach.

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

Pod względem zaangażowania zainteresowanych stron na szczeblu europejskim, autorzy ewaluacji odnotowali, że przedstawiciele europejskich partnerów społecznych są zaangażowani w te struktury, „choć głównie po stronie pracodawców”. Niektóre zainteresowane strony wyrażają pogląd, że przedstawiciele krajowi to głównie pracownicy ministerstw, w związku z czym krajowi partnerzy społeczni nie są dostatecznie reprezentowani<sup>37</sup>. W istocie, jedno z zaleceń sformułowanych w ewaluacji stanowi, że 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”.

---

<sup>35</sup> 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

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

<sup>37</sup> Ibid., str. 91 34

## ZWIĄZKI ZAWODOWE A INSTRUMENTY UE W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA

### Na poziomie europejskim

W ramach konsultacji dotyczących europejskiego obszaru umiejętności i kwalifikacji, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych i Europejski Komitet Związków Zawodowych Oświaty przedstawiły szereg istotnych i trafnych uwag.

Uznają one, że istnieje zbyt wiele różnych instrumentów kwalifikacji, przejrzystości i uznawania, a brakuje nadrzędnej koordynacji między działaniami dyrekcji generalnych w Komisji Europejskiej lub ministerstw na szczeblu krajowym, czy też między narodowymi agencjami a krajowymi punktami koordynacyjnymi. Ponadto instrumenty te były często ustanawiane dla celów różnych sektorów edukacji i nie są ze sobą powiązane. Np. ECVET w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego i europejski system transferu punktów w szkolnictwie wyższym. 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 placówek kształcenia i szkolenia.

Proces wdrażania tych narzędzi jest, w najlepszym razie, nieciągły, szczególnie na poziomie oddolnym, w instytucjach kształcenia i szkolenia i w miejscach pracy.

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 narodowych agencji, krajowych punktów kontaktowych i departamentów ministerstw nie prowadzi dialogu z partnerami społecznymi.

Zapewnienie większej ciągłości ewaluacji instrumentów pozwoliłoby na szybszą identyfikację braków i podjęcie odpowiednich działań naprawczych.

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

### Na poziomie krajowym

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 w sprawie 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 dotyczących potrzeby podjęcia działań mających na celu zwiększenie świadomości, zrozumienia i zainteresowania poszczególnymi instrumentami UE oraz zapewnienia, że partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców) należy traktować 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 zrobić po zakończeniu procesu uczenia się. W większości są one zrozumiałe i wykorzystuje się je w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przygotowania zawodowego. Nie ma jednak zgody co do tego, jak efekty uczenia się powinny być wyrażane.

Pozytywne opinie dotyczące ERK odnosiły się także do potencjalnego „wydobycia kształcenia i szkolenia zawodowego z cienia” i przeniesienia go do głównego nurtu polityki kształcenia i szkolenia, zapewniając tym samym lepszą widoczność kwalifikacjom zdobywanym w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Doskonałym przykładem jest klasyfikacja kwalifikacji uzyskanych po zakończeniu przygotowania zawodowego w Niemczech na poziomie 4. oraz prestiżowych kwalifikacji mistrzowskich (Meister) na poziomie 6. Przychylnie odniesiono się również do możliwości przechodzenia na koleje poziomy.

Wyrażono rozczarowanie brakiem możliwości, w szczególności w zakresie mobilności europejskiej uczniów. Proces boloński i program 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 nieprzystępnej terminologii, ale także sposobów łączenia instrumentów unijnych, a raczej ich niekompatybilności, co widać doskonale w poniższych dwóch tabelach sporządzonych na podstawie wyników przeprowadzonych ocen.

Tabela 1 przedstawia potencjał synergii pomiędzy ECVET, Europass, ERK i EQAVET z perspektywy ewaluatora ECVET.

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

Odpowiedni element ECVET	Europass	ERK	EQAVET
<b>Efekty uczenia się</b>	<b>Stan obecny:</b> Większość dokumentów Europass (z wyjątkiem suplementu do dyplomu) koncentruje się na kompetencjach, a tylko Suplement do świadectwa zawodowego i w pewnym stopniu Europass-Mobilność zawierają ustrukturyzowany opis efektów uczenia się.	<b>Stan obecny:</b> Podejście oparte na efektach uczenia się jest silnie promowane w ERK, ale brakuje oddolnych (na poziomie podmiotów świadczących usługi szkoleniowe) działań praktycznych służących ich rozwojowi  <b>Możliwe zmiany:</b> promowanie efektów uczenia się na poziomie dostawców usług.	<b>Stan obecny:</b> W odróżnieniu od EQAVET, ECVET promuje wzajemne zaufanie za pomocą wysokiej jakości efektów uczenia się.  <b>Możliwe zmiany:</b> Zastosowanie cyklu EQAVET w celu zapewniania jakości efektów uczenia się.
<b>Jednostki efektów uczenia się</b>	<b>Stan obecny:</b> Dokumenty Europass odnoszą się do kompetencji, ale nie do jednostek uczenia się.	<b>Brak możliwych efektów synergii</b>	<b>Nie stwierdzono efektów synergii</b>

<b>Dokumentacja (porozumienie o programie zajęć ECVET, porozumienie o programie zajęć, wykaz zaliczeń)</b>	<b>Stan obecny:</b> Europass Mobilność jest stosowany jako wykaz zaliczeń  <b>Możliwe zmiany:</b> Po przeprowadzeniu przeglądu, Mobilność może służyć jako wykaz zaliczeń	<b>Stan obecny:</b> Każda kwalifikacja powinna być opisana w kategoriach efektów uczenia się	<b>Nie stwierdzono efektów synergii</b>
--	---	---	---

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, ss. 39-40.

W tabeli 2 przedstawiono porównanie kluczowych elementów EQAVET, ERK i ECVET, z perspektywy ewaluatora EQAVET.

**Tabela 2: Porównanie kluczowych elementów EQAVET, ERK i ECVET**

EQAVET	ERK	ECVET
<b>Ogólne cele EQAVET: przejrzystość, mobilność, wzajemne zaufanie i uczenie się przez całe</b>	Tak	Tak
<b>Zaangażowanie zainteresowanych stron</b>	Tak	Tak
<b>Koncentracja na efektach uczenia się, kwalifikacjach i procesie certyfikacji</b>	Tak	Tak
<b>Reagowanie na potrzeby rynku pracy</b>	Nie w tekście prawnym, ale w materiale objaśniającym	Nie w tekście prawnym, ale w materiale objaśniającym
<b>Przygotowanie i rozwój zawodowy nauczycieli i instruktorów</b>	X	X
<b>Zarządzanie kształceniem i szkoleniem zawodowym na różnych poziomach</b>	X	X
<b>Pomiar osiągnięć</b>	X	X
<b>Zarządzanie (w tym przegląd)</b>	X	X
<b>Informowanie o wynikach</b>	X	X
<b>Inne kluczowe elementy, które nie zostały jednoznacznie wymienione w EQAVET</b>	Uczenie się przez całe życie Uczenie się formalne, jak również pozaformalne i nieformalne	Uczenie się przez całe życie - personalizacja i przechodzenie (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, s. 39.

Na zakończenie niniejszego rozdziału warto wspomnieć, że jeżeli unijne instrumenty w zakresie kształcenia i szkolenia będą skutecznie wdrażane na poziomie krajowym, można oczekiwać poważnych konsekwencji dla przygotowania zawodowego. Ważne jest, by uznane 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 (**oznaczone czerwoną czcionką**) przyjętych przez Komitet Wykonawczy EKZZ w 2013 r., a także szereg kryteriów jakościowych (**oznaczone czarną czcionką**) umożliwiających pomiar tych standardów w prosty i zrozumiały sposób. W niniejszym rozdziale przedstawiono przykłady najlepszych praktyk ilustrujące 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 udzielonych przez interesariuszy przygotowania zawodowego, tym większe prawdopodobieństwo, że mamy do czynienia z wysokiej jakości systemem przygotowania zawodowego.

W niniejszym rozdziale omówiono też ogólny konsensus w zakresie różnic pomiędzy standardami i kryteriami jakości EKZZ a zasadami przewodnimi europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego, które zostały już przyjęte przez Radę Unii Europejskiej (**oznaczone na niebiesko**), w której skład wchodzi przedstawiciele wszystkich państw członkowskich, a także zasady przewodnie (**oznaczone na fioletowo**) opublikowane przez Komisję Europejską na podstawie ustaleń przyjętych podczas obrad grupy roboczej ds. kształcenia i szkolenia zawodowego.

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

## 1. DEFINICJA

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Systemy przygotowania zawodowego powinny być jednoznacznie zdefiniowane na podstawie propozycji sformułowanej przez Cedefop, tj. Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, wyspecjalizowaną agencję utworzoną przez Unię Europejską</b>
<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Czy obowiązuje jednoznaczna definicja przygotowania zawodowego na szczeblu krajowym i europejskim?</b>

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 w celu wspierania przygotowania zawodowego wykorzystuje się środki publiczne. Przyjęcie jednoznacznej definicji na poziomie krajowym i europejskim należy niewątpliwie uznać za konieczność.

Rząd Zjednoczonego Królestwa obecnie składa wniosek legislacyjny, którego celem jest ochrona przed nadużyciem terminu „przygotowanie zawodowe”. Określanie mianem przygotowania zawodowego kursów lub szkoleń, które nie odpowiadają definicji tego terminu określonej w przepisach przez osoby świadczące usługi kształcenia w ramach prowadzonej działalności gospodarczej będzie uważane za wykroczenie.

Na poziomie europejskim Cedefop - Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego - sformułowało definicję już kilka lat temu. Podkreśla ona wagę systematycznego i planowego podejścia, odpowiedniego czasu trwania i równowagi między kształceniem w placówkach oświatowych a szkoleniem w miejscu pracy. Wymaga formalnej umowy między uczniem zawodu a pracodawcą obejmującej prawa i obowiązki każdej ze stron, w tym wypłatę wynagrodzenia. Podkreśla odpowiedzialność pracodawcy za zapewnienie uczniowi odpowiedniego szkolenia pozwalającego na opanowanie umiejętności wymaganych w danym zawodzie.

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

### 1. Definicja - przykład dobrej praktyki

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

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

## 2. RAMY PRAWNE

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

Aby z powodzeniem wdrożyć strategię przygotowania zawodowego, należy zapewnić, zgodnie z jedną z zasad przewodnich proponowanych przez Radę Unii Europejskiej (patrz poniżej), że „prawa i obowiązki 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 najlepszej praktyki z Luksemburga.

## 2. Ramy prawne - przykład najlepszej praktyki - Luksemburg

Ramy prawne przygotowania zawodowego w Luksemburgu opierają się ustawie Reforma kształcenia i szkolenia zawodowego (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 edukacyjnej/szkoleniowej lub w miejscu pracy, a pod względem celów, czasu i zasobów jednoznacznie służy potrzebom przygotowania do wykonywania danego zawodu”. Stosunek czasu spędzonego w miejscu pracy do edukacji szkolnej zależy od sektora, chociaż na szkolenie w zakładzie pracy poświęca się więcej czasu.

Ustawa przewiduje zaangażowanie partnerów społecznych w opracowanie i realizację programów przygotowania zawodowego. Kształcenie i szkolenie zawodowe w Luksemburgu opiera się na partnerstwie między władzami państwowymi a izbami reprezentującymi organizacje pracodawców i pracowników, które są odpowiedzialne za szkolenie. W zakresie przygotowania zawodowego, partnerzy społeczni (za pośrednictwem izb) są członkami zespołów ds. programów nauczania, odpowiedzialnych za opracowanie standardów zawodowych, profili szkoleniowych i programów szkoleń. Ponadto definiują kryteria i procedury oceny uczniów, a także odpowiadają za akredytację zakładów pracy jako placówek organizujących przygotowanie zawodowe.

Zasady przewodnie Rady Unii 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 zarządzane na wszystkich poziomach przez partnerstwa, w których skład wchodzi partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców), władze publiczne i instytucje szkoleniowe
Kryteria jakości EKZZ	Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w opracowanie polityki przygotowania zawodowego? Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w realizację polityki przygotowania zawodowego? Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w akredytację przedsiębiorstw organizujących przygotowanie zawodowe? Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) są formalnie zaangażowani w akredytację instytucji szkoleniowych? Czy zaangażowanie partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców) w strukturach zarządzania ma wpływ na strategię tworzenia polityki przygotowania zawodowego?

Partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) odgrywają kluczową rolę w projektowaniu i wdrażaniu powszechnie uznawanych i skutecznych strategii przygotowania zawodowego. Zaangażowanie pracodawców jest konieczne, by zapewnić, że oferta szkoleniowa odzwierciedla obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy oraz, że istnieje wystarczająca podaż miejsc dla uczniów zawodu. 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 są zmieniane, rządy i ministrowie przychodzą i odchodzą, a tego rodzaju stabilność jest szczególnie ważna w dobie przemian politycznych i administracyjnych.

### 3. Partnerstwo społeczne i zarządzanie - przykład najlepszej praktyki - Niemcy

Partnerstwo społeczne jest filarem niemieckiego systemu przygotowania zawodowego, a ustawa o szkoleniu zawodowym przewiduje szerokie zaangażowanie związków zawodowych w opracowywanie i realizację praktyk zawodowych w formie oficjalnego uczestnictwa w działalności instytucji edukacyjnych i szkoleniowych na wszystkich poziomach.

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

#### Zasady przewodnie Rady Unii Europejskiej

Zachęcanie do tworzenia krajowych partnerstw 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, trwały dialog wszystkich partnerów zaangażowanych w przygotowanie zawodowe, 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 szkolenia w zakresie różnych zawodów? Czy system przygotowania zawodowego zapewnia możliwości wszystkim i obejmuje środki zachęcające do uczestnictwa przedstawicieli grup niedostatecznie reprezentowanych?



Przygotowanie zawodowe stanowi pomost pomiędzy szkołą a rynkiem pracy i jest narzędziem służącym włączaniu społecznemu. Jednak 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 dobrze wynagradzanych. Co więcej, możliwość realizacji przygotowania zawodowego może być w przypadku niektórych grup społecznych ograniczona. Aby zaradzić tej sytuacji i zapewnić wszystkim równe szanse, należy przede wszystkim zrozumieć skalę problemu. Unionlearn, wydział ds. edukacji i szkoleń Kongresu Związków Zawodowych przeprowadził badania, których wyniki wskazują na trudności doświadczane przez niektórych młodych ludzi w dostępie do programów przygotowania zawodowego i te związane z ukończeniem szkolenia.

#### 4. Równe szanse dla wszystkich - przykład najlepszej praktyki Zjednoczone Królestwo

Unionlearn, wydział ds. edukacji i szkoleń Kongresu Związków Zawodowych, zbadał kwestię dostępu do przygotowania zawodowego grup społecznych niedostatecznie reprezentowanych ze względu na płeć i pochodzenie etniczne. W raporcie przeanalizowano wpływ ekspansji programów przygotowania zawodowego 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 Rady Unii 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 będących w niekorzystnej sytuacji (Zasada nr 9).

#### 5. SPRAWIEDLIWY PODZIAŁ KOSZTÓW MIĘDZY PRACODAWCAMI A WŁADZAMI PUBLICZNYMI

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Programy przygotowania zawodowego powinny być odpowiednio finansowane, gwarantować sprawiedliwy podział kosztów między pracodawcami a władzami publicznymi na poziomie regionalnym i/lub krajowym oraz europejskim</b>
<b>Kryteria jakości EKZZ</b>	Czy system przygotowania zawodowego jest wspierany finansowo przez pracodawców? Czy system przygotowania zawodowego jest wspierany finansowo przez władze publiczne? Czy uczniowie zwolnieni są z opłaty 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 przygotowania zawodowego, 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 uczniom zawodu lub płaci tylko za część okresu przygotowania zawodowego spędzonego w zakładzie pracy. Istnieją dowody na to, że niektórzy uczniowie zawodu otrzymują płacę niższą niż pracownicy lub niższą niż płaca minimalna. W niektórych państwach członkowskich pracodawcy otrzymują dotacje finansowe, np. na pokrycie wynagrodzeń mentorów zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub czasu spędzonego 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 władzami publicznymi - przykłady najlepszej praktyki - Francja i Zjednoczone Królestwo

We Francji przedsiębiorstwa płacą podatek na poczet przygotowania zawodowego w wysokości 0,68% wypłacanych wynagrodzeń brutto. 77% środków zgromadzonych w ten sposób przeznaczają się na pokrycie kosztów przygotowania zawodowego.

W Anglii w kwietniu 2017 r. zostanie wprowadzony podatek na rzecz przygotowania zawodowego w wysokości 0,5% sumy wypłacanych wynagrodzeń brutto. Aby obowiązek ten był mniej uciążliwy, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw, wszyscy pracodawcy otrzymają na poczet tej opłaty dodatek wynoszący 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 Rady Unii Europejskiej	Zaangażowanie pracodawców i władz publicznych w finansowanie programów przygotowania zawodowego, przy jednoczesnym zapewnieniu uczniom odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony socjalnej 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 i szkolenia 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
Standard jakości EKZZ	- Czy systemy przygotowania zawodowego opracowano z uwzględnieniem przyszłych potrzeb zatrudnienia odzwierciedlających priorytety krajowe i/lub branżowe?

Młodzi ludzie decydują się na przygotowanie zawodowe, 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 „przygotowanie zawodowe zapewnia pozytywne efekty w zakresie zatrudnienia, nie tylko w takich krajach, jak Niemcy i Austria, gdzie dualny system kształcenia ma długą historię”. Potrzebna jest bowiem swoista równowaga pomiędzy podażą uczniów zawodu a zapotrzebowaniem na rynku pracy, co można częściowo regulować nakładając na młodych ludzi wymóg uprzedniego znalezienia zakładu pracy, który przyjmie ich do pracy 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 - przykład najlepszej praktyki - Dania

Partnerzy społeczni, czyli 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 przygotowania zawodowego, wprowadzają niezbędne zmiany oraz, w stosownych przypadkach, likwidują istniejące programy.

Propozycje te są następnie przesyłane do zatwierdzenia krajowej radzie doradczej ds. podstawowego szkolenia 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 Rady Unii Europejskiej	Uwzględnienie wielu sektorów i zawodów, w tym nowych i innowacyjnych sektorów o wysokim potencjale zatrudnienia, jak również 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 17).

## 7. FORMALNE UMOWY

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Programy przygotowania zawodowego powinny nakładać na pracodawców obowiązek zawierania formalnych umów o pracę z uczniami zawodu określających prawa i obowiązki obu stron</b>
<b>Kryteria jakości EKZZ</b>	<p>Czy zawierane są umowy o pracę?</p> <p>Czy umowa z pracodawcą określa: czas trwania przygotowania zawodowego, obowiązki pracodawcy, prawa i obowiązki uczniów zawodu, efekty uczenia się, wynagrodzenie, godziny pracy, prawo do urlopu i warunki wypowiedzenia?</p> <p>Czy umowa z instytucją szkoleniową obejmuje: czas trwania przygotowania zawodowego, prawa i obowiązki uczniów zawodu, efekty uczenia się i warunki wypowiedzenia?</p>

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 wynagrodzenie i prawo do urlopu, a także istotne kwestie związane ze szkoleniami. W niektórych państwach członkowskich, wymogi minimalne są określone prawem. 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 - przykład najlepszej praktyki - 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 zawodu (imię i nazwisko), data urodzenia, miejsce urodzenia oraz adres
- zawód, do którego przygotowuje się uczeń
- cele i metody szkolenia, 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 szkolenia
- wszystkie pozostałe warunki uzgodnione przez strony, m.in. dotyczące zakwaterowania, wyżywienia i wynagrodzenia.

## 8. MOŻLIWOŚCI ROZWOJU OSOBISTEGO I KARIERY ZAWODOWEJ UCZNIÓW

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Programy przygotowania zawodowego powinny wspierać indywidualne możliwości rozwoju i kariery zawodowej uczniów zawodu</b>
<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>- Czy system przygotowania zawodowego przewiduje możliwości rozwoju kompetencji kluczowych i umiejętności przekrojowych?</b>

Coraz więcej osób zgadza się ze stwierdzeniem, że młodzi ludzie potrzebują wielu kompetencji kluczowych by móc stawić czoła wyzwaniom codziennego życia w społeczeństwie i na rynku pracy. Już w 2006 r. Parlament Europejski i Rada Europejska przyjęły Zalecenie w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie stanowiących „połączenie wiedzy, umiejętności i postaw (...) niezbędnych do samorealizacji i rozwoju osobistego, włączenia społecznego, aktywnego obywatelstwa i zatrudnienia”. Kompetencje kluczowe są „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 porozumiewanie się w języku ojczystym i w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, inicjatywność i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturalna. Ich znaczenie uwzględniono w niedawnej reformie kształcenia i szkolenia zawodowego przeprowadzonej w Holandii, obejmującej kształcenie ogólne i programy przygotowania zawodowego w szczególności.

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

System kwalifikacji w Holandii jest obecnie poddawany przeglądowi, a nowelizacja wejdzie w życie w 2016 r. Zmiany mają na celu stworzenie szeroko zakrojonego systemu kwalifikacji, obejmujących kompetencje kluczowe 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 poszczególnych kwalifikacji. Dzięki temu można się spodziewać, że szersza definicja kwalifikacji, ogólny rozdział dotyczący kompetencji kluczowych i umiejętności przekrojowych oraz dodatkowe moduły zapewnią uczniom zawodu (oraz uczniom szkół zawodowych) szersze możliwości rozwoju zawodowego oraz przygotowanie do podjęcia studiów wyższych, jeżeli się na nie zdecydują.

### Zasady przewodnie Rady Unii 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)

## 9. PŁACA I OCHRONA SOCJALNA

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Programy przygotowania zawodowego powinny zapewniać uczniom zawodu otrzymanie wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości określonej w układach zbiorowych lub odpowiadającej ustawowej płacy minimalnej (krajowej i/lub sektorowej)</b>
<b>Kryteria jakości EKZZ</b>	<b>Czy uczniowie zawodu otrzymują wynagrodzenie od pracodawcy, w wysokości określonej w układach zbiorowych lub ustawowej płacy minimalnej (krajowej i/lub sektorowej)? Czy uczniowie zawodu otrzymują inne wsparcie finansowe? Czy uczniowie zawodu są objęci przepisami dotyczącymi ochrony socjalnej?</b>

Uczniowie zawodu zwykle otrzymują wynagrodzenie na podstawie układów zbiorowych pracy lub, jeśli to niemożliwe, odpowiadające ustawowej płacy minimalnej. W ramach tych podstawowych rozwiązań istnieją czynniki różnicujące. Uczniowie z byłych Niemiec Zachodnich otrzymują nieco wyższe wynagrodzenie niż ci z byłej NRD, natomiast praktykanci we Flandrii (Belgia) wyższe niż ich koledzy z Walonii. Z reguły, młodszy uczniowie zawodu otrzymują niższą płacę niż starsi. W niektórych państwach członkowskich, uczniowie zawodu 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 uczniów zawodu. Istnieją jednak dowody na to, że niektórzy uczniowie zawodu otrzymują wynagrodzenie niższe niż ustawowa płaca minimalna i/lub ta przewidziana w układach zbiorowych.

## 9. Płaca i ochrona socjalna - przykład najlepszej praktyki - Luksemburg

W Luksemburgu wynagrodzenie praktykantów jest ustalane w zależności 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 oceny śródkresowej; w przypadku murarzy, kwoty te wynosiły odpowiednio 861,52 i 1 292,20 euro.

W Luksemburgu, w celu zapewnienia ochrony socjalnej, art. 20.2 ustawy o reformie systemu edukacji i kształcenia zawodowego (2008) stanowi, że umowy zawierane z uczniami zawodu uwzględniają 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 Rady Unii Europejskiej

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

## 10. BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>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</b>
<b>Kryteria jakości EKZZ</b>	<b>Czy uczniowie zawodu są objęci przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy i czy przepisy te są przestrzegane? Czy w stosownych przypadkach uczniowie zawodu są wyposażeni w sprzęt ochrony osobistej podczas szkolenia?</b>

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

## 10. Bezpieczne środowisko pracy - przykład najlepszej praktyki - 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), Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane (FLAEI) oraz Unione italiana lavoratori del tessile, energia e chimica (UILTEC), w którym zawarto następujące postanowienie:

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

## 11. PORADNICTWO I DORADZTWO

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Programy przygotowania zawodowego powinny zapewniać odpowiednie poradnictwo i doradztwo dla uczniów zawodu, zarówno przed, jak i w trakcie procesu szkolenia</b>
<b>Kryteria jakości EKZZ</b>	<b>Czy uczniowie zawodu 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?</b>

W opublikowanym niedawno badaniu Eurobarometr zatytułowanym Attitudes to Vocational Education and Training (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 może 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 uzyskać dostęp do poszczególnych ścieżek kariery, a także dokonywać świadomych wyborów zawodowych. Poniższy przykład najlepszej praktyki ze Zjednoczonego Królestwa stanowi zrównoważone podejście do tego zagadnienia

## 11. Poradnictwo i doradztwo - przykład najlepszej praktyki - Zjednoczone Królestwo

Fundacja The Gatsby Charitable Foundation opracowała badanie zatytułowane Good Career Guidance (Dobre poradnictwo zawodowe) i zaproponowała osiem poziomów odniesienia, przedstawionych poniżej, odpowiadających różnym wymiarom dobrego poradnictwa zawodowego oraz wskaźniki pomiaru wydajności i listę dziesięciu zaleceń:

- stabilny program rozwoju karier zawodowych
- wyciąganie wniosków na podstawie informacji na temat 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 Rady Unii Europejskiej** Ułatwienie dostępu do przygotowania zawodowego młodym ludziom z mniejszymi szansami poprzez zapewnienie doradztwa zawodowego, szkoleń przygotowawczych i innych form ukierunkowanego wsparcia. (3h)

**Zasady przewodnie Komisji Europejskiej** Poradnictwo zawodowe umożliwia młodym ludziom podejmowanie świadomych wyborów (Zasada nr 13)

## 12. PROCEDURY ZAPEWNIANIA JAKOŚCI

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Programy przygotowania zawodowego powinny obejmować szczegółowe procedury zapewniania jakości</b>
<b>Kryteria jakości EKZZ</b>	<b>Czy istnieje system zapewniania jakości przygotowania zawodowego na szczeblu krajowym/regionalnym? Czy instytucje szkoleniowe podlegają kontrolom przeprowadzanym przez niezależne organy w ramach zapewnienia jakości? Czy przedsiębiorstwa podlegają kontrolom przeprowadzanym przez niezależne organy w ramach zapewnienia jakości? Czy partnerzy społeczni (związki zawodowe i organizacje pracodawców) uczestniczą w ewaluacji programów przygotowania zawodowego? Czy uczniowie zawodu uczestniczą w ewaluacji programów przygotowania zawodowego?</b>

Związki zawodowe w niektórych państwach członkowskich mogą odgrywać pewną rolę w procesie zapewniania jakości na poziomie systemowym, uczestnicząc w pracach komitetów i rad funkcjonujących przy 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. Poniższy przykład najlepszej praktyki z Niemiec pokazuje, w jaki sposób związki zawodowe mogą działać i bezpośrednio wspierać lokalnych przedstawicieli związków zawodowych w lokalnych komitetach szkolenia zawodowego lub zwracać się bezpośrednio do uczniów zawodu z prośbą o ewaluację szkoleń, w których uczestniczyli.



## 12. Procedury zapewniania jakości - przykład najlepszej praktyki - Niemcy

Deutscher Gewerkschaftsbund i IG Metall opracowały broszurę Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung (Ramy jakości szkolenia zawodowego), która ma na celu wspieranie przedstawicieli związków zawodowych zasiadających w lokalnych komitetach szkolenia zawodowego. W przewodniku 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 szkolenia w szkołach i w miejscach pracy, ocena realizacji i ocena sukcesu. Autorzy przedstawili również ewaluacyjną listę kontrolną na potrzeby mentorów w zakładach pracy i uczniów zawodu.

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

**Zasady przewodnie Rady Unii Europejskiej** Zapewnienie, że kwalifikacje i kompetencje zdobyte w ramach 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 oraz zagwarantowanie, że model przygotowania zawodowego 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 zapewnienia jakości przygotowania zawodowego na poziomie organizatorów kształcenia i przedsiębiorstw umożliwiających systematyczne przekazywanie informacji zwrotnych (Zasada nr 16)

## 13. SOLIDNE FUNDAMENTY WIEDZY

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Programy przygotowania zawodowego powinny być zbudowane na solidnym fundamencie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w ramach systemu szkolnictwa podstawowego i średniego</b>
<b>Kryteria jakości EKZZ</b>	<b>Czy w systemach przygotowania zawodowego obowiązują konkretne wymagania wstępne dla uczniów? Jeśli młodzi ludzie nie mają dostępu do przygotowania zawodowego, czy istnieją inne rozwiązania umożliwiające ich integrację na rynku pracy?</b>

Przygotowanie zawodowe pozwala zdobyć kompetencje umożliwiające wykonywanie zawodów wymagających umiejętności czytania, pisania i liczenia. Oczekuje się, że uczeń zdobędzie te umiejętności w szkole podstawowej i średniej. Zdarza się jednak, że młodzi ludzie kończą formalną edukację bez tych podstawowych umiejętności, co ma oczywisty wpływ na ich możliwości pomyślnego ukończenia przygotowania zawodowego. 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 wymagań wstępnych dla osób ubiegających się o przyjęcie do programu przygotowania zawodowego. W Danii, na przykład, nieznacznie zmieniono podejście do tej kwestii.

### 13. Solidne fundamenty wiedzy - przykład najlepszej praktyki - Dania

W Danii dostęp do kursów wprowadzających do przygotowania zawodowego był otwarty dla wszystkich młodych ludzi, którzy spełnili obowiązek szkolny. Nie obowiązywały szczegółowe wymagania dotyczące przedmiotów lub ocen. Nowa strategia pt. Usprawnienie kształcenia i szkolenia zawodowego stanowi jednak, że młodzi ludzie, którzy ubiegają się o przyjęcie do programu przygotowania zawodowego, podczas egzaminu po ukończeniu szkoły średniej muszą uzyskać co najmniej ocenę mierną (2) z dwóch przedmiotów: jęz. duńskiego i matematyki.

### 14. RÓWNOWAGA POMIĘDZY SZKOLENIEM W MIEJSCU PRACY A W SZKOLE

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>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</b>
<b>Kryteria jakości EKZZ</b>	<b>Czy programy przygotowania zawodowego zakładają, że uczący się spędza większość czasu w miejscu pracy? Czy programy przygotowania zawodowego zawierają wytyczne w zakresie koordynacji szkoleń prowadzonych w szkole i w miejscu pracy?</b>

Połączenie szkoleń w miejscu pracy ze zdobywaniem wiedzy w szkole jest jedną z najbardziej charakterystycznych cech przygotowania zawodowego. Uczniowie na ogół spędzają większą część przygotowania zawodowego, od 50 do 80 procent czasu, w miejscu 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 szkoleniowej, 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, które są niezbędne do wykonywania danego zawodu.

### 14. Równowaga między szkoleniami w miejscu pracy i w szkole - przykład najlepszej praktyki - Irlandia

W Irlandii, agencje odpowiedzialne za przygotowanie zawodowe opracowały szczegółowe programy w odniesieniu do poszczególnych zawodów, obejmujące zarówno kształcenie w szkole (poza pracą), jak i szkolenie w miejscu pracy. Zawierają one informacje na temat celów, efektów uczenia się, oceny, zapewnienia jakości, zadań i obowiązków uczniów zawodu i pracodawców, profili zawodowych (umiejętności podstawowych, specjalistycznych, uniwersalnych, osobistych), planów modułowych, środków ochrony osobistej, urządzeń i narzędzi, pomocy szkoleniowych i zasobów. Na przykład, Electricity Supply Board (Rada ds. dostaw energii elektrycznej) opracowała dziennik praktyk zawierający szczegółowy wykaz umiejętności, które uczeń zawodu powinien zdobyć podczas szkolenia w miejscu pracy, formularze służące zapisywaniu doświadczeń, formularze ocen technicznych i zachowania oraz arkusze kontrolne prowadzone przez opiekuna danego ucznia i arkusze ocen technicznych. Stanowią one część procesu oceny formalnej.

**Zasady przewodnie Rady Unii 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** Systematyczna współpraca między szkołami zawodowymi lub ośrodkami szkoleniowymi a przedsiębiorstwami (Zasada nr 4)  
Zapewnienie właściwej równowagi między potrzebami w zakresie umiejętności przedsiębiorstw 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

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Programy przygotowania zawodowego powinny zapewniać wysokiej jakości szkolenie w miejscu pracy z udziałem przeszkolonych mentorów, a w instytucjach szkoleniowych z udziałem instruktorów, którzy posiadają odpowiednie umiejętności i na bieżąco je aktualizują. Zarówno mentorom, jak i instruktorom należy zapewnić odpowiednie warunki pracy, aby mogli prawidłowo realizować swoją obowiązki</b>
<b>Kryteria jakości EKZZ</b>	<b>Czy od nauczycieli i instruktorów pracujących z uczniami zawodu w instytucjach szkoleniowych wymaga się posiadania formalnych kwalifikacji? Czy programy przygotowania zawodowego przewidują szkolenia dla mentorów w zakładach pracy? Czy programy przygotowania zawodowego zapewniają 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?</b>

Kadra dydaktyczna placówek szkolenia zawodowego dzieli się na dwa profile: nauczyciele przedmiotów ogólnych, którzy są zazwyczaj absolwentami uczelni wyższych posiadającymi kwalifikacje dydaktyczne oraz nauczyciele przedmiotów zawodowych z doświadczeniem w danym zawodzie i kwalifikacjami nauczycielskimi uzyskanymi przed, ale najczęściej po zatrudnieniu w szkole.

Biorąc pod uwagę wymogi przygotowania zawodowego, mentorzy, czyli opiekunowie uczniów w przedsiębiorstwach, odgrywają szczególnie ważną rolę. Dbają o zapewnienie odpowiednich warunków do nauki w przedsiębiorstwie, zajmują się nadzorowaniem i oceną działań w zakresie uczenia się i stanowią ogniwo łączące zakład pracy ucznia zawodu z instytucją szkoleniową. Niektórzy mentorzy pracujący w przedsiębiorstwach posiadają te umiejętności, ale wielu z nich potrzebuje wsparcia. Przykład najlepszych praktyk z Francji pokazuje, jakie działania należy podjąć w tym zakresie. Są to: opracowanie standardu szkolenia, organizacja doskonalenia zawodowego i zapewnienie, że umiejętności i kompetencje mentorów zatrudnionych w firmach są sprawdzane. Kluczowe znaczenie ma czas poświęcony na doskonalenie zawodowe i szkolenie uczniów zawodu.

W wielu państwach członkowskich, kadra dydaktyczna w instytucjach szkoleniowych jest formalnie zobowiązana do bieżącego aktualizowania swoich umiejętności. W niektórych przypadkach kadra dydaktyczna jest uprawniona do określonej liczby dni wolnego do wykorzystania na cele szkolenia w roku, ale w praktyce okazuje się, że zainteresowanie szkoleniami jest ograniczone.

### 15. Nauczyciele, instruktorzy i mentorzy - przykład najlepszej praktyki - 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 zawodu w działalność firmy, pomóc mu zdobyć umiejętności zawodowe, pozostawać w kontakcie z instytucjami szkoleniowymi odpowiadającymi za szkolenie, ocenę i monitorowanie postępów ucznia, a także uczestniczyć w ocenie i działaniach następczych po zakończeniu przygotowania zawodowego.

Osoby zainteresowane pełnieniem roli mentora w przedsiębiorstwach uczestniczą w dwudniowym szkoleniu i otrzymują certyfikat potwierdzający ich umiejętności.

<b>Zasady przewodnie Komisji Europejskiej</b>	<p>Motywowanie i wspieranie przedsiębiorstw w wyznaczaniu wykwalifikowanych instruktorów i mentorów (Zasada nr 10).</p> <p>Podniesienie atrakcyjności przygotowania zawodowego dzięki lepszemu przygotowaniu nauczycieli zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym (Zasada nr 14).</p> <p>Wspieranie ustawicznego doskonalenia zawodowego prowadzących szkolenia zatrudnionych w przedsiębiorstwach i poprawa ich warunków pracy (Zasada nr 20).</p>
---	--

## 16. KOMPETENCJE JAKO PODSTAWA/ CZAS TRWANIA

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>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</b>
<b>Kryteria jakości EKZZ</b>	<p>Czy czas trwania przygotowania zawodowego jest wystarczający, by zdobyć umiejętności wymagane do wykonywania danego zawodu?</p> <p>Czy władze publiczne prowadzą statystyki obrazujące współczynnik przechodzenia od praktyk zawodowych do zatrudnienia?</p>

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

Dane statystyczne prezentujące tempo przechodzenia od przygotowania zawodowego do zatrudnienia są opracowywane, lecz na ogół w nieregularny sposób.

### 16. Kompetencje/ czas trwania - przykład najlepszej praktyki - Holandia

W Holandii możliwe jest pogodzenie pojęcia kompetencji wymaganych do wykonywania określonego zawodu i czasu trwania przygotowania zawodowego przy pomocy poziomu kwalifikacji. Uczniowie mogą zapisać się na różne programy przygotowania zawodowego, których ukończenie pozwala na osiągnięcie różnych typów kwalifikacji. Mogą wziąć udział w podstawowym programie zawodowym, który trwa dwa lata (poziom 2. ERK), programie kształcenia zawodowego, który trwa trzy lata (poziom 3. ERK) lub programie przygotowawczym dla kadry zarządzającej średniego szczebla, który trwa od trzech do czterech lat (poziom 4. ERK).

## 17. CERTYFIKACJA I UZNAWANIE

<b>Standard jakości EKZZ</b>	<b>Programy przygotowania zawodowego powinny być certyfikowane przez właściwe organy trójstronne w celu zapewnienia, że nabyta wiedza, umiejętności i kompetencje są uznawane na rynku pracy oraz w całym systemie kształcenia i szkolenia</b>
<b>Kryterium jakości EKZZ</b>	Czy system przygotowania zawodowego umożliwia partnerom społecznym formalne zaangażowanie w ocenę i certyfikację wiedzy, umiejętności i kompetencji wymaganych do wykonywania uznanego zawodu?

Ważnym jest, aby po zakończeniu przygotowania zawodowego młodzi ludzie dysponowali wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami niezbędnymi do wykonywania uznawanego zawodu. Jest to jedna z cech definiujących przygotowanie zawodowe. Kto jest najlepiej umocowany, by przeprowadzić ocenę i certyfikację? Ci, którzy najlepiej rozumieją potrzeby rynku pracy, czyli przedstawiciele partnerów społecznych. Jak widać na przykładzie dobrych praktyk, jest to powszechna praktyka w niektórych państwach członkowskich. W tym konkretnym przypadku, przedstawiamy przykład z Luksemburga.

### 17. Certyfikacja i uznawanie - przykład najlepszej praktyki - Luksemburg

W Luksemburgu tradycyjne egzaminy zostały zastąpione „zintegrowanym projektem”, który, jak sama nazwa wskazuje, służy kompleksowemu przetestowaniu możliwości ucznia zawodu w celu wykazania różnych, wzajemnie powiązanych ze w rzeczywistych lub symulowanych warunkach zawodowych. 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, w którego skład wchodzi nauczyciel, przedstawiciel pracodawców i przedstawiciel izby pracowników i któremu przewodniczy przedstawiciel Ministerstwa Edukacji Narodowej, Dzieci i Młodzieży, na podstawie formularza oceny opracowanego przez zespół ds. programu nauczania, który stworzył program szkoleniowy.

Zasady przewodnie Rady Unii Europejskiej	Zapewnienie odpowiedniej integracji programów przygotowania zawodowego z formalnym systemem 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 sprawiedliwej, ważnej i autentycznej oceny efektów uczenia się (Zasada nr 19)

## 18. KONTYNUACJA NAUKI

Standard jakości EKZZ	Programy przygotowania zawodowego powinny zapewniać kwalifikacje, które są wyraźnie osadzone w krajowych ramach kwalifikacji (KRK) i które zapewniają możliwość kontynuacji nauki w ramach innych programów i poziomów KRK
Kryteria jakości EKZZ	Czy programy przygotowania zawodowego zapewniają kwalifikacje, które zostały formalnie uznane w krajowych ramach kwalifikacji? Czy programy przygotowania zawodowego zapewniają kwalifikacje, które umożliwiają rozwój i kontynuację nauki na wyższych poziomach?

Przygotowanie zawodowe często uważane jest za nieatrakcyjne, ponieważ prowadzi do ślepego zaułka: uczniowie zawodu mają wrażenie, że utknęli w jednym miejscu i nie są w stanie przejść do innych form i poziomów kształcenia i szkolenia. Klasyfikacja kwalifikacji zawodowych w KRK stanowi formalny dowód sprawdzonej jakości i uznawania, a także równego traktowania kwalifikacji zawodowych i kwalifikacji w ramach kształcenia ogólnego. W rezultacie otwiera dostęp do wielu ścieżek rozwoju zawodowego.

### 18. Kontynuacja nauki - przykład najlepszej praktyki - Holandia

W Holandii dostępne są dwie ścieżki prowadzące do kwalifikacji zawodowych: jedna to szkolenia w miejscu pracy (beroepsbegeleidende leerweg – BBL), a druga zasada się na nauce w szkole (beroepsopleidende leerweg – BOL). Oryginalność systemu holenderskiego polega na tym, że obie ścieżki są równie wartościowe. Kwalifikacje są uznawane w kraju i istnieje możliwość przechodzenia pomiędzy ścieżkami i różnymi poziomami. Osoby posiadające kwalifikacje uzyskane w ramach przygotowania zawodowego mogą przejść do „szkoleń specjalistycznych” na poziomie szkoły pomaturalnej, 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 prowadzącego do uzyskania stopnia licencjata.

Zasady przewodnie Rady Unii Europejskiej	Zapewnienie, że model przygotowania zawodowego 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 przygotowania zawodowego poprzez kampanie podnoszenia świadomości skierowane do młodych ludzi, ich rodziców, instytucji kształcenia i szkolenia, pracodawców i publicznych służb zatrudnienia, przy jednoczesnym podkreśleniu, że przygotowanie zawodowe jest drogą do doskonałości i otwiera szerokie możliwości edukacyjne i zawodowe (3i).
Zasady przewodnie Komisji Europejskiej	Promowanie wzajemnych powiązań pomiędzy kształceniem i szkoleniem zawodowym a innymi ścieżkami edukacyjnymi i zawodowymi (Zasada nr 11).

## 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
Kryterium jakości EKZZ	Czy programy przygotowania zawodowego uznają wiedzę, umiejętności i kompetencje nabyte 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 zapewnić najpóźniej do 2018 r. warunki umożliwiające walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, co pozwoli na uzyskanie pełnych kwalifikacji lub częściowych kwalifikacji, na podstawie poddanej walidacji doświadczenia uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Jaki wpływ będzie to miało na przygotowanie zawodowe? W jaki sposób będzie można zastosować do przygotowania zawodowego kolejne kroki, jakimi są identyfikacja, udokumentowanie, ewaluacja oraz, w stosownych przypadkach, uznawanie/walidacja i certyfikacja pozaformalnego i nieformalnego uczenia się? Czy będzie możliwe, na przykład, uzyskanie zwolnienia z części programu przygotowania zawodowego dzięki uznaniu wcześniejszego uczenia się pozaformalnego i nieformalnego?

### 19. Uznawanie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego - przykład najlepszej praktyki - Francja

Biorąc pod uwagę fakt, że od 2002 r. Francja posiada dobrze rozwinięty system walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, możliwe jest zbadanie wpływu, jaki zalecenie unijne miałyby na przygotowanie zawodowe w tym kraju. W 2015 r. Komitet do spraw europejskich przy Zgromadzeniu Narodowym rozpoczął badanie dotyczące możliwości walidacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się i następnie przedstawił 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 świadectwa 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
Kryterium jakości EKZZ	Czy programy przygotowania zawodowego zapewniają uczniom zawodu możliwość uczestnictwa w mobilności na poziomie krajowym i europejskim?

Erasmus , program wymian dla studentów, okazał się ogromnym sukcesem. Niedawno dostęp do niego uzyskali również uczniowie zawodu. Okazało się jednak, że zainteresowanie programem wśród uczniów zawodu jest ograniczone i że potrzebne jest bardziej ambitne i aktywne podejście do promowania mobilności uczniów zawodu w

Europie. Dobrym przykładem są działania zaplanowane w Grande-Région obejmującym Luksemburg, części Belgii, Francji i Niemiec.

## 20. Mobilność na poziomie krajowym i europejskim - przykład najlepszej praktyki

W 2014 r. 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 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 zawodu” oraz zbadanie sposobów organizacji i uznawania przygotowania zawodowego w całym Grande-Région.

**Zasady przewodnie Rady Unii Europejskiej** Zapewnienie, że model przygotowania zawodowego 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).