



Analiza przepisów dotyczących szkoleń, w szczególności w zakresie współpracy organizacji pracodawców ze szkołami w zakresie relacji między uzyskiwanymi kwalifikacjami, a kompetencjami.



Zawartość

| | |
|--|----------|
| 1. Wprowadzenie | 3 |
| System praktycznej nauki zawodu w Polsce..... | 3 |
| 2. Formy nauczania w miejscu pracy (work-based learning) w wybranych krajach Unii Europejskiej | 5 |
| 3. Znaczenie praktycznej nauki zawodu/nauczania w miejscu pracy..... | 7 |
| 4. Metody badania efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu na poziomie krajowym i regionalnym oraz ich przykłady | 9 |
| 4.1 Analiza danych zastanych (desk research)..... | 9 |
| 4.2 Metody jakościowe | 10 |
| 5. Wyzwania związane z badaniami efektywności praktycznej nauki zawodu | 13 |
| Podsumowanie | 14 |
| <i>Bibliografia</i> | 15 |

1. Wprowadzenie

System praktycznej nauki zawodu w Polsce

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu określa sposób i warunki jej prowadzenia. Zgodnie z nim praktyczna nauka zawodu dotyczy uczniów szkół podejmujących kształcenie w technikach, szkołach branżowych I i II stopnia, szkołach policealnych, a także młodocianych pracowników odbywających praktyczną naukę zawodu w ramach przygotowania zawodowego. Może ona przyjmować formę zajęć praktycznych, które organizuje szkoła w przypadku uczniów szkół branżowych, lub praktyk zawodowych odbywanych u pracodawcy, który zawarł z uczniem lub młodocianym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Dla osób uczących się zawodu dostępne są także inne formy kształcenia praktycznego, takie jak: staże, warsztaty, wizyty studyjne, klasy patronackie – nie wynikają one jednak bezpośrednio z prawa oświatowego, lecz zależą od oddolnej inicjatywy szkoły lub pracodawcy.

Praktyczna nauka zawodu może obejmować również osoby dorosłe, które ukończyły już kształcenie w ramach podstawowego systemu: słuchaczy szkół policealnych, osoby doskonalące się zawodowo w ramach wykonywanej już pracy, przekwalifikowujące się czy poszukujące pracy¹. Praktyczna nauka zawodu może odbywać się także w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych lub szkoleń oferowanych przez ośrodki prowadzące pozaszkolne formy kształcenia dorosłych (takie jak placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, czy doksztalcania i doskonalenia zawodowego). Przygotowanie zawodowe dorosłych jest jednym z instrumentów rynku pracy skierowanym do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Celem przygotowania zawodowego dorosłych jest nabycie przez nich kwalifikacji lub umiejętności zawodowych potwierdzonych dokumentami (świadectwami lub zaświadczeniem). Jest ono realizowane według programu ukierunkowanego na nabycie umiejętności praktycznych oraz zdobycie wiedzy teoretycznej, niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane na podstawie umowy zawartej między starostą a pracodawcą lub między starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, wpisaną do rejestru prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy.

Minister Edukacji Narodowej zdefiniował następujące pozaszkolne formy kształcenia :

- 1) Kursy prowadzone w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodach:

- kwalifikacyjny kurs zawodowy (KKZ);
 - kurs umiejętności zawodowych (KUZ);
 - turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników.
- 2) Kursy z zakresu zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, w tym także prowadzone we współpracy z urzędami pracy.
 - 3) Kursy kompetencji ogólnych (KKO), prowadzone według programu nauczania uwzględniającego wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego.

Na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej, celem praktycznej nauki zawodu jest opanowanie umiejętności koniecznych do podjęcia pracy w danym zawodzie oraz zastosowanie i pogłębienie w praktyce (w rzeczywistych warunkach pracy) umiejętności zdobytych w szkole.

Specyficzną formą praktycznej nauki zawodu jest kształcenie dualne, polegające na zdobywaniu kształcenia zawodowego jednocześnie w dwóch miejscach: w szkole (kształcenie formalne) oraz w zakładzie pracy, co pozwala uczącemu zyskiwać w tym samym czasie wiedzę teoretyczną i praktyczną. W Polsce tego typu forma kształcenia praktycznego dopiero zdobywa popularność, badania pokazują jednak, że cieszy się ona dobrą opinią zarówno wśród nauczycieli kształcenia branżowego, jak i pracodawców.

Wśród kluczowych problemów w zakresie praktycznej nauki zawodu w Polsce można m.in. wymienić: pozyskanie pracodawców do współpracy w edukacji; małą elastyczność systemu kształcenia zawodowego w adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych; brak kadry nauczycielskiej odpowiedzialnej za kształcenie zawodowe oraz szkół oferujących naukę w zawodach technicznych.

System kształcenia zawodowego i praktycznej nauki zawodu podlega zmianom wynikającym z warunków społecznych, demograficznych i ekonomicznych. Szczególnym wyzwaniem dla szkolnictwa zawodowego jest stworzenie systemu praktyk pozwalającego na skuteczne przygotowanie absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy. Odpowiedzią na te wyzwania była w Polsce m.in. reforma oświaty z 2017 r., mająca na celu dopasowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz wzmocnienie zatrudnialności absolwentów szkolnictwa zawodowego. Reforma ta wpisuje się w szersze, ogólnoeuropejskie trendy, których celem jest zwiększanie jakości nauczania praktycznego w obliczu zmian na rynku.

2. Formy nauczania w miejscu pracy (work-based learning) w wybranych krajach Unii Europejskiej

W krajach członkowskich Unii Europejskiej praktyczna nauka zawodu u pracodawcy jest popularną formą nauczania. Od ponad dekady państwa członkowskie UE podejmują rozmaite kroki mające na celu wzmocnienie praktycznej nauki zawodu oraz podniesienie jej jakości.

Analiza Cedefop z 2018 r.7 pokazuje, że systemy praktycznej nauki zawodu w krajach członkowskich różnią się między sobą – zwłaszcza pod względem instytucjonalnego umocowania praktyk w systemie oświaty. W tej sytuacji wsparcie praktycznej nauki zawodu z poziomu ogólnoeuropejskiego stanowi duże wyzwanie. Ważne jest, aby zawsze brać pod uwagę zastane regionalne rozwiązania i otoczenie prawne, unikając importowania procedur niepasujących do lokalnego kontekstu.

Cedefop wyróżnił trzy podstawowe podejścia do praktycznej nauki zawodu w Europie:

- Kształcenie praktyczne w formie praktyk zawodowych – praktyczna nauka zawodu jest realizowana w różny sposób w zależności od państwa – ma na celu zapewnienie uczącym się pełnych kwalifikacji i możliwości wykonywania nauczanego zawodu. Praktyki nie muszą być częścią szkolnego systemu kształcenia, chociaż często w jakiś sposób się z nim łączą. System praktyk ma na celu przyuczenie uczniów do konkretnych zawodów (np. czeladnika czy handlowca). Kwalifikacje zdobyte w ramach takich szkoleń są określone w programie danych praktyk zawodowych, oraz najczęściej są uznawane na rynku pracy. Z takim podejściem można spotkać się w Austrii, Niemczech, Danii, Chorwacji, Polsce, Islandii, Szwecji czy Norwegii;
- Kształcenie praktyczne jako element VET10 – w tym podejściu głównym celem praktyki czy też stażu jest wprowadzanie absolwentów szkolnictwa zawodowego czy kursów zawodowych na rynek pracy, nie zaś zdobycie konkretnych kwalifikacji. Praktyczna nauka u pracodawcy pełni mieszane funkcje: edukacyjne i zatrudnieniowe. W tej grupie staż ma ten sam cel i zakres, jak w innych rodzajach kształcenia i szkolenia zawodowego i może je zastępować lub uzupełniać. W ramach takiego systemu nie ma znaczenia, czy kwalifikacje zostały osiągnięte w ramach praktyk czy w ramach innych rodzajów kształcenia i szkolenia zawodowego – kwalifikacje te są na rynku pracy równoważne. Ich wartość wynika z efektów uczenia się, a nie ze sposobu organizacji i prowadzenia szkolenia. Z takim podejściem można spotkać się w Niemczech, Niderlandach, Portugalii, Belgii, Estonii, Francji, Luksemburgu, Rumunii, Wielkiej Brytanii, Włoszech, Szwecji, Hiszpanii i na Węgrzech;



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



- Hybrydowe kształcenie zawodowe – jest prowadzone w celu zaoferowania młodym ludziom możliwości zdobycia kwalifikacji poprzez uczestnictwo w rynku pracy i łączy w sobie elementy dwóch wyżej opisanych form. Podobnie jak przy zdobyciu doświadczenia zawodowego w formie praktyk zawodowych, system hybrydowy odnosi się do tych samych standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu, a realizacja programów praktyk prowadzi do uzyskania określonych kwalifikacji. Hybrydowe kształcenie zawodowe również może pełnić funkcję integracyjną i stanowić sposób adaptacji osób wykluczonych społecznie z rynku pracy. Programy systemu hybrydowego realizowane są głównie poza formalnym systemem kształcenia i szkolenia oraz są mniej ustrukturyzowane, a program praktyki zawodowej odbywanej u pracodawców może różnić się w zależności od przedsiębiorstwa. Istotne jest to, że kształcenie hybrydowe pozwala nie tylko na zdobycie kwalifikacji i umiejętności zawodowych potrzebnych na rynku pracy, ale także umożliwia absolwentom podjęcie studiów wyższych (mogą zdawać egzamin maturalny). System ten funkcjonuje np. w Finlandii, Danii, na Cyprze czy w Grecji.

3. Znaczenie praktycznej nauki zawodu/nauczania w miejscu pracy

Od zawsze ogromna większość kwalifikacji i umiejętności zawodowych zdobywana była w miejscu pracy, nie zaś w instytucjach edukacyjnych. Nieformalny sposób uczenia się jest naturalnym elementem naszego życia, w tym życia zawodowego. Dzięki codziennej aktywności, doświadczeniom, refleksji i działaniom zdobywamy i (lub) pogłębiany naszą wiedzę i umiejętności. Dlatego programy praktycznej nauki zawodu są tak ważne. Praktyczna nauka zawodu dotyczy nie tylko osób dopiero wchodzących na rynek pracy, lecz stanowi także ważny element uczenia się przez całe życie, co jest szczególnie ważne w kontekście starzenia się społeczeństw oraz konieczności wydłużania życia zawodowego.

Co więcej, eksperci wskazują, że w krajach OECD wzrasta zapotrzebowanie na specyficzne umiejętności i kwalifikacje na wszystkich typach stanowisk – zarówno wykonawczych, jak i kierowniczych. Zapotrzebowanie na kwalifikacje dotyczy szerokiego wachlarza branż – zarówno szybko rozwijających się i innowacyjnych, takich jak opieka zdrowotna czy biotechnologie, jak i tych od lat nauczanych w ramach systemu szkolnictwa zawodowego, takich jak branża elektryczna. Literatura przedmiotu pokazuje, że praktyczna nauka zawodu/nauczanie w miejscu pracy ma kluczowe znaczenie dla późniejszego zatrudnienia. Dbalność o jakość kwalifikacji zdobywanych w ramach nauczania w miejscu pracy może być korzyścią dla całego społeczeństwa – w skali całego państwa wzrasta bowiem udział specjalistów w swoich zawodach. Praktyczna nauka zawodu w miejscu pracy niesie za sobą także korzyści dla pracodawców oraz praktykantów.

Uczniowie (praktykanci):

- mają możliwość zdobycia kompetencji i kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy,
- zdobywają doświadczenia, które następnie można wpisać do CV, co przekłada się na większe szanse i większą konkurencyjność na rynku pracy,
- szybciej znajdują zatrudnienie niż ich rówieśnicy niemający praktyki,
- często ich praca jest lepiej płatna niż praca rówieśników,
- dostają umowy na dłuższy czas i dłużej zostają w swojej pierwszej pracy,
- w porównaniu z innymi absolwentami szkolnictwa zawodowego w całej karierze zawodowej ich zarobki są wyższe.

Pracodawcy:

- mogą udoskonalać i rozwijać umiejętności i kompetencje swoich pracowników,
- mają dostęp do wykwalifikowanych kandydatów do pracy,
- mogą szkolić praktykantów zgodnie ze swoim aktualnym zapotrzebowaniem na kwalifikacje i kompetencje,
- praktykanci wykonują pracę, która przyczynia się do zysków firmy,
- dzięki zatrudnieniu praktykantów firma może stać się bardziej innowacyjna – nowe osoby mają potencjał świeżego spojrzenia i kreatywnego podejścia,
- zatrudniając praktykantów, firma może pozytywnie wpływać na swój wizerunek, polepszyć swoją reputację,
- dzięki zatrudnieniu praktykantów firma może stać się bardziej rozpoznawalna i umocnić swoją pozycję na rynku.

4. Metody badania efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu na poziomie krajowym i regionalnym oraz ich przykłady

W celu badania efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu stosuje się zarówno ilościowe, jak i jakościowe metody zbierania oraz analizy danych. Co istotne, zazwyczaj w celu wyczerpującej i najskuteczniejszej oceny efektywności działania (praktyki zawodowej) konieczne jest zastosowanie triangulacji metod, czyli połączenia kilku metod badawczych w ramach jednego badania.

Poniżej przedstawiono najważniejsze metody służące do badania efektywności praktycznej nauki zawodu wraz z przykładami ich zastosowania w konkretnych badaniach.

4.1 Analiza danych zastanych (desk research)

Analiza desk research poprzedza badania terenowe każdego typu. Ma na celu zebranie dostępnej wiedzy dotyczącej danego zagadnienia. Tak rozumiany desk research obejmuje wszelkiego rodzaju badania ewaluacyjne, ekspertyzy i opracowania naukowe.

W przypadku oceny efektywności często koniecznym pierwszym etapem jest ustalenie zakładanych efektów danego działania (w tym przypadku – efektów praktyki zawodowej/praktycznej nauki u pracodawcy). Pozwala to określić, w jakim stopniu dana interwencja faktycznie wpłynęła i przyczyniła się do osiągnięcia celu. Ponieważ w polskim systemie kształcenia zawodowego wiedzę, umiejętności, kompetencje personalne i społeczne nabywane przez uczniów na zajęciach praktycznych i praktykach zawodowych oraz wymiar godzin tych zajęć i praktyk określa program nauczania danego zawodu²¹, efektywność każdej formy nauczania praktycznego powinna być oceniana w kontekście programu nauczania konkretnych zawodów. Analiza desk research może w takim przypadku posłużyć nie tylko do rekonstrukcji podstawy programowej, ale także stanowić etap pracy badawczej służący do odtworzenia sytuacji wyjściowej w przypadku badań kontryfaktycznych, jak również wspomóc realizację tak zwanej kwerendy internetowej – czyli analizy ilościowych danych dostępnych w publicznych bazach danych.

Do badania efektywności praktycznej nauki zawodu w ramach analizy danych zastanych przydatne mogą być następujące materiały:

- *wyniki egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,*
- *program nauczania zawodu,*
- *dokumenty programowe (jeśli praktyki realizowane były z udziałem dofinansowania),*
- *zapisy prawne związane z kształtem i funkcjonowaniem kształcenia ustawicznego w*

Polsce,

- *dane Systemu Informacji Oświatowej,*
- *dane gromadzone przez GUS w rejestrach dotyczących edukacji, bezrobocia, zabezpieczenia społecznego, podatków, ludności, beneficjentów EFS i innych rodzajów działalności (np. mieszkalnictwa, przedsiębiorstw/przedsiębiorstw, emerytur, zatrudnienia i umów);*
- *materiały szkoleniowe (używane podczas zajęć czy kursu),*
- *materiały sprawozdawcze gromadzone w toku nauki (np. oceny, dzienniki),*
- *analizy, publikacje i raporty z badań dotyczących kształcenia ustawicznego i zawodowego*

4.2 Metody jakościowe

Badania jakościowe pozwalają uchwycić efekty praktyk, które nie są łatwo kwantyfikowalne, takie jak satysfakcja z pracy, motywacje do pracy, wpływ na pozycję społeczną. Pomagają zrozumieć długofalowe procesy oraz pozafinansowe korzyści z praktycznej nauki zawodu związane z rozwojem kariery czy rozwojem osobistym.

Metody jakościowe obejmują takie techniki, jak indywidualne wywiady pogłębione (IDI), telefoniczne wywiady pogłębione (TDI), wywiady grupowe (FGI), wywiady eksperckie.

Wywiady – indywidualne lub grupowe – mogą być przeprowadzane zarówno z uczestnikami praktyk, pracodawcami, jak i przedstawicielami pozostałych interesariuszy systemu kształcenia zawodowego. W przypadku wywiadów eksperckich dobór respondentów zależy od konkretnego badania. Przykładowo w badaniu efektywności praktycznej nauki zawodu ekspertami mogą być:

- *reprezentanci instytucji rynku pracy, np. powiatowych urzędów pracy;*
- *przedstawiciele instytucji pomocy społecznej;*
- *reprezentanci organizacji zrzeszających pracodawców;*
- *przedstawiciele związków zawodowych;*
- *akademycy teoretycznie zajmujący się zagadnieniami rynku pracy (socjologowie, ekonomiści etc.).*

Wywiady grupowe mogą – w zależności od potrzeby – przyjmować także formy bardziej kreatywne, takie jak różnego rodzaju warsztaty z rozmówcami.

Na ocenę efektywności praktycznej nauki zawodu pozwala również analiza procesu pracy (work process analysis). Takie badanie, przeprowadzane w miejscu pracy, pozwala na zidentyfikowanie wymagań dotyczących konkretnych stanowisk w konkretnym kontekście, a także weryfikację w realnych warunkach kwalifikacji nauczanych w ramach edukacji formalnej. Metoda ta umożliwia także uzyskanie wglądu w rozwój kompetencji zatrudnionych osób. Analiza procesu pracy koncentruje się na badaniu trudnych sytuacji, zadań i problemów występujących podczas pracy oraz na tym, jak sobie z nimi radzą pracownicy. W ramach analiz procesu pracy można poznać, jakie formalne kwalifikacje wymagane są przez pracodawcę na danym stanowisku oraz jaka jest konieczna wiedza praktyczna wynikająca z doświadczenia (tacit knowledge). Metoda ta opiera się na założeniu, że aby skutecznie wykonywać dany zawód, konieczne są nie tylko kwalifikacje ograniczone do specyfiki danego zawodu czy stanowiska, lecz także ogólne kompetencje społeczne. Analiza work process nie jest jednak zazwyczaj używana jedynie do oceny efektywności praktycznej nauki zawodu – jej głównym celem jest stworzenie szczegółowych opisów kompetencji i kwalifikacji wymaganych w danych zawodach.

Badanie ankietowe

Początkowo badanie miało być zrealizowane w metodą indywidualnych wywiadów pogłębionych. W związku z pandemią koronawirusa przeprowadzenie badania w oparciu o tę technikę badawczą było znacznie utrudnione dlatego zaistniała konieczność zmodyfikowania przyjętych założeń metodologicznych. Zamiast IDI zastosowano znacznie bezpieczniejszą w czasie pandemii technikę, a więc ankiety listowne.

Badanie miało na celu poznanie poglądów, doświadczeń, opinii oraz oczekiwań ankietowanych w obszarze zagadnienia problemowego. Formularz ankiety zawierał wszystkie najistotniejsze, z uwagi na cel badania, kwestie. Odpowiedzi zwrotne zostały zebrane przez Beneficjenta - Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie, zgodnie z przepisami RODO, a następnie zostały poddane analizie. Wielką zaletą tej metody jest możliwość lepszego zrozumienia i wyjaśnienia zachodzących zjawisk oraz poznanie ich szerszego kontekstu. Badanie zostało przeprowadzone wśród: przedstawicieli pracodawców (zrzeszonych w cechach, będących członkami Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie), przedstawicieli szkół zawodowych, uczniów praktycznej nauki zawodu. Szczegółową strukturę respondentów przedstawiono poniżej:

Tab.1

| ANKIETOWANI | LICZBA ANKIETOWANYCH |
|----------------------------------|-----------------------------|
| Pracodawcy zrzeszeni w cechach | 10 |
| Przedstawiciele szkół zawodowych | 10 |
| Uczniowie | 30 |
| Suma | 50 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

5. Wyzwania związane z badaniami efektywności praktycznej nauki zawodu

Na podstawie analizy zidentyfikowano następujące wyzwania dla badań efektywności praktycznej nauki zawodu:

- *Pracodawcy zazwyczaj niechętnie uczestniczą w badaniach czy ewaluacji, którą postrzegają jako zagrożenie, ponieważ obawiają się negatywnej oceny czy też kojarzą je z kontrolą lub audytem. Szczególnie pytania dotyczące kosztów i korzyści wynikających z zatrudnienia praktykantów – istotne z punktu widzenia oceny efektywności – budzą często ich niepokój czy niechęć. Zwykle dysponują też bardzo niewielką ilością czasu, którą mogą poświęcić na udział w badaniach, a zbieranie informacji na temat efektywności staży bywa czasochłonne.*
- *Wyzwaniem jest często brak danych potrzebnych do oceny efektywności praktycznej nauki zawodu – nie są monitorowane losy absolwentów ani formy praktycznej nauki zawodu, w których biorą udział dorośli kształcący się poza formalnym systemem oświaty. W związku z tym konieczne jest wsparcie dla rządów i dla partnerów społecznych w kwestii gromadzenia danych na temat praktycznej nauki zawodu.*
- *Niska jakość gromadzonych danych przekłada się na niską jakość przeprowadzanych na ich podstawie analiz. Konieczne jest w związku z tym promowanie prostych, nieobciążających użytkowników narzędzi do gromadzenia danych.*
- *Wyzwaniem jest także mierzenie niefinansowych kosztów i korzyści wynikających z praktycznej nauki zawodu (mierzalnych za pomocą czasochłonnych i niewymiernych metod jakościowych – co opisano w rozdziale dotyczącym metod jakościowych).*
- *Często brakuje również opracowanych wskaźników mierzenia efektywności praktycznej nauki zawodu pozwalających na rzetelną ocenę i ewaluację podejmowanych działań. Co więcej, nie ma też jednoznacznych mechanizmów gromadzenia i przetwarzania dostępnych danych.*

Podsumowanie

- Praktyczna nauka zawodu została uznana przez państwa Unii Europejskiej za jedną z najważniejszych form kształcenia zawodowego, jednocześnie wymagającą wielu inwestycji. W celu doskonalenia form praktycznej nauki zawodu konieczne są badania efektywności dotychczas dostępnych form takiego kształcenia.
- Badanie efektywności praktycznej nauki zawodu może odbywać się przy użyciu następujących metod badawczych: analiza danych zastanych (desk research); metody jakościowe – indywidualne wywiady pogłębione, wywiady grupowe, wywiady eksperckie czy analiza procesu pracy; oraz metody ilościowe – ankiety (CAWI, CATI), analizy kontrfaktyczne oraz inne analizy z wykorzystaniem danych zastanych (kwerendy internetowej). Podobnie jak w przypadku innych typów badań, często najbardziej skuteczne jest badanie efektywności praktycznej nauki zawodu za pomocą triangulacji danych (użyciu więcej niż jednej metody badawczej).
- Na poziomie międzynarodowym analizy dotyczące efektywności praktycznej nauki zawodu prowadzą: Eurostat, European Alliance for Apprenticeships (EaFA) oraz Inter-Agency Group on work-based learning Commission (IAG-TVET).
- Największe wyzwania związane z mierzeniem i badaniem efektywności praktycznej nauki zawodu wiążą się z niechęcią przedsiębiorców do udzielania informacji, szczególnie dotyczących finansowych kosztów i korzyści związanych z przyjmowaniem praktykantów, a także brakiem jednorodnego systemu zbierania i analizy dostępnych danych.
- W Polsce system praktycznej nauki zawodu regulowany jest przez prawo oświatowe. Na mocy rozporządzenia ministra edukacji narodowej podstawowe formy praktycznej nauki zawodu to zajęcia praktyczne w szkole lub praktyki zawodowe u pracodawców w przypadku uczniów szkół branżowych oraz kursy kształcenia w zawodach.
- Wśród kluczowych problemów w zakresie praktycznej nauki zawodu w Polsce można m.in. wymienić: pozyskanie pracodawców do współpracy w edukacji; małą elastyczność systemu kształcenia zawodowego w adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych; brak kadry nauczycielskiej odpowiedzialnej za kształcenie zawodowe oraz szkół oferujących naukę w zawodach technicznych.
- W dążeniu do opracowania jak najbardziej efektywnego systemu kształcenia zawodowego wzorem dla Polski może być dualny system niemiecki, zakładający połączenie nauki teoretycznej z praktyczną nauką zawodu, która stanowi de facto wstępne szkolenie zawodowe.

Bibliografia

- *Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 6 września 2017 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa artystycznego w publicznych szkołach artystycznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1793)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2003 r., nr 6, poz. 69, z późn. zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 października 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. poz. 2140)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2017 r. poz. 860 ze zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 5 kwietnia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2018 r. poz. 744)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz. U. poz. 2416)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. 2356)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2017 r. poz. 622)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz. U. z 2016 r. poz. 89, z późn. zm.)*
- *Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2016 r. poz. 1285, z późn. zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 lipca 2017 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego, publicznej placówki kształcenia praktycznego oraz publicznego ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego (Dz. U. z 2017 r. poz. 1451) wchodzi w życie 1.09.2017 r.*

- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 13 czerwca 2003 r. w sprawie ramowych statutów: publicznego centrum kształcenia ustawicznego, publicznego ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz publicznego centrum kształcenia praktycznego (Dz. U. z 2003 r. nr 132, poz. 1226, z późn. zm.) traci moc 1.09.2017 r.*
- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 188, z późn. zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 kwietnia 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz. U. 2015 r., poz. 673)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. 2012 r., poz. 184, z późn. zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2016 r., poz. 2094)*
- *Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP 2021 r.*
- *Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim (WUP w Lublinie - 2019, 2020).*
- *Analiza rynku pracy na przestrzeni lat - Impuls-Leasing Polska Sp. z o.o. (2020)*
- *Ministerstwo Rozwoju i Technologii – dane z kwietnia 2021 r.*
- *Dane statystyczne GUS (2020)*
- *Dane statystyczne GUS (2021)*
- *Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.*
- *Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020*
- *Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2021*
- *Pracujący w gospodarce narodowej w 2018, Główny Urząd Statystyczny, 13.11.2019*
- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2020 poz. 278*
- *Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>*
- *Dane MRPIPS(2020)*
- *Kształcenie zawodowe i kwalifikacje w rzemiośle w kontekście zmieniających się potrzeb*



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



gospodarki i rynku pracy – Związek Rzemiosła Polskiego (2020)

- *Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska Q4 2020 Raport z badania ManpowerGroup IV kwartał 2020 roku.*
- *Rynek pracy w czasie COVID-19 - Grant Thornton*