

MAGDALENA MAZIK-GORZELAŃCZYK

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W POLSCE W PERSPEKTYWIE ZMIAN I POTRZEB GOSPODARKI



MAGDALENA MAZIK-GORZELAŃCZYK

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W POLSCE W PERSPEKTYWIE ZMIAN I POTRZEB GOSPODARKI

IMPRESSUM

Wydawca: Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce



Nieodpłatna dystrybucja:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa

© 2016 by Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa
www.feswar.org.pl

Wszelkie prawa zastrzeżone. Komercyjne użycie wydanych przez Fundację im. Friedricha Eberta jest zabronione bez pisemnej zgody Fundacji.
Redakcja: Anna Grabowska
Layout, skład i druk: MyWorks Studio, Warszawa

Autorzy ponoszą odpowiedzialność za swoje wypowiedzi zawarte w tej publikacji. Wypowiadane twierdzenia nie muszą w całości korespondować ze stanowiskiem Fundacji im. Friedricha Eberta (Friedrich-Ebert-Stiftung).

Printed in Poland 2016

ISBN 978-83-64062-12-4

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	5
1. Kształcenie zawodowe w Polsce na przestrzeni ostatnich 25 lat	6
2. Aktualny system oświaty zawodowej	12
2.1. Organizacja kształcenia zawodowego	12
2.2. Kwalifikacje, egzaminy zawodowe	16
2.3. Nauka u pracodawcy	20
2.4. Doradztwo zawodowe i decyzje edukacyjno-zawodowe	22
3. System dualny na wzór niemiecki. Udział stron dialogu społecznego	25
4. Środki unijne w edukacji zawodowej	37
5. Ostatnie zmiany, najbliższa perspektywa	42
Podsumowanie	49

WPROWADZENIE

Od 1998 roku polski system oświaty przeszedł swoistą rewolucję, po której zmieniła się mapa szkół i organizacja edukacji. Kształcenie zawodowe w Polsce znajduje się aktualnie w fazie wdrażania kolejnych reform. Po okresie zapaści edukacji zawodowej i jej deprecjacji względem kształcenia ogólnokształcącego w ostatnich latach dostrzeżono lukę w gospodarce, jaka powstała na skutek zaniedbania kształcenia rzemieślników, robotników czy techników. Podjęto działania mające zachęcać do podejmowania kształcenia zawodowego i podnoszące jego jakość. Od 2012 roku ukierunkowano programy kształcenia na zdobywanie wydzielonych w zawodach kwalifikacji, co uelastyczyło ścieżki kariery. Zwiększono udział praktyki w procesie edukacji zawodowej i znowelizowano klasyfikację zawodów. Zachęca się pracodawców do aktywnego uczestniczenia w przygotowywaniu młodych kadr. Bezpośrednich efektów zmian doświadczymy już wkrótce, gdy pierwsze roczniki kształcone nowym systemem wejdą na rynek pracy. Dziś można przyjrzeć się wdrażaniu nowych rozwiązań i przeanalizować kondycję szkolnictwa zawodowego w kraju, który od 25 lat funkcjonuje w warunkach gospodarki rynkowej. Jest to okres, w którym na rynek pracy wkroczyło pokolenie urodzone już w nowym systemie społeczno-gospodarczym.

Niniejsze opracowanie skupia się na kształceniu zawodowym na poziomie ponadgimnazjalnym. Ze względu na cele opracowania mniej uwagi poświęcono kształceniu ustawicznemu, jednakże należy dodać, iż wskaźniki permanentnej edukacji dorosłych w Polsce pozycjonują się znacznie poniżej średniej europejskiej i obszar ten wymaga również interwencji zarówno systemowej, jak i w obszarze świadomości społecznej.

1. KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W POLSCE NA PRZESTRZENI OSTATNICH 25 LAT

Autorzy polskiego raportu Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju z roku 2004 zauważają, że polityka edukacyjna w każdym kraju opiera się na jakimś wypracowanym i uzgodnionym politycznie modelu oświaty. Ważnym elementem tego wzorca jest relacja między kształceniem ogólnym i zawodowym, co dotyczy zarówno programów nauczania, jak i struktury organizacyjnej systemu edukacji. „Praktycznie problem sprowadza się do usytuowania kształcenia i doskonalenia zawodowego w tej strukturze” - piszą eksperci i wskazują na dwa rozwiązania: kształcenie zawodowe funkcjonuje w systemie szkolnym jako zintegrowane z ogólnokształcącym lub są to ścieżki równoległe. Wyborowi konkretnego rozwiązania musi towarzyszyć przekonanie o jego wyższej efektywności w lokowaniu absolwentów na rynku pracy. Szerokie przygotowanie ogólnokształcące czy ogólnozawodowe sprzyja łatwiejszemu i szybszemu dostosowywaniu do zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian zawodowych i miejsca zamieszkania. Jednak rozwiązanie to wymusza na pracodawcach podjęcie przysposabiania zawodowego w miejscu pracy. Za modelem zakładającym gruntowne przygotowanie zawodowe w okresie nauki mogą opowiadać się pracodawcy małych i średnich firm, którzy nie mają zasobów do kształcenia u siebie. Autorzy opracowania podkreślają, że na świecie występują oba rozwiązania, a ich funkcjonowanie uwarunkowane jest zarówno polityką oświatową, zmieniającym się otoczeniem szkoły i wymaganiami rynku pracy, jak i tradycją (np. niemiecki system dualny). „Nie ma więc jednego wzoru, jednej dobrej praktyki, którą można by polecić krajom zmieniającym swe systemy i instytucje” – konkludują eksperci (Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004, s. 46-47). Analizując zmiany w systemie oświaty w Polsce można odnieść wrażenie, że żaden z modeli nie znalazł tradycyjnego zastosowania i nie był konsekwentnie stosowany.

System edukacji zawodowej w Polsce zastany przez rok 1989, który stanowi cezurę zmian systemu gospodarczego, był wynikiem działań podejmowanych przez władze oświatowe w okresie odbudowywania gospodarki polskiej po II wojnie światowej. W 1949 roku szkoły zawodowe wyłączono z systemu oświaty i podlegały ono poszczególnym ministerstwom, a zarządzał nimi Centralny Urząd Szkolenia Zawodowego. Nowy ustrój szkolnictwa zawodowego z 1951 roku wprowadził zasadnicze szkoły zawodowe, technika i szkoły przysposobienia zawodowego dla młodzieży, która nie ukończyła siedmioletniej szkoły podstawowej. Zespół ekspertów powołanych przez rząd na początku lat 70-tych stworzył „Raport o stanie oświaty w PRL”. W kontekście współczesnej debaty nad kształceniem zawodowym warto przytoczyć uwagi tej analizy opracowanej pod kierunkiem prof. Jana Szczepańskiego. Eksperci wskazywali na „przeciążone programy i podręczniki, tradycyjne metody nauczania,

przestarzałe wyposażenie warsztatów szkolnych i laboratoriów. Wśród absolwentów szkół zawodowych zdiagnozowano brak umiejętności stosowania nabytej wiedzy w praktyce, a u absolwentów techników zwrócono uwagę na brak umiejętności współpracy z innymi ludźmi oraz nieznaną rzeczywistość warunków pracy. Eksperci podkreślali znaczenie szkół przyzakładowych zapewniających właściwe przygotowanie zawodowe, zaznaczając jednocześnie ich braki, tj. znaczne rozproszenie w skali kraju, podział na zbyt małe jednostki organizacyjne i dostosowanie do potrzeb jednego zakładu pracy”. Raport wskazywał na znaczenie zakładów pracy w stwarzaniu warunków do realizacji praktycznej nauki zawodu, praktyk i staży (IBE 2012, s. 172).

W 1946 roku istniało w Polsce 2830 szkół zawodowych, w których uczyło się ponad 286 tys. uczniów, co stanowiło ok. 55% absolwentów szkół podstawowych. Na koniec okresu funkcjonowania gospodarki socjalistycznej, w roku 1990, liczba szkół zawodowych wynosiła już 9673, a liczba uczniów prawie 1,8 mln (ibidem). W tym czasie odsetek osób, które podejmowały naukę zawodową wynosił 63% (Pawłowski).

W polityce gospodarczej nastawionej na produkcję przemysłową szkolnictwo zawodowe spełniało istotną funkcję, a szkoły działające przy przedsiębiorstwach państwowych stanowiły ważny element przygotowania zawodowego. Nauka w nich sprzyjała wąskim specjalizacjom, zorientowanym na konkretny zawód (było ich wówczas 250), ale umożliwiała także planowanie kształcenia zgodnie z potrzebami specjalizacji i branż, sprzyjała praktycznej nauce zawodu i szybkiemu nabywaniu kompetencji pracowniczych, przez co absolwenci najczęściej znajdowali zatrudnienie zaraz po uzyskaniu dyplomu. Dziś wielu ekspertów kształcenia zawodowego wspomina szkoły przyzakładowe jako model z wieloma plusami. Cechowała go jednak niewielka elastyczność i mobilność pracowników, którzy kształceni byli na potrzeby konkretnego przedsiębiorstwa i pozostawali w nim niejednokrotnie całe swoje życie zawodowe.

Rok 1989 zapoczątkował w Polsce zmiany polityczne i gospodarcze. Stosunkowo szybkie transformowanie gospodarki w system wolnorynkowy pociągnęło za sobą spadek produkcji i wysokie bezrobocie spowodowane optymalizacją zatrudnienia. Dotknęło ono głównie najniżej wykwalifikowanych. Państwowe zakłady prywatyzowano, a nowopowstające firmy nastawione były na zysk i minimalizację kosztów. Przyzakładowe nauczanie nie mieściło się w nowej filozofii gospodarczej, a cały sektor kształcenia zawodowego uznano za niemający racji bytu w warunkach gospodarki przeorientowywanej z produkcji przemysłowej na usługi. W Ustawie o systemie oświaty z 1991 roku kształceniu zawodowemu nie poświęcono wiele uwagi. Znaczące było jedynie wprowadzenie „minimum programowego specjalistycznych przedmiotów zawodowych” (IBE 2012, s. 174). Oszczędności wprowadzane w oświacie skutkowały likwidacją droższych w utrzymaniu szkół zawodowych na rzecz ogólnokształcących o profilu humanistycznym, które nie wymagały doposażania w sprzęt,

materiały, itd. Szkoły zawodowe i techniczne dysponowały zdekapitalizowaną bazą, którą częściowo całkowicie likwidowano.

W 1998 roku przeprowadzona została reforma oświaty zwana od nazwiska ministra, który ją ogłosił, „reformą Handkego”. Jej założeniem było między innymi upowszechnienie wykształcenia średniego i wyższego. Zakładano objęcie nauczaniem licealnym do 80% uczniów danego rocznika. Zmieniono strukturę ustroju, m.in. wprowadzając nowy typ szkoły – gimnazjum, wydłużając tym samym kształcenie obowiązkowe o rok. Szkoły zawodowe zaplanowano w systemie dwuletnim, a kształcenie zawodowe miało być w znacznym stopniu realizowane przez licea profilowane zawodowo (w praktyce uruchomione w 2002 roku), dające także możliwość przystąpienia do matury. Technika miały docelowo zostać wycofane z systemu. Założeń tych nie zrealizowano, jednak pilotażowo zmiana taka funkcjonowała we Wrocławiu, gdzie technika zawodowe zastąpiły 3-letnie licea profilowane. Władze lokalne wychodziły z założenia, iż należy promować ogólne wykształcenie średnie, zachęcać do studiowania, ale także oferować policealne szkoły zawodowe, uczące kompetencji zawodowych na wyższym poziomie i potrzebnych na rynku pracy (Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004, s. 48). Decyzję podjęto bez szczegółowej analizy popytu na pracę wśród lokalnych i regionalnych pracodawców. Po kilku latach funkcjonowania tego typu szkół doświadczono, że były one nietrafionym pomysłem. Absolwenci liceów profilowanych powiększali rzesze bezrobotnych, gdyż ich umiejętności zawodowe okazały się niewystarczające do zdania egzaminów zawodowych, a dodatkowo słabo wypadali na egzaminach maturalnych (zdawalność na poziomie 70%), co zamykało drogę na studia (Herbst, Levitas, s.12). Od 2012 roku licea profilowane zostały wycofywane ze struktury szkół. W 10 lat od ogłoszenia reformy, w roku szkolnym 2008/2009, edukacja w aż 83% szkołach ponadgimnazjalnych kończyła się egzaminem maturalnym (Stasiak, s. 345).

Z systemowym marginalizowaniem szkolnictwa zawodowego zbiegły się wyż demograficzny oraz spowolnienie gospodarcze w latach 1997–2002 i likwidacja wielu miejsc pracy. Upadały zakłady, które utrzymywały szkoły zawodowe i zapewniały zatrudnienie absolwentom. W społeczeństwie pojawiło się przekonanie, że tylko wykształcenie wyższe, ewentualnie maturalne, gwarantuje godne życie. Szkoły zawodowe zaczęły być postrzegane jako miejsca dla uczniów najslabszych, nie mających ambicji edukacyjnych i nie radzących sobie w innych formach kształcenia. Traciły prestiż i moc edukacyjną. Absolwenci „zawodówek” zarabiali najmniej, bo rynek przesycony był robotnikami i rzemieślnikami. Poszukiwane były kwalifikacje potrzebne w warunkach nowoczesnej gospodarki, opartej o wyższe technologie oraz w zakresie usług, której dotyczą nowych zjawisk konsumenckich (np. mechatronicy, marketingowcy). Wybieraniu liceów sprzyjało obniżenie wymagań wobec kandydatów do tego typu szkół, w warunkach zwiększonej konkurencji między placówkami w zabieganiu o ucznia. W dużym stopniu wpłynął na to niż demograficzny. W latach 2000-2010 liczba uczniów w

polskich szkołach podstawowych, gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych zmniejszyła się z 7,05 milionów do 5,21 milionów, co oznaczało spadek o 26% (Herbs, Levitas, s. 4).

Tab.1 Liczba i udział uczniów uczęszczających do różnego typu szkół ponadgimnazjalnych (ponadpodstawowych) różnych typów w latach 1990-2011 (w tys.osób).

rok szkolny	zasadnicze zawodowe	procent	średnie zawodowe	procent	LO	procent
1990/91	815	43%	637	34%	445	23%
1995/96	722	32%	846	38%	683	30%
2000/01	542	23%	961	41%	864	37%
2005/06	239	13%	816	45%	748	41%
2010/11	225	15%	632	43%	598	41%

Źródło: „Decentralizacja systemu oświaty w Polsce”, M.Herbst, A. Levitas.

Jak wynika z powyższych danych, odsetek uczniów w technikach i liceach zawodowych zwiększył się między 1991 a 2010 rokiem z 34% do 43%, udział uczniów wybierających licea ogólnokształcące wzrósł z 23% do 41%, podczas gdy odsetek wybierających zasadnicze szkoły zawodowe spadł z 43% do 15%, przy czym w roku 2005/06 było to tylko 13%. „Strategia rozwoju edukacji” MENiS na lata 2007-2013 opiera się na danych GUS, które mówią, iż w 2003 roku nastąpił spadek liczby osób kształcących się w szkołach zawodowych o ok. 75% w porównaniu do roku 1990, a o 34% wzrosła liczba uczniów techników, o 69% liceów ogólnokształcących i aż o 145% szkół policealnych (MENiS 2005, s.12).

Po spadku odsetka uczniów wybierających szkoły zawodowe w okresie 1990–2005, w ostatnich latach tendencja ta zatrzymała się, co może wskazywać, że szkoły zawodowe zaczynają wracać do kręgu zainteresowań młodzieży. Obecnie, po ukończeniu gimnazjum, szkoły zawodowe różnych typów wybiera około połowa uczniów (ok. 30% technika i blisko 20% zasadnicze szkoły zawodowe).

Jednak ze względu na zmiany demograficzne w Polsce liczba uczniów w tego typu szkołach będzie się zmniejszać.

Tab.2 Liczba szkół zawodowych i techników w latach 1990-2014.

rok szkolny	liczba szkół	
	szkoły zawodowe	technika
1990/1991	2995	3607
1993/1994	2748	4461
1999/2000	2408	5658
2004/2005	1778	3630
2009/2010	1411	3173
2013/2014	1721	2026

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Edukacji Narodowej - Departament Analiz i Prognoz na podstawie danych systemu informacji oświatowej, spis na 30 września 2014 r., Stasiak J., „System edukacji wobec wyzwań rynku pracy w Polsce”, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica nr 248/2011.

Algorytm dzielenia subwencji oświatowej nie zachęcał organów prowadzących do utrzymywania szkół zawodowych, które wymagały droższej bazy dydaktycznej. Samorządy otrzymywały, w przeliczeniu na ucznia, takie same środki na każdą szkołę zawodową, niezależnie od jej profilu. Warto zaznaczyć, że w 1999 roku zadania prowadzenia szkół ponadgimnazjalnych przejęły nowo powołane jednostki terytorialne - powiaty, które od razu musiały przejąć odpowiedzialność za ten szczebel edukacji, same nie mając jeszcze doświadczenia zarządczego. Na marginesie warto dodać, że system

zarządzania oświatą w Polsce, w tym szkolnictwem zawodowym, należy do jednego z najbardziej zdecentralizowanych na świecie (Herbst, 2009). Udział w dochodach publicznych jednostek samorządu terytorialnego (JST), w związku z wypełnianiem przez nie zadań publicznych, gwarantuje Konstytucja RP, a postanowienia dotyczące finansowania szkół i placówek oświatowych zawierają Ustawa o systemie oświaty oraz ustawy o dochodach poszczególnych JST. Wydatki z budżetu państwa na oświatę i wychowanie, w tym na kształcenie zawodowe, co roku określa ustawa budżetowa. W 2009 roku 93% środków przeznaczonych z budżetu państwa na oświatę i wychowanie stanowiła część oświatowa subwencji ogólnej przekazywana szkołom i placówkom za pośrednictwem jednostek samorządu terytorialnego. Lokalne władze same podejmują decyzje, jaką część subwencji oświatowej przeznaczają na edukację i na poszczególne szkoły działające na ich terenie. W 2010 roku wydatki na oświatę i wychowanie stanowiły 31% wszystkich samorządowych wydatków. Subwencja oświatowa pokryła 69,3% poniesionych przez JST wydatków na edukację (IBE 2012, s. 178-179). Wielkość ogólna dofinansowania szkół kształcenia zawodowego z budżetów powiatów ziemskich i miast na prawach powiatu w ciągu ostatnich lat zwiększała się. Jednak z analizy poszczególnych pozycji wynika, iż nie nastąpiło znaczne przesunięcie środków na przygotowanie uczących się do wykonywania zawodu, a nominalny wzrost spowodowały podwyżki płac nauczycieli lub ogólny wzrost wydatków JST. Na przykład w powiatach ziemskich wydatki bieżące na wynagrodzenia stanowiły w 2010 roku ponad 60% wydatków na oświatę i wychowanie, a wydatki majątkowe inwestycyjne zaledwie 7% (IBE 2012, s. 180). W 2000 roku subwencja dla szkół zawodowych była o 15% wyższa niż w przypadku szkół ogólnokształcących i wystarczała na funkcjonowanie szkół, które nie potrzebowały modernizacji zaplecza warsztatowego i specjalistycznego. Tak więc samorządy łatwiej decydowały o zamykaniu placówek, które nauczaly w zawodach wymagających dużych inwestycji. Dodatkowo powiaty często konkurowały między sobą tworząc szkoły o specjalizacjach, które wydawały się na regionalnym rynku atrakcyjne, walcząc o ucznia i dotację oświatową. W rezultacie podaż specjalistów w tych dziedzinach była zbyt duża, brakowało natomiast innych zawodów.

Na początku lat 90-tych ważnym czynnikiem wpływającym na wybory ścieżek zawodowych przez młodych Polaków było „uwolnienie” szkolnictwa wyższego i zniesienie monopolu państwa na prowadzenie uczelni. W szybkim tempie powstawały placówki prywatne. Na początku dziesięciolecia działało 112 szkół wyższych, na których kształciło się nieco ponad 400 tys. studentów, a już w 2010 roku szkół wyższych było 461, kształcących ponad 1,8 mln studentów. Współczynnik skolaryzacji na poziomie szkolnictwa wyższego wzrósł na przestrzeni lat 1990-2010 z 13% do 53% (GUS 2014, s.44)

2. AKTUALNY SYSTEM OŚWIATY ZAWODOWEJ

Podstawowym aktem prawnym regulującym sprawy oświaty w Polsce jest Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.), która była wielokrotnie nowelizowana. Obok reformy systemu z 1998 roku dla kształcenia zawodowego ważne były zmiany wprowadzone w 2011 roku. Zapotrzebowanie na fachowców, jakie było coraz wyraźniej widoczne w gospodarce, zmobilizowało władze oświatowe do skupienia uwagi na szkolnictwie zawodowym. Na lukę pokoleniową, związaną z przechodzeniem na emeryturę pracowników wykształconych w systemie, nałożył się niż demograficzny i migracja zarobkowa młodych Polaków, która rozwinęła się po 2004 roku. Napędza ją zapotrzebowanie na pracowników w Europie Zachodniej i tamtejsze wysokie w stosunku do polskich, warunki wynagrodzenia. Odbudowywaniu kształcenia zawodowego w Polsce towarzyszyć powinno zatem tworzenie warunków do absorpcji młodej siły roboczej przez krajowy rynek pracy.

Ministerstwo Edukacji Narodowej postawiło przed sobą cele do realizacji, dzięki którym ma nastąpić zwiększenie efektywności i skuteczności systemu kształcenia zawodowego w kontekście rynku pracy.

2.1 ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Funkcjonowanie kształcenia zawodowego opiera się na wielu aktach prawnych z obszaru edukacji i rynku pracy. Obok Ustawy o systemie oświaty do najważniejszych należą:

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z dnia 23 grudnia 2010 r. NR 244 POZ. 1626)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 278, Dz. U. z 2002 r. Nr 197 poz. 1663, Dz. U. z 2004 r. Nr 224 poz. 2274, Dz. U. z 2005 r. Nr 53 poz. 472)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. poz. 7)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r. poz. 184)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 7 lutego 2012 roku w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. z.2012 r. poz. 204)

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lutego 2012 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 262).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 roku w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2012 r. poz. 186 z późn.zm.)

Regulacje istotne dla edukacji zawodowej zawiera też Ustawa Kodeks Pracy i Ustawa o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 roku (Dz.U. z 1989 r. Nr 17 poz. 92 z późn.zm.).

Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw wprowadziła trzy podstawowe rodzaje szkół ponadgimnazjalnych dla młodzieży: zasadniczą szkołę zawodową, technikum przygotowujące do zawodu i do egzaminu maturalnego oraz liceum ogólnokształcące. Tym samym struktura tych szkół powróciła do stanu sprzed 2002 roku. Ustawa likwiduje licea profilowane i szkoły uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (2-letnie uzupełniające liceum ogólnokształcące, 3-letnie technikum uzupełniające, a także szkoły zawodowe dla dorosłych). Szkoły te mogą być przekształcane w licea ogólnokształcące dla dorosłych. Od roku szkolnego 2012/2013 kształcenie zawodowe jest realizowane w 3-letniej zasadniczej szkole zawodowej, w 4-letnim technikum, w szkole policealnej o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku oraz na kwalifikacyjnych kursach zawodowych i na kursach umiejętności zawodowych (KOWEZiU, 2013).

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 roku praktyczna nauka zawodu uczniów jest organizowana przez szkołę, a praktyczna nauka zawodu młodocianych przez pracodawcę, który zawarł z nimi umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Praktyczna nauka zawodu jest organizowana w formie zajęć praktycznych, a w technikum i szkole policealnej także w formie praktyk zawodowych. Zajęcia praktyczne przewidziane są dla uczniów i młodocianych w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych, które są niezbędne do podjęcia pracy w danym zawodzie. Praktyki zawodowe odbywają uczniowie w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Zakres wiadomości i umiejętności nabywanych przez uczniów na zajęciach praktycznych i praktykach zawodowych oraz wymiar godzin tych zajęć i praktyk określa program nauczania dla danego zawodu dopuszczony do użytku w szkole przez dyrektora.

Ramowy plan nauczania dla 3-letniej zasadniczej szkoły zawodowej zakłada, że kształcenie zawodowe praktyczne powinno obejmować 970 godzin w cyklu. Uczeń – młodociany pracownik, dla któ-

rego szkoła organizuje kształcenie zawodowe teoretyczne, powinien je odbyć w takim minimalnym wymiarze, jak każdy uczeń zasadniczej szkoły zawodowej niebędący młodocianym pracownikiem, a więc 630 godzin w 3-letnim cyklu. Natomiast w przypadku, gdy szkoła nie jest w stanie zorganizować kształcenia zawodowego teoretycznego we własnym zakresie, uczeń – młodociany pracownik uczestniczy przez 4 tygodnie w każdej klasie w turnusach organizowanych w ośrodku dokształcania i doskonalenia zawodowego trwających 34 godziny w tygodniu. Dyrektor szkoły ustala w każdej klasie liczbę dni w tygodniu przeznaczonych na praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawców. W przypadku 4-letniego technikum ramowy plan nauczania zakłada, iż minimalny wymiar godzin obowiązkowych zajęć wynosi po 735 godzin dla kształcenia zawodowego teoretycznego i praktycznego. Praktyki zawodowe są realizowane w wymiarze określonym w podstawie programowej kształcenia w zawodach. W przypadku praktyk zawodowych realizowanych dłużej niż przez 4 tygodnie, dalsze tygodnie ich trwania dyrektor szkoły przelicza na godziny i organizuje w ramach godzin przeznaczonych na kształcenie zawodowe (jedna godzina zegarowa praktyki zawodowej odpowiada jednej godzinie lekcyjnej). Natomiast dla 2-letniej szkoły policealnej plan ustala po 800 godzin minimalnego wymiaru dla kształcenia zawodowego teoretycznego i praktycznego. Praktyki zawodowe są realizowane również w wymiarze określonym w podstawie programowej kształcenia w zawodach. W przypadku rocznego, 1,5-rocznego lub 2,5-letniego okresu nauczania wymiar godzin określony dla 2-letniego okresu nauczania ulega odpowiedniemu zmniejszeniu lub zwiększeniu (Rozporządzenie MEN z dn. 7 lutego 2012 roku w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych).

Pozaszkolne formy nauki zawodu prowadzone są przez centra kształcenia praktycznego (CKP), centra kształcenia ustawicznego (CKU) oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego (ODDZ), które umożliwiają uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, jak też umiejętności i kwalifikacji zawodowych. CKP prowadzą zajęcia praktyczne dla uczniów szkół zawodowych w zakresie całego lub części programu nauczania dla danego zawodu, w tym także modułowego. CKU przygotowują ofertę kształcenia ustawicznego, które zwiększają szanse zatrudnienia, włączając w to działania pracodawców oraz opracowują i wydają materiały metodyczno-dydaktyczne. Centrum może też realizować zadania z zakresu praktycznej nauki zawodu. Natomiast ODDZ są odpowiedzialne między innymi za organizowanie dokształcania teoretycznego młodocianych zatrudnionych u pracodawców w celu nauki zawodu. Ponadto w systemie pozaszkolnym naukę zawodu mogą prowadzić ochotnicze hufce pracy (OHP) i pracodawcy realizujący przygotowanie zawodowe. Ochotnicze Hufce Pracy to jednostka budżetowa nadzorowana przez ministra właściwego do spraw pracy. OHP działają na rzecz młodzieży powyżej 15 roku życia z zakresu przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu oraz zatrudnienia. Do głównych funkcji hufców należy: wspomaganie systemu oświaty poprzez

aktywizację społeczną, zawodową i ekonomiczną młodzieży, podejmowanie działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania, wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy, w tym organizowanie zatrudnienia oraz organizowanie międzynarodowej współpracy młodzieży. Przygraniczne OHP od wielu lat prowadzą wymianę z placówkami niemieckimi, m.in. z Internatonaler Bund.

Przygotowanie zawodowe młodocianych u pracodawcy przeznaczone jest dla osób, które ukończyły gimnazjum oraz co najmniej 16 rok życia. Nauka może odbywać się w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania pracodawca zatrudniający młodocianych w celu przygotowania zawodowego dokształcanie teoretyczne może organizować we własnym zakresie, ale też skierować uczniów do zasadniczej szkoły zawodowej lub do ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego. Pracodawca może też zawrzeć umowę z innym podmiotem, który przyjmie młodocianego na praktyczną naukę zawodu, czyli zajęcia uzupełniające z zakresu praktycznej nauki zawodu niezrealizowane u pracodawcy.

Rozporządzenie ministerialne określa obowiązki stron procesu kształcenia. Szkoła kierująca uczniami na praktyczną naukę zawodu nadzoruje realizację programu i współpracuje z podmiotem przyjmującym uczniów. Ponadto akceptuje instruktorów i opiekunów praktyk zawodowych lub wyznacza nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W gestii szkoły leży zapewnienie uczniom ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, zwrot kosztów dojazdu na miejsce nauki, jeżeli odbywa się ona w miejscowości poza ich miejscem zamieszkania i poza siedzibą szkoły lub zapewnienie uczniom nieodpłatnego zakwaterowania, ryczałtu na wyżywienie i opieki, jeżeli codzienny dojazd nie jest możliwy.

Podmioty przyjmujące uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu zapewniają warunki materialne do realizacji praktycznej nauki zawodu, opiekę nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk zawodowych, a także odzież ochronną i zaplecze socjalne. Ich zadaniem jest zapoznanie uczniów i młodocianych z organizacją pracy i przepisami bhp oraz nadzorowanie przebiegu nauki (Rozporządzenie MEN z dn. 15.12.2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu).

Dorota Wojtczak, wicedyrektor Zespołu Szkół Chemicznych im. M.Curie-Skłodowskiej we Włocławku

Pracuję jako nauczycielka od 25 lat i obserwując efekty zmian w edukacji jestem zdania, że absolwent, którego wypuszczaliśmy na rynek pracy kiedyś, nie był gorzej wykształcony niż

obecnie. Zmienia się mentalność młodzieży i jej wartości, podejście do nauki i pracy, i to jest wyzwaniem dla nauczycieli i instruktorów. Natomiast sam system zmienia się, ale efekty są podobne.

Autorzy obecnych rozwiązań w kształceniu zawodowym nie wzięli pod uwagę trudności, jaką jest pozyskanie pracodawców do współpracy w edukacji. Założono zwiększenie liczby godzin kształcenia praktycznego i opracowano wymogi wyposażenia pracowni, jednak nie zabezpieczono środków na ten cel. Pozostawiono to decyzji organów prowadzących. W sytuacji ciągłych niedoborów w budżetach samorządów trudno liczyć na zwiększenie dotacji na oświatę. Cierpi na tym kształcenia zawodowe, droższe od ogólnokształcącego, szczególnie w zawodach, w których wykorzystywany jest specjalistyczny sprzęt i materiały.

2.2 KWALIFIKACJE, EGZAMINY ZAWODOWE

Na skutek zmian wdrażanych w kształceniu zawodowym od 1 września 2012 roku do systemu wprowadzono pojęcie kwalifikacji. Jest to wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia (wiedzy i umiejętności). Osiągnięcie przez ucznia efektów potwierdza świadectwo wydane przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną potwierdzające kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji. Klasyfikacja obejmuje łącznie 200 zawodów, w ramach których wyodrębniono 252 kwalifikacje. W skład 98 zawodów wchodzi tylko jedna kwalifikacja, w 72 zawodach wyodrębniono dwie kwalifikacje, w zawodach – trzy kwalifikacje. W 7 zawodach szkolnictwa artystycznego nie wyodrębniono żadnej kwalifikacji. Obecnie istnieje możliwość oddzielnego potwierdzania przez ucznia każdej kwalifikacji i uzyskania świadectwa, które to potwierdza. Potwierdzenie wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie oraz uzyskanie odpowiedniego poziomu wykształcenia jest warunkiem otrzymania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe oraz suplementu do dyplomu. Kolejną zmianą jest umożliwienie zaliczenia poszczególnych kwalifikacji również słuchaczom kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz osobom, które chciałyby dokonać tego w trybie eksternistycznym. Takie rozwiązanie umożliwia sformalizowanie wykształcenia osobom, które praktycznie wykonują czynności zawodowe, ale swoich kompetencji nie potwierdziły świadectwami. Założeniem dla wyodrębnienia kwalifikacji było uelastycznienie systemu kształcenia zawodowego wobec potrzeb rynku pracy i umożliwienie zdobywania kolejnych kwalifikacji i zawodów podczas całego życia.

Zarówno w systemie szkolnym jak i pozaszkolnym ukończenie danego typu szkoły nie jest potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych. Uzyskuje się je dopiero po zdaniu odpowiedniego egzaminu. Jest to realizacja postulatu rozłączenia procesu nauczania od procesu weryfikowania wiedzy i umiejęt-

ności zdobytych w trakcie nauki. System egzaminów zewnętrznych nie tylko sprawdza umiejętności absolwentów i potwierdza umiejętności zawodowe, ale jest także elementem kontroli jakości kształcenia (IBE 2012, s.177).

Organizatorem egzaminów zawodowych potwierdzających kwalifikacje (z upoważnienia Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej) może być szkoła, placówka kształcenia praktycznego lub ustawicznego lub pracodawca, jeżeli spełniają warunki materialne i kadrowe zapewniające prawidłowy przebieg egzaminu. W przypadku egzaminu praktycznego musi być zabezpieczona możliwość potwierdzenia wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie.

Ryszard Lech, dyrektor Zespołu Szkół im Tadeusza Kościuszki w Miliczu

Zgodnie z ostatnimi zmianami w systemie kształcenia zawodowego egzaminy zawodowe zostały zastąpione egzaminami potwierdzającymi kwalifikacje zawodowe. Są to egzaminy ukierunkowane praktycznie, ustandaryzowane w całej Polsce. Zmienił się system ich przeprowadzania, gdyż odbywają się także w trakcie roku szkolnego. Wyzwaniem dla szkół staje się włączenie cyklu egzaminacyjnego w organizację procesu nauczania. W naszej szkole kształcimy ponad 720 uczniów, w tym część z nich w sześciu zawodach na poziomie technika, w których uczeń musi zdać dwie lub trzy kwalifikacje. Realizacja tego zadania przez szkołę dezorganizuje lekcje. Ustawa określa, że za egzaminy odpowiedzialna jest Okręgowa Komisja Egzaminacyjna, ale nie mówi wprost, że to Komisja powinna je przeprowadzać. W praktyce ma to miejsce więc w dużej mierze w szkołach, które dysponują odpowiednią bazą i wyposażeniem, jak też w cechach w zawodach rzemieślniczych. Szkoła otrzymuje zwrot kosztów materiałów wykorzystywanych podczas egzaminu. W zawodach takich jak np. ekonomista nie ma z tym problemu, ale już trudniej jest z takimi zawodami jak np. mechanik samochodowy. W takim przypadku rozmawiamy z pracodawcami, chociaż oczywiście nie jest to łatwe, bo mają oni inne priorytety swojej działalności.

Inną kwestią jest zdawalność egzaminów. Jest pewien problem ze standaryzacją, bo zdawalność waha się przykładowo od 100% do 60% wśród tych samych uczniów. Obserwuję w swojej szkole, że uczniowie lepiej wykazują się wiedzą niż umiejętnościami. Trzeba zaznaczyć, że próg zdawalności wynosi 75%. Moim zdaniem jest on za wysoki, wobec chociażby 30% punktów potrzebnych do zdania matury.

Dorota Sykuła, nauczycielka przedmiotów zawodowych w Zespole Szkół Chemicznych im. M. Skłodowskiej-Curie we Włocławku

Przepisy odnośnie przeprowadzania egzaminów zawodowych bardzo szczegółowo regulują warunki kadrowe oraz techniczne. Pracodawcom trudno jest im sprostać, tym bardziej w warunkach ciągłości pracy w zakładach. Na przykład podczas egzaminu praktycznego w gastronomii każdy uczeń musi mieć swoje wydzielone i wyposażone stanowisko i czas na wykonanie zadania. Zdający nie mogą się ze sobą kontaktować, powinni pracować samodzielnie. W kuchniach wielkogabarytowych w branży gastronomicznej trudno zapewnić takie zaplecze. Dużo łatwiej jest to zrobić w pracowni szkolnej. Stąd taki egzamin przeprowadzamy sami.

Egzamin zawodowy składa się z dwóch etapów: egzaminu pisemnego i egzaminu praktycznego. Podczas części pisemnej sprawdzane są wiadomości i umiejętności ponadzawodowe, ogólnozawodowe i specjalistyczne (dla każdej kwalifikacji oddzielnie). Część praktyczna polega na wykonaniu zadania praktycznego (próba pracy), sprawdzającego umiejętności z zakresu poszczególnych kwalifikacji. Jeżeli w zawodzie są np. dwie kwalifikacje, to zdający wykonuje dwie próby pracy.

Jolanta Kosakowska, dyrektor Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej Związku Rzemiosła Polskiego

Pomysł kwalifikacji w zawodach zaczerpnięty został z systemu anglosaskiego i jest usilnie promowany w Polsce. Jednak nie uwzględniono, że wyspiarska kultura edukacji zawodowej kształtowała się nie na rzemiośle, a na przemyśle. Tamtejsze rozwiązania nie przystają do naszych warunków. Obecnie uczeń technikum w ciągu czterech lat nauki ma zdawać nawet trzy egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe, a do tego egzamin maturalny. Takie egzaminy nie mogą spełniać roli walidacji umiejętności. Podam przykład cukiernika: egzamin praktyczny trwał 8-12 godzin. Tyle czasu potrzeba na wykazanie umiejętności upieczenia produktu, udekorowania itd. Egzamin potwierdzający kwalifikację ma trwać 2-3 godziny. Jak w tym czasie osiągnąć rezultaty? Zgłaszaliśmy nasze stanowisko w ramach Komisji Trójstronnej i przekonywaliśmy, że proponowany system ma sens w kształceniu ustawicznym, na etapie podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji dorosłych, a nie na poziomie ponadgimnazjalnym. Niestety jedyne, co udało nam się osiągnąć, to objęcie większości zawodów klasyfikacji szkolnej w rzemiośle poziomem jednej kwalifikacji. We wdrażanie nowych rozwiązań zainwestowano bardzo duże środki unijne, ale ich efektywność jest dyskusyjna.

By zdać egzamin potwierdzający określoną kwalifikację wyodrębnioną w danym zawodzie należy uzyskać odpowiednią liczbę punktów:

- z części pisemnej – co najmniej 50% punktów możliwych do uzyskania oraz
- z części praktycznej – co najmniej 75% punktów możliwych do uzyskania.

Zdający, który otrzymał pozytywne wyniki z zakresu każdej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie, otrzymuje dyplom zawodowy. Zdający, który potwierdził określoną kwalifikację wyodrębnioną w zawodzie, otrzymuje świadectwo kwalifikacyjne.

Aby otrzymać świadectwo maturalne w LO, należy:

- uzyskać co najmniej 30% punktów z egzaminu z każdego przedmiotu obowiązkowego w części ustnej
- uzyskać co najmniej 30% punktów z egzaminu z każdego przedmiotu obowiązkowego w części pisemnej
- przystąpić do egzaminu z wybranego przedmiotu dodatkowego na poziomie rozszerzonym w części pisemnej (dla tego przedmiotu nie jest określony próg zaliczenia (<http://www.cke.edu.pl>))

Procentowo próg zdawalności ustalony został wyżej dla egzaminów zawodowych niż dla egzaminu maturalnego. Zatem, jeżeli motywacją młodego człowieka jest tylko zdobycie średniego wykształcenia, to wybór liceum ogólnokształcącego wydaje się być uzasadniony. W przypadku uczniów zdawalność egzaminów maturalnych jest nieco wyższa niż egzaminu zawodowego. W skali kraju większość absolwentów przystępuje do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, jednak spośród nich zdaje go niecałe 60% absolwentów techników (wyraźnie poniżej wskaźnika zdawalności matury w technikach) i ok. 80% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (IBE 2012, s. 223). W maju 2015 roku egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie przeprowadzono w 195 kwalifikacjach dla uczniów szkół zawodowych, absolwentów, eksternów oraz osób, które ukończyły kwalifikacyjne kursy zawodowe. Do egzaminu przystąpiło ponad 237 tys. osób. Świadectwa potwierdzające kwalifikacje w zawodzie w kraju otrzymało 72,23% zdających spośród wszystkich, którzy przystąpili do obu części egzaminu (CKE, 2015). Dla porównania zdawalność egzaminu maturalnego w 2015 roku wyniosła 74%.

Dorota Wojtczak, wicedyrektor Zespołu Szkół Chemicznych im. M. Curie-Skłodowskiej we Włocławku

Ministerstwo Edukacji Narodowej założyło tryb egzaminów zaliczających kwalifikacje zawodowe w trakcie roku szkolnego. Jest to ogromne wyzwanie organizacyjne dla szkoły takiej

jak nasza, liczącej ponad 1000 uczniów. Wciąż nie otrzymuję uzasadnienia dla egzaminów przypadających w trakcie semestru. Obecne założenia są takie, że trudno godzinowo zrealizować podstawę programową dla wszystkich przedmiotów, nawet zakładając 100% frekwencję nauczyciela w ciągu roku szkolnego. Dyrektor staje przed dylematem, czy udzielić bezpłatnego urlopu nauczycielowi, który jest egzaminatorem przy potwierdzaniu kwalifikacji, gdyż nie realizuje on w tym czasie swoich zajęć.

2.3 NAUKA U PRACODAWCY

Kształcenie praktyczne może być realizowane u pracodawcy w oparciu o umowę o pracę zawartą w celu przygotowania zawodowego którą zawiera pracodawca z uczniem – młodocianym pracownikiem (16-18 lat). Może też zostać zawarta umowa przez dyrektora szkoły z pracodawcą, na mocy której możliwa jest realizacja zajęć praktycznych i praktyk zawodowych. Praktyczna nauka zawodu jest organizowana w formie zajęć praktycznych, a w technikum i szkole policealnej także w formie praktyk zawodowych. Na zasadach dualnego systemu kształcenia zajęcia praktyczne mogą odbywać się u pracodawców także na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego zawartej pomiędzy młodocianym a pracodawcą jak też na podstawie umowy zawartej pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą. Wówczas liczba godzin zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców nie może być niższa niż:

- w przypadku zasadniczej szkoły zawodowej – minimalna liczba godzin kształcenia zawodowego praktycznego określona dla zasadniczej szkoły zawodowej (970 godzin)
- w przypadku technikum i szkoły policealnej – między 30% a 100% minimalnej liczby godzin kształcenia zawodowego praktycznego (od 220 do 735 godzin) określonej odpowiednio dla technikum lub szkoły policealnej.

Organizacja praktycznej nauki zawodu u pracodawcy jest finansowo wspierana przez państwo. Regulacje dają prawo pracodawcom, którzy zdecydują się na przyjęcie uczniów na praktyczną naukę zawodu, do refundacji ponoszonych w związku z tym kosztów. Ma to miejsce na podstawie umowy zawartej ze szkołą lub umowy o pracę z młodocianym pracownikiem. Szczegółowe zasady określa art. 70a i b Ustawy o systemie oświaty oraz Rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, które zakłada, że organy prowadzące szkoły, które organizują praktyczną naukę zawodu poza szkołą, zapewniają środki finansowe przeznaczone m.in. na refundowanie pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami, dodatku szkoleniowego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, kosztów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, niezbędnej na danym stanowisku szkoleniowym, przydzielonym

uczniom na okres zajęć praktycznych czy dodatek szkoleniowy dla opiekuna praktyk zawodowych. Należy zaznaczyć, że wypłata takiego wsparcia realizowana jest przez samorządy w różnym stopniu i istnieją też szkoły, które nie przekazują takiego dofinansowania praktykodawcom.

Natomiast z rezerw Funduszu Pracy refundowane jest wynagrodzenie młodocianego pracownika przez okres nauki zawodu. Jest ono obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale i wynosi: w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%, w drugim roku nauki – nie mniej niż 5% i w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6% (obecnie odpowiednio 162,20, 202,74 i 243,29 złotych). Zgodnie z Rozporządzeniem MPiPS w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom pracodawca może wystąpić z wnioskiem o refundację tych wynagrodzeń wraz ze składkami leżącymi po stronie pracodawcy. Młodociany pozostaje bowiem w okresie nauki zawodu w stosunku pracy i podlega ubezpieczeniu (<https://men.gov.pl>, wejście 10.08.2015). Te świadczenia wypłacają pracodawcom urzędy gminne i miejskie. Pracodawcy mogą ubiegać się także o dofinansowanie kosztów kształcenia, które wynosi ponad 4 tys. zł. na jednego młodocianego, a jeżeli uczył się on przez 36 miesięcy dofinansowanie może wynieść ponad 7 tys. zł. Warunkiem jego otrzymania jest zdanie egzaminu zawodowego przez ucznia. Stąd w trudnej sytuacji są pracodawcy, którzy wykształcili ucznia, który nie przystąpił do egzaminu zawodowego, z powodu np. wyjazdu zagranicznego, co nierzadko ma miejsce. W 2010 roku wydatki z Funduszu Pracy na dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników wyniosły 330,7 mln zł i stanowiły 2,7% środków wydatkowanych z Funduszu Pracy (IBE 2012, s.182)

Dariusz Duszyński, kierownik Wydziału Oświaty, Promocji i Spraw Społecznych w Urzędzie Miasta i Gminy Milicz.

Jako Urząd jesteśmy zobowiązani do wypłaty środków stanowiących refundację wynagrodzeń młodocianego pracownika każdemu pracodawcy, który udokumentuje prowadzenie takiego kształcenia. Nie jesteśmy jednak przy tym władni do weryfikacji jakości oferowanego miejsca nauki. Refundacja następuje tak samo w przypadku pracodawców bardziej, jak i mniej zaangażowanych w przygotowanie młodzieży.

Szczególny udział w procesie nauczania, z grona reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych, ma Związek Rzemiosła Polskiego, który jest uprawniony do ustalania standardów egzaminacyjnych dla egzaminów w zawodach, które nie figurują w klasyfikacji szkolnej, ale występują w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Egzaminy na tytuły czeladnika i mistrza w zawodzie przeprowadzają komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych. Przewodniczący komisji i ich

zastępcy powinni posiadać wykształcenie wyższe i co najmniej sześcioletnie doświadczenie w pracy w zawodzie, którego dotyczy egzamin. Do egzaminu mistrzowskiego może natomiast przystąpić osoba, która albo uzyskała tytuł czeladnika (lub równorzędny), albo posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej i ma odpowiedni staż pracy w zawodzie. Egzamin czeladniczy i egzamin mistrzowski jest przeprowadzany u pracodawcy lub w odpowiednio do tego przystosowanych warsztatach (np. w izbach rzemieślniczych). Aktualnie istnieje możliwość potwierdzenia efektów uczenia się zdobytych w systemie pozaformalnym. Prawo to mają:

- młodociani pracownicy, którzy przystępują do egzaminu sprawdzającego kończącego
- przyuczeni do wykonywania określonej pracy,
- osoby dorosłe, które uzupełniają kwalifikacje zawodowe podczas kursów lub praktyki zawodowej,
- uczestnicy kursów zawodowych (osoby dorosłe posiadające świadectwo ukończenia co najmniej gimnazjum lub ośmioletniej szkoły podstawowej).

2.4 DORADZTWO ZAWODOWE I DECYZJE EDUKACYJNO-ZAWODOWE

Słaby i nieskoordynowany system orientowania i poradnictwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych jest często podnoszony przy okazji dyskusji nad niewłaściwymi wyborami zawodowymi uczniów. Polska należy do krajów o bardzo silnym wpływie statusu społeczno-ekonomicznego rodziców na plany edukacyjne dzieci i o średnim wpływie oddziaływania umiejętności ucznia (Bukowski, 2010). W ostatnich latach wybór szkoły zawodowej determinowany był w dużym stopniu wykształceniem rodziców (jeżeli rodzice mieli wykształcenie zawodowe, to również dzieci wybierały szkoły zawodowe), a także wynikami w nauce. Dane PISA z 2009 roku dla Polski wskazują, że uczniowie o najniższych wynikach uczą się w szkołach zawodowych. Diagnoza profilu uczniów szkół zawodowych daje obraz młodych ludzi, którzy:

- w większości zamieszkują tereny wiejskie lub małe miasta,
- zazwyczaj wybierają szkołę w pobliżu miejsca zamieszkania,
- ich rodzice posiadają raczej wykształcenie podstawowe lub niepełne podstawowe,
- pochodzą z rodzin, w których przynajmniej jedno z rodziców nie pracuje zawodowo oraz z rodzin wielodzietnych,
- uzyskują gorsze wyniki w nauce niż uczniowie liceów ogólnokształcących (IBE 2012, s. 187).

By szkoła zawodowa była „szkołą pozytywnego wyboru” konieczne jest rozbudowanie systemu doradztwa zawodowego i wsparcia specjalistów, którzy pomogą uczniom (na etapie edukacji gimna-

zjalnej, a nawet podstawowej) diagnozować ich predyspozycje i na tej podstawie podejmować decyzje na temat dalszego kształcenia. Tymczasem z Raportu Instytutu Badań Edukacyjnych wynika, że nie wszystkie gimnazja prowadzą doradztwo zawodowe, a jeżeli już, to zajęć jest za mało. Doradcy pracują z całą klasą, a nie z poszczególnymi uczniami, nie mają kontaktu z rodzicami i dysponują za małą liczbą godzin lekcyjnych wobec potrzeb w tym zakresie. Autorka badań podsumowuje, iż wyłania się z nich obraz gimnazjalisty, który nie ma dostępu do indywidualnych porad, obawia się oceny grupy rówieśniczej, cechuje go potrzeba wielu pytań i wątpliwości co do wyboru przyszłego zawodu i mała wiara w możliwą pomoc ze strony doradcy. Na decyzje zawodowe uczniów największy wpływ ma rodzina, a nie diagnoza specjalisty. Większość rodziców nawet nie wie, że można skonsultować się ze szkolnym doradcą zawodowym, choć wyrażają potrzebę takiego wsparcia. W sytuacji, gdy doradca ma do wykorzystania przeciętnie cztery godziny lekcyjne na pracę z jedną klasą w roku szkolnym, nie jest w stanie rzetelnie zdiagnozować każdego z uczniów (Kamieniecka, 2015). Tymczasem obowiązek organizacji zajęć szkolnych z doradztwa edukacyjno-zawodowego wynika z Ustawy o systemie oświaty. Szczegółowo reguluje je Rozporządzenie z 2013 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i innych placówkach. Zatrudnieni tam doradcy zawodowi, psycholodzy i pedagodzy powinni udzielać pomocy uczniom w wyborze kierunku kształcenia i planowaniu kariery zawodowej.

Monika Siurdyban, doradca kariery, trener i coach ICF

Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w szkołach gimnazjalnych najczęściej przybiera formę zajęć pozalekcyjnych lub lekcji realizowanych w niewielkiej liczbie. Temat bywa podejmowany doraźnie na godzinach wychowawczych, czy podczas zastępstw na lekcjach przedmiotowych. Ten rodzaj zajęć nie jest wpisany w harmonogram pracy edukacyjnej z uczniami. Rzadko zdarza się, że w szkole gimnazjalnej jest przewidziane osobne stanowisko dla doradcy zawodowego. Najczęściej zadania te realizuje pedagog bądź psycholog szkolny, czasem wychowawca klasy lub nauczyciele przygotowani do prowadzenia doradztwa. Rekomendacje w tym zakresie dotyczą poradnictwa edukacyjno-zawodowego realizowanego podczas osobnych zajęć zarówno indywidualnych (konsultacji i rozmów doradczych), jak i grupowych (w ramach zajęć lekcyjnych) skierowanych do uczniów wszystkich klas. Przy czym ważnym jest, by uwzględnić specyfikę szkoły i stanowić propozycje przełamania identyfikowanych trudności u uczniów. Tak rozumiane poradnictwo edukacyjno-zawodowe (poradnictwo kariery) powinno mieć formę wsparcia realizowanego długofalowo, na wszystkich etapach edukacji.

Ryszard Lech, dyrektor Zespołu Szkół im Tadeusza Kościuszki w Miliczu

Idealna sytuacja miałyby miejsce wtedy, gdyby w gimnazjach przeprowadzane były rzetelne testy z zakresu doradztwa i orientowania zawodowego i stawiana dobra diagnoza, na podstawie której młodzi ludzie podejmowaliby dalsze decyzje. Gdy zidentyfikowane zostaną u nich pewne predyspozycje, powinni mieć wiedzę, czy zawód, który chcieliby wybrać, gwarantuje zatrudnienie. My tworząc sieć klas intuicyjnie wybieramy zawody, na które będzie zapotrzebowanie. Nie współpracujemy w tym zakresie z urzędem pracy. Z drugiej strony w miejscowościach, w których pracodawców jest mało, trudno coś planować.

Przyglądając się kwestii wyborów kierunków kształcenia dokonywanych przez młodzież, należy wspomnieć o ofercie edukacyjnej samorządów. W dobie obciążenia finansowego samorządów coraz to nowymi zadaniami wymagającymi finansowania, a także regulacji ograniczających podejmowanie przez samorządy inwestycji, potrzeby rozwojowe szkolnictwa zawodowego stają się ostatnim punktem w budżecie. „Uruchamianie kierunków kształcenia jest zazwyczaj warunkowane zarówno koniecznością wykorzystania kadry dydaktycznej, która jest w zasobach szkoły jak i atrakcyjnością marketingową (nazwa przyciągająca uczniów a co za tym idzie subwencję oświatową wypłacaną od każdego ucznia). W dobie uczniów wybierających licea (przez znacznie obniżone wymagania), uczeń dla szkoły zawodowej stał się przedmiotem konkurencji – konkuruje się jednak często nie realną wartością nauczania, ale chwytliwymi nazwami zawodów, za którymi nie zawsze stoi potrzeba rynku pracy lub kompetencja do uczenia danego zawodu. Dominuje myślenie zasobowe – kierunki kształcenia determinowane są przez nauczycieli, których szkoła zatrudnia w danej chwili” (Chłudziński 2012).

Procedura otwierania nowego kierunku jest taka, iż dyrektor, który chciałby takie zadanie zrealizować w swojej szkole, musi najpierw porozumieć się ze swoim organem prowadzącym, a następnie zasięgnąć opinii powiatowej rady zatrudnienia. Nowy kierunek powinien być zgodny ze strategią kształcenia zawodowego ustaloną dla regionu. Warunkiem uruchomienia jest jednak przede wszystkim osiągnięcie minimalnej liczby zainteresowanych kandydatów. Jest to regulacja, która powoduje, że szkoły i ich organy prowadzące ostrożnie podejmują decyzje o otwarciu nowego kierunku, gdyż nie mają gwarancji odpowiedniego zainteresowania młodzieży, a najpierw muszą podjąć działania inwestycyjne wyposażenia pracowni, pozyskania kadr, itd.

Do najpopularniejszych zawodów wybieranych przez uczniów szkół zawodowych należą: mechanik pojazdów samochodowych, kucharz małej gastronomii, murarz, fryzjer, sprzedawca, cukiernik. Naj-

więcej uczniów techników uczy się w zawodach technik informatyk, technik budownictwa, technik ekonomista, technik hotelarstwa (Bilans Kapitału Ludzkiego 2012). Wybory kierunku kształcenia determinowane są w pewnym stopniu przez płeć. W 2010 roku kobiety stanowiły 40,4% wszystkich absolwentów techników przystępujących do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, a większość wśród zdających egzaminy w zawodach związanych głównie z sektorem usług: technik hotelarstwa (80,7%), technik ekonomista (74,2%), technik handlowiec (71,1%) oraz technik żywienia i gospodarstwa domowego (71,3%). Z kolei mężczyźni dominują w zawodach typowo technicznych i informatycznych: technik mechanik (99,6%), technik elektronik (99,7%), technik informatyk (91,3%). W większości mężczyźni stanowią zdających egzaminy na technika budownictwa i technika rolnika. Także w przypadku absolwentów zasadniczych szkół zawodowych przystępujących do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe przeważają mężczyźni i stanowią około 60% tej grupy. Wśród dziesięciu najczęściej wybieranych zawodów kobiety stanowią większość jedynie w przypadku sprzedawców (83,8%), a zrównoważony udział płci dotyczy zawodu kucharza małej gastronomii (45,3% kobiet) (IBE 2012, s. 214-215). Analiza wyników Centralnej Komisji Egzaminacyjnej pokazuje, że zdawalność egzaminów zawodowych wśród kobiet jest generalnie wyższa, niż wśród mężczyzn, co w większym stopniu dotyczy absolwentów szkół zawodowych i policealnych niż techników. Jednak zróżnicowanie to nie jest drastycznie wysokie i wynosi ok 5-10% na korzyść kobiet (dane CKE).

3. SYSTEM DUALNY NA WZÓR NIEMIECKI. UDZIAŁ STRON DIALOGU SPOŁECZNEGO

Wzorem dla Polski jest dualny system niemiecki, w którym miejscem nauki są zarówno szkoła, jak i zakład pracy (naprzemiennie, równolegle). Niemcy służą przykładem podczas wielu podróży studyjnych osób odpowiedzialnych za kształcenie zawodowe, podczas wymiany doświadczeń w formie paneli i konferencji. Ekspertom kształcenia zawodowego w Polsce rozwiązania zachodniego sąsiada są już dobrze znane. Efektywność systemu dualnego potwierdzana jest niskim wskaźnikiem bezrobocia i krótkim czasem poszukiwania zatrudnienia przez młodych ludzi w krajach, które ten system stosują (także Austria, Dania, Holandia, Szwajcaria). W zbliżonym systemie kształcenia są w Polsce rzemieślnicy. Uczniowie podpisują umowę z pracodawcą i odbywają u niego część praktyczną nauki. Liczba godzin praktyki zwiększa się z każdym rokiem nauki, podobnie jak wynagrodzenie, które uczeń otrzymuje. Jednak są różnice w rozwiązaniach niemieckich i polskich. W Niemczech to pracodawca przejmuje odpowiedzialność za przekazanie młodemu człowiekowi, z którym podpisał umowę, wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych zaplanowanych w programie nauczania danego zawodu. Niejako zleca on szkole nauczanie części teoretycznej. Nie otrzymuje wypłaty środ-

ków w przypadku zdania egzaminu zawodowego przez ucznia. Jego wynagrodzenie wypłaca ze swoich środków i nie otrzymuje refundacji z tego tytułu, podobnie jak z racji innych wydatków, np. na odzież ochronną ucznia. Istotnym elementem niemieckich rozwiązań jest realny udział partnerów społecznych w ustalaniu programów nauczania w zawodach, tak aby był on dostosowany do potrzeb rynku pracy. W Polsce pracodawcy uczestniczą na zaproszenie MEN w konsultacjach na zasadzie dobrowolności. W Niemczech system dualny jako forma nauki poprzez pracę w przedsiębiorstwie realizowany jest dla osób od 16. roku życia bez podania górnej granicy i może być podejmowany na wszystkich poziomach kształcenia. W dyskusji nad systemem dualnym należy uwzględnić, iż w tym rozwiązaniu edukacja podlega koniunkturze rynkowej. Zapotrzebowanie na dane zawody powoduje tworzenie miejsc praktycznej nauki zawodu i gwarantuje absolwentom zatrudnienie. Jednak w sytuacji załamania gospodarczego czy problemów finansowych przedsiębiorstwa wycofują się z nauczania i liczba miejsc kształcenia zmniejsza się, bez względu na potrzeby edukacyjne młodzieży.

Jolanta Kosakowska, dyrektor Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej Związku Rzemiosła Polskiego

W kształceniu zawodowym w Polsce rzemiosło ma swoje tradycje. Relacja uczeń-mistrz to szczególna forma nauki, która pozwala na nabywanie kompetencji zawodowych i pracownicznych w naturalnych warunkach świata pracy. Na przestrzeni lat zmieniał się podejście do rzemiosła, w zależności od sytuacji w kraju. Po 1989 roku, w warunkach wyżu demograficznego, gdy każda forma szkoły miała nabór, propagowano wśród młodych ludzi i ich rodziców przekonanie, że na rynku pracy najbardziej liczy się umiejętność posługiwania się językiem obcym i prawo jazdy. Kształcenie zawodowe ignorowano. Dziś musimy uzupełniać braki w zasobach ludzkich. W gospodarce potrzeba bowiem pracowników na wszystkich poziomach i wszyscy mają swoją rolę do spełnienia.

Aktualnie na rynku znajduje się ok. 86 tys. uczniów, którzy kształcą się w zasadniczych szkołach zawodowych i odbywają praktyki u rzemieślników. Jeżeli średnio szkoła kształci ok. 300 uczniów, a zakład zatrudnia 3,5 osoby, można sobie wyobrazić, z iloma pracodawcami szkoła musi współpracować. Cechy i izby rzemieślnicze odgrywają w tym systemie ważną rolę pośredników, bez których trudno byłoby zapewnić praktykę w zawodzie. Do tego dochodzi zadanie egzaminacyjne. Rocznie izby przeprowadzają 34 tys. egzaminów czeladniczych i 3800 mistrzowskich.

W Polsce niski udział pracodawców w edukacji skutkuje niekompatybilnością kompetencji absolwentów względem potrzeb przedsiębiorstw i koniecznością przyuczania młodych pracowników. Efektem zarządzania oświatą bez analizy potrzeb gospodarki stała się niespójność struktury wykształcenia z popytem na pracę. W 2009 roku liczbie osób z wyższym wykształceniem, stanowiących 45,7% ogółu wykształconych odpowiadało 23,7% ofert pracy. Tymczasem osobom z wykształceniem zasadniczym zawodowym, którzy stanowili 7,7%, odpowiadało 38% ofert pracy (Niedbał, GfK Polonia 2010).

Sytuację tę ilustrują wyniki wielu badań przeprowadzonych w tym obszarze. Przykładem może być projekt unijny „Transfer doświadczeń w zakresie praktycznego kształcenia zawodowego kompatybilnego z potrzebami gospodarki w struktury szkolnego systemu edukacji zawodowej” zrealizowany w obrębie branży chemicznej. Badanie przeprowadzone wśród firm w Polsce i w Republice Czeskiej wykazało rozbieżność między sferą kształcenia i praktyki pracowniczej.

Tab. 3 Wyniki badania przeprowadzonego w ramach projektu „Transfer doświadczeń w zakresie praktycznego kształcenia zawodowego kompatybilnego z potrzebami gospodarki w struktury szkolnego systemu edukacji zawodowej” wśród firm chemicznych w Polsce i w Czechach w roku 2014.

	odpowiedzi potwierdzające przedsiębiorstw w Polsce	odpowiedzi potwierdzające przedsiębiorstw w Czechach
mamy trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników	83%	69%
programy nauczania nie odpowiadają realnemu zapotrzebowaniu rynku pracy	67%	41%
absolwenci szkół mają za niskie umiejętności praktyczne	58%	69%

Jednocześnie odpowiedzi udzieliło jedynie 8% firm w Polsce i 34% firm w Czechach, do których rozestano ankiety (Newsletter TraWi, 2015). Na pytanie o brak aktywności respondenci tłumaczyli ją najczęściej brakiem czasu, obciążeniem obowiązkami zawodowymi i niechęcią do udziału w badaniach ankietowych ze względu na ich dużą liczbę. Innym przykładem może być ankieta przeprowadzona w 2010 roku przez Fundusz ds. Kształcenia Zawodowego przy Ambasadzie Francji wśród firm członkowskich Izby Francuskiej. 54% zapytanych firm uważało, że w Polsce nie ma oferty edukacyjnej dostosowanej do ich potrzeb, 50% oceniło oferty szkół zawodowych jako niewystarczające i nieatrakcyjne, 71% uważało, że program praktyk powinien być poprawiony i usprawniony, a 77%

firm stwierdziło, że finansuje szkolenia we własnym zakresie (Henry 2012). Badanie Bilans Kapitału Ludzkiego dostarcza informacji, że w 2012 roku aż 76% pracodawców wskazywało na problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy.

W projekcie systemowym realizowanym przez Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU) pt. „Monitorowanie w doskonalenie podstaw programowych kształcenia w zawodach” zanalizowano obszary współpracy nauczycieli z przedsiębiorstwami. Na pytanie „Czy w roku szkolnym 2012/2013 współpracował/a Pan/i z pracodawcami?” twierdząco odpowiedziało 55,47% nauczycieli. Najbardziej powszechną formą współpracy były konsultacje (38,40%), organizacja wycieczek przedmiotowych (35,73%) i pozyskiwanie materiałów szkoleniowych (27,25%). Organizowanie staży zawodowych dla uczniów stanowiło 10,60%. Badanie wykazało, że staże dla nauczycieli w przedsiębiorstwach podejmuje tylko 6,21% firm, a 5,02% organizuje inne formy szkoleniowe dla kadry szkolnej. 2,09% współpracy opiera się na tworzeniu klas patronackich. Ponad 70% badanych placówek w roku szkolnych 2012/2013 nie współpracowało z pracodawcami w zakresie opracowania programów nauczania. Dwie trzecie przedsiębiorstw, realizujących jakąkolwiek formę współpracy ze szkołami lub centrami kształcenia praktycznego, miało kontakt w tym obszarze z zasadniczymi szkołami zawodowymi, jedna trzecia z technikami, a jedna czwarta ze szkołami policealnymi (KOWEZiU, 2013). Przedsiębiorcy za główne bariery związane ze współpracą z sektorem edukacji uważają: skomplikowane i długotrwałe procedury, brak regulacji prawnych, które wspierałyby taką współpracę, nieadekwatny do potrzeb firm program nauczania, niezgodność oczekiwań co do zakresu kooperacji (czasami placówki liczyły na remont swojej szkoły) (Emerling, 2010).

Tymczasem dobrze zaplanowana współpraca pracodawców i szkół prowadzących kształcenie zawodowe niesie ze sobą obopólne korzyści. Uczeń nabywa kompetencje zawodowe w naturalnym środowisku pracy, wykorzystuje aktualne rozwiązania technologiczne, płynnie przechodzi z okresu nauki do czynnego życia zawodowego. Dla pracodawcy zaangażowanie w edukację może oznaczać promocję materiałów i technologii stosowanych w przedsiębiorstwie w trakcie realizacji praktycznej nauki zawodu oraz pozyskanie dobrze przygotowanych pracowników, znających specyfikę i metody pracy w firmie, co ogranicza koszty rekrutacji i szkolenia. System sprzyja budowaniu przywiązania ucznia do przedsiębiorstwa, dzięki czemu staje się on pracownikiem bardziej lojalnym i utożsamiającym się z miejscem pracy, co zmniejsza ryzyko rotacji pracowniczej.

Przedsiębiorcy zyskują ponadto reputację na rynku pracy, co wpływa pozytywnie na społeczny wizerunek firmy.

Marcelina Palonek, dyrektor biura Regionalnego Związku Pracodawców Konfederacji Lewiatan „Dolnośląscy Pracodawcy”

Jako organizacja zrzeszająca największą liczbę pracodawców na Dolnym Śląsku mamy orientację w tym, co dzieje się na rynku edukacji i zatrudnienia. Staramy się wspierać naszych członków w rozwiązywaniu ich problemów, ale nie wszystko leży w naszej gestii. Pracodawcy zgłaszają brak wykwalifikowanych pracowników, a także trudności z pozyskaniem osób, które chciałyby się uczyć, gdy firmy są gotowe prowadzić szkolenia.

Podjęmowane są inicjatywy kojarzenia szkół z pracodawcami, np. w formie klas patronackich, sprofilowanych wizyt studyjnych u poszczególnych pracodawców, czy też badania zapotrzebowania rynku. Jednak ma to charakter punktowy, dotyczy pojedynczych szkół, dużych firm czy subregionów (na przykład specjalnych stref ekonomicznych). Inicjatywy takie nie są koordynowane i prowadzone systemowo. Pojawia się problem: kto ma przejąć inicjatywę? Szkoły oczekują, że zrobią to pracodawcy. A trzeba podkreślić, że tylko duże firmy mogą pozwolić sobie na udział w edukacji szkolnej. W przypadku klas patronackich to przedsiębiorstwa biorą na siebie koszty ich prowadzenia. Można zadać pytanie, czy to jest słuszne, że prywatne podmioty realizują zadania publiczne w oparciu o swoje środki?

Mikro i małe firmy są w trudniejszej sytuacji. W wielu z nich to szef osobiście odpowiada za kompletowanie zespołu, nie ma działów HR. Taki pracodawca musi otrzymać gotową informację o tym, jakie szkoły znajdują się w okolicy, czego uczą i jakich pracowników mogą zapewnić. Należałoby może pokazać mniejszym pracodawcom korzyści, jakie płyną dla firmy z partycypacji w edukacji, kalkulację rekrutacji zewnętrznej i zalety „wychowywania” sobie przyszłych pracowników. My jako związek staramy się pośredniczyć między szkołami i firmami i doświadczamy, że dobrze przygotowane oferty spotykają się z dużym zainteresowaniem przedsiębiorców. Ale takie działania wymagają środków. W Niemczech przynależność pracodawców do izb gospodarczych jest obowiązkowa, w związku z czym dysponują one większymi budżetami i mogą realizować takie zadania systemowo. My działamy na zasadzie stowarzyszenia i dobrowoli członkostwa.

Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji zapytało przedsiębiorców w regionie na temat czynników motywujących ich do realizacji edukacji zawodowej młodzieży. Wyniki wskazują, że w pierwszej kolejności liczą oni na ulgi i wsparcie finansowe.

Tab.4 Opinie przedsiębiorców prowadzących praktyczną naukę zawodu na temat czynników zachęcających do jej podjęcia.

czynniki zachęcające do prowadzenia praktycznej nauki zawodu	zatrudniający młodocianych (skala 1-5)	przyjmujący uczniów (skala 1-5)
wprowadzenie ulg podatkowych dla prowadzących praktyczną naukę zawodu	4.1	4.6
większe dofinansowanie (obniżenie kosztów praktycznej nauki zawodu)	4.5	4.2
dofinansowanie materiałów od nauki	4.0	3.9
ograniczenie formalności związanych z prowadzeniem praktycznej nauki zawodu	3.7	3.3
lepszy dostęp do informacji o przepisach i warunkach prowadzenia praktycznej nauki zawodu	3.7	3.6
złagodzenie przepisów pozwalających na prowadzenie praktycznej nauki zawodu	3.7	3.6
uzgodnienie przez przedstawiciela szkoły i pracodawcę programu praktycznej nauki zawodu	3.6	3.8
dostarczenie pomocy naukowych	3.6	3.4

Źródło: Raport: Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Kraków 2009.

Z kolei jako główne motywy przyjęcia uczniów lub młodocianych pracowników na staż lub praktykę przedsiębiorcy wymieniają w pierwszej kolejności chęć przekazania wiedzy i pozyskania przyszłych pracowników. Istotne wydają się też być czynniki uzupełnienia zespołu o dodatkowe wsparcie pracownicze.

Tab.5 Opinie przedsiębiorców na temat motywów przyjmowania uczniów na praktyczną naukę zawodu.

czynnik motywacyjny	procent odpowiedzi
chęć przekazania wiedzy młodzieży	96
z ucznia można wyszkolić sobie dobrego pracownika	87
uczeń zwrócił się z prośbą o przyjęcie na praktykę	84
uczeń odciąża doświadczonych pracowników z wykonywania prostszych prac	78
przyjmowanie uczniów wpływa na dobrą opinię o zakładzie	75
własne doświadczenia, sam(a) kiedyś byłem(am) uczniem	62
szkoła o to prosiła	62
potrzebne były dodatkowe ręce do pracy/pomocy	57
inne	6

Źródło: Raport: Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Kraków 2009.

Tab.6 Opinie przedsiębiorców na temat motywów zatrudniania młodocianych.

czynnik motywacyjny	procent odpowiedzi
z młodocianego można wyszkolić sobie dobrego pracownika potrzebnego w przyszłości	98
chęć przekazania wiedzy młodzieży	97
młodociany pracownik zwrócił się z prośbą o przyjęcie do pracy	93
refundacja części kosztów zatrudnienia	77
możliwość otrzymania dofinansowania z gminy po zdanym przez młodocianego egzaminie zawodowym	75
przyjmowanie uczniów wpływa na dobrą opinię o zakładzie	73
potrzebne były dodatkowe ręce do pracy/pomocy	70
własne doświadczenia, sam(a) kiedyś byłem(am) uczniem/ młodocianym	69
chęć zatrudnienia młodocianego syna/córki/krewnego	31
bardziej opłaca się zatrudnić młodocianego pracownika niż dorosłego	30
szkoła o to porosiła	25
inne	4

Źródło: Raport: Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Kraków 2009.

Ryszard Lech, dyrektor Zespołu Szkół im Tadeusza Kościuszki w Miliczu

Współpraca z pracodawcami nie układa się najgorzej. Muszą oni mieć świadomość korzyści płynących z takiej kooperacji, ale nie zawsze muszą one mieć wymiar finansowy. Dla niektórych motywacją jest pracownik, który może nie jest jeszcze biegły w wykonywaniu zadań, ale też nie stanowi kosztu. Przykładowo dobrą współpracę mamy z przedsiębiorstwem Bröckle-mann, w którym praktykę odbywa wielu naszych ślusarzy i co roku kilku z nich znajduje tam zatrudnienie. Firma stworzyła nawet stanowisko opiekuna praktykantów. Inną dobrą praktyką jest kooperacja ze spółką Stawy Milickie, która włączyła się w powstanie w naszej szkole klasy patronackiej o kierunku rybak śródlądowy. Firma doposażyła szkołę w sprzęt i materiały dydaktyczne, organizuje wycieczki, funduje stypendia, uczniowie odbywają w niej staże i jestem przekonany, że już po pierwszym cyklu nauczania część z nich zostanie pracownikami tego przedsiębiorstwa. Niestety w małych miastach nie mamy wielu podobnych możliwości ze względu na ograniczony rynek pracodawców.

Dorota Sykuła, nauczycielka przedmiotów zawodowych w Zespole Szkół Chemicznych im. M. Skłodowskiej-Curie we Włocławku

W ostatnim czasie obserwujemy zwiększenie zainteresowania pracodawców przyjmowaniem uczniów na praktyki. Nie jest to jeszcze silna tendencja, ale warta podkreślenia. Myślę, że ma to związek z dużą rotacją pracowników i firmy zaczęły dostrzegać zalety przygotowywania sobie przyszłej kadry. Stażysta czy praktykant chętniej aplikuje po skończeniu szkoły do firmy, którą zna. Łatwiej adaptuje się w niej i szybciej podejmuje zadania pracownicze. W wielu przypadkach nasi praktykanci znajdują zatrudnienie w hotelach, restauracjach czy firmach produkcyjnych, w których uczyli się.

Na marginesie warto zaznaczyć, że konieczność stworzenia systemu komunikacji między pracodawcami a systemem oświaty dostrzeżono już wiele lat temu. W maju 1993 roku zamierzano podpisać porozumienie między Ministerstwem Edukacji Narodowej, a Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, które miało na celu budowę systemu regularnych informacji o popycie na pracę według zawodów, umożliwiające stopniową zmianę struktur kształcenia. Nie weszło ono jednak w życie. W 1999 roku powołano zespół międzyresortowy ds. prognozowania popytu na pracę, który wykonał liczne

ekspertyzy, ale nie opracował metody koordynacji i prognoz struktury kształcenia i zapotrzebowania na pracę w powiatach. Zespół zlikwidowano w 2006 roku (Niedbał 2014).

Przeniesienie ciężaru kształcenia praktycznego do zakładów jest tym bardziej istotne, że szkoły odnotowują problemy kadrowe jeżeli chodzi o instruktorów. Brak jest nauczycieli zawodu, którzy mogliby zastąpić odchodzących na emeryturę, gdyż młodsi nauczyciele są mało zainteresowani nauką przedmiotów zawodowych. Trudności z pozyskaniem i utrzymaniem dobrze przygotowanych dydaktyków zgłasza 69% powiatów (MEN, 2011). Dlatego w systemie wprowadzono zmiany i dyrektorzy otrzymali swobodę zatrudniania poza Kartą Nauczyciela. Mogą przyjąć do szkoły osobę, która nie ma przygotowania pedagogicznego, ale jest fachowcem w swojej dziedzinie. Zatrudnienie następuje wówczas na podstawie Kodeksu Pracy. Dyrektor ustala indywidualnie wysokość wynagrodzenia. Taki pracownik może w trakcie nauczania uzupełnić kwalifikacje pedagogiczne, ale nie ma też takiego obowiązku. Jest to możliwość, która w pewnym stopniu rozwiązuje problem braku nauczycieli zawodu. Pewnym obwarowaniem jest ustalony próg wynagrodzenia w wysokości stawki dla nauczyciela dyplomowanego, który w zawodach wysoko opłacanych może stanowić o braku zainteresowania specjalistów pracą w szkole. Jak pokazują dane MEN, w 2010 roku jedynie w co piątej szkole i co czwartym CKP były pozyskiwane takie osoby (MEN, 2011). Być może wynika to z niedostatecznej świadomości dyrektorów o możliwości zatrudniania instruktorów praktycznej nauki zawodu w takiej formie.

Jolanta Kosakowska, dyrektor Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej Związku Rzemiosła Polskiego

Podstawa programowa nauczania w zawodach narzuca liczbę godzin kształcenia praktycznego. W przypadku pracowników młodocianych z każdą klasą zwiększa się wymiar czasu spędzanego u pracodawcy. Uczeń w trzeciej klasie pracuje więcej dni w zakładzie, niż w szkole. W ten sposób uregulowane było kształcenie rzemieślnicze od lat. Obecnie spotykam się z opinią, że pracodawcy zabierają pracę nauczycielom. Sytuacja finansowa szkół w okresie niżu demograficznego jest gorsza, gdyż wysokość dotacji dla placówki powiązana jest z liczbą jej uczniów. To powoduje zabieganie o godziny pracy. Dyrektorzy szkół proponują rzemieślnikom umowy cywilnoprawne, w ramach których kształcą oni praktycznie, ale w mniejszej ilości godzin, niż miało to miejsce w przypadku zawierania umów o pracę z uczniami. Za to szkoła ma do dyspozycji większą liczbę godzin zajęć praktycznych realizowanych w pracowniach szkolnych. Jest to niebezpieczne zjawisko, bo ogranicza uczniowi kontakt ze światem pracy, tak obecnie podkreślany jako ważny. Pracodawcom przysparza natomiast problemów pod-

czas ubiegania się o zwrot kosztów kształcenia. Zdarzają się też przypadki niepodjęcia współpracy przez zakłady, gdyż proponowana im liczba godzin zajęć praktycznych nie pozwala na przygotowanie młodego człowieka do egzaminu zawodowego.

Ważnym elementem systemu dualnego w Niemczech jest udział wszystkich stron dialogu społecznego w zadaniu, jakim jest edukacja. Związki branżowe zasiadają razem z pracodawcami w gremiach ustalających treści programowe kształcenia w zawodach i warunki organizacji i zdawania egzaminów (władze oświatowe jedynie akceptują te rozwiązania). W Polsce nie ma takiej praktyki. Strona związkowa uczestniczy w procesie wprowadzania zmian w postaci związków oświatowych.

Danuta Utrata, przewodnicząca sekcji oświaty regionu Dolny Śląsk, członkini Prezydium Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”

Jako strona związkowa na mocy prawa uczestniczymy w konsultowaniu i opiniowaniu rozwiązań wprowadzanych do systemu oświaty. Odnosnie kształcenia zawodowego można powiedzieć, że o ile założenia reform bywają słuszne, to nie zadbano o odpowiednie warunki wdrażania. Zmiany wprowadzane są do szkół chaotycznie, szybko, bez przygotowania kadry nauczycielskiej i zaplecza technicznego. Wiele spraw rozstrzygnięto bez zbadania otoczenia. Przykładem są centra kształcenia ustawicznego, w których zlikwidowano nauczanie w formie szkolnictwa zawodowego, zastępując to kursami. Obecnie duża część młodych ludzi, która nie zdobyła do określonego wieku wykształcenia zawodowego w trybie szkolnym, pozostaje poza systemem oświaty. Nagłaśniane jest zbliżanie edukacji do gospodarki, ale zadanie to pozostawiono dyrektorom szkół. W regionach, gdzie przemysł się rozwija, jak na przykład we Wrocławiu, jest nieco łatwiej. A co mają zrobić dyrektorzy na obszarach gdzie jest wysokie bezrobocie, likwidowane są fabryki i przemysł upada? Należy zamknąć tam również szkoły?

Mirosław Miara, przewodniczący Sekretariatu Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”

Jako strona reprezentująca pracowników branży chemicznej nie uczestniczyliśmy dotychczas w procesie wdrażania zmian w edukacji zawodowej. Do naszej organizacji nie wpłynęła żadna informacja z Ministerstwa Edukacji Narodowej o potrzebie konsultowania programów, zadań egzaminacyjnych czy organizacji miejsc praktyk w przedsiębiorstwach. Jako związek w głów-

nej mierze zajmujemy się ochroną praw pracowniczych, a więc osób aktywnych zawodowo. Co nie oznacza, że losy uczniów są nam obojętne. Jednak obserwując zjawiska na rynku pracy nie jestem optymistycznie nastawiony do przyszłości. Znam realia relacji pracownik-pracodawca na różnych szczeblach w przedsiębiorstwach i widzę, że na stanowiskach produkcyjnych nie inwestuje się w pracowników i nie postrzega ich jako potencjału firmy. Nawet przedsiębiorcy otrzymujący prestiżowe wyróżnienia jako wzorowi pracodawcy nie uchylają się od praktyk „optymalizacji kosztów” na rachunek załogi. Przykładem może być korzystanie z usług tymczasowych agencji pracy, które zapewniają pracowników tańszych, chociaż gorzej wykwalifikowanych. Zajmują oni miejsce pracowników etatowych. W efekcie mamy często sytuację, w której na stanowisku pracę świadczy pracownik z agencji, któremu nie zależy na jakości wykonywanych zadań, bo od tego nie zależy ani jego miejsce pracy, ani wynagrodzenie (najczęściej na poziomie płacy minimalnej), oraz pracownik etatowy, który musi wykazać się, chcąc pozostać w firmie, ale efekty dzieli z pracownikiem z agencji. Obaj są sfrustrowani, atmosfera nie sprzyja zaangażowaniu i budowaniu relacji pracowniczych. Nie mamy tu do czynienia z kształceniem kadr, ale przyuczaniem ad hoc do wykonywania konkretnych zadań. Ma to miejsce na przykład w farmacji, branży trudnej i wąsko specjalistycznej. Do tego dochodzi duża rotacja pracowników z agencji, przez co nie ma sensu inwestowanie w ich szkolenie. Dla związkowców niestety takie sytuacje są konfrontacją z tematem edukacji zawodowej. Nic nie wskazuje na to, by w najbliższej przyszłości coś się zmieniło. Wymagałoby to zmiany filozofii pracodawców i myślenia o zyskach w długofalowej perspektywie.

Anna Grabowska, doradca ds. społeczno-prawnych Forum Związków Zawodowych, Sekretarz Rady Dialogu Społecznego.

Nowa ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, która weszła w życie 10 września 2015 r., daje formalne podstawy do zwiększenia udziału związków zawodowych w procesie konsultacji. Chodzi nie tylko o projekty gotowych już ustaw czy rozporządzeń, ale także o strategię państwa czy samorządów. Reforma systemu edukacji zaś na pewno do takich strategicznych działań się zalicza. Należy zatem podjąć ten temat w nowo powołanych zespołach Rady Dialogu Społecznego. W tym celu konieczna będzie współpraca zespołów ds.: prawa pracy i układów zbiorowych, ubezpieczeń społecznych, polityki gospodarczej i rynku pracy, usług publicznych. Tylko przy tak szerokich rozmowach możliwie będzie wypracowanie dobrych rozwiązań dla reformy edukacji. Nie da się realizować jej bez jednoczesnego uwzględnienia np. przyszłości systemu ubezpieczeń, systemu opieki zdro-

wotnej, gwarancji zatrudnienia nauczycieli, potrzeb rynku pracy z punktu widzenia potrzeb pracodawcy. Zespoły problemowe Rady Dialogu Społecznego powinny zapraszać na swoje posiedzenia ekspertów: naukowców, przedstawicieli organizacji pozarządowych. Możliwości takie również daje nowa ustawa o Radzie Dialogu Społecznego.

Także w Radzie i jej zespołach problemowych należy zastanowić się nad kwestią środków publicznych przeznaczanych na kształcenie w szkołach wyższych, których absolwenci emigrują za granicę w poszukiwaniu lepszego zatrudnienia. Już dziś pojawiają się głosy o potrzebie zwracania kosztu studiów przez osoby, które po ich zakończeniu wybiorą emigrację, mimo iż mogłyby znaleźć zatrudnienie w kraju. Oczywiście wymaga to stworzenia absolwentom szans na pracę w Polsce, zgodnie z ich wykształceniem. Z pewnością konieczna jest reforma kompleksowa i to właśnie powinien być jeden z pierwszych, ważniejszych tematów do dyskusji w nowej Radzie Dialogu Społecznego. Podjęte w niej debaty mają szansę doprowadzić na wypracowania spójnej propozycji. Jeśli zaś chodzi o rolę partnerów społecznych, może to być jeden z pierwszych wspólnych inicjatyw legislacyjnych związków i pracodawców - niewykluczone, że także ze stroną rządową.

4. ŚRODKI UNIJNE W EDUKACJI ZAWODOWEJ

Proces dostosowywania kształcenia zawodowego do współczesnego rynku edukacji i pracy z pewnością nie znajdowałby się na obecnym etapie, gdyby nie wsparcie ze strony funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. Na modernizację bazy dydaktycznej, zajęcia dla uczniów, wsparcie zawodowo-doradcze, szkolenia nauczycieli, badania i publikacje oraz budowanie pozytywnego wizerunku szkoły zawodowej w opinii społecznej wydatkowane zostały duże środki programów przeznaczonych na rozwój regionalny i zwiększenie spójności społecznej. Fundusze delegowane były na zadania centralne oraz regionalnie, by odpowiadać na specyficzne potrzeby poszczególnych obszarów. Środki z funduszy unijnych pozyskiwane były od szczebla wojewódzkiego po poziom pojedynczych szkół. Wykorzystanie wsparcia unijnego zobrazować można na przykładzie projektów zrealizowanych w skali kraju i na poziomie regionalnym jednego województwa.

Projekt KOWEziU „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru” miał zasięg ogólnopolski. Jego głównym celem było przygotowanie i upowszechnienie przed rokiem szkolnym 2012/2013, a więc datą wprowadzania systemowych zmian w oświacie zawodowej, rozwiązań służących podnoszeniu jakości pracy i atrakcyjności szkół prowadzących kształcenie zawodowe, a docelowo zwiększenie zainteresowania uczniów gimnazjów kontynuacją nauki w szkołach zawodowych. W ramach projektu przeprowadzono diagnozę stanu publicznego szkolnictwa zawodowego, szkolenia dla kadry zarzą-

działającej szkół zawodowych oraz kampanię promującą kształcenie zawodowe. Opracowane i upublicznione zostały raporty z badań nad systemem, przykładowe szkolne plany i programy nauczania dla zawodów oraz publikacje tematyczne, jak na przykład „Przewodnik po zawodach”. Ogólnopolska kampania oparła się m.in. na emisji spotu reklamowego w ogólnopolskich stacjach telewizyjnych oraz dystrybucji do placówek plakatów promujących kształcenie zawodowe. Na stronie KOWEziU utworzono „Strefę Ucznia” dedykowaną młodzieży, zawierającą informacje o zawodach, kwalifikacjach, typach szkół, warunkach uzyskania możliwości pracy w zawodzie. Wartość ogólnopolskiego projektu wyniosła ponad 21 milionów zł (<http://www.koweziu.edu.pl>; <http://www.efs.men.gov.pl>, data wejścia 20.07.2015).

Skalę regionalną miał projekt „Modernizacja centrów kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku” zrealizowany w dwóch etapach w latach 2009-2015 przez Samorząd Województwa Dolnośląskiego z Dolnośląskim Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu oraz w partnerstwie z ościennymi powiatami. Projekt w pierwszej części zakładał dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego oraz regionalnego rynku pracy i wyposażenie absolwentów szkół zawodowych w kompetencje oczekiwane przez pracodawców w kluczowych dla regionu branżach turystycznej i mechanicznej. Wśród zadań projektu znalazły się staże i praktyki, targi pracy, fora zawodowe, wycieczki zawodoznawcze, doposażenie szkół w materiały dydaktyczne i poradniki zawodowe (<http://www.ciz.walbrzych.pl/modernizacja>, data wejścia 10.08.2015).

Celem działań drugiej części projektu było unowocześnienie systemu edukacji zawodowej na Dolnym Śląsku poprzez stworzenie centrów kształcenia oraz doposażenie ich w nowoczesny sprzęt specjalistyczny do prowadzenia zajęć dydaktycznych, odpowiadających potrzebom gospodarki opartej na wiedzy w obszarach kluczowych dla regionu. Doposażonych zostało 415 pracowni kształcenia zawodowego w branżach mechanicznej, samochodowej, informatycznej, budowlanej, energetycznej, mechatroniczno-elektronicznej i turystycznej. Zakupiono ponad 20 tys. sztuk nowoczesnego sprzętu technologicznego, jak na przykład obrabiarki numeryczne z pełnym oprogramowaniem. Doposażona baza dydaktyczna służy ok 25 tysiącom młodych ludzi. Całkowita wartość projektu wyniosła ponad 67 milionów złotych, w tym środki UE stanowiły ponad 45 milionów złotych. Powiat bolesławiecki, w którym w ramach projektu powstały trzy branżowe centra: samochodowe, mechatroniczno-informatyczne i budowlane oraz doposażono pracownię turystyczne wyliczył, że w normalnym trybie taki proces trwałby 96 lat. Działaniom towarzyszyły projekty komplementarne, ukierunkowane na kompetencje uczniów, którzy otrzymali wsparcie w postaci zajęć pozalekcyjnych, staży i praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach, kursów kwalifikacyjnych i doradztwa. Ta część przedsięwzięcia sfinansowana została z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w wysokości 140 mln złotych. Uatrakcyjnienie kształcenia zawodowego miało na celu zachęcenie młodych ludzi do wybierania tej

formy edukacji w regionie, który rozwija się dynamicznie i zgłasza coraz większe zapotrzebowanie na fachowców (<http://www.powiat-olesnicki.pl>, broszury projektowe udostępnione przez Starostwo Oleśnickie). Z pewnością nowoczesne pracownie zachęcają do nauki, co potwierdzają doposażone placówki notujące zwiększone zainteresowanie potencjalnych uczniów. Kolejnym wyzwaniem dla samorządów staje się utrzymanie poziomu stworzonych warunków kształcenia, co wiąże się z modernizacją pracowni wraz z postępem technologicznym, stałym zapewnieniem materiałów ćwiczeniowych i organizacją środków na stałe doskonalenie kadry i uczniów.

Ryszard Lech, dyrektor Zespołu Szkół im Tadeusza Kościuszki w Miliczu

Uczestniczyliśmy w projekcie „Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku” jako szkoła i oceniam go w ten sposób, iż część dotycząca kompetencji miękkich była atrakcyjna i celowa: uczniowie mogli bezpłatnie zaliczyć różne kursy zawodowe (np. baristy, barmana, obsługi programu Photoshop, kurs prawa jazdy), odbywali ciekawe wizyty u pracodawców, uczestniczyli w zagranicznych targach branżowych. Jednak w części projektu dotyczącej doposażenia placówek nie do końca udało się zrealizować założenia i utworzyć na Dolnym Śląsku ośrodki kształcenia praktycznego ze stanowiskami egzaminacyjnymi dla różnych branż. Niektóre szkoły w województwie doposażyły swoje pracownie, ale nie pełnią one roli ośrodków egzaminacyjnych, na co najbardziej liczyliśmy. Ponadto minusem opierania się na dotacjach unijnych w oświacie jest fakt, że projekty są okresowe i trudno tłumaczyć to uczniom. Nowe roczniki pytają o bezpłatne kursy zawodowe, a projekt niestety skończył się i wraz z nim te możliwości.

Na perspektywę finansową 2014-20 przygotowane są plany realizacji zadań edukacyjnych, które w zasadniczym stopniu opierają się o dotacje unijne. Dla regionalnych programów operacyjnych (RPO) ustalono następujące cele mające determinować najbliższe działania w obszarze edukacji zawodowej:

- tworzenie w szkołach warunków zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy zawodowej, poprzez m. in. wyposażenie/doposażenie szkół w nowoczesny sprzęt i materiały dydaktyczne,
- doskonalenie umiejętności nauczycieli zawodu we współpracy z uczelniami i rynkiem pracy,
- rozwój współpracy szkół i placówek kształcenia i szkolenia zawodowego z ich otoczeniem,
- rozwój całonocnego doradztwa edukacyjno-zawodowego (zapewnienie dostępu do odpowiedniej informacji edukacyjno-zawodowej) oraz przygotowanie uczniów do prawidłowego funkcjonowania w środowisku rynku pracy.

Marcelina Palonek, dyrektor biura Regionalnego Związku Pracodawców Konfederacji Lewiatan „Dolnośląscy Pracodawcy”

Zacząć należy od systematycznego badania zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i zawody. Takie analizy są punktowo prowadzone przez organizacje pozarządowe, instytuty badawcze, publiczne służby zatrudnienia, ale w większości przypadków wtedy, gdy te zdobędą na to granty. Raz przeprowadzone badanie nie jest kontynuowane i aktualizowane, nie ma systematyczności działań. A rynek zmienia się bardzo dynamicznie. Brakuje centralnego systemu planowania i finansowania takich działań. W kolejnych latach na kształcenie zawodowe z udziałem pracodawców przeznaczonych będzie wiele środków unijnych. Ale znów nie będzie to koordynowane, tylko realizowane od projektu do projektu. Należałoby rozważyć mechanizm partnerstw publiczno-prywatnych i stworzenie sensownego systemu.

Problem finansowania dotyczy także badania losów absolwentów. Mogłoby to być istotne narzędzie sprawdzania skuteczności kształcenia w danych placówkach, ale gdy obowiązek finansowania takich badań jest ponoszony przez szkoły i uczelnie, to niestety efekt jest taki, że takie analizy są prowadzone w minimalnym zakresie. Należy podkreślić, że dobre sygnały pojawiają się ze strony uczelni wyższych, gdzie przedstawiciele pracodawców zapraszani są do rad i konwentów. W przyznawaniu grantów unijnych w jednym z ostatnich konkursów taka współpraca była dodatkowo punktowana.

Dla centralnego Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja Rozwój (POWER) na lata 2014-2020 założono cztery cele:

- włączenie partnerów społecznych w trwałe struktury współpracy na rzecz dostosowywania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy,
- zwiększenie wykorzystania zmodernizowanych treści, narzędzi i zasobów wspierających proces kształcenia zawodowego
- zwiększenie dostępności rozwiązań organizacyjnych w zakresie współpracy szkolnictwa zawodowego ze szkolnictwem wyższym
- zapewnienie informacji zwrotnej dla systemu kształcenia zawodowego na temat losów absolwentów szkół zawodowych, co ma być realizowane za pomocą monitorowania losów absolwentów (<https://www.ore.edu.pl>, data wejścia 10.06.2015).

Jak wynika z planów Ministerstwa Edukacji Narodowej odnośnie kształcenia zawodowego wszystkie wyznaczone obszary działania finansowane będą bądź to w całości, bądź przy dużym udziale środków unijnych. Przy okazji powoływania zawodowego klastra edukacyjnego w lutym 2015 roku

w ramach Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej minister edukacji Joanna Kluzik-Rostkowska ogłosiła, iż w nowym rozdaniu funduszy unijnych na lata 2014-2020 z budżetu marszałków województwa na szkolnictwo zawodowe wydanych będzie ponad 900 mln euro, dodatkowo 124 mln euro ze środków MEN. Pieniądze te dedykowane są przede wszystkim takim działaniom jak praktyki zawodowe. (<http://www.polskieradio.pl>, data wejścia 10.09.2015). Obserwacja bazy lokalowej szkół i placówek zawodowych nasuwa stwierdzenie, że również infrastruktura powinna stanowić punkt ciężkości przyszłych inwestycji. 80% dyrektorów widzi potrzebę remontu budynków, a co czwarta placówka, ich zdaniem, powinna zostać rozbudowana. W nienajlepszym stanie jest zaplecze do praktycznej nauki zawodu. 28% szkół w ogóle nie dysponuje pracowniami i warsztatami. Ekspertki wskazują na przestarzałe zaplecze i wyposażenie tych pomieszczeń. Sami uczniowie najlepiej oceniają stan i wyposażenie bibliotek i sal komputerowych, a najgorzej zaplecze socjalne i sportowe szkół (MEN 2011, IEB 2012, s. 224). Istnieją w tym zakresie duże dysproporcje między placówkami, które zostały wyposażone dzięki środkom unijnym w nowoczesny sprzęt i materiały i tymi, które utrzymują się jedynie z subwencji oświatowych. Determinantami są często operatywność dyrektorów i samorządów w pozyskiwaniu dotacji oraz lokalizacja. W powiatach, na terenie których funkcjonują dobrze prosperujące przedsiębiorstwa lub leżących blisko stref ekonomicznych, łatwiej pozyskać sponzorów dla szkół. W zakresie bazy sportowej sytuację poprawiły tzw. „orliki”, czyli boiska sportowe z zapleczem socjalnym. W ramach programu rządowego powstało ok. 2600 kompleksów sportowych, w które rząd zainwestował blisko miliard złotych. Wiele z nich wybudowano w gminach, które bez tej dotacji nie doczekałyby się takich inwestycji (Kończy się program budowy orlików, <http://polska.newsweek.pl>, data wejścia 25.09.2015).

Analizując udział środków Unii Europejskiej w edukacji zawodowej należy podkreślić coraz większą popularność programów współpracy międzynarodowej. Obecnie najbardziej popularnym jest Erasmus+, którego akcja Kształcenie i szkolenia zawodowe zastąpiła dotychczasowy program Leonardo da Vinci. Program umożliwia bezpośrednie aplikowanie szkół i innych placówek edukacji zawodowej o środki, dzięki którym realizowane są staże zagraniczne uczniów i absolwentów oraz szkolenia dla kadry kształcenia zawodowego. Tzw. programy współpracy partnerskiej orientowane są na wspólne wypracowywanie innowacyjnych rozwiązań edukacyjnych przez partnerów z kilku krajów. Coraz więcej podmiotów decyduje się na rozwój międzynarodowy i sięga po granty Erasmus+. Podczas edycji konkursowej programu w 2014 roku złożonych zostało 599 wniosków o dofinansowanie mobilności zagranicznych uczniów i kadry kształcenia zawodowego, a w roku bieżącym liczba ta wzrosła do 733 wniosków (Komunikaty Narodowej Agencji Programu Erasmus+, <http://erasmusplus.org.pl>, data wejścia 30.08.2015).

5. OSTATNIE ZMIANY, NAJBLIŻSZA PERSPEKTYWA

W pierwszej fazie reformy kształcenia zawodowego Ministerstwo Edukacji Narodowej ustaliło cele, które służyć miały powiązaniu szkolnictwa zawodowego z rynkiem pracy oraz zwiększać dostępność i efektywność kształcenia zawodowego. Realizacja założeń wiązała się z kilkoma dużymi zadaniami:

- zmodyfikowanie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego i wyodrębnienie w ramach zawodów kwalifikacji
- wdrożenie zmodernizowanej podstawy programowej kształcenia w zawodach (cele i treści kształcenia opisane w formie efektów kształcenia)
- zmiana struktury szkolnictwa zawodowego:
 - ujednolicenie cyklu kształcenia w szkole zasadniczej zawodowej do trzyletniego, związane z reformą programową oraz wprowadzeniem obowiązku szkolnego od 6 roku życia
 - wygaszanie liceów profilowanych, techników uzupełniających dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych i techników dla dorosłych; osoby dorosłe będą uzupełniały kwalifikacje zawodowe jedynie w formach kursowych
 - konsolidacja kształcenia zawodowego i ustawicznego w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego
- uelastycznienie systemu potwierdzania kwalifikacji
- włączenie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w system kształcenia ustawicznego – wprowadzenie nowej formy kształcenia pozaszkolnego w postaci kursu kwalifikacyjnego.

Zmodyfikowana jednolita klasyfikacja zawodów i specjalności obowiązuje od 1 lipca 2010 roku¹. Nowe podstawy programowe, w oparciu o które odbywa się obecnie kształcenie we wszystkich zawodach wpisanych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, obowiązuje od 2012 roku. Podstawa, jak zakładano, opisuje efekty kształcenia, czyli konkretne umiejętności, które powinna zdobyć osoba ucząca się w danym zawodzie. Co kilka lat MEN zaprasza pracodawców do przeglądu podstaw programowych dla zawodów w celu ich dopasowania do zmian, jakie zaszły w przeciągu ostatnich lat.

23 stycznia 2015 roku podpisane zostało porozumienie czterech ministrów: Ministra Gospodarki, Ministra Edukacji Narodowej, Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministra Skarbu Państwa na rzecz wzmocnienia i usprawnienia działań sprzyjających szkolnictwu zawodowemu. Współpraca w ramach porozumienia ma na celu zapewnienie spójnych, wzajemnie uzupełniających się działań

¹ W celu dopasowania do zmian zachodzących na rynku pracy klasyfikacja jest co 2-3 lata aktualizowana, co dzieje się na mocy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

wspierających rozwój kształcenia zawodowego dostosowanego do potrzeb pracodawców, lokalnych rynków pracy oraz nowoczesnej i innowacyjnej gospodarki, jak również upowszechnianie i rozwój współpracy szkół zawodowych z pracodawcami, w tym zwiększenie zaangażowania pracodawców w praktyczną naukę zawodu.

Na skutek przyjętych w 2014 i 2015 roku rozporządzeń zmieniających Rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz Rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach Ministerstwo Edukacji Międzynarodowej wdrożyło procedurę szybszego wprowadzania nowych zawodów do klasyfikacji na wniosek ministrów właściwych dla zawodów. Od 1 września 2015 roku możliwe jest kształcenie w sześciu nowych zawodach: mechanik motocyklowy, technik chłodnictwa i klimatyzacji, technik urządzeń dźwigowych, przetwórcza ryb, technik lotniskowych służb operacyjnych oraz technik przemysłu mody. Jednakże nauczyciele oczekują od Ministerstwa reakcji w zakresie programów nauczania i pomocy dydaktycznych do nauki według nowej podstawy programowej.

Dorota Wojtczak, wicedyrektor Zespołu Szkół Chemicznych im. M.Curie-Skłodowskiej we Włocławku

Dyskusyjne dla mnie jest nałożenie na nauczycieli zadania układania programów nauczania. Po pierwsze, nikt ich do tego nie przygotowywał, po drugie tworzymy realia, w których w każdej szkole obowiązują inne przedmioty i ich treści. Nie mamy podręczników do tych przedmiotów. Uczniowie uczą się z powielanych materiałów i okazjonalnych opracowań. Trudno wymagać od nauczycieli, by pisali podręczniki. W problematycznej sytuacji będą uczniowie chcący zmienić szkołę, na przykład zmieniając miejsce zamieszkania. Trudno będzie ustalić ich poziom edukacji, gdy treści programowe w każdej szkole przyporządkowane będą różnym przedmiotom i w różnych latach edukacji.

W sierpniu 2015 roku Minister Edukacji Joanna Kluzik-Rostkowska podpisała rozporządzenie zmieniające Rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, w którym nastąpiło zdefiniowanie dualnego systemu kształcenia zawodowego. Do najważniejszych regulacji przyjętych dokumentem należą:

- postanowienie, iż w systemie dualnym podstawę prawną odbywania zajęć praktycznych u pracodawców może stanowić zarówno umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawarta pomiędzy młodocianym pracownikiem a pracodawcą, jak i umowa o praktyczną naukę zawodu, zawarta pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu,
- przyporządkowanie każdej z form praktycznej nauki zawodu do określonego typu szkoły,

- określenie wymiaru zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia,
- zapewnienie pracodawcy możliwości wpływania na treści programu nauczania dla zawodu w zakresie zajęć praktycznych, które są u niego realizowane.

Współpraca z partnerami społecznymi, która jest jednym ze strategicznych priorytetów przyszłych projektów realizowanych ze środków POWER, według planów resortu edukacji obejmie następujące działania:

- ustalenie potrzeb rynku pracy w zakresie zawodów i kwalifikacji, w oparciu o które powinno być prowadzone kształcenie w szkołach zawodowych
- wypracowanie ścieżek rozwoju zawodowego w danej branży/zawodzie szkolnictwa zawodowego (określenie pożądanych typów szkół oraz oczekiwanego profilu ich absolwentów)
- dokonanie przeglądu klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego pod kątem uwzględnienia oczekiwań partnerów społecznych właściwych dla zawodów szkolnictwa zawodowego,
- przegląd i aktualizacja we współpracy z partnerami społecznymi podstaw programowych kształcenia w zawodach i innych treści kształcenia zawodowego
- doskonalenie systemu egzaminów zawodowych we współpracy z pracodawcami, w tym przygotowanie zestawów zadań egzaminacyjnych,
- przygotowanie rozwiązań w zakresie angażowania pracodawców w organizację praktycznej nauki zawodu.

W ramach zwiększenia oferty pozaszkolnych form kształcenia oraz multimediów planowane jest m.in. tworzenie i upowszechnianie e-zasobów i e-podręczników do kształcenia zawodowego, w tym do języka obcego ukierunkowanego zawodowo. Natomiast w ramach rozwoju doradztwa zawodowego będzie miało miejsce:

- wypracowanie ramowych programów oraz rozwiązań organizacyjnych w zakresie realizacji doradztwa zawodowego w systemie oświaty, we współpracy z kluczowymi interesariuszami, tj. przedstawicielami szkół i placówek, organów prowadzących, pracodawców i związków zawodowych, instytucji rynku pracy,
- przygotowanie wzorcowych rozwiązań organizacyjnych w zakresie funkcjonowania wewnętrznych systemów doradztwa,
- przygotowanie kadry doradców zawodowych do wdrożenia wypracowanych rozwiązań,
- przygotowanie i udostępnienie w sieci zasobów wspierających proces doradztwa dla wszystkich grup wiekowych (przygotowanie multimedialnych zasobów dla doradztwa zawodowego),

- monitorowanie losów absolwentów szkół zawodowych.

Realizacja regionalnych programów operacyjnych ma się przełożyć na:

- tworzenie w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego warunków odzwierciedlających naturalne warunki pracy w zawodzie poprzez doposażenie placówek
- udział pracodawców w procesie kształcenia zawodowego, który będzie polegał na współpracy w dostosowywaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy (m.in. analiza bieżącej sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy, prognoza zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje zawodowe, przegląd oferty kształcenia w szkołach i w formach pozaszkolnych), tworzenie klas patronackich w szkołach, opracowywanie programów nauczania, organizację staży i praktyk dla uczniów szkół
- doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego (m.in. organizacja praktyk i staży w przedsiębiorstwach trwających minimum 40 godzin, doskonalenie umiejętności i kompetencji zawodowych nauczycieli zawodu i instruktorów praktycznej nauki zawodu związanych z nauczaniem zawodem we współpracy z uczelniami, zwiększenie dostępu nauczycieli do nowoczesnych technik i technologii, studia podyplomowe, szkolenia)

Kształcenie praktyczne u pracodawców dla uczniów szkół zawodowych dzięki środkom unijnym realizowane będzie na następujących warunkach:

- za przygotowanie stanowiska pracy dla ucznia/praktykanta pracodawca otrzyma kwotę 5 tys. zł, a katalog wydatków przewidzianych w ramach projektu może uwzględniać koszty związane z odbywaniem stażu (np. koszty dojazdu, koszty zakupu odzieży roboczej, wyposażenie miejsca pracy stażysty, koszty eksploatacji materiałów i narzędzi, szkolenia BHP stażysty),
- za udział w stażu zawodowym/praktyce zawodowej uczniowie otrzymają stypendium, którego wysokość określą Instytucje Zarządzające regionalnymi programami operacyjnymi,
- opiekun stażysty/praktykanta wyznaczony przez pracodawcę otrzyma wynagrodzenie lub dodatek do wynagrodzenia refundowane w całości lub w części ze środków europejskich (prezentacja Ministerstwa Edukacji Zawodowej zaprezentowana podczas konferencji „Szkolnictwo zawodowe bliżej pracodawców”, CEN, Włocławek, 25 września 2015)

Rok 2014/2015 został ogłoszony „Rokiem Szkoły Zawodowców”, by podkreślić priorytetowe zajmowanie się władz oświatowych tym segmentem edukacji. Minister Edukacji Narodowej Joanna Kluzik-Rostkowska poinformowała o zmianach w wyborach ścieżek edukacyjnych: Jeszcze w roku szkolnym 2013/2014 51% gimnazjalistów wybrało liceum, a reszta wybrała albo technika, albo

zasadnicze szkoły zawodowe. Za to już w tym roku szkolnym 2014/2015 liczba uczniów, którzy idą do liceów zmalała o 5%. Czyli po raz pierwszy od bardzo dawna mniej niż połowa gimnazjalistów zdecydowała o tym, żeby pójść do liceów ogólnokształcących, a więcej niż połowa zdecydowała, by spróbować swego szczęścia w technikach i szkołach zawodowych (Rusza kampania promująca szkolnictwo zawodowe, <https://men.gov.pl>, data wejścia 03.08.2015). Dotychczas odsetek licealistów stanowił 51%. 34% uczniów trafiało do techników, a 15% do szkół zawodowych. W roku 2014/2015 45% uczniów wybrało licea, 37% technika, a 17% szkoły zawodowe (ibidem).

W ramach Roku Szkoły Zawodowców utworzony został portal doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz mapa szkół i zawodów. Na mapie znaleźć można technika i zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży z terenu całego kraju. MEN umieściło tam również m.in. informacje o zawodach, w których kształcą szkoły oraz wynikach egzaminów osiąganych przez uczniów tych szkół. Istnieje możliwość zamieszczania na mapie przedsiębiorstw i firm, w których może być realizowane kształcenie praktyczne u pracodawcy dla młodzieży zasadniczych szkół zawodowych oraz techników. Narzędzie ma na celu lepszą orientację gimnazjalistów w ofercie okolicznych szkół i pracodawców, co może przełożyć się na wybór szkoły zawodowej. Natomiast na portalu prowadzonym przez KOWEŻIU zainteresowani mogą znaleźć informacje pomagające w wyborze lub zmianie drogi zawodowej, np. wyszukiwarkę zawodów w poszczególnych województwach czy instytucje wsparcia dla poszukujących doradztwa edukacyjno-zawodowego. Ze stroną połączonych jest 16 portali wojewódzkich zawierających informacje na poziomie regionalnym.

Marcelina Palonek, dyrektor biura Regionalnego Związku Pracodawców Konfederacji Lewiatan „Dolnośląscy Pracodawcy”

W realizacji potrzeb rynku pracy dochodzimy do kwestii priorytetów społecznych. Dopóki w świadomości społecznej pokutuje przekonanie, że wykształcenie zawodowe jest mało prestiżowe i za wszelką cenę należy zdobywać świadectwo maturalne lub dyplom akademicki, dopóty problem wykwalifikowanych robotników pozostanie nierozwiązany. Na przykład w okolicach Wałbrzycha istnieje duże zapotrzebowanie na szwaczki lub szwaczy i wciąż brakuje kandydatów. W Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej udało się zorganizować środki na klasę mechaników, z dobrymi warunkami nauki i gwarancją zatrudnienia. Nie została uruchomiona, bo zgłosiło się tylko 7 osób. Dużą rolę odgrywają tu rodzice, a także szkoły, które muszą atrakcyjnie zachęcać do kierunków zawodowych. Szansą jest wzrost wynagrodzeń fachowców, którzy niejednokrotnie są już lepiej opłacani niż pracownicy biurowi, jednak wciąż lepiej za granicą niż w Polsce. W tej konkurencji nasi pracodawcy mierzą się w nierównych warunkach i nie jest to korzystne dla całej polskiej gospodarki.

Ze środków programu POWER realizowany będzie także projekt „Kształcenie zawodowe dla potrzeb gospodarki”, na który w Ministerstwie Gospodarki zarezerwowano 4 mln zł. Przedsięwzięcie zakłada opracowanie i upowszechnienie modelu współpracy pracodawców funkcjonujących w specjalnych strefach ekonomicznych ze szkołami oraz placówkami systemu oświaty prowadzącymi kształcenie zawodowe. Będzie on opisywał formy współpracy w obszarze kształcenia zawodowego, a także zasady dotyczące jej nawiązywania i prowadzenia z uwzględnieniem uwarunkowań prawnych, finansowych i organizacyjnych. Opracowany model dostępny będzie dla wszystkich przedsiębiorców działających w strefach, a także ich podwykonawcom (<http://www.mg.gov.pl>, data wejścia 15.07.2015). Na początku stycznia 2015 roku weszła w życie znowelizowana ustawa o specjalnych strefach ekonomicznych, która obliuguje spółki zarządzające strefami do prowadzenia współpracy ze szkołami i uczelniami. Formą takiej współpracy mogą być klasy patronackie, które stają się w Polsce popularne. Uczniowie chętnie wybierają naukę na takich zasadach, a pracodawcy coraz aktywniej w nich uczestniczą. Ideą klasy patronackiej jest objęcie jej opieką konkretnej firmy. Patron deklaruje umową lub porozumieniem ze szkołą wsparcie procesu kształcenia, które może przybierać różną formę, np. przyjmowania uczniów na praktyki zawodowe, wyposażenia pracowni szkolnych w sprzęt i materiały dydaktyczne, dodatkowe szkolenia, fundowanie stypendiów dla najzdolniejszych. Ponadto firma uczestniczy w opracowaniu programu nauczania, dopasowanego do swojego profilu i zapotrzebowania. Istotny jest finał współpracy, gdyż najlepsi absolwenci powinni móc liczyć na zatrudnienie w patronackim przedsiębiorstwie, któremu taka forma rekompensuje koszty rekrutacji na otwartym rynku. Klasy patronackie powstają także w specjalnych strefach ekonomicznych, które tworzą klastry edukacyjne. Tak jest np. w Kamiennej Górze. Firmy, które współtworzą klasy patronackie w Polsce to m.in. Volkswagen Motor Polska, Bosch Siemens Hausgeräte, Faurecia Wałbrzych, Dofama Thies, Microsoft, Wielton. Aktywny jest Peugeot Polska, który w ramach współpracy ze szkołami przekazuje modele samochodów oraz podzespoły i części zamienne. Uczniowie klas patronackich tej firmy, które działają już w siedmiu miastach, mają możliwość odbywania praktyk w serwisach samochodowych. Od roku szkolnego 2015/2016 w Zespole Szkół Zawodowych nr 3 w Starachowicach uruchomiona zostanie klasa w zawodzie elektromechanik pojazdów samochodowych, nad którą patronat przejmie firma MAN Bus. Proces kształcenia uwzględnił będzie wymogi egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, a także egzaminu Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej. (Klasy patronackie w szkołach zawodowych coraz popularniejsze, <http://www4.rp.pl>, data wejścia: 20.09.2015; Nowa klasa patronacka w ZSZ nr 3 w Starachowicach, <http://www.mg.gov.pl>, data wejścia: 21.08.2015). Formułą klas patronackich coraz bardziej zainteresowane są duże przedsiębiorstwa branżowe. Przykładem mogą być Azoty Puławy, które współpracują z Zespołem Szkół Technicznych w Puławach czy spółka PCC Rokita, która w Zespole Szkół Zawodo-

wych w Brzegu Dolnym wspiera naukę w zawodach elektryk, ślusarz i operator urządzeń przemysłu chemicznego.

Szansą na uelastycznienie kształcenia w szkołach zawodowych jest formuła modułów. Dzięki niej oferta edukacyjna mogłaby być dopasowywana do zmieniających się potrzeb rynku bez dużych zmian systemowych. Wymaga to jednak najpierw przeorganizowania pracy placówki. Kształcenie modułowe jest to forma kształcenia zintegrowanego, które łączy ze sobą treści ze wszystkich dziedzin, zawartych w podstawie programowej. Dotyczy to wyłącznie kształcenia zawodowego. Treści podzielone są na moduły i na jednostki szkoleniowe, których czas trwania może być różny, w zależności od zawartości tematycznej. W nauczaniu tradycyjnym uczeń zdobywa wiedzę odrębnie z poszczególnych dziedzin. W kształceniu modułowym treści są ze sobą powiązane, a forma kształcenia ma charakter jak najbardziej praktyczny. Rezygnuje się prawie zupełnie z wykładów, nie ma metod podających. W ich miejsce wprowadza się metody aktywizujące. Uczniowie uczą się podczas wykonywania ćwiczeń, pracują w sytuacjach symulowanych, możliwie zbliżonych do realnych warunków pracy. Zaletą tej formy kształcenia jest to, że programy modułowe są elastyczne: można je wycofywać i zastępować nowymi.

Mariola Przybylska, dyrektor Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Tomaszowie Mazowieckim

W przypadku kształcenia modułowego zmienia się rola nauczyciela. Mówimy tu o kształceniu, a nie o nauczaniu. Nauczyciel nie jest już „przekaznikiem” wiedzy. Jego rola polega na nauczaniu ucznia jak ma się uczyć z wykorzystaniem różnych źródeł, a nie wbijaniu mu teorii do głowy. Nauczyciel jest koordynatorem działań ucznia, ale dlatego sam również musi być bardziej przygotowany. Do każdej jednostki musi przygotować zestawy ćwiczeń, materiały dydaktyczne, materiały do samo sprawdzania się ucznia, materiały sprawdzające. Jego wiedza musi być zatem bardzo szeroka. (...) W kształceniu modułowym nie ma też możliwości, by nauczyciel uczył tylko jednego przedmiotu. Na przykład ucząc rachunkowości, nauczyciel ma tylko ewidencję operacji gospodarczej, ustawę o rachunkowości, analizę finansowo-ekonomiczną. Natomiast wchodząc na moduł, musi znać zagadnienia z podstaw ekonomii, elementów prawa finansowego, rachunkowości, zagadnienia związane z zastosowaniem w dziedzinach ekonomicznych informatyki itd. (...) Zajęcia zawodowe uczniowie odbywają w małych grupach, które mogą liczyć do 15 osób.”

(Źródło: Kształcenie modułowe – nowa jakość w kształceniu zawodowym, <http://www.tomaszow-tit.pl>, data wejścia: 02.09.2015)

Kształcenie modułowe wydaje się być ciekawą ofertą dla włączania pracodawców w proces nauki, gdyż daje możliwość wspólnego ze szkołą opracowania i wdrażania części programu, dzięki której uczeń nabędzie konkretne umiejętności, nawet wąsko specjalistyczne, pożądane przez danego pracodawcę. W ten sposób można modyfikować treści nauczania mniejszym nakładem niż wymaga tego ingerencja w całą podstawę programową, szybciej i w sposób bardziej ukierunkowany na potrzeby lokalnych przedsiębiorstw. Ta forma wymaga jednak przeorganizowania trybu nauczania w szkołach i upowszechnienia wśród pracodawców, w czym partycypować musi resort edukacji.

PODSUMOWANIE

System kształcenia zawodowego w Polsce znajduje się w fazie intensywnych zmian, które objęły go po latach stagnacji i deprecjacji wobec preferowanych kierunków ogólnokształcących. W efekcie zaniedbań edukacyjnych mamy dziś do czynienia z sytuacją teoretycznie sprzeczną: niemal 20% bezrobocie wśród młodzieży i ogromne zapotrzebowanie pracodawców na wykwalifikowanych pracowników (tylko na samych absolwentów szkół zawodowych czeka ok. 400 tys. miejsc pracy). Zmiany w edukacji zawodowej wymagają działań gruntownych i na wszystkich poziomach.

Podstawowym założeniem reform jest dopasowywanie efektów kształcenia do potrzeb rynku i gospodarki, która jest jednak dynamiczna. Dlatego ustalany proces kształcenia musi zakładać elastyczność i możliwości dostosowawcze w tempie co najmniej równym zmianom gospodarczym, jeżeli jego absolwenci mają być stale konkurencyjni na rynku pracy. Z drugiej strony edukacja musi mieć formę atrakcyjną dla uczniów, uwzględniać nowe technologie w metodach dydaktycznych i zmiany w sposobie życia i uczenia się, a przy tym nie wykraczać z oczekiwanymi efektami poza realne możliwości młodych. Są to tylko wybrane ograniczenia i wyzwania, z jakimi zmierzyć muszą się reformatorzy modelu kształcenia zawodowego w Polsce. Jest to trudny i ważny obszar interwencji, który stanowić będzie o przyszłości zawodowej kolejnych pokoleń i kondycji gospodarki.

Największe zmiany przyniosły ze sobą wyodrębnienie kwalifikacji w ramach zawodów, zmodyfikowanie podstawy programowej i klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz uelastycznienie systemu potwierdzania kwalifikacji. Dużą pracę wykonały placówki edukacyjne, które musiały przeorganizować swój system i wdrożyć nowe rozwiązania. Uczniowie także, po raz kolejny, postawieni zostali przed nowymi warunkami kształcenia, do których musieli się zaadaptować.

Obok listy osiągnięć znajduje się katalog spraw otwartych, wymagających dalszej interwencji. Zacząć należy od kwestii kluczowej dla jakości kształcenia zawodowego – udziału przedsiębiorstw w tym procesie. W Polsce funkcjonują zarówno tradycje nauki w miejscu pracy (np. w rzemiośle), jak i przekonanie, iż sfera edukacyjna należy do zadań państwa i sektor prywatny nie ma obowiązku w nim partycypować. Dotychczas resort edukacji idzie drogą zachęt i zaproszeń w kierunku praco-

dawców, odwołując się do ich żywotnych interesów w zakresie kadr i odpowiedzialności społecznej. Firmy same widzą potrzebę zmian w kształceniu i coraz częściej wkraczają do szkół, np. w postaci patronatu nad klasami. Optymalna byłaby jednak sytuacja, gdyby wszyscy uczniowie mieli szansę na naukę w warunkach na wysokim poziomie, nie tylko w zawodach szczególnie pożądanym przez rynek. Za jakiś czas zapotrzebowanie odwróci się i zawody dziś nadwyżkowe staną się deficytowymi. Dlatego nie należy zaniedbywać ich nauczania i sterować procesem kształcenia na podstawie rzetelnych, długofalowych analiz. Jest to kolejny obszar wymagający poprawy. Brak współpracy szkół z pracodawcami i lokalnymi władzami (w tym podlegającymi im urzędami pracy) w zakresie planowania skutkuje otwieraniem kierunków, których absolwenci zasilają statystyki bezrobotnych. Na to nakłada się niktę wsparcie uczniów i ich rodziców w zakresie doradztwa i orientowania zawodowego. W efekcie wygrywa ciągle jeszcze silne społeczne przekonanie, że najlepszą przyszłość zawodową zapewni szkoła ogólnokształcąca z maturą i dlatego z predyspozycjami do nauki zawodów rekrutuje się do liceach (choć widać pierwsze symptomy odwrócenia tej tendencji). Na wybór wpływa m.in. stopień trudności egzaminów zawodowych, których próg zdawalności jest, przynajmniej teoretycznie, wyższy niż egzaminów maturalnych.

Ważne jest zapewnienie miejsc praktyk, w których uczeń rzeczywiście nabędzie kompetencje pracownicze i udoskonali swój warsztat zawodowy. Wybór miejsca stażu nie powinien być uwarunkowany faktem, że zakład znajduje się blisko szkoły lub miejsca zamieszkania ucznia, ale tym, że jest renomowanym przedsiębiorstwem, stwarzającym dobre warunki do nauki. System stypendiów, dodatków mieszkaniowych czy dotacji do kosztów podróży uczniów do miejsca stażu byłby zapewne efektywnym narzędziem motywacyjnym. Ponadto wyzwaniem jest zadbanie o jakość realizowanych praktyk. Czas spędzony przez ucznia w zakładzie często nie jest efektywnie wykorzystywany na realizację programu nauczania. Należy zadbać o większe zaangażowanie szkół i pracodawców w proces nauczania, jaki ma miejsce podczas praktyk.

Jednym ze sposobów szybszego reagowania szkół na zapotrzebowanie rynku w zakresie kwalifikacji jest nauczanie modułowe. Jednak szkoły potrzebują większego wsparcia w jego wdrażaniu, gdyż forma ta stanowi dodatkowe wyzwanie organizacyjne i merytoryczne w zakresie programów nauczania. Tylko co czwarta szkoła zawodowa w Polsce i co czwarte centrum kształcenia wprowadziło modułowe i autorskie programy nauczania (MEN 2011). Należy tą formą zainteresować pracodawców, którzy mogliby partycypować w opracowywaniu i wdrażaniu innowacyjnych modułów edukacyjnych.

Wiele miejsca w reformie edukacji poświęca się kwalifikacjom zawodowym uczniów i poszerza obszar kształcenia praktycznego, co jest bezsprzecznie konieczne, jednak musi temu towarzyszyć wzmacnianie kompetencji kluczowych. Dzięki nim uczeń będzie potrafił dokonywać racjonalnych wyborów na ścieżce kariery, samodzielnie poruszać się po rynku pracy i inwestować w swój ciągły rozwój osobisty i zawodowy.

Ograniczenia w działaniach wynikają z braku środków resortu edukacji na uzupełnienie wszystkich deficytów. W 2011 roku zaledwie 20% szkół zawodowych zadeklarowało, że ich organ prowadzący w pełni zapewnia środki na pokrycie potrzeb placówki (MEN 2011). Stąd dużo nadziei pokładanych jest w dotacjach unijnych. Te zasoby stanowią drugie, obok środków MEN, źródło finansowania kształcenia. Dzięki projektom unijnym możliwe jest wsparcie wielu obszarów: od doposażenia placówek, poprzez szkolenie nauczycieli i doksztalcanie uczniów, wsparcie specjalistyczne, wydawanie podręczników, kończąc na dotacjach dla pracodawców tworzących miejsca praktyk. Jednak należy mieć na uwadze fakt, iż dotacje unijne konsumowane będą zaledwie kilka lat, po których system będzie musiał utrzymywać się samodzielnie lub przy dużo mniejszym wsparciu. Pojawia się pytanie, czy na przykład przedsiębiorcy, którzy za przyjęcie i kształcenie praktykanta otrzymają teraz 2 tys. zł, podejmą w przyszłości to zadanie w sytuacji braku dofinansowania? Wprowadzanie zmian powinno orientować się długofalowo i dzięki funduszom unijnym wypracowywać mechanizmy działania, które funkcjonować będą bez tak znacznych dotacji. Inaczej szkolnictwo zawodowe, przeżyje kolejne załamanie i wymagało będzie ponownych dostosowań do nowych warunków.

Uczestnicy zmian wprowadzanych do systemu edukacji zawodowej raczej nie kwestionują ich kierunku i zasadności. Natomiast często pojawia się opinia, że działania nie zostały doprecyzowane i wiele otwartych praktycznych kwestii utrudnia pracę szkół. Przykładem jest brak podręczników do nowej podstawy programowej. W efekcie nauka opiera się na materiałach powielanych, na zróżnicowanym poziomie, zależnym od inwencji i warsztatu pojedynczego nauczyciela. Egzaminy w zakresie kwalifikacji zawodowych wymagają dużej mobilizacji organizacyjnej, jeżeli przeprowadzane są w szkole. Brak zróżnicowanego wsparcia dla placówek w zależności od zawodów, których uczą, prowokuje wybory oparte na rachunku ekonomicznym i realizację nauczania wymagającego mniejszych nakładów. Kwestia ta dotyczy zagadnienia finansowania i zarządzania oświatą zawodową. Zadania te sędowane zostały na samorządy powiatowe. Jak wynika z opinii uczestników systemu brakuje w tym rozwiązaniu pewnych działań centralnych, jak chociażby ustalanie kierunków kształcenia względem zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Badania pokazują, iż z powodu braku wiarygodnych prognoz samorządy powiatowe, decydujące o proporcji uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych, opierały się głównie na takich czynnikach jak oczekiwania rodziców, aspiracje młodzieży czy wysokość kosztów (Raport z badań GfK Polonia, Warszawa 2010). Do tego dochodzi chęć utrzymania przez samorządy zatrudnienia w szkołach, co utrudnia elastyczność oferty edukacyjnej i powoduje utrzymywanie kierunków bez względu na zapotrzebowanie na ich absolwentów. W efekcie może to prowadzić do sytuacji, że uczniowie uczą się w zawodach, które mogą zniknąć w trakcie ich kariery zawodowej.

Znacznym ograniczeniem dla poprawy jakości kształcenia jest brak jednoznacznego systemu uzupełniania kwalifikacji przez kadrę nauczycielską, w szczególności w zakresie zmian zachodzących w gospodarce i nauczanych zawodach. Staże u pracodawców dla nauczycieli powinny znaleźć się w

obowiązkowym katalogu form dokształcania.

Niemniej działania reformatorskie były potrzebne i przynoszą pewne efekty. Szkoły zawodowe i techniczne zmieniają swój wizerunek i odzyskują miejsce na mapie kształcenia. W głównej mierze przyczyniły się do tego warunki gospodarcze, w których przedsiębiorstwa zaczęły notować braki kadrowe na poziomie wykwalifikowanych pracowników, rzemieślników czy techników. Popyt spowodował wzrost płac i zachęcił do nauki deficytowych zawodów, chociaż wzrost ten nie jest na tyle duży, by miejsca pracy w Polsce mogły konkurować z ofertami w zachodnich i północnych krajach Europy. Tyko częścią realizacji projektu jest zorganizowanie edukacji na wysokim poziomie. Kolejnym zadaniem jest stworzenie warunków absorpcji absolwentów przez rynek pracy państwa, w którym się wykształcili. Odptyw wykwalifikowanej siły roboczej pozostaje dzisiaj w Polsce jednym z najważniejszych problemów do rozwiązania, równie ważnym jak podniesienie standardów nauczania, jednak już poza sferą oddziaływania samego systemu edukacji.

Dr Magdalena Mazik-Gorzelańczyk

Magdalena Mazik-Gorzelańczyk, absolwentka Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, doktor nauk społecznych w zakresie nauk o polityce. Aktualnie prezes Fundacji Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo” we Wrocławiu i wykładowca akademicki. W działalności zawodowej koncentruje się na współpracy polsko-niemieckiej w obszarze rynku pracy, funduszy unijnych i innowacji w edukacji.

BIBLIOGRAFIA

- Bukowski, M. (red.), (2010). *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*. Warszawa.
- Centralna Komisja Egzaminacyjna. Informacja wstępna o wynikach egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, który odbył się w maju-lipcu 2015 r. [online]. [dostęp 10.08.2015]. Dostępny w Internecie: <http://www.cke.edu.pl>.
- Chłodziński, M., Brosz, K. i Bosak, K. *Szkolnictwo zawodowe i techniczne w Polsce*. [online]. [dostęp 10.08.2015]. Dostępny w Internecie: <http://fundacijarepublikanska.org/raport-szkolnictwo-zawodowe-i-techniczne-w-polsce/>.
- Departament Informacji i Promocji Ministerstwo Edukacji Narodowej. Refundowanie pracodawcom kosztów prowadzonej przez nich praktycznej nauki zawodu [online]. [dostęp 10.08.2015]. Dostępny w Internecie: <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/refundowanie-pracodawcom-kosztow-prowadzonej-przez-nich-praktycznej-nauki-zawodu.html>
- Dziewulak, D. (2013). *Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej*, Analizy BAS, nr 6(95).
- Emerling, A., Orlinska, A., Wesierska, S. (2010). *Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania*. Warszawa.
- Fundusze unijne: ponad miliard euro na szkolnictwo zawodowe [online]. [dostęp 10.08.2015]. Dostępny w Internecie: <http://www.polskieradio.pl/42/4265/Artykul/1373568,Fundusze-unijne-ponad-miliard-euro-na-szkolnictwo-zawodowe>
- Główny Urząd Statystyczny (2014), *Polska 1989-2014*. Warszawa.
- Henry A. (2012). *Możliwości rozwoju kształcenia zawodowego w Polsce na przykładzie dobrych praktyk z Francji i Niemiec*, materiały na konferencję Szkoły i pracodawcy – razem ku lepszej jakości kształcenia zawodowego. Warszawa
- Herbst, M. Herczynski, J., Levitas, A. (2009). *Finansowanie oświaty w Polsce – diagnoza, dylematy, możliwości*. Warszawa.
- Herbst, M., Levitas A. *Decentralizacja systemu oświaty w Polsce*. [online]. [dostęp 10.07.2015]. Dostępny w Internecie: www.ore.edu.pl.
- Instytut Badań Edukacyjnych (2012), *Raport o stanie edukacji. Kontynuacja przemian*. Warszawa.
- Kamieniecka, M. (2015). *Decyzje edukacyjno-zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych. Raport podsumowujący*. Warszawa.
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej na zlecenie MEN (2011). *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*. Warszawa.
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (2013), *Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie krok po kroku* (2013). Warszawa.
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (2013). *Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość*. Warszawa.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej (2010). *Badania funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*. Warszawa.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu (2005). *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007-2013*. Warszawa
- Newsletter projektu „Transfer doświadczeń w zakresie praktycznego kształcenia zawodowego kompatybilnego z potrzebami gospodarki w struktury szkolnego systemu edukacji zawodowej - TraWi” (2015). Halle/Wrocław.
- Niedbał, J. *Nadchodzi renesans szkół zawodowych* [online]. [dostęp 30.06.2015]. Dostępny w Internecie: <http://www.bankier.pl>
- Pawłowski, M. *Kryzys szkolnictwa zawodowego w Polsce*. [online]. [dostęp 30.07.2015]. Dostępny w Internecie: <http://www.elektro.info.pl/artykul/id6043,kryzys-szkolnictwa-zawodowego-w-polsce>.
- Pfeiffer, A. (red) (2013). *Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość*. Warszawa.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Dz.U. nr 82, poz. 537.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu. Dz.U. nr 244 poz. 1626.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach. Dz.U. z 2012 r., poz. 184.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 7 lutego 2012 roku w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych. Dz.U. z 2012 r., poz. 204.
- Stasiak, J. (2011). *System edukacji wobec wyzwań rynku pracy w Polsce* „Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica” nr 248.
- Szyszka, M. (2010). *Edukacja w Polsce – konieczność reformy i nowe wyzwania*, *Rocznik Nauk Społecznych*, tom 2 (38).
- UNDP (Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju) „W trosce o pracę” *Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004* (2004). Warszawa.
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Dz.U. 1991 Nr 95 poz. 425.
- Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw. Dz.U. Nr 205, poz. 1206.
- Zawarte w tekście wypowiedzi bez oznaczonego źródła pochodzą z wywiadów przeprowadzonych przez autorkę w okresie VI-IX 2015 roku.

