



ANALIZA PORÓWNAWCZA SYSTEMU EDUKACJI ZAWODOWEJ I DUALNEJ

Raport końcowy.

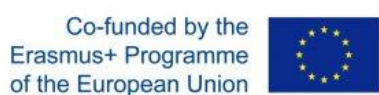
Zalety i wady poszczególnych systemów oraz identyfikacja możliwości ich poprawy (rekomendacje ogólne).

Spis treści

Wprowadzenie.

Kontekst polityki UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach projektu.....	str. 4
1. Instytucje publiczne odpowiedzialne za kształcenie w miejscu pracy.....	str. 7
2. Instytucje VET jako ważni gracze na rynku pracy.....	str. 9
3. Istnienie ram prawnych dotyczących WBL	str. 14
4. Finansowanie uczenia się w miejscu pracy	str. 17
5. Wykładowcy WBL i szkolenia wykładowców WBL	str. 19
6. Dialog społeczny i zaangażowanie odpowiednich interesariuszy	str. 23
7. Zaangażowanie organizacji branżowych, pracodawców i ich organizacji	str. 25
8. Zaangażowanie firm i ustalenia umowne.....	str. 26
9. Krajowe, regionalne i lokalne aspekty WBL.....	str. 33
10. Autonomia instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego.....	str. 35
11. Zachęty na poziomie krajowym, instytucjonalnym i indywidualnym	str. 35
12. Promocja WBL.....	str. 37
13. Zachęcenie uczniów do podejmowania WBL.....	str. 38
14. Wsparcie uczniów w zakresie WBL.....	str. 40
15. Zaangażowanie rodziców	str. 42
16. Standardy/program/program, dokumenty pomocnicze, wytyczne	str. 43
17. Czas spędzony w firmie	str. 46
18. Wynagradzanie studentów za pracę w ramach WBL.....	str. 47
19. Kontynuacja działań związanych z zatrudnieniem absolwentów WBL.....	str. 48
20. WBL w kontekście uczenia się przez całe życie	str. 49
21. Istnienie baz danych, narzędzi mapowania lub badań dotyczących WBL	str. 50
22. Cyfryzacja w WBL.....	str. 51
23. Projekty krajowe i finansowane przez UE oraz współpraca międzynarodowa w zakresie WBL 39.....	str. 51

24. Badania skoncentrowane na WBL prowadzone przez UE i organizacje międzynarodowe.....	str. 54
25. Statystyki dotyczące wdrażania WBL na poziomie krajowym 44	str. 57
Wnioski.....	str. 59
Aneksy	str. 66



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

Wprowadzenie. Kontekst projektu dotyczący polityki UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Uczenie się w oparciu o pracę (WBL) jest priorytetem wysokiego szczebla w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET) w Europie. W Konkluzjach z Rygi - średnioterminowym dokumencie politycznym na poziomie europejskim w zakresie VET przyjętym 22 czerwca, 2015 r. podczas łotewskiej prezydencji w Radzie UE, dwa priorytety http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf (Priorytet 1 i Priorytet 5) są związane z rozwojem WBL - promowaniem WBL we wszystkich jego formach i wprowadzaniem systemowych podejść do szkolenia nauczycieli i trenerów VET zarówno w warunkach szkolnych, jak i WBL.

Praktyki zawodowe są silnie wspierane na poziomie europejskim przez Europejski Sojusz na rzecz Praktyk Zawodowych (EAFa), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>, utworzony w 2013 r. Zrzesza on rządy i kluczowe zainteresowane strony w celu wzmocnienia jakości, podaży i ogólnego wizerunku praktyk zawodowych w całej Europie, przy jednoczesnym promowaniu mobilności praktykantów. Cele te są promowane poprzez zobowiązania krajowe i dobrowolne zobowiązania zainteresowanych stron.

W nawiązaniu do zalecenia Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakościowych i skutecznych praktyk zawodowych (2018/C 153/01), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN) promuje koncepcję jakościowych i skutecznych praktyk zawodowych, które prowadzą do połączenia umiejętności związanych z pracą, doświadczenia zawodowego i uczenia się w miejscu pracy oraz kluczowych kompetencji, które ułatwiają młodym ludziom wejście na rynek pracy. Są one częścią formalnego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) i istnieją równolegle z innymi ścieżkami uczenia się w miejscu pracy i/lub ścieżkami zawodowymi, wzmacniając związek między światem pracy a światem kształcenia i szkolenia. Oprócz zapewniania drogi do doskonałości, wysokiej jakości praktyki zawodowe mogą także przyczyniać się do promowania aktywności obywatelskiej i włączenia społecznego poprzez integrowanie na rynku pracy osób z różnych środowisk społecznych i osobistych.

W dniu 1 lipca 2020 r. Komisja Europejska przedstawiła kompleksowy plan naprawy i przygotowania Europy następnej generacji - Europejski program na rzecz umiejętności dla zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności. Wyznaczono w nim ambitne, ilościowe cele w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji siły roboczej. Jego 12 działań koncentruje się na umiejętnościach dla miejsc pracy poprzez współpracę z państwami członkowskimi, przedsiębiorstwami i partnerami społecznymi w celu wprowadzenia zmian, poprzez umożliwienie ludziom podjęcia uczenia się przez całe życie oraz poprzez wykorzystanie budżetu UE jako katalizatora w celu odblokowania publicznych i prywatnych inwestycji w umiejętności ludzi, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9723>.

Obecnie pojawiają się nowe inicjatywy, takie jak europejska przestrzeń edukacyjna, plan działania na rzecz edukacji cyfrowej, wnioski dotyczące zalecenia Rady w sprawie pomostu do miejsc pracy. 24 listopada 2020 r. przyjęto Zalecenie Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności. Dokumenty te odnoszą się do kwestii usprawnienia procesów współpracy europejskiej i wykorzystania wspólnych instrumentów, modernizacji systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, aby w równym stopniu wspierały młodzież i dorosłych, osoby pracujące i bezrobotne. Inne ważne aspekty to dostosowanie do zmieniającego się świata pracy i umiejętności, uwzględnienie przemian cyfrowych i ekologicznych, podkreślenie centralnej roli kształcenia i szkolenia zawodowego w procesie uczenia się przez całe życie, przy zwiększeniu przejrzystości i przenikalności ścieżek edukacyjnych oraz zacieśnienie współpracy między sektorami i poziomami kształcenia i szkolenia. Szczególny nacisk kładzie się na wysokiej jakości oferty kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym na przyuczanie do zawodu i uczenie się poprzez praktykę zawodową (WBL). Wezwano również do uproszczenia zarządzania na poziomie UE, które obejmuje ramy monitorowania pozwalające ocenić postępy w realizacji określonych celów. Państwa członkowskie są proszone o określenie własnych zestawów wskaźników i celów służących ilościowemu i jakościowemu monitorowaniu wyników ich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Ponadto, rok 2020 zamyka obecny cykl polityki europejskiej współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach procesu kopenhaskiego, a niemiecka prezydencja Unii Europejskiej wniosła istotny wkład w przygotowanie **Deklaracji z Osnabrück**, przyjętej 30 listopada 2020 r. Po Konkluzjach z Rygi (które wyznaczyły priorytety UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2015-2020), Deklaracja z Osnabrück jest nowym średnioterminowym dokumentem politycznym na poziomie europejskim w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Ma ona na celu wzmocnienie procesu współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz określenie zestawu konkretnych działań priorytetowych na najbliższe pięć lat.

Tak więc, zgodnie ze wszystkimi kluczowymi dokumentami polityki UE w zakresie VET, ścisłe powiązania pomiędzy sektorami edukacji i zatrudnienia pozostają priorytetem na najwyższym poziomie w następnym okresie planowania. **Z tego powodu wyniki projektu IDES są istotne również w perspektywie długoterminowej w kontekście europejskim. Te wyniki i wnioski zachęcają do dalszego rozwoju WBL na poziomie krajowym i przyczyniają się do podniesienia jakości WBL oraz współpracy zainteresowanych stron, jednocześnie promując współpracę transnarodową i wymianę dobrych praktyk.**

Konsorcjum projektu IDES składa się z czterech krajów - **Łotwy, Polski, Słowacji i Słowenii** - o różnych systemach kształcenia i szkolenia zawodowego i różnej historii wprowadzania i realizacji praktyk zawodowych (system dualny, uczenie się w oparciu o pracę).

Według europejskiej bazy danych CEDEFOP dotyczącej systemów praktyk zawodowych (dalej - baza danych CEDEFOP), <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes>, dla wszystkich czterech partnerów

Konsorcjum praktyki zawodowe są stosunkowo nowym zjawiskiem. Na Łotwie i w Słowenii WBL jest alternatywną ścieżką dla zwykłego szkolnego programu kształcenia i szkolenia zawodowego, podczas gdy na Słowacji i w Polsce system dualny wydaje się być w większym stopniu zintegrowany z procesem szkolenia. W Słowenii kluczowa odpowiedzialność spoczywa na pracodawcach, a w Polsce duże znaczenie ma rola cechów rzemieślniczych.

Na Słowacji system kształcenia dualnego został wprowadzony w 2015 r. w ustawie o kształceniu i szkoleniu zawodowym. Jest to nowy tryb nauki w ramach dostępnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie ISCED 3 i 4, który wymaga szeroko zakrojonej edukacji praktycznej w zakładach pracy pracodawców. Ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym wymaga, aby uczniowie uczestniczący w Systemie Kształcenia Dualnego podejmowali znaczną część kształcenia praktycznego bezpośrednio w miejscu pracy pracodawcy (co najmniej 50% wszystkich godzin nauki ma być podejmowanych w miejscu pracy pracodawcy). Ustawa wymaga również zawarcia umowy pomiędzy uczniami a pracodawcą, jednak uczniowie nie stają się pracownikami, lecz formalnie pozostają uczniami swojej szkoły. Ponadto ustawa czyni **pracodawców wyłącznie odpowiedzialnymi** za organizację, jakość i treść kształcenia praktycznego oraz nakłada na nich obowiązek ponoszenia wszelkich wydatków związanych z finansowaniem kształcenia praktycznego, w tym wynagrodzeń uczniów. **Jest to szczególnie ważny aspekt i zasługuje na uwagę**, ponieważ w wielu krajach motywacja pracodawców pozostaje wyzwaniem, z którym należy się zmierzyć. Program praktyk zawodowych został nowo wprowadzony w roku akademickim 2015/16.

W Polsce w dokumentach krajowych i definicjach roboczych używa się pojęcia **kształcenia dualnego** w odniesieniu do różnych form współpracy szkoły i pracodawców w celu realizacji szkoleń, w tym krótkoterminowych staży lub dłuższych okresów bez umowy między uczniem a pracodawcami. Praktyki zawodowe można uznać za formę praktycznego kształcenia zawodowego, które opiera się na umowie o praktykę zawartej między pracodawcą a uczniem i **w połączeniu ze szkoleniem teoretycznym**, jest prowadzone w celu zdobycia umiejętności i kompetencji opisanych w odpowiednich programach nauczania (tj. zdobycia umiejętności zawodowych wymaganych do pracy w danym zawodzie. Ponieważ zajęcia odbywają się w miejscu pracy, celem jest zastosowanie i pogłębienie wiedzy i umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy. W przypadku szkolnictwa ponadgimnazjalnego nauka zawodu jest organizowana w kontekście ram zatrudnienia młodocianych (przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników. Praktykanci są określani jako "pracownicy młodociani" i muszą mieć ukończone 15 lat, a ich wiek nie powinien przekraczać 18 lat. Na poziomie ponadgimnazjalnym ramy te są dostępne głównie poprzez **trzyletnie programy pierwszego stopnia oferowane przez szkoły branżowe (sektorowe)**. Około 70-80% pracodawców uczestniczących w programie przygotowania zawodowego jest **członkami cechów rzemieślniczych**.

W Słowenii , obecny program praktyk zawodowych jest alternatywną ścieżką kształcenia zawodowego na poziomie średnim II stopnia (poziom 4 EQF), dostępną dla każdego, kto podpisze umowę o praktykę z firmą szkoleniową.

Na Łotwie, system WBL został wprowadzony formalnie w 2015 roku (poprawka do ustawy o kształceniu zawodowym zapewniająca, że program kształcenia i szkolenia zawodowego może być realizowany również w formie WBL). Został on pilotażowo wprowadzony w ograniczonej liczbie instytucji VET w latach 2013/14, a następnie został włączony do głównego nurtu i rozwinięty ze stabilną podstawą prawną począwszy od 2015 roku (wspomniane wcześniej poprawki do ustawy o VET) i 2016 roku, kiedy wprowadzono odpowiednie rozporządzenie Gabinetu Ministrów określające prawa i obowiązki zaangażowanych stron.

W celu określenia zalet i wad tych poszczególnych systemów, porównania różnych środków politycznych w celu sprostania wyzwaniom, a także zaproponowania ogólnych zaleceń dotyczących poprawy systemów, w ramach projektu IDES opracowano matrycę i kwestionariusz oparty na matrycy dla partnerów projektu konsorcjum IDES (matryca i kwestionariusz znajdują się w Załączniku 1 i Załączniku 2 do raportu).

Kwestionariusz składał się z 25 ukierunkowanych pytań (z pod-pytaniami) **w celu zidentyfikowania kluczowych środków politycznych i praktycznych wdrożonych w każdym kraju Konsorcjum w odniesieniu do wprowadzenia i jakości praktyk zawodowych**. W celu zapewnienia jednolitego i kompleksowego podejścia, zarówno **matryca, jak i struktura i treść kwestionariusza zostały najpierw przetestowane wśród konsorcjum i poprawione zgodnie z proponowanymi ulepszeniami**, zanim ostateczna wersja została rozesłana do partnerów w celu wypełnienia.

Analiza kwestionariuszy partnerów konsorcjum wyraźnie pokazuje zaangażowanie ich krajów w rozwiązywanie pojawiających się problemów związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym, przy czym WBL jest jednym z kluczowych narzędzi do osiągnięcia kompetencji opartych na umiejętnościach rynku pracy. Analiza kwestionariuszy **pozwala również na zidentyfikowanie mocnych stron każdego kraju Konsorcjum, jak również możliwości poprawy i rozwoju w niektórych aspektach**, również poprzez potencjalne wykorzystanie doświadczeń innych krajów Konsorcjum.

W niniejszym raporcie informacje i analiza istniejącej sytuacji w każdym kraju są uporządkowane **zgodnie z pytaniami** zawartymi w kwestionariuszu, **co pozwala na uzyskanie przeglądu sytuacji w danej kwestii we wszystkich czterech krajach i umożliwia zidentyfikowanie skutecznych podejść lub najlepszych praktyk, które mogą być promowane i potencjalnie dzielone z innymi partnerami**.

1. Instytucje publiczne odpowiedzialne za kształcenie w miejscu pracy

We wszystkich krajach Konsorcjum ministerstwem odpowiedzialnym za WBL jest **Ministerstwo Edukacji**, a także **zazwyczaj agencja podlegająca ministerstwu lub instytucja partnerska**, w szczególności **w odniesieniu do opracowywania programów nauczania lub zmiany programów nauczania w celu wdrożenia WBL**. Typowe jest również to, że prace ministerstw nad WBL rozpoczęły się od **pewnych faz** przygotowawczych dotyczących ogólnych kwestii związanych z edukacją i zgodnością z rynkiem pracy, zanim WBL została wprowadzona jako główne działanie mające podstawy prawne. Prace te są **często związane z krajowymi**

ramami kwalifikacji, <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf>. Jest to bardzo widoczne w przypadku Słowacji i Polski. W Słowenii **rola izb była kluczowa** w promowaniu i wdrażaniu WBL. Podjęto również kilka innych działań wstępnych lub przygotowawczych. Na przykład na Łotwie wprowadzono fazę pilotażową z dobrowolnym udziałem sześciu instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego w celu przetestowania podejść WBL, zanim opracowano i wprowadzono przepisy dotyczące WBL w 2016 r., **stosując w ten sposób podejście oddolne**. Również koncepcje WBL opracowano **w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi i innymi właściwymi ministerstwami**, opierając się również na wsparciu **z unijnego projektu programu Erasmus+ dotyczącego rozwoju WBL przez władze publiczne**. Należy zauważyć, że na Łotwie, dzięki wsparciu dwóch kolejnych projektów w ramach programu Erasmus+, nie tylko promowano rozwój WBL na poziomie krajowym, ale jednocześnie realizowano współpracę w zakresie WBL w trzech krajach bałtyckich (Łotwa, Litwa i Estonia).

Na Słowacji kluczowymi instytucjami publicznymi odpowiedzialnymi za wdrażanie WBL są Ministerstwo Edukacji, Nauki, Badań Naukowych i Sportu Republiki Słowackiej oraz Państwowy Instytut Kształcenia Zawodowego (ŠIOV).

Ministerstwo Edukacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego:

- określa system kierunków studiów w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz treści kształcenia i szkolenia zawodowego we współpracy z regionami samorządowymi lub organizacjami zawodowymi,
- opracowuje, we współpracy z organizacjami zawodowymi, normatywy dotyczące wymagań materiałowo-technicznych i przestrzennych oraz modele programów nauczania, które publikuje na swojej stronie internetowej www.siov.sk,
- tworzą dokumenty strategiczne, koncepcyjne i metodologiczne.

Ministerstwo Edukacji przeprowadza wielokrotną weryfikację kompetencji pracodawcy do prowadzenia praktycznej nauki zawodu w systemie kształcenia dualnego na podstawie wniosku pracodawcy, który został odrzucony przez właściwą organizację zawodową.

Państwowy Instytut Kształcenia Zawodowego jest bezpośrednio zarządzaną organizacją Ministerstwa Edukacji, Badań Naukowych i Sportu Republiki Słowackiej. Powstał on z Instytutu Szkolenia Młodzieży, który działał w latach 1991-1994.

Misją ŠIOV jest profesjonalne i metodologiczne zarządzanie średnimi szkołami zawodowymi, tworzenie projektów edukacyjnych, zapewnienie działań zawodowych i pedagogicznych oraz edukacyjnych w rozwiązywaniu problemów średniego szkolnictwa zawodowego. Organizacja pełni funkcję sekretariatu Rządowej Rady Kształcenia i Szkolenia Zawodowego.

W Polsce Ministerstwo Edukacji Narodowej początkowo rozpoczęło prace nad Polską Ramą Kwalifikacji w 2008 r. realizując projekt "Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji". Modernizacja polskich kwalifikacji rozpoczęła się wraz z przyjęciem ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Polegała ona na przyjęciu wspólnych zasad dotyczących

kwalfikacji w różnych obszarach. Na zintegrowany system składają się z jednej strony te elementy, które już istnieją w polskim życiu społeczno-gospodarczym, z drugiej strony nowe instrumenty umożliwiające skuteczną integrację całego systemu, z których najważniejsze to Polska Rama Kwalifikacji (PQF), <https://prk.men.gov.pl/en/1en/> oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK), <https://prk.men.gov.pl/en/2en/>, w którym wszystkie kwalifikacje są ujęte w zintegrowanym systemie.

Wszystkie kwalifikacje włączone do zintegrowanego systemu są również przypisane do poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji (poziom PQF). Po licznych konsultacjach społecznych i zakończeniu prac grup roboczych tworzonych przez różnych ekspertów udało się opracować ostateczną wersję dokumentu. Obecnie dokument ten łączy doświadczenia przedstawicieli świata edukacji i rynku pracy, dzięki czemu PQF może stanowić dobrą podstawę do określania poziomów kwalifikacji w systemie obejmującym kwalifikacje uzyskiwane zarówno w edukacji formalnej i pozaformalnej, jak i w wyniku uczenia się nieformalnego.

W Słowenii za wdrażanie WBL odpowiedzialne jest Ministerstwo Edukacji, Nauki i Sportu. Ministerstwo częściowo finansuje **izby w celu akredytacji firm szkoleniowych i wdrożenia systemu praktyk w firmach**. Firmy te są również częściowo finansowane przez Ministerstwo Rozwoju Gospodarczego i Technologii. Narodowy Instytut VET (CPI) jest **odpowiedzialny za opracowanie standardów szkoleniowych i oferuje wsparcie dla szkół**.

Na Łotwie Ministerstwo Edukacji i Nauki jest odpowiedzialne za podstawy prawne (rozporządzenie Gabinetu Ministrów) dotyczące organizacji i wdrażania WBL. Ministerstwo opracowało również Wytyczne do wdrażania WBL, aby ułatwić wspólne zrozumienie i podejście wśród zaangażowanych stron oraz zapewnić praktyczne wsparcie. WBL jest wdrażana w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, radami ekspertów branżowych, pracodawcami, Narodowym Centrum Edukacji (VISC) w zakresie standardów oraz Państwową Służbą Zapewnienia Jakości (IKVD) w zakresie licencjonowania i akredytacji programów, jak również w zakresie gromadzenia danych dotyczących studentów WBL oraz instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oferujących WBL w określonych programach/kwalifikacjach. W celu zapewnienia szerszego zaangażowania pracodawców, w obecnym okresie planowania 2014-2020 wdrożono projekt Europejskiego Funduszu Społecznego na poziomie krajowym w ramach celu szczegółowego EFS 8.5.1., powierzając zarządzanie nim rządowemu partnerowi społecznemu - Konfederacji Pracodawców Łotwy.

2. Instytucje VET jako ważni gracze na rynku pracy.

Na Słowacji istnieje wiele instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oferujących kształcenie zawodowe do poziomu 4 EQF - szkoły publiczne (średnie szkoły zawodowe - SVS) - szkoły państwowe, szkoły prywatne i szkoły kościelne.

- **Programy ISCED 3A** (kształcenie zawodowe na poziomie szkoły średniej II stopnia) - mogą być zakończone świadectwem odbycia praktyki zawodowej lub egzaminem maturalnym, lub obydwoma.

- **Programy ISCED 3C** (kształcenie zawodowe na poziomie średnim) - mogą być zakończone certyfikatem praktyk zawodowych.
- **Programy ISCED 4A** (edukacja pomaturalna) - pomaturalne kształcenie kwalifikacyjne.

Jeśli chodzi o właścicieli/fundatorów, są nimi: 1) samorządy regionalne, które są odpowiedzialne za zakładanie szkół państwowych; 2) kościół jest odpowiedzialny za zakładanie szkół kościelnych; 3) szkoły prywatne są zakładane przez osoby prywatne, urzędy okręgowe. W zakresie nadzoru i finansowania - szkoły państwowe są finansowane z budżetu państwa; szkoły kościelne i prywatne są również finansowane z budżetu państwa, ale mogą pobierać czesne. Nadzór sprawuje założyciel szkoły średniej i władze państwowe. **Sami pracodawcy nie zapewniają formalnie uznawanych kwalifikacji.**

W Polsce w 2017 roku, w odpowiedzi na potrzeby gospodarki, rozpoczęto reformę szkolnictwa zawodowego. W szkolnictwie średnim (wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie do 4 EQF) przyjęto nowy system szkolny, obejmujący: 3-letnią branżową szkołę I stopnia (branżową) - 2-letnią branżową szkołę II stopnia (branżową) oraz 5-letnią branżową szkołę II stopnia. Uporządkowano klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego i przyporządkowano poszczególne zawody do 32 obszarów (sektorów) kształcenia, na przykład: administracyjno-usługowego, budowlanego, elektrotechnicznego i elektronicznego, mechanicznego oraz górniczo-hutniczego, rolniczo-leśnego z ochroną środowiska, turystyczno-gastronomicznego, medyczno-społecznego i artystycznego (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2019 r. poz. 391), zgodne z <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches/poland>

Nowa podstawa programowa została opracowana dla wszystkich zawodów i 2 kwalifikacji. Program nauczania dla każdego zawodu zawiera: efekty uczenia się wspólne dla wszystkich zawodów, efekty uczenia się wspólne dla zawodów w ramach obszaru (sektora), efekty uczenia się właściwe dla jednej lub dwóch kwalifikacji. **Każda kwalifikacja jest przypisana do określonego poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji składającej się z ośmiu poziomów.** Każdy z nich jest opisany za pomocą ogólnych stwierdzeń charakteryzujących wymagania dotyczące wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które należy spełnić. **Potwierdzenie kwalifikacji odbywa się poprzez przystąpienie do egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną.**

Oprócz tego typu placówek funkcjonują również szkoły specjalne przysposabiające do pracy - trzyletnie szkoły ponadpodstawowe dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim i znacznym oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi. Program nauczania składa się z dwóch komponentów: kształcenia ogólnego, w ramach którego uczniowie utrwalają i poszerzają zdobyte dotychczas wiadomości i umiejętności, oraz przysposobienia do pracy, czyli kształtowania właściwych postaw wobec pracy. **Głównym celem kształcenia jest przygotowanie młodzieży do pełnienia ról społecznych oraz do samodzielnego i aktywnego życia oraz pracy w warunkach chronionych.**

W ramach kształcenia w szkole zawodowej organizowane są również **klasy patronackie przez przedsiębiorców, tworzone zgodnie z potrzebami firm**: np. Opel Manufacturing Poland (profil mechatronik, klasa utworzona w 2016 r., pierwsi absolwenci w 2019 r.), Volkswagen Poznań/Gestamp Polska (profil mechanik precyzyjny, klasa utworzona w 2016 r., pierwszych 12 uczniów absolwentów w 2019 r.).

3-LETNIE SPECJALNE SZKOŁY ZAWODOWE - poziom 3 ERK. Instytucje odpowiedzialne: Podmioty samorządowe gminy/ Podmioty samorządowe miasta na prawach powiatu/ Podmioty samorządowe powiatu/ Podmioty samorządowe województwa. Nadzór. Organ prowadzący: Ministerstwo Edukacji Narodowej; Kuratoria oświaty na szczeblu lokalnym; Jednostki samorządu terytorialnego gminy/miasta na prawach powiatu/, jednostki samorządu terytorialnego powiatu/, jednostki samorządu terytorialnego województwa. Przystosowanie do pracy - w ramach tych zajęć uczniowie są przygotowani do nabywania umiejętności praktycznych i wykonywania czynności w przykładowych obszarach: gospodarstwo domowe, prace ogrodowe, rękodzielnictwo. Finansowanie ze środków publicznych - subwencja ogólna (subwencja oświatowa) z budżetu państwa; dotacja z budżetu samorządu terytorialnego (instytucje te mogą być finansowane przez: jednostki samorządu gminy/ jednostki samorządu miasta na prawach powiatu/ jednostki samorządu powiatu/ jednostki samorządu województwa)

3-LETNIA BRANŻOWA (SEKTOROWA) SZKOŁA I STOPNIA. Wcześniej ten typ szkoły nazywany był zasadniczą szkołą zawodową. Zasadnicze szkoły zawodowe zostały zlikwidowane z dniem 31 sierpnia 2019 r. na podstawie reformy systemu oświaty z 2017 r. **Zastąpiła je 3-letnia branżowa (sektorowa) szkoła I stopnia**. Pierwsi uczniowie ukończą branżową szkołę I stopnia w 2020 r., z poziomem 3 ERK. Polska Rama Kwalifikacji (PQF) to system odniesienia dla kwalifikacji nadawanych w Polsce. W ramach PQF wyróżnia się 8 poziomów. Każdy z nich opisany jest za pomocą ogólnej charakterystyki zakresu i złożoności wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wymaganych od osób z danym poziomem kwalifikacji. **W PQF uwzględniono typowe charakterystyki kwalifikacji nadawanych w szkolnictwie ogólnym, zawodowym i wyższym**. Polska Rama Kwalifikacji umożliwia odniesienie polskich kwalifikacji do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji (EQF), a poprzez EQF do poziomów kwalifikacji w poszczególnych krajach UE.

Szkoła realizuje podstawę programową kształcenia ogólnego i zawodowego. Podstawa programowa kształcenia ogólnego w tym typie szkoły określona jest w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej.

I tak, kształcenie zawodowe odbywa się na poziomie robotniczym lub czeladniczym (zawodowym), w zależności od instytucji prowadzącej szkołę. Ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej potwierdzone jest dyplomem. Absolwent otrzymuje jedynie **świadectwo potwierdzające posiadanie wykształcenia ogólnego na poziomie podstawowym**. Kwalifikacje zawodowe można uzyskać poprzez zdanie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie przeprowadzanego przez **Okręgowe Komisje Egzaminacyjne** lub zdanie egzaminu czeladniczego organizowanego przez **cechy rzemieślnicze**. Absolwent uzyska: **dyplom**

potwierdzający kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, dyplom zawodowy po ukończeniu oddziału I stopnia (branżowego) lub świadectwo czeladnicze.

Reforma szkolnictwa wprowadziła z dniem 1 września 2019 r. możliwość **odbywania praktyk uczniowskich** przez uczniów **w branżowej (sektorowej) szkole I stopnia**. Mają one na celu **zdobycie doświadczenia i umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy w rzeczywistych warunkach pracy na podstawie umowy zawartej pomiędzy uczniami a pracodawcą**. Podmiot przyjmujący ucznia na praktykę zobowiązany jest do **zapewnienia uczniowi bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania praktyki na zasadach określonych w ustawie - Kodeks pracy**. Okres odbywania przez studenta praktyki wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Koszty świadczenia pieniężnego wypłacanego studentowi przyjętemu na praktykę studencką pracodawca może zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu. Wzmocniono również współpracę pracodawca - uczeń - szkoła w zakresie kształcenia uczniów branżowych (branżowych) szkół I stopnia będących młodocianymi pracownikami. Zaproponowano, aby zakłady pracy zatrudniały uczniów w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu.

2-LETNIA SZKOŁA BRANŻOWA DRUGIEGO STOPNIA (SEKTOROWA). Poziom 4 ERK. W wyniku reformy edukacji utworzenie tego typu szkoły następuje z dniem 1 września 2020 r. Branżowa (sektorowa) szkoła II stopnia jest **naturalną opcją dla tych uczniów, którzy ukończyli branżową (sektorową) szkołę I stopnia**. Kształcenie w takiej placówce będzie kontynuacją kwalifikacji z poprzedniej szkoły. Najważniejszym aspektem szkoły branżowej II stopnia jest **możliwość przystąpienia do egzaminu maturalnego**, a to wiąże się z możliwością podjęcia studiów wyższych. Warunkiem przystąpienia do egzaminu jest kontynuacja nauki po branżowej szkole I stopnia. Po ukończeniu szkoły II stopnia absolwent uzyskuje: **dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie; dyplom zawodowy po zdaniu egzaminu z zakresu drugiej kwalifikacji, licencjat**.

5-LETNIE TECHNIKUM ZAWODOWE, EQF poziom 4. Organ prowadzący: Ministerstwo Edukacji Narodowej. Wiele średnich szkół technicznych jest resortowych (podległych ministerstwom odpowiednich branż), a **niektóre są zakładane przy większych firmach**. Kuratoria oświaty na poziomie lokalnym; jednostki samorządu gminy/miasta na prawach powiatu/jednostki samorządu powiatu/jednostki samorządu województwa. Finansowanie ze środków publicznych: subwencja ogólna z budżetu państwa; dotacja z budżetu jednostki samorządu terytorialnego. Nauka w technikum **trwa pięć lat** i kończy się, podobnie jak w liceum, egzaminem dojrzałości oraz dodatkowo uzyskaniem dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Absolwent uzyska: **dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie; dyplom zawodowy po zdaniu egzaminu z drugiej kwalifikacji; tytuł licencjata**.

Reforma szkolnictwa wprowadziła z dniem 1 września 2019 roku **możliwość odbywania praktyk uczniowskich dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych**. Mają one na

celu zdobycie doświadczenia i umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy w rzeczywistych warunkach pracy na podstawie umowy zawartej pomiędzy uczniami a pracodawcą. Podmiot przyjmujący ucznia na staż zobowiązany jest do zapewnienia uczniowi bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu na zasadach określonych w ustawie - Kodeks pracy. **Okres odbywania przez studenta praktyki wlicza się do okresu zatrudnienia**, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Koszty świadczenia pieniężnego wypłacanego studentowi przyjętemu na praktykę studencką pracodawca może zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu.

Wszystkie powyższe dane są według *Edukacja w roku szkolnym 2018/2019*, Statystyka Polska, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa, Gdańsk 2019, Kształcenie i szkolenie zawodowe przyszłością pracy: Polska, CEDEFOP REFERNET PERSPEKTYWY TEMATYCZNE2020 (https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2020/vocational_education_training_future_work_Poland_Cedefop_ReferNet.pdf)

Systemy kształcenia i szkolenia zawodowego starają się sprostać wyzwaniom gospodarki narodowej i rynku pracy. W Polsce największy niedobór pracowników występuje: w branży budowlanej (np. betoniarz, murarz, tynkarz, operator maszyn), w branży produkcyjnej (np. spawacz, elektryk, operator maszyn CNC), w branży transportowej (np. logistyk, mechanik samochodowy, kierowca), w branży gastronomicznej (np. kucharz, piekarz, szef kuchni, cukiernik), w branży medycznej i opiekuńczej (min. pielęgniarka, lekarz), w branży usługowej (np. fryzjer, kosmetyczka), w branży finansowej (np. księgowy, specjalista ds. rachunkowości).

W Słowenii istnieją następujące rodzaje instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego: szkoły zawodowe II stopnia oferujące programy zawodowe II stopnia na poziomie EQF 4 przez 3 lata; zasadniczo państwowe, nadzorowane przez Ministerstwo Edukacji, Nauki i Sportu, z **minimum 24 tygodniami WBL w przedsiębiorstwach, możliwe jest posiadanie umowy o praktykę z 56 tygodniami WBL w przedsiębiorstwach.** Średnie szkoły zawodowe oferujące programy techniczne na poziomie EQF 4 przez 4 lata, nadzorowane przez Ministerstwo Edukacji, Nauki i Sportu, **minimum 4 tygodnie WBL w przedsiębiorstwach.** Średnie szkoły zawodowe oferujące programy techniczne na poziomie EQF 4, trwające 2 lata, nadzorowane przez państwo, przez Ministerstwo Edukacji, Nauki i Sportu, **minimum 2 tygodnie WBL w przedsiębiorstwach.**

Na Łotwie programy kształcenia zawodowego na poziomie średnim są zasadniczo realizowane przez "profesionālā vidusskola" i "tehnikums" i prowadzą zarówno do uzyskania dyplomu kształcenia zawodowego na poziomie średnim, jak i kwalifikacji zawodowych na poziomie 4 ERK. Programy kształcenia zawodowego na poziomie 3 EQF (arodizglītība) są oferowane przez "arodskola" (stosunkowo ograniczona liczba szkół i programów tego typu) i prowadzą do uzyskania świadectwa kształcenia zawodowego i kwalifikacji zawodowych na poziomie 3 EQF. Programy te nie uprawniają do podjęcia studiów wyższych (tertiary). Kształcenie w miejscu pracy może być realizowane na Łotwie na poziomie 2-4 EQF. Obecnie prowadzone są konsultacje w sprawie wprowadzenia WBL również na poziomie 5 ERK.

3. Istnienie ram prawnych dotyczących WBL

We wszystkich czterech krajach istnieją solidne ramy prawne dla WBL. Zmiany te są stosunkowo niedawne.

Na Słowacji ustawa nr 61/2015 31.03.2015. Ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz o zmianach w niektórych ustawach" (**dalej - VET Act SK**), z poprawkami z 14. 06. 2018 r. była kluczowym dokumentem prawnym w odniesieniu do WBL. Ustawa ta reguluje kształcenie zawodowe w średniej szkole zawodowej; typy średnich szkół zawodowych; praktyczną naukę zawodu; dualny system kształcenia; weryfikację zdolności pracodawcy do prowadzenia praktycznej nauki zawodu w dualnym systemie kształcenia; regulację wzajemnych praw i obowiązków ucznia, średniej szkoły zawodowej i pracodawcy w zakresie praktycznej nauki zawodu; zabezpieczenie materialne i finansowe ucznia; koordynację kształcenia zawodowego na potrzeby rynku pracy.

W Polsce obowiązuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2019 r. poz. 391). **W 2017 r. w Polsce w odpowiedzi na potrzeby gospodarki rozpoczęto reformę szkolnictwa zawodowego.** W szkolnictwie ponadgimnazjalnym (wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie do 4 EQF) przyjęto nowy system szkolny, obejmujący: **3-letnią branżową szkołę I stopnia (branżową), 2-letnią branżową szkołę II stopnia (branżową) oraz 5-letnią branżową szkołę II stopnia.** Uporządkowano klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego, a poszczególne zawody przyporządkowano do 32 obszarów (sektorów). USTAWA z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji została znowelizowana 13 grudnia 2019 r. **Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)** to zbiór rozwiązań dotyczących ustanawiania, nadawania i zapewniania jakości tych kwalifikacji, które zostały włączone do ZSK. Ustawa określa m.in. Polską Ramę Kwalifikacji oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji.

Polska Rama Kwalifikacji (PQF) to system odniesienia dla kwalifikacji nadawanych w Polsce. W ramach KRK wyróżnia się 8 poziomów. Każdy z nich jest opisany za pomocą ogólnej charakterystyki zakresu i złożoności wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wymaganych od osób posiadających dany poziom kwalifikacji. W PQF uwzględniono typowe charakterystyki kwalifikacji nadawanych w szkolnictwie ogólnym, zawodowym i wyższym. Polska Rama Kwalifikacji umożliwia odniesienie polskich kwalifikacji do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji (EQF), a poprzez EQF do poziomów kwalifikacji w poszczególnych krajach UE. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. przedstawia charakterystyki drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowe dla kwalifikacji ogólnych - poziomy 1-4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. przedstawia charakterystyki drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowe dla kwalifikacji zawodowych - poziomy 1-8. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148, 1078), która wymienia miejsca, w których może odbywać się praktyka zawodowa (art. 120 ust. 1) oraz podmioty, które mogą zawierać umowy o praktykę zawodową (art. 120 ust. 5) - Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. prawo oświatowe, Dz. U. z 2019 r. poz. 1148 i 1078.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019 r. poz. 391) - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. 2019 poz. 391

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 1996 nr 60 poz. 278) - Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, Dz.U. 1996 nr 60 poz. 278.

W Słowenii Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju/ Ustawa o kształceniu zawodowym i profesjonalnym z 13.07.2006, ostatnie zmiany 19.07.2019 oraz Zakon o vajeništvu/ Ustawa o praktykach zawodowych z 19.05.2017.

Na Łotwie w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 30 listopada 2015 r. Państwowa Agencja Rozwoju Edukacji (VIAA) wraz z czterema partnerami współpracy - Łotewską Konfederacją Pracodawców (LDDK), Łotewską Konfederacją Wolnych Związków Zawodowych (LBAS), Edukacji (VISC) oraz Państwową Służbą ds. Jakości Edukacji (IKVD) realizowała projekt EFS "Nozaru kvalifikāciju sistēmas izveide un profesionālās izglītības pārstrukturizācija" (Rozwój Sektorowego Systemu Kwalifikacji oraz poprawa efektywności i jakości kształcenia zawodowego), 2010/0274 / 1DP / 1. 2.1.1.1 / 10 / IPIA / VIAA / 001), (**dalej - Projekt 1.2.1.1.1**). Celem projektu była poprawa jakości i efektywności kształcenia i szkolenia zawodowego zgodnie z potrzebami rozwojowymi sektorów gospodarki poprzez restrukturyzację kształcenia i szkolenia zawodowego, ustanowienie sektorowego systemu kwalifikacji, badanie sektorów gospodarki, opracowanie lub poprawę podstawowych standardów zawodowych i wymagań kwalifikacyjnych dla specjalizacji, a także za opracowanie systemu zapewniającego uznanie umiejętności nabytych poza edukacją formalną. **Rezultaty Projektu 1.2.1.1 zostały następnie przełożone na odpowiednie regulacje prawne i posłużyły jako podstawa do dalszego wspólnego rozwoju edukacji i rynku pracy, w tym WBL.** Zmiany w ustawie o kształceniu i szkoleniu zawodowym z 2015 r. wprowadziły pojęcie WBL. Przed zmianami z 2015 roku WBL nie było odniesień w prawodawstwie. Wcześniej podejścia WBL były pilotowane w ograniczonej liczbie instytucji VET w latach 2013/14 i później, a dopiero po przetestowaniu zostały włączone do głównego nurtu i rozwinięte w oparciu o stabilną podstawę prawną. **Rozporządzenie Gabinetu Ministrów z dnia 15 lipca 2016 r. nr 484** "Procedury organizacji i realizacji uczenia się w miejscu pracy", <http://likumi.lv/ta/id/283680-kartiba-kada-organize-un-isteno-darba-vide-balstitas-macibas> (Rozporządzenie nr 484) jest rozporządzeniem parasolowym (nadrzędnym), określa: WBL jest formą realizacji programu kształcenia i szkolenia zawodowego; 25% programu kształcenia i szkolenia zawodowego realizowanego w przedsiębiorstwie (z wyłączeniem praktyki kwalifikacyjnej; indywidualny plan nauki dla uczniów; umowę o pracę lub umowę stypendialną pomiędzy przedsiębiorstwem a uczniem; prawa i obowiązki Sektorowych Rad Ekspertów, szkoły kształcenia i szkolenia zawodowego, przedsiębiorstwa, ucznia; wymagania wobec trenerów WBL w przedsiębiorstwie (np. kompetencje pedagogiczne); obowiązki Sektorowych Rad Ekspertów - promocja WBL, upowszechnianie informacji, doradztwo i rekomendacje w zakresie realizacji, ocena realizacji WBL, a także pomoc w zakresie wyboru przedsiębiorstw do WBL.

Rozporządzenie Gabinetu Ministrów 15 lipca 2016 r. nr 483 "Rozporządzenie w sprawie realizacji Programu Operacyjnego "Wzrost i zatrudnienie" 8.5.1 cel szczegółowy "Zwiększenie liczby wykwalifikowanych uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez ich udział w praktykach uczenia się lub szkolenia w miejscu pracy w przedsiębiorstwie", <http://likumi.lv/ta/id/283736-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-8-5-1-specifiska-atbalsta-merka-palielinat-kvalificetu-profesionalas-izglitibas-i...>

Obecnie kluczowym instrumentem polityki w zakresie promowania i wdrażania praktyk zawodowych jest projekt EFS "On the participation of VET learners in apprenticeships and training in companies" (dalej - projekt SAM 851), <http://www.lddk.lv/projekts/darba-vide-balstibas-macibas/>, realizowany przez Konfederację Pracodawców Łotwy. W ramach projektu SAM 851 zainwestowano również w rozwój regionalnych stowarzyszeń w celu promowania praktyk zawodowych wśród pracodawców we wszystkich częściach kraju. Normy Rozporządzenia nr 483 nie mogą być sprzeczne z nadrzędnym Rozporządzeniem nr 484.

W czerwcu 2017 r. Ministerstwo Edukacji i Nauki opracowało "**Wytyczne w sprawie organizacji i wdrażania WBL**" w celu zapewnienia wspólnych zasad i wsparcia metodologicznego dla partnerów zaangażowanych w realizację WBL. Jest to zalecenie na poziomie krajowym dla różnych grup docelowych zaangażowanych w realizację WBL i nie jest prawnie wiążące. Oferuje on również wyjaśnienia dotyczące stosowania ram prawnych.

2 sierpnia 2019 r. dokonano zmian w **uproszczonej metodologii kosztów** (z dnia 26 czerwca, 2017 r.) stosowanej w ramach projektu PO 851 w zakresie zwiększenia wsparcia dla przedsiębiorstw zaangażowanych w praktyki szkoleniowe w ramach work-based learning w zakresie zapewnienia opiekunów, jak również, zwiększenia wsparcia dla instytucji edukacyjnej w zakresie realizacji płatności oraz gromadzenia i przechowywania dokumentacji potwierdzającej wydatki uczniów zaangażowanych w projekt. 16 października 2018 r. w projekcie OP 8.5.1. zatwierdzono uproszczoną metodologię kosztów środków ochrony indywidualnej, ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków oraz kosztów szczepień. W przyszłości planowane jest wprowadzenie kolejnych zmian, zastosowanie metodologii do nowych kwalifikacji. Rekomendacje na poziomie krajowym dla różnych grup docelowych zaangażowanych w realizację WBL poprzez projekt PO 851.

W odniesieniu do podstawy prawnej WBL na Łotwie zastosowano podejście oddolne. Faza pilotażowa została wprowadzona w 2013 r. z udziałem sześciu instytucji VET w celu przetestowania podejść WBL, zanim ustawodawstwo WBL zostało opracowane i wprowadzone w 2016 r. Również koncepcje WBL opracowano w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi i innymi właściwymi ministerstwami, opierając się również na wsparciu w ramach projektu programu UE Erasmus+ dotyczącego rozwoju WBL przez władze publiczne.

4. Finansowanie kształcenia w miejscu pracy

Mechanizmy finansowe w WBL są **kluczową kwestią**. Źródła i mechanizmy są bardzo zróżnicowane, **mogą być pokrywane ze środków prywatnych lub publicznych, wspólnych środków publicznych i prywatnych, współfinansowanych przez UE, przez poszczególne firmy, izby, stowarzyszenia zawodowe i inne podmioty**. Również w przypadku czterech krajów konsorcjum podejścia są dość zróżnicowane.

Na Słowacji źródłem pokrycia kosztów WBL jest budżet państwa, Europejski Fundusz Społeczny oraz Europejskie Fundusze Strukturalne i Inwestycyjne (ESIF), - w ramach Narodowego Projektu Kształcenia Dualnego (**zwanego dalej NP DE SK**) zatytułowanego "Kształcenie Dualne i Zwiększanie Atrakcyjności i Jakości Kształcenia Zawodowego" (projekt jest zarządzany przez organizację ŠIOV).

Finansowanie pracodawców kształcenia zawodowego odbywa się z budżetu państwa (poprzez wkład na zapewnienie praktycznego nauczania w systemie kształcenia dualnego z rozdziału budżetu **Ministerstwa Edukacji**). **Składka na zapewnienie praktycznej nauki zawodu w systemie kształcenia dualnego** jest realizowana zgodnie z § 21a ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym **SK**. Pracodawca, który prowadzi praktyczną naukę zawodu w systemie kształcenia dualnego, otrzymuje wkład na zapewnienie praktycznej nauki zawodu w systemie kształcenia dualnego (dalej zwany "wkładem") z pozycji budżetowej Ministerstwa Edukacji, Nauki, Badań Naukowych i Sportu Republiki Słowackiej Edukacja").

Prawo do dodatku przysługuje: małemu przedsiębiorcy lub średniemu przedsiębiorcy w wysokości 1.000 euro, pracodawcy, który w roku szkolnym zapewnił uczniowi praktyczną naukę zawodu w wymiarze powyżej 400 godzin - w wysokości 700 euro lub pracodawcy, który w roku szkolnym zapewnił uczniowi praktyczną naukę zawodu w wymiarze od 200 do 400 godzin - w wysokości 300 euro. Prawo do dodatku przysługuje pracodawcy na każdego ucznia, z którym zawarł umowę o naukę zawodu w roku szkolnym, w którym po raz pierwszy rozpoczął prowadzenie dla tego ucznia praktycznej nauki zawodu w systemie kształcenia dualnego. Pracodawca składa pisemny wniosek o przyznanie dodatku w terminie do dnia 31 marca danego roku szkolnego, w którym realizuje praktyczną naukę zawodu w dualnym systemie kształcenia. Do wniosku dołącza się kopie: świadectw, umów o kształcenie dualne, umowy o naukę zawodu zawartej z uczniem. **Ministerstwo Edukacji Narodowej przekazuje pracodawcy składkę na każdego ucznia raz w roku od dnia 30 czerwca danego roku szkolnego, w którym pracodawca zapewnił uczniowi praktyczną naukę zawodu w dualnym systemie kształcenia.**

Należy również zaznaczyć, że **wypłata dla ucznia jest indywidualnie ustalana w umowie o praktykę zawodową** (niektórzy pracodawcy wypłacają uczniowi kwotę wykraczającą poza zakres obowiązkowej płatnej pracy produkcyjnej lub wypłacają stypendium zakładowe).

Pracodawcy, który prowadzi praktyczną naukę zawodu w systemie kształcenia dualnego, przysługuje również ulga podatkowa przyznawana przez państwo w postaci obniżenia podstawy opodatkowania podatnika będącego organizatorem praktycznej nauki zawodu. Za

każdego ucznia, z którym pracodawca zawarł umowę o naukę zawodu, pracodawca może obniżyć podstawę opodatkowania podatkiem dochodowym o:

a) 3.200 € na ucznia, jeżeli podatnik zapewnia w okresie podatkowym więcej niż 400 godzin praktycznej nauki zawodu,

b) 1.600 euro na ucznia, jeżeli podatnik zapewnia ponad 200 godzin praktycznej nauki zawodu w okresie rozliczeniowym.

W Polsce

Źródłem pokrycia kosztów WBL są **środki publiczne: subwencja ogólna z budżetu państwa; dotacja z budżetu samorządu terytorialnego** (jednostki samorządu gminy/miasta na prawach powiatu/jednostki samorządu powiatu/jednostki samorządu województwa).

Liczne programy finansowane przez Unię Europejską: Erasmus +, 16 regionalnych programów operacyjnych z komponentem staży studenckich. Również **Firmy, przyczyniają się np. do prywatnego finansowania praktyk studenckich dla uczniów lub koszty świadczenia pieniężnego wypłacanego studentowi** przyjętemu na praktykę studencką **mogą zostać zaliczone przez pracodawcę do kosztów uzyskania przychodów**. Klasy patronackie są również finansowane przez firmy prywatne.

W celu wzmocnienia potencjału szkół prowadzących kształcenie zawodowe **wprowadzane są zmiany w przepisach podatkowych, które tworzą preferencje podatkowe dla przedsiębiorców** (osób prawnych lub fizycznych), **dokonujących darowizn na rzecz publicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe lub publicznych ośrodków dokształcania zawodowego**. W przypadku **osób prawnych** prowadzących działalność gospodarczą zmiana przepisów **pozwoli na odliczenie podatku w łącznej wysokości do 10% dochodu. W przypadku osób fizycznych - do 6% dochodu**. Dotychczasowy limit ustawy dla darowizn (tj. 10% dochodu w CIT i 6% dochodu w PIT).

W celu wsparcia potrzeb dynamicznie rozwijającej się **gospodarki wprowadzono zmiany w zakresie podziału części oświatowej subwencji ogólnej** polegające na uwzględnieniu **prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa zawodowego oraz zróżnicowaniu kwot ustalonych dla uczniów objętych kształceniem zawodowym w zawodach szkolnictwa zawodowego o szczególnym znaczeniu dla kultury i dziedzictwa narodowego**. Szkoły kształcące w zawodach, na które prognozowane jest większe zapotrzebowanie na rynku pracy, **otrzymają zwiększoną subwencję oświatową**. Uwzględnianie prognozy zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy przy podziale subwencji w każdym roku dotyczyć będzie tylko uczniów klas I.

Takie **rozwiązanie zapewni stabilność finansową samorządów w kształceniu zawodowym, będą one miały pewność, że decyzja o rozpoczęciu kształcenia w zawodzie, na który jest zapotrzebowanie, przełoży się na wyższe finansowanie w ramach subwencji do końca kształcenia w tym zawodzie**. Ponadto, prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego będzie stanowiła punkt odniesienia dla Samorządów

Województw do corocznego ustalania listy zawodów, w których będzie wypłacana pracodawcom refundacja wynagrodzeń młodocianych pracowników. **Na podstawie prognozy zostanie również zwiększona do 10 000 zł wysokość dofinansowania pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników w zawodach, na które istnieje szczególne zapotrzebowanie na rynku pracy.** Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa zawodowego zostanie po raz pierwszy uwzględniona w podziale części oświatowej subwencji ogólnej pomiędzy poszczególne jednostki samorządu terytorialnego na rok 2020, przy jednoczesnym zróżnicowaniu kwot ustalonych dla uczniów objętych kształceniem zawodowym. W Polsce wydatki publiczne na edukację w 2018 r. wyniosły 77,9 mld zł, co stanowiło 3,7% PKB. **Wydatki na jednego ucznia szkoły zawodowej są tylko o 12% wyższe w porównaniu z wydatkami na jednego ucznia liceum ogólnokształcącego.**

W Słowenii WBL finansowana jest przez same firmy, firmy otrzymują refundację (EFS lub państwową) na pokrycie części wydatków.

Na Łotwie obecnie kluczowym instrumentem polityki w zakresie promowania i wdrażania praktyk zawodowych jest projekt EFS "W sprawie udziału osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w praktykach i szkoleniach w przedsiębiorstwach" (dalej - projekt SAM 851), <http://www.loodk.lv/projekts/darba-vide-balstibas-macibas/>, realizowany przez Konfederację Pracodawców Łotwy. W ramach projektu SAM 851 zainwestowano również w rozwój regionalnych stowarzyszeń w celu promowania praktyk zawodowych wśród pracodawców we wszystkich częściach kraju. Budżet państwa jest wykorzystywany do finansowania programu WBL, tak jak każdego innego programu kształcenia i szkolenia zawodowego. **Żaden budżet państwa nie jest wykorzystywany bezpośrednio (celowo) do wspierania pracodawców w realizacji WBL. Wykorzystywane są ogólne przepisy dotyczące finansowania programów kształcenia i szkolenia zawodowego.**

Zwolnienie z podatku dochodowego od obywateli - zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od obywateli, art. 9, ust. 81) - stypendia do wysokości 280 euro miesięcznie, wypłacane osobie uczącej się zgodnie z procedurą określoną przez Gabinet ds. organizacji i realizacji kształcenia w miejscu pracy, przez kupca, instytucję, stowarzyszenie, fundację, osobę fizyczną zarejestrowaną jako podmiot gospodarczy, a także przedsiębiorstwo indywidualne, w tym rolników lub gospodarstwo rybne i inne podmioty gospodarcze, <https://likumi.lv/doc.php?id=56880>

5. Wykładowcy WBL i szkolenie wykładowców WBL

Szkolenie tutorów WBL jest warunkiem wstępnym dla wysokiej jakości WBL, dlatego zaleca się systemowe podejście do szkolenia i wspierania wykładowców WBL. Nierzadko wykorzystuje się w tym celu konkretne programy lub moduły. Niekiedy istnieją także specjalne przepisy lub regulacje dotyczące wymagań stawianych opiekunom WBL w firmach, określające także maksymalną liczbę uczniów przypadających na jednego opiekuna w firmie. We wszystkich krajach konsorcjum podjęto działania mające na celu zapewnienie systemowego podejścia do szkolenia opiekunów WBL, nawet jeśli istnieją różne podejścia do wymagań dotyczących kompetencji tutorów i ich szkoleni i **liczby uczniów pod opieką wykładowców i innych kwestii.**

Na Słowacji funkcjonuje systemowe podejście do szkolenia wykładowców WBL w oparciu o Działanie 1 w NP DE SK: "Zaangażowanie organizacji zawodowych w proces ciągłej transformacji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz budowanie platformy współpracy partnerów zaangażowanych w system kształcenia dualnego, kształcenie i szkolenie tutorów".

Szkolenie głównych wykładowców jest prowadzone przez organizację zawodową, posiadającą kompetencje w zakresie dziedzin kształcenia, w których uczeń odbywa praktyczną naukę zawodu pod kierunkiem głównego tutora. Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia dla głównych wykładowców jest również wydawane przez tę samą organizację zawodową. Na podstawie porozumienia między organizacjami zawodowymi oraz po dyskusji w radzie pracodawców ds. dualnego systemu kształcenia, szkolenie głównych opiekunów na podstawie umowy z organizacją zawodową od 1 kwietnia 2019 r. prowadzi Republikański Związek Pracodawców za pośrednictwem instruktora głównych opiekunów.

Na Słowacji nie ma specjalnych programów lub modułów wykorzystywanych do tego celu. Zgodnie z § 21b ustawy o kształceniu zawodowym SK, **głównym opiekunem** jest osoba, pod której kierunkiem uczeń odbywa praktyczną naukę zawodu w miejscu praktycznej nauki zawodu, jeżeli:

- pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą lub jest pracodawcą prowadzącym działalność na własny rachunek,
- uzyskała co najmniej średnie wykształcenie zawodowe / pełne średnie wykształcenie zawodowe / wyższe wykształcenie zawodowe na odpowiednim kierunku studiów lub na kierunku pokrewnym, do którego uczeń się przygotowuje,
- co najmniej **pięć lat** wykonywała czynności zawodowe w zakresie standardów kształcenia dla danego kierunku studiów lub standardów kształcenia w zakresie odpowiedniego kierunku studiów, do którego przygotowuje się uczeń,
- posiada licencję lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje zawodowe, jeżeli posiadanie takich kwalifikacji jest wymagane do wykonywania danego zawodu,
- posiada zaświadczenie o ukończeniu szkolenia głównego opiekuna wystawione przez właściwą organizację zawodową.

Stopień uzyskanego wykształcenia nie jest wymagany, jeżeli główny opiekun zdał test predyspozycji do wykonywania odpowiedniego zawodu lub czynności.

Maksymalna liczba uczniów przypadająca na jednego głównego opiekuna wynosi 40 uczniów.

Przepisy określają jednak **wymagania wobec opiekunów WBL w przedsiębiorstwach**. Zgodnie z § 22 ustawy o kształceniu zawodowym SK, opiekunem jest osoba, pod której kierunkiem uczeń odbywa praktyczną naukę zawodu w zakładzie pracy lub w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu, jeżeli:

- pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą lub jest pracodawcą prowadzącym działalność na własny rachunek,

- uzyskał co najmniej średnie wykształcenie zawodowe / pełne średnie wykształcenie zawodowe / wyższe wykształcenie zawodowe na odpowiednim kierunku studiów lub na kierunku pokrewnym, do którego uczeń się przygotowuje,
- co najmniej **trzy lata** wykonywała czynności zawodowe w zakresie standardów kształcenia dla danego kierunku studiów lub standardów kształcenia w zakresie odpowiednim dla kierunku studiów, do którego przygotowuje się uczeń,
- posiada licencję lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje zawodowe, jeżeli posiadanie takich kwalifikacji zawodowych jest wymagane do wykonywania danego zawodu,
- posiada zaświadczenie o ukończeniu szkolenia głównego wykładowcy wydane przez właściwą organizację zawodową.

Stopień uzyskanego wykształcenia nie jest wymagany, jeżeli opiekun wykonywał przez co najmniej 5 lat czynności zawodowe w zakresie standardów kształcenia dla danego kierunku studiów lub standardów kształcenia w zakresie odpowiedniego kierunku studiów, do którego student jest przygotowywany. Pracodawca może powierzyć opiekunowi w jednym dniu praktycznej nauki zawodu maksymalnie 3 uczniów.

Maksymalna liczba uczniów, którzy mogą realizować praktyczną naukę zawodu pod kierunkiem głównego opiekuna wynosi 10-12 uczniów w grupie (w zależności od kierunku studiów lub nauczania).

Maksymalna liczba uczniów przypadająca na jednego opiekuna w przedsiębiorstwie nie została określona. Opiera się ona na wsparciu materialnym i technicznym (w zależności od normy podanej przez państwo). Maksymalna liczba wynosi 10 - 12 studentów na 1 grupę (w zależności od kierunku studiów).

W Polsce w wyniku reformy edukacji planowana jest nowa forma doskonalenia zawodowego dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu - **obowiązkowe szkolenie zawodowe (branżowe)**. Szkolenie będzie realizowane w wymiarze **40 godzin**, cyklicznie w ciągu trzech lat, w zakładach pracy związanych z nauczaniem zawodem. **Celem szkolenia branżowego jest doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych** niezbędnych do wykonywania pracy, w tym w szczególności: zapoznanie się z technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwie, zapoznanie się z urządzeniami, narzędziami i innym wyposażeniem technicznym stosowanym w procesach produkcyjnych lub usługach, poznanie specyfiki pracy w rzeczywistych warunkach w dziedzinie związanej z nauczaniem zawodem, doskonalenie umiejętności praktycznych w stosowaniu wiedzy teoretycznej, zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z zawodem, nawiązanie kontaktów zawodowych w celu wykorzystania ich w procesie kształcenia zawodowego, doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednich kontaktach z pracownikami, rozpoznanie potrzeb i możliwości zatrudnienia absolwentów szkół na regionalnym lub lokalnym rynku pracy.

Ustawy i rozporządzenia dotyczące wymagań stawianych opiekunom WBL w przedsiębiorstwach: Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe,

ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245). Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 967 ze zm.) - art. 70c (obowiązuje od 1 września 2019 r.). Maksymalna liczba uczniów przypadająca na jednego opiekuna w firmie zależy od praktyki firmy.

W Słowenii szkolenie jest obowiązkowe. 24-godzinne szkolenia dla opiekunów są realizowane w oparciu o standard ustalony na poziomie krajowym (CPI). Szkolenia są organizowane przez izby i szkoły. Szkolenie opiekunów jest również zintegrowane z egzaminami magisterskimi. Wsparcie: Izby mają biura ds. WBL. W każdej szkole są koordynatorzy WBL, finansowani przez Ministerstwo Edukacji. Organizowane jest 24-godzinne szkolenie dla opiekunów oparte na 2 modułach: Charakterystyka rozwojowa nastolatków oraz psychologiczne podstawy uczenia się, nauczania i komunikacji; Strategie i metody WBL. **Firma szkoleniowa musi być akredytowana przez jedną z izb. Musi ona spełniać wymogi materialne (określony obszar pracy, miejsce szkolenia, wyposażenie) i kadrowe (przeszkolony wykładowca). W praktyce 1 opiekun jest odpowiedzialny za nie więcej niż 3 uczniów lub praktykantów w określonym czasie.**

Na Łotwie wymagania te są określone w **rozporządzeniu nr 484 art. 10**. Opiekun w kształceniu zawodowym w zakładzie pracy spełnia następujące wymagania: osoba posiada kwalifikacje mistrza rzemieślniczego nadane przez Łotewską Izbę Rzemieślniczą oraz odpowiednie świadectwo praktyki mistrzowskiej lub kompetencje pedagogiczne osoby, wykształcenie zawodowe w danej dziedzinie oraz doświadczenie spełniają co najmniej jedno z następujących wymagań: osoba posiada kwalifikacje zawodowe nauczyciela; osoba posiada wiedzę pedagogiczną nabytą w ramach rozporządzeń Gabinetu Ministrów dotyczących wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wymaganych od nauczycieli oraz procedury doskonalenia kompetencji zawodowych nauczycieli w ramach wspomnianego programu rozwoju kompetencji zawodowych nauczycieli w wymiarze co najmniej 72 godzin; osoba posiada wiedzę pedagogiczną nabytą w ramach praktycznego interaktywnego modułowego programu edukacyjnego dla wychowawców WBL w wymiarze nie mniejszym niż 32 godziny akademickie.

Program edukacyjny jest opracowywany i realizowany przez instytucje edukacyjne **po uzgodnieniu z Ministerstwem Edukacji i Nauki w celu zapewnienia jednolitej jakości na terenie całego kraju**; wykształcenie zawodowe w branży lub doświadczenie osoby spełnia co najmniej jeden z poniższych wymogów: osoba posiada wykształcenie zawodowe w branży; osoba posiada co najmniej trzyletnie doświadczenie zawodowe w branży.

Rekomendowana liczba uczniów- 6 osób na jednego opiekuna firmowego, zgodnie z dokumentem - "Wytyczne w zakresie organizacji i wdrażania WBL" przyjętym w czerwcu 2017 r. przez Ministerstwo Edukacji i Nauki w celu zapewnienia wspólnych zasad i wsparcia metodologicznego dla zaangażowanych partnerów w realizację WBL.

6. Dialog społeczny i zaangażowanie odpowiednich zainteresowanych stron

Dialog społeczny i zaangażowanie innych zainteresowanych stron na poziomie krajowym w odniesieniu do rozwoju WBL jest jedną z kluczowych kwestii zapewniających adekwatność WBL do rynku pracy. W krajach Konsorcjum istnieją różne formy i stopnie dialogu społecznego. Partnerzy społeczni są w różnym stopniu zaangażowani w dialog i podejmowanie decyzji dotyczących rozwoju WBL na poziomie krajowym.

Na Słowacji jest to komunikacja pomiędzy kilkoma instytucjami: Ministerstwo Edukacji - ŠIOV - organizacje zawodowe - pracodawcy. Zgodnie z § 28 ustawy o VET: W koordynację kształcenia i szkolenia zawodowego dla rynku pracy na poziomie krajowym zaangażowane są następujące instytucje: 1. Ministerstwo Edukacji, Nauki, Badań i Sportu Republiki Słowackiej, 2. Ministerstwo Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny Republiki Słowackiej, 3. Ministerstwo Zdrowia Republiki Słowackiej, 4. Ministerstwo Gospodarki Republiki Słowackiej, 5. Ministerstwo Transportu i Budownictwa Republiki Słowackiej, 6. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi Republiki Słowackiej, 7. Ministerstwo Środowiska Republiki Słowackiej, 8. Ministerstwo Kultury Republiki Słowackiej.

Organizacje uczestniczące w koordynacji kształcenia i szkolenia zawodowego dla rynku pracy na poziomie regionu samorządowego to: a) region samorządowy, b) urząd powiatowy w siedzibie regionu, c) Urząd Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny w siedzibie regionu, d) regionalne izby związków zawodowych, organizacje zawodowe i pracodawcy, którzy przyczyniają się do rozwoju regionalnego zatrudnienia, e) przedstawiciele pracowników, f) założyciele szkół średnich w regionie samorządowym, g) Centrum doradztwa pedagogiczno-psychologicznego i profilaktyki regionu. **Do zadań Ministerstwa należy koordynowanie realizacji zadań związanych z dialogiem społecznym, w szczególności dotyczących współpracy z organizacjami partnerów społecznych i instytucjami dialogu społecznego, w tym zwłaszcza z Radą Pracodawców dla Dualnego Systemu Kształcenia.**

Rada Rządu Republiki Słowackiej ds. kształcenia i szkolenia zawodowego jest organem doradczym Rządu Republiki Słowackiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Rada Rządu omawia statut Rady Pracodawców ds. dualnego systemu kształcenia, ogranicza zakres działania odpowiedniej organizacji zawodowej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, omawia statuty komisji do weryfikacji zdolności pracodawcy do zapewnienia praktycznej nauki zawodu w dualnym systemie kształcenia, omawia propozycje grupy roboczej ds. koordynacji kształcenia i szkolenia zawodowego, propozycje Rad Pracodawców ds. dualnego systemu kształcenia, prowadzi działalność doradczą w sprawach kształcenia i szkolenia zawodowego, w zakresie kompetencji organizacji zawodowych w wykonywaniu ich kompetencji w dualnym systemie kształcenia.

W Polsce dialog społeczny może mieć charakter sformalizowany, gdzie **negocjacje zbiorowe prowadzone są przez specjalnie powołane instytucje, rady lub komisje**. Działają one w imieniu aktów prawnych lub aktów dwustronnych. **Do zadań Ministerstwa należy koordynowanie realizacji zadań związanych z dialogiem społecznym, w szczególności**

dotyczących współpracy z organizacjami partnerów społecznych i instytucjami dialogu społecznego. Brak jest danych na temat form dialogu społecznego.

W Słowenii interesariusze są zaangażowani na poziomie krajowym (**Rada ekspertów VET**) oraz na poziomie lokalnym, tj. na poziomie pojedynczej szkoły lub ośrodka szkolnego, na poziomie lokalnym interesariusze są zaangażowani w rady szkół oraz w grupy robocze, tj. grupy robocze ds. definiowania otwartych programów nauczania. Rada ekspertów VET - do spraw edukacji VET. Rada ds. dialogu społecznego - zajmująca się kwestiami ogólnymi i ekonomicznymi, w tym zasobami ludzkimi i edukacją.

Na Łotwie istnieje dobrze ugruntowany systemowy dialog społeczny. W celu poprawy koordynacji między polityką edukacji i zatrudnienia zarówno w zakresie wstępnego, jak i ustawicznego kształcenia zawodowego oraz wspierania zaangażowania pracodawców w rozwój i realizację edukacji, w lipcu 2016 r. minister gospodarki, minister edukacji i nauki oraz minister opieki społecznej powołali Radę ds. Zatrudnienia - spotykającą się regularnie, zwykle w odstępach miesięcznych. Trójstronna Podrada ds. Współpracy w zakresie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (PINTSA) spotyka się regularnie w celu omówienia lepszego powiązania między polityką edukacyjną a polityką zatrudnienia w konkretnych kategoriach, ze szczególnym uwzględnieniem praktyk zawodowych.

Sektory są reprezentowane w **Sektorowych Radach Ekspertów** - ciałach doradczych wspierających rozwój wysokiej jakości programów IVET zgodnych z potrzebami rynku pracy. Działają zgodnie z Rozporządzeniem Gabinetu Ministrów z dnia 15 lipca 2016 r. nr 485 "Procedura tworzenia sektorowych rad ekspertów, ich zadań i koordynacji działań", <https://likumi.lv/ta/id/283737-nozaru-ekspertu-padomju-izveidosanas-darbibas-un-darbibas-koordinacijas-kartiba> Sektorowe rady ekspertów działają w oparciu o współpracę trójstronną. W ich skład wchodzi przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, ministerstw (edukacji, gospodarki i opieki społecznej), a także innych resortów branżowych oraz Państwowej Agencji Zatrudnienia.

Instytucje VET (**Centra Kompetencji**) zgodnie z ustawą o VET utworzyły ciała doradcze - konwencje - w których regularnie omawia się lokalne i regionalne aspekty rozwoju VET i praktyk zawodowych. W konwencjach reprezentowana jest administracja instytucji VET, lokalni lub regionalni pracodawcy, lokalne i krajowe organizacje rządowe, aby lepiej koordynować lokalne / regionalne i krajowe priorytety w celu lepszego kształcenia i zatrudnienia / zgodności z markerami pracy.

Prace prowadzone od 2013 r. w zakresie wprowadzenia praktyk zawodowych do systemu kształcenia i szkolenia zawodowego wskazują **na istnienie silnego dialogu społecznego na Łotwie na różnych poziomach - instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, na poziomie lokalnym i regionalnym, na poziomie sektorowym, na poziomie ministerialnym i na poziomie partnerów społecznych**. Dialog społeczny odnosi się do różnych aspektów - tworzenia ram prawnych, opracowywania standardów i programów nauczania, zgodności z wymaganiami rynku pracy, określania obszarów priorytetowych, zachęt dla zaangażowanych stron, a obecnie coraz częściej także do śledzenia losów absolwentów.

Rośnie rola konwencji instytucji **VET i Rad Ekspertów Sektorowych** - od czasu ich ustanowienia na mocy poprawek do ustawy o VET w 2015 r. Potrzeba czasu, aby nowe formacje uzyskały znaczącą rolę w procedurach współpracy edukacja - zatrudnienie. Ministerstwo Edukacji i Nauki po przeanalizowaniu dotychczasowych osiągnięć planuje działania mające na celu wsparcie i optymalizację ich pracy w nadchodzącym okresie planowania 2021-2027, w oparciu o wyciągnięte wnioski.

Należy zauważyć, że **Trójstronna Podkomisja ds. Współpracy w Dziedzinie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (PINTSA)** jest instrumentem umożliwiającym natychmiastową reakcję na zidentyfikowane problemy lub wyzwania, ponieważ wszystkie trzy strony dialogu są zaangażowane i obecne oraz odpowiadają przed Radą. Każda poruszona kwestia może zostać włączona do agendy spotkania Rady, a jeśli to konieczne, może być włączana wielokrotnie - aż do momentu, gdy partnerzy uzgodnią wspólne, korzystne rozwiązanie. Przede wszystkim - jeśli sprawa ma kontekst polityczny wysokiego szczebla, Rada Zatrudnienia omawia ją w gronie trzech właściwych ministrów edukacji, gospodarki i zatrudnienia, co pozwala na wypracowanie rozwiązań na wysokim szczeblu politycznym.

Pozwala to stwierdzić, że istniejące mechanizmy instytucjonalne są dobrze zaprojektowane do rozwiązywania kwestii związanych z praktykami zawodowymi na wszystkich poziomach i we wszystkich istotnych komponentach, umożliwiając podejmowanie niezbędnych decyzji i śledzenie procesów.

7. Zaangażowanie organizacji sektorowych, pracodawców i ich organizacji

Zaangażowanie organizacji sektorowych, pracodawców i ich organizacji, stowarzyszeń zawodowych i branżowych oraz izb ma również kluczowe znaczenie dla powodzenia WBL. Istotne są również mechanizmy zaangażowania i stopień zaangażowania.

Na Słowacji zaangażowane jest szerokie spektrum interesariuszy: Republikański Związek Pracodawców; Związek Związków i Stowarzyszeń Pracodawców Republiki Słowackiej; Słowacka Izba Przemysłowo-Handlowa; Związek Stowarzyszeń Przemysłowych; Słowacka Izba Rolniczo-Spożywcza; Słowacka Izba Handlowa; Słowacka Izba Leśna; Słowacka Izba Górnicza. Wszystkie te organizacje zawodowe (w zależności od kierunku studiów) zapewniają weryfikację kompetencji pracodawców, a podczas kontroli monitorują materialno-techniczną, przestrzenną, zawodową i kadrową zdolność pracodawcy do prowadzenia praktycznej nauki zawodu zgodnie z ustawą o edukacji i ustawą o kształceniu i szkoleniu zawodowym.

W Polsce Rada Programowa jest głównym elementem systemu budowania współpracy środowiska edukacyjnego z przedsiębiorcami. Prace Rad Sektorowych nadzoruje Rada Programowa złożona z przedstawicieli ministerstw odpowiedzialnych za rozwój, edukację, szkolnictwo wyższe, pracę, przedstawicieli sektora edukacji formalnej i pozaformalnej, a także organizacji biznesowych oraz partnerów społecznych i gospodarczych.

Rady sektorowe: Każda rada sektorowa jest oddolną inicjatywą branży, ponieważ tworzą ją osoby związane z sektorem - przedsiębiorcy, organizacje pracodawców i pracowników, przedstawiciele systemu edukacji, nauki, administracji i instytucji rynku pracy.

W Słowenii istotnymi interesariuszami są Izby Przemysłowo-Handlowe oraz Izby Rzemieśnicze. Izby są łącznikiem pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami. Są one odpowiedzialne za akredytację firm, w których uczniowie mogą odbywać praktyki zawodowe oraz za wspieranie systemu praktyk zawodowych. Izby są również zaangażowane w działania rozwojowe na ten temat, które są koordynowane przez CPI (Krajowy Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego). CPI jako instytut narodowy, powołany przez Ministerstwo Edukacji i Ministerstwo Pracy, opracowuje programy nauczania i ustala standardy edukacyjne.

Na Łotwie koordynacja rad ekspertów sektorowych odgrywa istotną rolę w zapewnieniu właściwego powiązania między dostawcami usług edukacyjnych a sektorami - wraz z licznymi stowarzyszeniami sektorowymi. Konfederacja Pracodawców Łotwy (LDDK) (formalny partner społeczny) i Łotewska Rada Współpracy Organizacji Rolniczych (LOSP) są odpowiedzialne za koordynację SEC w sektorze rolniczym. Obecnie kluczowym instrumentem polityki w zakresie promowania i wdrażania praktyk zawodowych jest projekt EFS "W sprawie udziału osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w praktykach i szkoleniach w przedsiębiorstwach" (dalej - projekt SAM 851), <http://www.lddk.lv/projekts/darba-vide-balstibas-macibas/>, realizowany przez Konfederację Pracodawców Łotwy. W ramach projektu SAM 851 zainwestowano również w rozwój regionalnych stowarzyszeń w celu promowania praktyk zawodowych wśród pracodawców we wszystkich częściach kraju. Sektorowe rady ekspertów zapewniają niezbędną wiedzę specjalistyczną również w zakresie treści programów VET i egzaminów nadających kwalifikacje - ich eksperci uczestniczą we wszystkich etapach wdrażania programu - od opracowania standardów i programów do opracowania treści egzaminów.

8. Zaangażowanie firm i ustalenia umowne

Ogólne podejście do ustaleń umownych jest podobne, natomiast podejście do zaangażowania firm różni się w krajach Konsorcjum. Strony umowy określają swoje zadania, prawa i obowiązki, również przydatność/kompetencje firm do świadczenia WBL są oceniane/monitorowane za pomocą różnych procedur i w różnym stopniu.

Na Słowacji średnia szkoła zawodowa opracowuje **szkolny program edukacyjny w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego we współpracy z pracodawcą, z którym zawarła umowę o kształceniu dualnym**. Średnia szkoła zawodowa jest zobowiązana do regularnego informowania pracodawcy o wszystkich ważnych faktach związanych z procesem edukacyjnym ucznia. Obowiązek informacyjny jest realizowany za pośrednictwem pracownika pedagogicznego wyznaczonego przez dyrektora średniej szkoły zawodowej w porozumieniu z pracodawcą. Szkoła ponadpodstawowa zawodowa może zapewnić pracodawcy odpowiednią liczbę mistrzów szkolnictwa zawodowego lub nauczycieli praktyk zawodowych, będących pracownikami szkoły ponadpodstawowej zawodowej, pod kierunkiem których będzie odbywała się praktyczna nauka zawodu uczniów, jeżeli pracodawca nie zatrudnia: (a) mistrzów lub nauczycieli kształcenia i doskonalenia zawodowego; (b) wymaganej liczby mistrzów lub nauczycieli kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Umowa o kształcenie dualne zawarta pomiędzy pracodawcą (firmą) a szkołą średnią - jej przedmiotem jest zobowiązanie pracodawcy do zapewnienia uczniom praktycznej nauki zawodu na własny koszt i odpowiedzialność oraz zobowiązanie średniej szkoły zawodowej do zorganizowania kształcenia zawodowego w systemie kształcenia dualnego (patrz § 23 ustawy o kształceniu zawodowym). Uczeń ma obowiązek uczestniczyć w praktycznej nauce zawodu: (a) zgodnie z harmonogramem praktycznej nauki zawodu; oraz (b) pod kierunkiem mistrza kształcenia zawodowego, nauczyciela kształcenia zawodowego, głównego instruktora lub instruktora. W czasie praktycznej nauki zawodu uczeń wykonuje wyłącznie prace praktyczne i prace produkcyjne, odpowiadające zawodowi, grupie zawodów lub czynnościom zawodowym, do których uczeń się przygotowuje.

Uczeń odbywający praktyczną naukę zawodu w systemie kształcenia dualnego jest zobowiązany do przestrzegania wewnętrznego regulaminu miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu. Jeżeli uczeń w sposób ewidentny umyślnie wyrządzi szkodę podczas praktycznej nauki zawodu i nie usunie jej przez przywrócenie do stanu poprzedniego, szkoła średnia zawodowa lub pracodawca może żądać od ucznia odszkodowania. Odszkodowanie dla jednego ucznia nie może przekroczyć kwoty równej czterokrotnemu minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W czasie odbywania praktycznej nauki zawodu uczeń ma prawa i obowiązki pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zabezpieczenie materialne ucznia - jeżeli uczeń odbywa praktyczną naukę zawodu u pracodawcy lub w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu, pracodawca jest obowiązany zapewnić na własny koszt: (a) środki ochrony indywidualnej dla ucznia; oraz (b) ocenę sprawności psychofizycznej, sensorycznej i medycznej ucznia, jeżeli jego ocena jest niezbędna do wykonywania praktycznej nauki zawodu. Pracodawca, który prowadzi praktyczną naukę zawodu w systemie kształcenia dualnego, zwraca uczniowi z własnych kosztów koszty wyżywienia ucznia w czasie odbywania praktycznej nauki zawodu.

Pracodawca prowadzący praktyczną naukę zawodu w systemie kształcenia dualnego może zwracać uczniowi z jego własnych kosztów: (a) zakwaterowanie ucznia w bursie szkolnej; (b) zwrot kosztów przejazdu z miejsca stałego zamieszkania do szkoły ponadgimnazjalnej zawodowej, miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu i bursy szkolnej i z powrotem oraz z bursy szkolnej do szkoły ponadgimnazjalnej zawodowej i miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu i z powrotem.

Umowa o praktykę zawodową zawarta pomiędzy pracodawcą a przedstawicielem ustawowym ucznia lub pracodawcą a pełnoletnim uczniem - Jej przedmiotem jest zobowiązanie pracodawcy do przygotowania ucznia do wykonywania zawodu, grupy zawodów lub do wykonywania czynności zawodowych w miejscu praktycznej nauki zawodu oraz zobowiązanie ucznia do uczestniczenia w praktycznej nauce zawodu bezpośrednio u pracodawcy zgodnie z jego specyficznymi potrzebami i wymaganiami (patrz § 25 - 26 ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym). Uczeń nabywa na podstawie umowy o praktykę zawodową prawo do przygotowania do zawodu odpowiadającego profilowi absolwenta

kierunku, na którym się przygotowuje oraz prawo do zabezpieczenia finansowego i materialnego na warunkach uzgodnionych w umowie o praktykę zawodową.

Pracodawca, który prowadzi praktyczną naukę zawodu w systemie kształcenia dualnego, wydaje regulamin wewnętrzny miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu, który ogłasza w widocznym miejscu w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu. Regulamin wewnętrzny miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu określa organizację praktycznej nauki zawodu, zasady funkcjonowania i wewnętrzny porządek w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu, środki ochrony bezpieczeństwa, zdrowia i mienia oraz inne szczegóły związane z udziałem uczniów w praktycznej nauce zawodu. Regulamin wewnętrzny miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu może być również wydany jako część regulaminu wewnętrznego pracodawcy.

Pracodawca prowadzący praktyczną naukę zawodu w dualnym systemie kształcenia jest obowiązany zwrócić szkole ponadpodstawowej zawodowej część kosztów praktycznej nauki zawodu, jeżeli: a) część praktycznej nauki zawodu jest realizowana w pracowni prowadzonej przez mistrzów lub nauczycieli kształcenia zawodowego będących pracownikami szkoły ponadpodstawowej zawodowej lub b) praktyczna nauka zawodu jest realizowana w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu pod kierunkiem mistrzów lub nauczycieli kształcenia zawodowego będących pracownikami szkoły ponadpodstawowej zawodowej.

Pracodawca, który prowadzi praktyczną naukę zawodu w dualnym systemie kształcenia, jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwą organizację związkową lub właściwą organizację zawodową, która wydała zaświadczenie, o zaprzestaniu spełniania warunków lub o rozwiązaniu umowy o kształcenie w systemie dualnym.

Pracodawca, który prowadzi praktyczną naukę zawodu w dualnym systemie kształcenia, deleguje swojego przedstawiciela do komisji egzaminacyjnej egzaminu maturalnego, przedmiotowej komisji maturalnej części zawodowej egzaminu maturalnego lub do komisji egzaminacyjnej egzaminu dyplomowego.

Przydatność i uprawnienia przedsiębiorstw do prowadzenia WBL jest monitorowana - za pośrednictwem związków zawodowych i organizacji branżowych. Mówi o tym § 11 ustawy nr 61/2015 Dz. U. o kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz o zmianach w niektórych ustawach: W celu weryfikacji kompetencji pracodawcy właściwa organizacja zawodowa powołuje Komisję ds. weryfikacji kompetencji pracodawcy do prowadzenia praktycznej nauki zawodu w systemie kształcenia dualnego. Właściwa organizacja zawodowa prowadzi listę osób posiadających kwalifikacje zawodowe dla każdego kierunku studiów, do którego posiada właściwość rzeczową. Z listy osób posiadających kwalifikacje zawodowe powoływani są członkowie komisji, którzy weryfikują kompetencje konkretnego pracodawcy.

Za osobę posiadającą kwalifikacje zawodowe uznaje się osobę, która wykonywała zawód lub czynności zawodowe w zakresie objętym programem nauczania przedmiotów zawodowych określonych standardami kształcenia dla danego kierunku studiów. Szczegóły dotyczące składu, sposobu powoływania członków i czynności weryfikacyjnych komisji reguluje statut

komisji wydany przez właściwy związek zawodowy lub właściwą organizację zawodową po omówieniu przez Radę Rządu Republiki Słowackiej ds. kształcenia i szkolenia zawodowego.

(Uwaga: Ustawa określa, co ma być zawarte we wniosku o weryfikację kompetencji pracodawcy, jakie załączniki należy dołączyć oraz jak przebiega sam proces weryfikacji)

Oceny działalności pracodawców oraz przeprowadzania kontroli kształcenia i szkolenia zawodowego w systemie kształcenia dualnego dokonuje Państwowa Inspekcja Szkolna we współpracy z delegatami organizacji zawodowych, która kontroluje przydatność i efektywność bazy lokalowej, zaplecza materiałowo-technicznego oraz technik dydaktycznych stosowanych w procesie kształcenia. Państwowy Inspektorat Szkolny w ramach przeprowadzania kontroli w szkole również:

- kontroluje zgodność programu wychowawczego szkoły z programem edukacji narodowej, z celami i zasadami wychowania,
- monitoruje i ocenia jakość kształcenia i wychowania,
- udziela porad kontrolowanej jednostce w usuwaniu stwierdzonych nieprawidłowości.

Na podstawie dokonanych ustaleń i ocen Państwowa Inspekcja Szkolna może wystąpić do organizacji zawodowej z wnioskiem o cofnięcie pracodawcy świadectwa kwalifikacyjnego uprawniającego do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

W Polsce dyrektor szkoły przed wprowadzeniem nowego zawodu do kształcenia szkolnego został zobowiązany do współpracy z pracodawcą w zawodzie lub sektorze, do którego zawód jest przypisany, lub z kierownikiem indywidualnego gospodarstwa rolnego. Współpraca ta będzie realizowana w ramach umowy lub porozumienia obejmującego jeden lub więcej kierunków kształcenia i może polegać w szczególności na:- tworzeniu klas patronackich,- realizacji kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu, we współpracy z pracodawcą,- wyposażeniu pracowni lub warsztatów szkolnych,- organizacji egzaminów zawodowych,- doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizacji praktyk zawodowych,- realizacji doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego.

Obowiązek nawiązania przez dyrektora szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe współpracy z pracodawcą będzie miał zastosowanie w latach szkolnych 2019/2020 - 2021/2022 do szkół rozpoczynających kształcenie w nowych zawodach, a od roku szkolnego 2022/2023 i w kolejnych latach szkolnych do wszystkich szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Obowiązek ten nie dotyczy branżowych szkół II stopnia, gdyż kształcenie zawodowe będzie się w nich odbywać na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Dyrektor szkoły lub placówki może, w drodze decyzji, skreślić ucznia z listy uczniów w przypadkach określonych w statucie szkoły lub placówki. Skreślenie następuje na podstawie uchwały rady pedagogicznej, po zasięgnięciu opinii samorządu uczniowskiego. Przepisu nie stosuje się do ucznia objętego obowiązkiem szkolnym. W uzasadnionych przypadkach uczeń ten, na wniosek dyrektora szkoły, może być przeniesiony przez kuratora oświaty do innej szkoły.

Dyrektor szkoły może zawrzeć umowę z instytucją certyfikującą, o której mowa w ustawie z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, dotyczącą jednorazowego, nieodpłatnego przystąpienia przez uczniów lub absolwentów do walidacji i certyfikacji kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Umowa zawierana jest za zgodą studenta lub absolwenta, a w przypadku niepełnoletniego studenta lub absolwenta - za zgodą rodzica. Każdy uczeń przystępujący do realizacji planu praktyk zawodowych zobowiązany jest do prowadzenia "Dziennika praktyk zawodowych".

Warunkiem ukończenia szkoły będzie obowiązek przystąpienia do egzaminu zawodowego. Świadectwo kwalifikacji zawodowej będzie zawierało jeden łączny wynik z części pisemnej i praktycznej. Na świadectwie kwalifikacji zawodowej, zamiast wyników z poszczególnych kwalifikacji, będzie średnia ze wszystkich kwalifikacji w danym zawodzie. Od 2022 r. wyniki egzaminu zawodowego będą mogły być brane pod uwagę przy rekrutacji na uczelnie wyższe. Studenci i absolwenci będą mogli bezpłatnie przystąpić do walidacji i certyfikacji kwalifikacji rynkowych na podstawie przepisów znowelizowanej ustawy Prawo oświatowe. Prawo do walidacji i certyfikacji mają uczniowie lub absolwenci objęci umową zawartą pomiędzy dyrektorem szkoły a instytucją certyfikującą.

Podmiot przyjmujący ucznia na praktykę jest zobowiązany do zapewnienia uczniowi bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania praktyki na zasadach określonych w ustawie - Kodeks pracy.

Pracodawca, który zatrudnia młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu, kierując ich na kształcenie teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 191 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, uzgadnia z dyrektorem szkoły: 1) zakres kształcenia zawodowego realizowanego przez szkołę i pracodawcę, wynikający z programu nauczania zawodowego; 2) liczbę dni w tygodniu, w których odbywa się praktyczna nauka zawodu u pracodawcy; 3) sposób monitorowania przez każdą ze stron realizacji programu nauczania zawodowego.

Pracodawca, jako podmiot współpracujący ze szkołą lub współtworzący program nauczania, może również brać udział w posiedzeniach rady pedagogicznej. Pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia, jeżeli: 1) pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba zatrudniona u pracodawcy posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia praktyk zawodowych młodocianych określone w przepisach o praktykach zawodowych młodocianych i ich wynagradzaniu; 2) młodociany pracownik odbył praktykę zawodową i zdał: a) w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy u pracodawcy będącego rzemieślnikiem - egzamin czeladniczy zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, b) w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem - egzamin zawodowy; 3) młodociany pracownik ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin, zgodnie z przepisami, o których mowa w pkt 1.

USTAWA z dnia 14 grudnia 2016 roku Prawo oświatowe - **Obowiązek współpracy szkół i pracodawców. Monitorowanie procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach - współpraca szkół z pracodawcami** - prowadzone przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

Diagnoza jakości praktycznej nauki zawodu - na podstawie badań, w tym IDI (indywidualne wywiady pogłębione) przeprowadzonych z trzema grupami respondentów, którzy byli uczestnikami procesu kształcenia zawodowego.

W Słowenii szkoły monitorują postępy uczniów. **Szkoły nie są stroną umowy. Uczniowie muszą wykonywać praktyczną naukę zawodu w miejscu pracy zgodnie z instrukcjami i pod nadzorem pracodawcy**, regularnie prowadzić dziennik praktyk, informować pracodawcę o istotnych okolicznościach, które mają lub mogą mieć wpływ na wypełnienie jego zobowiązań umownych oraz o wszelkich zmianach mających wpływ na realizację jego praw do praktyk, powstrzymać się od wszelkich zachowań, które, ze względu na charakter pracy wykonywanej przez pracodawcę jest materialnie lub moralnie szkodliwe lub może zaszkodzić interesom gospodarczym pracodawcy, chronić dane osobowe i tajemnice handlowe pracodawcy, zapoznać się ze środkami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz wypełniać inne obowiązki zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie i ochronie zdrowia w miejscu pracy, a także wypełniać inne zobowiązania umowne i prawne.

Praktyczna nauka zawodu poprzez pracę u pracodawcy oraz nauka zawodu w szkole może trwać łącznie maksymalnie osiem godzin dziennie i 36 godzin tygodniowo. Jeśli czas nauki w szkole wynosi pięć lub więcej godzin dziennie, to praktyczna nauka zawodu u pracodawcy nie może odbywać się w tym samym dniu. W czasie wakacji szkolnych praktykant może odbywać praktyczną naukę zawodu, ale pracodawca musi mu zapewnić w każdym roku szkolnym co najmniej sześć tygodni nieprzerwanych wakacji letnich oraz co najmniej osiem dni innych wakacji ustalonych w kalendarzu szkolnym.

Praktykant, który odbywa u pracodawcy praktyczną naukę zawodu przez co najmniej cztery i pół godziny dziennie, ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 30 minut. Praktykant ma prawo do odpoczynku pomiędzy dwoma dniami, w których odbywa praktyczną naukę zawodu, przy czym odpoczynek ten musi trwać co najmniej 12 nieprzerwanych godzin, a tygodniowy okres odpoczynku może wynosić maksymalnie 48 nieprzerwanych godzin. Praktykant nie może być praktycznie szkolony do pracy w nocy między godziną 22.00 a 6.00 rano następnego dnia. Praktykant nie może pracować w godzinach nadliczbowych. Praktykant nie może odbywać praktycznej nauki zawodu poprzez pracę w niedziele i święta, ale może odbywać praktyczną naukę zawodu poprzez pracę w maksymalnie jedną sobotę w miesiącu i nie więcej niż sześć sobót w roku szkolnym.

Praktykant ma prawo do co **najmniej jednego dnia usprawiedliwionej nieobecności na praktyce z przyczyn osobistych** i bez zastępczej praktyki w przypadku zawarcia własnego związku małżeńskiego, śmierci w rodzinie (rodziców, rodzeństwa, dziadków, rodziców, małżonka, dziecka) oraz klęski żywiołowej, której doświadczył praktykant lub jego rodzina, a

także w innych przypadkach przewidzianych w układzie zbiorowym pracy obowiązującym u pracodawcy.

Firma musi zapewnić praktykantowi wysokiej jakości szkolenie praktyczne zgodnie z programem edukacyjnym, umożliwić praktykantowi spełnienie obowiązków wynikających z programu edukacyjnego w szkole, zapłacić opłatę za praktykę określoną w umowie i prawie, zapewnić bezpieczną i zdrową pracę zgodnie z przepisami, chronić i szanować osobowość praktykanta oraz uwzględniać i chronić prywatność, oprócz dni wolnych od pracy zgodnie z kalendarzem szkolnym, zapewnić praktykantowi co najmniej sześć wolnych dni roboczych na przygotowanie się do egzaminu końcowego; prowadzić dokumentację zgodnie z prawem, zapewnić badania lekarskie odpowiednie do zagrożeń bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, zarejestrować umowę o praktykę we właściwej izbie. Może, pod pewnymi warunkami, wypowiedzieć umowę o praktykę.

Izby kontrolują przedsiębiorstwa, dokonując weryfikacji. Wysyłają do firmy eksperta, który sprawdza, czy firma posiada odpowiednie warunki materialne i kadrowe (mentorzy z odpowiednim wykształceniem, wystarczającą ilością lat praktyki i egzaminem na mentora) oraz czy będzie w stanie wyszkolić uczniów zgodnie z programem i standardami określonymi dla danego programu. Izby sprawdzają i weryfikują również każdą pojedynczą umowę o praktykę zawodową.

Na łotwie szkoła VET ponosi ogólną odpowiedzialność za realizację programu WBL. Musi ona zapewnić co najmniej 25% programu kształcenia i szkolenia zawodowego realizowanego w przedsiębiorstwie oraz indywidualny plan nauki dla uczniów. Należy **zawrzeć umowę trójstronną - szkoła, uczeń i przedsiębiorstwo. Dodatkowa umowa dwustronna jest zawierana pomiędzy uczniem a przedsiębiorstwem - w sprawie wynagrodzenia w przypadku umowy o pracę lub w sprawie dodatku** (oba rodzaje wynagrodzenia są dopuszczalne zgodnie z rozporządzeniem nr 484). Student musi spełniać wymagania szkoły i zakładu pracy, ma prawo do wynagrodzenia, indywidualnych środków ochrony pracy i ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej. Przedsiębiorstwo musi zapewnić wynagrodzenie - poprzez umowę o pracę lub umowę o dodatek między przedsiębiorstwem a studentem. Poza wynagrodzeniem/dodatkiem należy zapewnić indywidualne środki ochrony pracy i ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej uczącego się podczas realizacji indywidualnego planu zgodnie z umową o kształcenie.

Instytucje VET mają swobodę wyboru, czy będą realizować program VET w trybie praktyk czy w trybie szkolnym. Standardy programu VET obowiązują niezależnie od formy organizacji i realizacji (szkolny lub oparty na miejscu pracy / praktykach). Również kwalifikacje są takie same. Program WBL VET może być zaadaptowany z istniejącego szkolnego programu VET lub może być stworzony nowy, w oparciu o te same standardy VET. Szkoła musi zgłosić w Systemie Informacji Oświatowej (VIIS), że program został dostosowany lub stworzony od nowa w celu realizacji w trybie WBL. Jeśli program VET jest dostosowany, nie musi być na nowo licencjonowany lub akredytowany, ponieważ dotyczy to tylko sposobu realizacji. W przypadku

tworzenia nowego programu w trybie WBL, proces licencjonowania i akredytacji jest taki sam, jak w przypadku każdego innego programu kształcenia i szkolenia zawodowego.

Program (sposób jego realizacji) jest dostosowywany na poziomie szkoły i przedsiębiorstwa do potrzeb praktyk zawodowych. Umowa dotycząca wynagrodzenia jest podpisywana pomiędzy uczniem a firmą. Razem z nimi szkoła zawiera umowę trójstronną, która określa ogólne postanowienia i kwestie związane ze szkoleniem. Rodzaj umowy zależy od rodzaju wynagrodzenia: Może przybrać formę zwykłej umowy o pracę (gdzie wynagrodzenie jest wypłacane praktykantowi) lub umowy w przypadku, gdy standardy al VET, które są opracowane dla odpowiednich programów VET, są stosowane do systemu "uczenia się w miejscu pracy" (wspólny standard dla szkolnego VET i opcji praktyk). Plan szkolenia jest uzgadniany między szkołą, pracodawcą i praktykantem i zawiera szczegóły dotyczące ilości i treści szkolenia w miejscu pracy, rodzaju zmian itp. wypłacany jest zasiłek (zwolniony z podatku dochodowego obywateli do pewnego poziomu).

Sektorowe rady ekspertów odgrywają ważną rolę jako ciała doradcze wspierające rozwój wysokiej jakości programów IVET zgodnie z potrzebami rynku pracy. Sektorowe rady ekspertów działają w oparciu o współpracę trójstronną. Ich członkami są przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, ministerstw (ministerstwa edukacji, gospodarki i opieki społecznej), a także innych ministerstw branżowych oraz Państwowej Agencji Zatrudnienia. Istotnymi podmiotami są również stowarzyszenia sektorowe. Te zainteresowane strony odgrywają rolę w opracowywaniu rzeczywistej treści programu i oczekiwanych wyników (poprzez ustalanie standardów, treści egzaminów itp.).

9. Krajowe, regionalne i lokalne aspekty WBL

Na Słowacji planowanie odbywa się na poziomie **krajowym, regionalnym, a także lokalnym**. Regiony samorządowe, określając najwyższą liczbę uczniów na dany rok szkolny, biorą pod uwagę potrzeby rynku pracy na podstawie prognoz dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego w miejscu pracy (zob. także komentarz w pytaniu 6), co dotyczy paragrafu 28 ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym.

Ustawa nr 209/2018 Dz.U., zmieniająca i nowelizująca ustawę nr 61/2015 Dz.U. o kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz o zmianach i uzupełnieniach niektórych ustaw, § 30 ust. 1). Ministerstwo Pracy w ramach regularnych prognoz rozwoju rynku pracy co roku publikuje na swojej stronie internetowej informacje o a) zatrudnieniu absolwentów szkół średnich na rynku pracy według poszczególnych regionów, szkół średnich, kierunków studiów i kształcenia zawodowego oraz wykonywanej pracy, b) dodatkowych potrzebach pracowników na rynku pracy w podziale według pokrewnych kierunków studiów i pokrewnych kierunków kształcenia zawodowego we współpracy z organizacjami korporacyjnymi i zawodowymi do 30 kwietnia roku kalendarzowego. § 31 Region Samorządowy, ust. 1), 2), 3), 4), 5), 6) a) b) c), 7). **Region Samorządowy przy Regionalnej Radzie ds. Kształcenia Zawodowego** (KROV) omawia planowaną liczbę uczniów w klasach pierwszych każdego roku do 15 listopada na następny rok szkolny. Do 30 listopada danego roku przewodniczący KROV zatwierdza liczbę uczniów swoim podpisem. W tym samym czasie zatwierdzona planowana liczba uczniów szkół średnich jest

publikowana na stronie internetowej Samorządowego Regionu i przesyłana do zatwierdzenia do Ministerstwa Edukacji, Nauki, Badań Naukowych i Sportu Republiki Słowackiej. § 29 ust. 5) Ministerstwo Edukacji, Nauki, Badań Naukowych i Sportu Republiki Słowackiej rozpatruje dostarczony wniosek o ocenę planowanej liczby uczniów szkół średnich pierwszego roku zgodnie z § 31 ust. 5).

W styczniu następnego roku Ministerstwo Edukacji, Nauki, Badań Naukowych i Sportu SR omawia dostosowanie liczby uczniów klas pierwszych szkół średnich z Samorządnym Regionem i założycielami szkół (plan wydajności szkół), a następnie do 31 stycznia publikuje dostosowaną liczbę uczniów na swojej stronie internetowej. § 47 ust. c) kryteria ustalania maksymalnej liczby uczniów klas pierwszych szkół ponadpodstawowych w danym roku szkolnym. Samorządowy Kraj Postępu planuje postępy w realizacji planu zgodnie z § 47 lit. c).

W Polsce prognoza zapotrzebowania na pracowników na krajowym i wojewódzkim rynku pracy będzie ogłaszana corocznie do 1 lutego danego roku. Prognoza ta zgodnie z zapisami ustawy - Prawo oświatowe będzie: narzędziem wykorzystywanym m.in. przez wojewódzkie rady rynku pracy w realizacji zadań nałożonych ustawą o promocji zatrudnienia polegających na opiniowaniu zasadności kształcenia w danym zawodzie, stanowiła punkt odniesienia dla Samorządów Województw przy corocznym ustalaniu listy zawodów, w których pracodawcy będą otrzymywać refundację kosztów wynagrodzenia młodocianych pracowników za przygotowanie zawodowe, kluczowym narzędziem w nowym sposobie finansowania kształcenia zawodowego (na podstawie wyników prognozy co roku będzie dokonywany podział części oświatowej subwencji ogólnej przeznaczonej na kształcenie zawodowe).

Ponieważ prognoza będzie miała wpływ na zasadność finansowania kształcenia, dyrektorzy szkół powinni uwzględnić jej wyniki w corocznym planowaniu kształcenia zawodowego. Celem prognozy jest dostarczenie przesłanek do kształtowania oferty systemu szkolnictwa branżowego zgodnie z potrzebami krajowego i wojewódzkiego rynku pracy. W oparciu o prognozę, przy podziale części oświatowej subwencji ogólnej pomiędzy poszczególne jednostki samorządu terytorialnego, dokonane zostanie zróżnicowanie kwot ustalonych w przeliczeniu na uczniów objętych kształceniem zawodowym.

W Słowenii jest ona planowana na poziomie krajowym poprzez konsultacje na poziomie lokalnym. Prognoza rynku pracy nie jest raczej brana pod uwagę przy planowaniu oferty edukacyjnej. Prognoza rynku pracy jest obecna w instrumentach doradców zawodowych.

Na Łotwie Ministerstwo Gospodarki jest odpowiedzialne za prognozy średnio- i długoterminowe, a Ministerstwo Opieki Społecznej - za prognozy krótkoterminowe. Prognozy te są brane pod uwagę przy planowaniu rozwoju i oferty kształcenia i szkolenia zawodowego, ale bardziej szczegółowe ustalenia są wdrażane przez rady ekspertów sektorowych, które doradzają Ministerstwu Edukacji i Nauki w sprawach dotyczących rocznych naborów i planowania przyszłych naborów.

10. Autonomia instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego

Autonomia instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego w podejmowaniu decyzji o udziale w WBL i oferowaniu określonych programów w trybie WBL jest różna w poszczególnych krajach konsorcjum.

Na Słowacji działalność średnich szkół zawodowych reguluje Ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym, która określa prawa i obowiązki instytucji prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe, a także to, w jakich przypadkach średnia szkoła zawodowa może zawrzeć umowę o kształceniu dualnym. Średnie szkoły zawodowe zwracają się do pracodawców, ale pracodawcy również mogą zwracać się do szkół średnich - mogą oni zdecydować, czy chcą nawiązać współpracę - łącznikiem między szkołami a pracodawcami jest Dual Point. Szkoła i pracodawca mogą również wykorzystać wzorcowy program nauczania dla danego kierunku kształcenia, dla którego opracowywany jest szkolny plan nauczania, jako podstawę (wzór) do opracowania programu nauczania przedmiotów zawodowych.

Modelowy program nauczania może być modyfikowany przez nauczyciela przedmiotu w wymiarze 30% ogólnej liczby godzin dydaktycznych. Nauczyciel może w ten sposób aktualizować treści kształcenia zawodowego.

Podany zakres możliwych zmian we wzorze programu nauczania może być podstawą do uaktualnienia przez szkołę i pracodawcę treści zawartych w szkolnym programie wychowawczym, przygotowanym przez szkołę przed jej wejściem w system kształcenia dualnego.

W Polsce wprowadzono obowiązek współpracy szkół z pracodawcami na podstawie umowy lub porozumienia, które obejmuje co najmniej jeden cykl kształcenia.

W Słowenii szkoły mogą przedstawiać Ministerstwu Edukacji lokalne potrzeby, ale ostateczna decyzja zależy od finansowania. Szkoły muszą zdefiniować 20% programów nauczania. Wspólnie z lokalnymi firmami i innymi zainteresowanymi stronami szkoły muszą określić lokalną ofertę modułów zawodowych dla każdego zawodu.

Na Łotwie istnieje swoboda wyboru, czy realizować programy w trybie WBL. Nie jest to obowiązkowe, jednak Ministerstwo Edukacji i Nauki zachęca szkoły kształcenia i szkolenia zawodowego do zwiększenia udziału, zwłaszcza w kwalifikacjach i branżach STEM.

11. Zachęty na poziomie krajowym, instytucjonalnym i indywidualnym

W krajach należących do konsorcjum istnieją różnego rodzaju zachęty na poziomie krajowym, instytucjonalnym i indywidualnym, mające na celu promowanie rozwoju WBL. Zachęty te mogą dotyczyć instytucji VET, uczniów VET oraz pracodawców.

Na Słowacji istnieją dwie główne zachęty krajowe: **1) składka na zapewnienie praktycznej nauki zawodu w systemie WBL** (zob. składka na zapewnienie praktycznej nauki zawodu w systemie kształcenia dualnego zgodnie z § 21a ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym w pytaniu 4 niniejszego kwestionariusza); **2) pozycja odliczana od podatku** - dzielona w

zależności od wielkości firmy. **Każdemu pracodawcy**, który prowadzi praktyczną naukę zawodu w systemie WBL, **przysługuje korzyść podatkowa w postaci obniżenia podstawy opodatkowania podatnika będącego organizatorem praktycznej nauki zawodu**. Zgodnie z § 17 ust. 37 ustawy nr 595/2003 Dz.U. o podatku dochodowym, pracodawca może obniżyć podstawę opodatkowania podatkiem dochodowym za każdego ucznia, z którym zawarł umowę o naukę zawodu, o: a) 3 200 euro na ucznia, jeśli podatnik zapewnia ponad 400 godzin praktycznej nauki zawodu w okresie podatkowym, b) 1 600 euro na ucznia, jeśli podatnik zapewnia ponad 200 godzin praktycznej nauki zawodu w okresie podatkowym. Zabezpieczenie finansowe ucznia (dotyczy tylko WBL) osoba fizyczna (zob. pytanie 18).

W Polsce praktyki odbywane u pracodawców na podstawie umowy będą wliczane do okresu zatrudnienia osoby fizycznej. **Pracodawca może zaliczyć wynagrodzenie wypłacane uczniowi do kosztów uzyskania przychodu**. Pracodawca otrzyma 10 000 zł dofinansowania na kształcenie młodocianego pracownika. Firma może również odliczyć od dochodu darowizny przekazane na rzecz szkoły zawodowej.

W Słowenii zachęty finansowe dla firm funkcjonują na poziomie krajowym i są finansowane ze środków EFS. Zachęty pokrywają część wydatków firm.

Biura izb dla WBL. **Izba Handlowa i Izba Rzemieślnicza tworzą biura WBL w celu wspierania firm; biura są częściowo finansowane przez Ministerstwo Edukacji. Koordynatorzy WBL stanowią ogniwo łączące szkoły i firmy; są oni finansowani przez Ministerstwo Edukacji. Szkolenie opiekunów jest finansowane ze środków EFS (w ramach projektu).**

Na Łotwie. Wdrażanie WBL jest kryterium (jednym z) przyznawania statusu centrum kompetencji VET, co stanowi zachętę dla instytucji VET.

Ocena szefów instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego (jedno z kryteriów oceny). Procedury branżowe (na poziomie ministerstwa). Zachęta dla dyrektorów instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego. Ocena nauczycieli (jedno z kryteriów oceny w wielu szkołach). Poziom instytucjonalny (szkolny). Zachęta dla nauczycieli.

Zwolnienie z podatku dochodowego od obywateli - zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od obywateli, art. 9, ust. 81) - stypendia w wysokości do 280 euro miesięcznie, wypłacane uczniowi zgodnie z procedurą określoną przez Gabinet ds. organizacji i realizacji kształcenia w miejscu pracy przez kupca, instytucję, stowarzyszenie, fundację, osobę fizyczną zarejestrowaną jako podmiot gospodarczy, a także przedsiębiorstwo indywidualne, w tym rolników lub gospodarstwo rybackie oraz inne podmioty gospodarcze, <https://likumi.lv/doc.php?id=56880>

Na poziomie krajowym obecnie kluczowym instrumentem polityki w zakresie promowania i wdrażania praktyk zawodowych jest projekt EFS "O udziale osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w praktykach i szkoleniach w przedsiębiorstwach" (dalej - **projekt SAM 851**), <http://www.lddk.lv/projekts/darba-vide-balstitas-macibas/>, realizowany przez Konfederację Pracodawców Łotwy. W ramach projektu SAM 851 zainwestowano także

w rozwój regionalnych stowarzyszeń promujących praktyki zawodowe wśród pracodawców we wszystkich częściach kraju.

Zachęcanie zainteresowanych stron jest nadal wyzwaniem, ponieważ wymaga dodatkowej pracy. Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw wzrasta jedynie stopniowo. W związku z rosnącym ostatnio brakiem siły roboczej przedsiębiorcy wykazują większe zainteresowanie kształceniem ustawicznym w celu przyciągnięcia faktycznej siły roboczej.

12. Promocja WBL

Czy prowadzona jest promocja WBL? Jakiego rodzaju jest to promocja? Jakie są główne grupy docelowe? Jaka jest skuteczność działań promocyjnych?

Na Słowacji stworzono stronę internetową <http://dualnysystem.sk/> dla pracodawców / uczniów / szkół średnich, na której dostępne są aktualne informacje dla wszystkich grup docelowych zaangażowanych w edukację zawodową.

Ponadto dla tej samej grupy docelowej stworzono stronę internetową <http://potrebyovp.sk/>, na której pracodawcy i szkoły zaangażowane w system kształcenia dualnego są zarejestrowani na jednym portalu z opublikowaną aktualną ofertą miejsc szkoleniowych dla osób zainteresowanych systemem kształcenia dualnego.

W ramach Krajowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki stworzono stronę internetową <https://mojdual.sk/> dla pracodawców/uczniów.

Na stronie <http://www.rzsdv.sk> dla pracodawców w jednym miejscu znajdują się wszystkie organizacje związkowe i zawodowe w celu jednolitego działania i reprezentowania interesów pracodawców w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie krajowym i regionalnym.

W Polsce istnieją różne formy promocji. Są to na przykład **konferencje krajowe.** Przedstawiciele biznesu, instytucji państwowych, dyrektorzy szkół kształcenia zawodowego, uczelni i instytucji badawczych oraz kierownicy szkolenia praktycznego. Celem konferencji było pokazanie wyzwań stojących przed polską gospodarką, roli, jaką może odegrać w tym obszarze szkolnictwo zawodowe, a także przedstawienie kierunków zmian w szkolnictwie zawodowym w kontekście uwarunkowań społeczno-gospodarczych oraz oczekiwań i potrzeb pracodawców. Regionalne kampanie promujące szkolnictwo branżowe i techniczne. Grupą docelową są absolwenci szkół podstawowych i rodzice. **Regionalna kampania** w mediach internetowych i lokalnych, w ramach której zostaną zaprezentowane materiały zachęcające uczniów ostatnich klas szkół podstawowych do podjęcia nauki w technikach i szkołach branżowych. **III Kongres Rozwoju Systemu Edukacji.** Podczas spotkania uczestnicy będą dyskutować m.in. o programach koordynowanych przez FRSE oraz o podnoszeniu jakości i efektywności edukacji. Hasłem przewodnim tegorocznego wydarzenia jest: "Erasmus + FRSE. Edukacja przyszłości + Przyszłość edukacji". Patronat honorowy nad tym wydarzeniem objął Minister Edukacji Narodowej.

W Słowenii targi edukacyjne mają duże znaczenie. Uczestniczą w nich uczniowie szkół podstawowych i ponadgimnazjalnych, a także rodzice. Targi organizowane są raz w roku. Potencjalni uczniowie szkół średnich i studenci mogą uzyskać wszystkie niezbędne informacje w jednym miejscu. Domy otwarte/dni otwarte. Raz w roku firmy zapraszają przyszłych uczniów do swoich przedsiębiorstw, gdzie prezentują im firmę i procesy pracy. Kampanie w Internecie i serwisach społecznościowych. Z pomocą funduszy unijnych i krajowych organizowane są różne kampanie.

Na Łotwie Ministerstwo Edukacji i Nauki wdraża działania komunikacyjne i promocyjne dotyczące WBL, także przy wsparciu unijnych projektów Erasmus+ poświęconych WBL (dla władz krajowych i eksperymentów politycznych). Konfederacja Pracodawców Łotwy w ramach projektu SAM 851 wdraża plan komunikacji promujący WBL. Głównymi grupami docelowymi są uczniowie, rodziny, firmy i społeczeństwo. Poszczególne szkoły VET prowadzą własne kampanie promujące WBL na poziomie lokalnym i regionalnym. Działania promocyjne są również realizowane w ramach Europejskiego Tygodnia Kształcenia i Szkolenia Zawodowego.

13. Zachęcenie uczniów do podejmowania WBL

Zachęcanie uczniów do angażowania się w WBL wymaga wiele wysiłku, a wysiłki te są często powiązane z działaniami w zakresie poradnictwa zawodowego.

Na Słowacji wsparcie informacyjne jest dobrze zorganizowane, także za pośrednictwem stron internetowych (wymienionych w poprzednim pytaniu). Poradnictwo zawodowe i praca z uczniem muszą zaczynać się już w szkole podstawowej. Doradcy edukacyjni i nauczyciele, którzy pracują z uczniem, znają go, jego zdolności, przygotowanie do lekcji i możliwości. Konieczna jest także praca z uczniem przez całą szkołę średnią, tak aby uczniowie byli naprawdę zainteresowani swoją dziedziną w trakcie nauki i pozostali w niej po ukończeniu szkoły. Podwójne Punkty (utworzone przez ŠIOV w każdym mieście wojewódzkim) znacznie ułatwiają pracę doradców edukacyjnych i zawodowych. Ich zadaniem jest stworzenie jednolitej przestrzeni i źródła informacji o systemie kształcenia dualnego, o kierunkach nauczania i studiowania, połączenie w jednym miejscu szkół podstawowych, średnich szkół zawodowych, pracodawców, uczniów i rodziców.

W ramach Projektu Kształcenie Dualne - 312000 - Krajowy Program Operacyjny Zasoby Ludzkie, oprócz Punktów Dualnych, utworzono także Centrum Orientacji w Podejmowaniu Decyzji Zawodowych dla uczniów szkół podstawowych. Centrum Talentów to innowacyjne wsparcie w doradztwie zawodowym dla uczniów szkół podstawowych, zwłaszcza tych, którzy są w ostatnim roku nauki. Uczniowie uzyskują wyczerpujące informacje na temat swoich wyobrażeń o studiach i pracy.

Na poziomie krajowym organizuje się szereg działań skierowanych do uczniów szkół podstawowych, mających na celu promowanie możliwości kształcenia zawodowego na poziomie średnim oraz wyboru zawodu. Na przykład, aby przybliżyć społeczeństwu możliwości kształcenia zawodowego na poziomie średnim w dziedzinie transportu i usług pocztowych, Ministerstwo Transportu i Budownictwa Republiki Słowackiej we współpracy z

przedsiębiorstwami kolejowymi, wybranymi partnerami regionalnymi, uniwersytetami i średnimi szkołami zawodowymi regularnie organizuje dni poradnictwa zawodowego zatytułowane: Gdzie iść do szkoły podstawowej - STUDIA TRANSPORTOWE.

Oprócz działań ogólnokrajowych, wszystkie regiony samorządowe organizują także wydarzenia motywujące uczniów do wyboru zawodu, takie jak "Dni kariery". Jest to impreza dla uczniów ostatnich klas szkół podstawowych, przeznaczona dla dyrektorów i doradców edukacyjnych szkół podstawowych. Ma ona na celu prezentację szkół ponadgimnazjalnych, w których uczniowie również poznają zasady kształcenia dualnego. Impreza jest połączona z warsztatami lub konferencją. W programie znajduje się również część poświęcona tematyce kształcenia dualnego - do dyskusji zapraszani są dyrektorzy i uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, którzy efektywnie pracują w SDE i opowiadają o swoich doświadczeniach.

Istnieje również kilka organizacji, które pomagają w nawiązywaniu kontaktów między studentami a rynkiem pracy. Na przykład IAESTE (The International Association for the Exchange of Students for Technical Experience) to międzynarodowa organizacja studencka typu non-profit, która dąży do nawiązania bliższych wzajemnych kontaktów między pracodawcą a studentem poprzez realizację szeregu projektów. IAESTE Słowacja współpracuje z wieloma firmami, wśród których zasłynęła przede wszystkim z organizacji Targów Pracy Możliwości, realizacji Katalogu Ofert Pracy, a także projektu edukacyjnego How-Know. Co roku na kampusie pięciu słowackich uniwersytetów organizowane są prestiżowe targi pracy Days of Opportunities. Targi organizowane są dwukrotnie w roku, wiosną i jesienią, i umożliwia przedstawicielom firm nawiązanie bezpośredniego kontaktu ze studentami w formie osobistych konsultacji. Targi są przeznaczone dla wszystkich studentów i absolwentów kierunków technicznych i dają im możliwość spotkania pod jednym dachem przedstawicieli firm oferujących wolne miejsca pracy i chętnych do rozmowy. Firmy biorące udział w targach działają w branży informatycznej, elektrotechnicznej, telekomunikacyjnej, energetycznej, finansowej, bankowej, chemicznej, motoryzacyjnej i innych branżach technicznych.

Poradnie Pedagogiczno-Psychologiczne i Centra Profilaktyki organizują także Dni Wyboru Kariery - na podstawie testów uczniowie dowiadują się, do jakiego typu osobowości należą, jakie mają predyspozycje, jakie jest zapotrzebowanie rynku pracy, jakie są możliwości studiowania itp.

W Polsce wsparcie informacyjne i poradnictwo zawodowe są dobrze rozwinięte. Aby wspierać uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, szkoła prowadzi zajęcia związane z planowaniem własnej kariery edukacyjnej i zawodowej. Zajęcia z doradztwa zawodowego prowadzone są przez nauczyciela.

W Słowenii uczestnictwo w WBL jest obowiązkowe dla regularnych uczniów szkół średnich II stopnia. WBL jest obowiązkową częścią każdego programu nauczania zawodowego i technicznego. Szkoły motywują uczniów do znalezienia firmy szkoleniowej.

Dzień informacyjny. Szkoły średnie i wydziały. Raz w roku szkoły średnie i wydziały organizują dzień informacyjny, podczas którego przyszli uczniowie szkół średnich i studenci mogą przyjechać do przyszłej szkoły/wydziału na wycieczkę.

Prezentacja praktyk zawodowych w szkołach ponadpodstawowych. Szkoły średnie zawodowe i Izba Przemysłowo-Handlowa. Szkoły prowadzące programy praktyk zawodowych oraz Izba organizują dzień prezentacji przed podjęciem przez uczniów ostatecznej decyzji. Potencjalni uczniowie są zapoznawani z systemem praktyk zawodowych, a także przedstawiane są firmy, które praktycznie kształcą praktykantów.

Doradztwo i poradnictwo zawodowe. Szkoły podstawowe. Poprzez testy i indywidualne doradztwo doradcy pomagają uczniom w podjęciu decyzji o dalszej edukacji.

Objazdowa wystawa zawodów. Izba Przemysłowo-Handlowa. Izba przenosi plakaty prezentujące zawody do szkół podstawowych, gdzie uczniowie mogą je obejrzeć i zorientować się, gdzie widzą siebie w przyszłości.

Na Łotwie - instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego realizują własne działania w zakresie poradnictwa zawodowego, w tym zaangażowanie w WBL. Na poziomie krajowym poradnictwo zawodowe jest realizowane w ramach projektu finansowanego ze środków EFS "Wsparcie kariery zawodowej w instytucjach kształcenia ogólnego i zawodowego". Działania w ramach projektu obejmują: 1) Opracowanie i opublikowanie zestawu materiałów informacyjnych i metodologicznych (w tym w e-środowisku) dotyczących realizacji wsparcia kariery w instytucjach kształcenia ogólnego i zawodowego; 2) Opracowanie i zatwierdzenie wzorów planu działań w zakresie wsparcia rozwoju kariery w instytucjach kształcenia ogólnego i zawodowego zaangażowanych w realizację konkretnego wsparcia; Przygotowanie uczestników - laureatów krajowych konkursów umiejętności zawodowych oraz udział w międzynarodowych konkursach umiejętności młodych profesjonalistów WorldSkills i EuroSkills; 6) Działania wspierające karierę zawodową - informacje o karierze zawodowej, edukacja zawodowa i doradztwo zawodowe itp. zapewnienie działań na rzecz uczniów instytucji edukacyjnych biorących udział w projekcie we wszystkich regionach Łotwy. Część wszystkich działań przyczynia się do promowania WBL we współpracy z instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego.

14. Wsparcie uczniów w zakresie WBL

Indywidualne podejście do uczniów w ramach WBL staje się coraz ważniejsze dla pomyślnego wdrożenia WBL. Podejście do tego zagadnienia różni się w poszczególnych krajach.

Na Słowacji główną rolę odgrywa współpraca między średnimi szkołami zawodowymi (SVS) i pracodawcami / SVS i uczniami / SVS i Dual Point / Dual Point i uczniami / szkołami podstawowymi i SVS (między doradcami edukacyjnymi w szkołach). **Działa on na zasadzie dobrowolności** - jest zindywidualizowany i zależy od samego pracodawcy. **W systemie kształcenia dualnego pracodawca ponosi wyłączną odpowiedzialność za organizację, treść i jakość praktycznej nauki zawodu ucznia i w tym celu pokrywa wszystkie koszty związane z**

finansowaniem praktycznej nauki zawodu (§ 10 ust. 4 Ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym).

W Polsce, jeżeli praktyki odbywają się w miejscowości, z której nie ma możliwości codziennego dojazdu do miejsca zamieszkania, **dyrektor szkoły jest zobowiązany zapewnić bezpłatne zakwaterowanie i ryczałt na wyżywienie w wysokości nie mniejszej niż 40% diety przysługującej pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju**. Środki na organizację praktycznej nauki zawodu poza szkołą zapewnia organ prowadzący szkołę.

Praktyczna pomoc w pokryciu kosztów podróży do zakładu pracy oferującego WBL, zakwaterowania, wyżywienia, środków ochrony indywidualnej, ubezpieczenia itp. Szkoła kierująca uczniów na praktyczną naukę zawodu jest zobowiązana do zwrotu uczniom za tę naukę w miejscowościach poza miejscem zamieszkania i poza siedzibą szkoły kosztów dojazdu na praktyki (§ 8 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu). Warunkiem otrzymania takiej refundacji przez uczniów dojeżdżających na praktyki jest możliwość codziennego powrotu ucznia do miejsca zamieszkania lub siedziby szkoły.

Przygotowanie do zawodu. Praktyczne kształcenie zawodowe dla uczniów jest organizowane przez szkołę, do której uczęszczają. W przypadku młodych ludzi organizuje je pracodawca, który zawarł z nimi umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Kształcenie to odbywa się w formie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych. Praktyki zawodowe organizuje się dla uczniów w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy.

W Słowenii na koordynatorach WBL spoczywa duża odpowiedzialność. Każda szkoła organizuje wsparcie dla poszczególnych uczniów w znalezieniu odpowiedniej firmy szkoleniowej. Koordynatorzy WBL komunikują się z firmami w celu zawarcia umowy szkoleniowej, a także monitorują i odwiedzają uczniów w trakcie WBL. Indywidualne podejście jest realizowane przez firmy. Niektóre firmy organizują wsparcie w zakresie przedmiotów ogólnych dla studentów, aby ułatwić im zdanie egzaminów. Praktyczne wsparcie w zakresie kosztów podróży do firmy oferującej WBL, zakwaterowania, wyżywienia, środków ochrony indywidualnej, ubezpieczenia itp. Większość firm ma zorganizowane posiłki. Jeśli nie mają takiej możliwości, płacą studentom określoną kwotę. Transport zazwyczaj nie jest zorganizowany, ale studenci otrzymują pieniądze na przejazdy środkami transportu publicznego. Za ubezpieczenie odpowiedzialne są firmy. Na czas spędzony przez studenta w firmie jest on ubezpieczony tak samo jak pracownik.

Na Łotwie wsparcie dla studentów jest realizowane z budżetu państwa oraz ze środków EFS SAM 8.5.1. finansowanie projektów. Każdy uczeń ma swojego opiekuna WBL ze szkoły i z firmy. Opiekunowie ci pracują w trybie współpracy, dbając o to, by indywidualny plan realizacji WBL przez ucznia był realizowany w dobrej jakości. Budżet państwa i projekt SAM 8.5.1. zapewniają pokrycie/zwrot kosztów podróży (aby dotrzeć do firmy oferującej WBL), zakwaterowania,

środków ochrony indywidualnej, ubezpieczenia. Inne formy wsparcia mogą być realizowane indywidualnie, w tym specjalne wsparcie ze strony konkretnej firmy.

15. Zaangażowanie rodziców

Na Słowacji rodzice są prawnymi opiekunami i mają duży wpływ na wybór zawodu swojego dziecka. Wyrażają oni zgodę na udział szkoły i pracodawcy w systemie kształcenia dualnego, chyba że uczeń ukończył 18 lat. Ważne jest, aby rodzice uczestniczyli w powitalnym spotkaniu z rodzicami na początku roku szkolnego w obecności wcześniej uzgodnionych pracodawców związanych ze szkołą średnią w trzeciej rundzie rekrutacji pracodawców, co stanowi okazję do włączenia już przyjętych uczniów w system kształcenia dualnego. Możliwa jest także wycieczka z pracodawcą, która zostanie zorganizowana przez Dual Point w mieście powiatowym (w wycieczce tej bierze udział uczeń szkoły podstawowej i rodzic).

W Polsce rodzice są postrzegani jako ważna grupa docelowa, która może zachęcać uczniów do udziału w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz szkoleniach zawodowych. Według badań 80% młodych ludzi wskazuje na swoich rodziców jako najważniejsze osoby w procesie wyboru zawodu. Zrozumiałe jest, że wielu rodziców nie jest do tego profesjonalnie przygotowanych, ale ze względu na ich znaczenie i wieloletni wpływ, można ich nazwać pierwszymi nieprofesjonalnymi doradcami zawodowymi. To właśnie postawa rodziców, ich przygotowanie, wywiązywanie się z obowiązków w dużej mierze decyduje o drodze życiowej dziecka, wyborze szkoły czy rezygnacji z dalszego kształcenia. Oferta szkół zawodowych i branżowych bardzo często skierowana jest nie tylko do uczniów, ale także do rodziców jako kluczowych doradców zawodowych dzieci.

Nowe przepisy dotyczące systemu oświaty gwarantują rodzicom wpływ na funkcjonowanie szkoły. Szczególne uprawnienia zostały przyznane radzie rodziców. Do najważniejszych uprawnień rady rodziców należą: uchwalanie w porozumieniu z radą pedagogiczną programu wychowawczo-profilaktycznego szkoły lub placówki; opiniowanie programu i harmonogramu poprawy efektywności kształcenia lub wychowania szkoły; opiniowanie projektu planu finansowego składanego przez dyrektora szkoły; opiniowanie uchwał w sprawie prowadzenia w szkole eksperymentów pedagogicznych. W odpowiedzi na postulaty rodziców nowe prawo oświatowe wprowadza możliwość gromadzenia środków finansowych na odrębnym rachunku bankowym rady rodziców. Rada rodziców może wyrażać swoją opinię w każdej sprawie dotyczącej szkoły oraz zwracać się do wszystkich organów prowadzących szkołę.

Ponadto organ prowadzący szkołę wyznacza dwóch przedstawicieli rady rodziców do zarządu.

W Słowenii, ponieważ uczniowie są niepełnoletni, rodzice odgrywają kluczową rolę w podejmowaniu decyzji. Są oni zapraszani na wszystkie prezentacje, gdzie zazwyczaj zwraca się do nich szczególną uwagę. Są także sygnatariuszami wszystkich dokumentów.

Na Łotwie instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego postrzegają rodziców jako ważnych partnerów w procesie doradztwa zawodowego i poradnictwa dla uczniów szkół zawodowych, także w odniesieniu do WBL. W przypadku uczniów niepełnoletnich rodzice dokonują ustaleń prawnych wymaganych do realizacji WBL.

16. Standardy/programy nauczania/programy, dokumenty uzupełniające, wytyczne

Na Słowacji szkolny program edukacyjny jest podstawowym dokumentem szkoły, na podstawie którego odbywa się kształcenie w szkołach. Szkolny program edukacyjny dla kształcenia i szkolenia zawodowego w systemie kształcenia dualnego jest przygotowywany przez szkołę we współpracy z pracodawcami, z którymi szkoła zawarła umowę o kształceniu dualnym.

Szkolny program edukacyjny musi być opracowany zgodnie z zasadami i celami kształcenia i szkolenia wynikającymi z Ustawy o edukacji oraz z odpowiednim państwowym programem edukacyjnym. Opracowywanie szkolnego programu edukacyjnego odbywa się głównie za pośrednictwem komisji przedmiotowych działających w szkole. W systemie kształcenia dualnego zaleca się, aby przedstawiciel pracodawców zatrudnionych w szkole w systemie kształcenia dualnego był członkiem odpowiedniej komisji przedmiotowej. Tworząc szkolny program wychowawczy, szkoła, we współpracy z pracodawcą, przygotowuje program nauczania i program wychowawczy.

Tworzenie szkolnego programu nauczania powinno przebiegać z uwzględnieniem następujących etapów:

- Analiza wymagań pracodawców w systemie kształcenia dualnego i potrzeb rynku pracy,
- Analiza zawodu,
- Stworzenie profilu kompetencji absolwenta,
- Tworzenie programu nauczania,
- Tworzenie treści edukacyjnych,
- Określenie zasobów edukacyjnych,
- Opracowanie systemu ewaluacji.

Opracowuje się także tematyczny plan edukacyjny, który jest harmonogramem nauczanych tematów z przedmiotu szkolenie zawodowe lub praktyka zawodowa na poszczególne jednostki (dzień, tydzień itp.). W systemie kształcenia dualnego jest on opracowywany zgodnie z programami nauczania przedmiotu kształcenie zawodowe lub praktyka zawodowa na danym kierunku, przygotowanymi przez szkołę, z którą zawarto umowę, w szkolnym programie edukacyjnym.

Tematyczny plan edukacyjny przedmiotu kształcenie zawodowe lub praktyka zawodowa jest opracowywany w systemie kształcenia dualnego głównie przez pracodawcę we współpracy ze szkołą, z którą zawarto umowę.

Instruktor praktycznej nauki zawodu (główny opiekun, wychowawca, trener kształcenia zawodowego) ma możliwość uszczegółowienia w planie tematycznym treści kształcenia praktycznego, a tym samym uwzględnienia w nich nowej wiedzy wynikającej z aktualnego rozwoju nauki i techniki oraz konieczności dostosowania programu nauczania do aktualnych potrzeb kierunku kształcenia, rynku pracy lub regionu. Zmiany w treściach nauczania są

proponowane przez prowadzącego i omawiane przez odpowiednią komisję przedmiotową, zwłaszcza na podstawie wymagań pracodawcy.

W Polsce kluczowymi dokumentami są: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w wybranych zawodach szkolnictwa branżowego (wydane przez Ministra Edukacji Narodowej). Statut szkoły przez radę pedagogiczną. Ramowy program stażu opracowany przez opiekuna stażu. Harmonogram stażu opracowany przez opiekuna stażu. Ramowy plan nauczania przez dyrektora szkoły, po zasięgnięciu opinii rady szkoły, a jeżeli rada szkoły nie została powołana - po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, rady rodziców i samorządu uczniowskiego. Rozporządzenie - Minister Edukacji Narodowej, Ministerstwo Edukacji Narodowe

W Słowenii za programy nauczania odpowiedzialne jest Ministerstwo Edukacji, Nauki i Sportu. CPI koordynuje opracowywanie programów nauczania. W kolejnym etapie program nauczania jest przedstawiany Radzie Ekspertów VET, a następnie jest przyjmowany przez Ministerstwo Edukacji. Za standardy programów WBL odpowiedzialny jest Krajowy Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (CPI). Standardy szkoleniowe są przygotowywane przez ekspertów wyznaczonych przez izby, a standardy WBL stanowią część programów nauczania. Za umowę o praktykę zawodową odpowiedzialne są izby. Jest ona podpisywana przez ucznia, rodziców (przedstawicieli ustawowych) i przedstawiciela firmy, a następnie rejestrowana przez izbę. Za plan praktyk zawodowych odpowiedzialna jest szkoła. Szkoła i firma wspólnie przygotowują plan dla każdego ucznia, który jest podpisywany przez rodziców (przedstawicieli prawnych), szkołę i izbę.

Na Łotwie za standardy i wymagania dotyczące kwalifikacji odpowiada Krajowe Centrum Edukacji (VISC). Programy VET są opracowywane, a modularyzacja programów VET jest wdrażana przez instytucje VET. Dostosowanie programu kształcenia i szkolenia zawodowego do trybu WBL należy do obowiązków instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego. Za rejestrację programu VET w systemie informacyjnym VIIS odpowiada instytucja VET we współpracy z Państwową Służbą Zapewniania Jakości (IKVD). Za indywidualny plan wdrażania WBL dla każdego ucznia odpowiedzialne są instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego.

Reforma programów nauczania w kształceniu i szkoleniu zawodowym rozpoczęta w 2010 r. jest już bliska finalizacji. Ma ona kluczowe znaczenie także dla realizacji praktyk zawodowych, ponieważ umożliwia elastyczny sposób realizacji programu kształcenia i szkolenia zawodowego - albo w trybie szkolnym, albo w trybie zakładowym (praktyki zawodowe). Większość zmienionych standardów zawodowych i modułowych programów kształcenia została opracowana w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, sektorowymi radami ekspertów i stowarzyszeniami branżowymi. Pozwala to także na uwzględnienie zasad Europejskiego Systemu Transferu Punktów w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET), ponieważ wdrażane jest podejście oparte na efektach uczenia się, a także możliwość ich

akumulacji, transferu i uznawania, co zapewnia elastyczne uczenie się w dowolnym miejscu i czasie, także w odniesieniu do praktyk zawodowych.

Podobnie, dzięki wykorzystaniu formalnych, poza formalnych i nieformalnych efektów uczenia się ECVET, uznawanie kwalifikacji ma zapewnić ich porównywalność między różnymi instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego, a także między krajami, poprzez mechanizm stopniowego gromadzenia kwalifikacji. Ważne jest także, aby możliwości uczenia się przez całe życie były poszerzane poprzez łączenie uczenia się formalnego i poza formalnego. Oznacza to, że w razie potrzeby każdy dorosły będzie miał możliwość doskonalenia swoich umiejętności ogólnych i zawodowych, a także podnoszenia kwalifikacji - zmiany stylu życia lub zawodu we współpracy z pracodawcami i zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy.

Istnieje sformalizowana procedura akredytacji programu praktyk zawodowych. Jego treść jest oparta na standardzie zawodowym lub wymogu dotyczącym kwalifikacji. Standardy, treści programów kształcenia i szkolenia zawodowego (praktyk zawodowych) oraz treści egzaminów są opracowywane we współpracy z organizacjami pracodawców z uwzględnieniem najnowszych osiągnięć.

Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego są zobowiązane do wprowadzania do państwowego systemu informacji o edukacji (VIIS) wszystkich aktualnych danych o zmienionych modułowych programach praktyk zawodowych i uczniach, tak aby można było monitorować ten proces i uzyskiwać dane niezbędne do analizy.

Opiekunowie w programach praktyk (zarówno w szkołach, jak i w firmach) muszą posiadać kompetencje pedagogiczne. Osobom, które nie mają takich kompetencji, oferuje się program modułowy obejmujący minimum 32 godziny. W programie praktyk zawodowych dla każdego ucznia przygotowuje się indywidualny plan nauki i zawiera się umowę pomiędzy trzema stronami - instytucją kształcenia i szkolenia zawodowego, firmą i uczniem.

Mimo, że realizacja programów praktyk zawodowych nie jest obowiązkowa (instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego mają swobodę wyboru, czy będą realizować program kształcenia i szkolenia zawodowego w trybie praktyk zawodowych), można zaobserwować pewne zmiany w tradycji. O ile początkowo tylko część instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego angażowała się w praktyki, a pracodawców trudno było przekonać do korzyści dla firmy, sytuacja stopniowo się zmienia. Badanie przeprowadzone przez Ministerstwo Edukacji i Nauki pokazuje, że pracodawcy zaczynają postrzegać praktyki jako narzędzie przygotowania przyszłej kadry pracowniczej, co nie miało miejsca w początkowych etapach procesu.

Z kolei osoby uczące się, oprócz lepszego nabywania umiejętności w ramach programu realizowanego w przedsiębiorstwie, zwracają uwagę na aspekty socjalizacyjne, wskazując, że środowisko przedsiębiorstwa samo w sobie przyczynia się do ich rozwoju jako odpowiedzialnych osób i obywateli oraz przyszłych pracowników/pracodawców. Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego dostrzegają wyraźne korzyści i zalety praktyk zawodowych, wskazując jednocześnie na ilość pracy, jaką należy wykonać, aby zapewnić

wysoką jakość wszystkich zindywidualizowanych podejść i procedur organizacyjnych. Można stwierdzić, że w ciągu siedmiu lat od rozpoczęcia pierwszego pilotażu na Łotwie nastąpiła zmiana paradygmatów myślenia zaangażowanych stron na korzyść praktyk zawodowych.

17. Czas spędzony w firmie

Na Słowacji zależy to od kierunku studiów: w M - specjalizacja (studia trwają 4 lata, kończą się egzaminem maturalnym) - 20%; w K - specjalizacja (studia trwają 4 lata, kończą się uzyskaniem świadectwa czeladniczego i egzaminem maturalnym) - 50%; w H - specjalizacja (studia trwają 3 lata, kończą się uzyskaniem świadectwa czeladniczego) - 60%; w Q - specjalizacja (studia trwają 2 lata - wyższe szkolnictwo zawodowe) - 50%; w F - specjalizacja (studia trwają 2 lata, uczeń otrzymuje świadectwo ukończenia kształcenia podstawowego lub policealnego studium kwalifikacyjnego) - 80%.

Dokument określający wymagania. Szkolny program nauczania i plany tematyczne określają liczbę godzin, które uczeń kształcenia i szkolenia zawodowego musi zrealizować, aby wypełnić profil absolwenta.

W Polsce w szkołach liczba godzin kształcenia zawodowego powinna być dostosowana do liczby godzin określonej w przepisach w sprawie ramowych planów nauczania dla szkół publicznych, przewidzianej dla kształcenia zawodowego w danym typie szkoły, z zachowaniem minimalnej liczby godzin na efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie. Minimalny udział zajęć praktycznych w kształceniu zawodowym w: Zasadniczych szkołach zawodowych = 60% (970 h / 3 lata); Technikach = 50% (735 h / 4 lata). Odpowiednie dokumenty - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w wybranych zawodach szkolnictwa branżowego - na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r.- Prawo oświatowe.

W Słowenii kształcenie zawodowe na poziomie szkoły średniej II stopnia trwa 3 lata. Zależy to od tego, jaki rodzaj kształcenia wybierze uczeń. Istnieją trzy sposoby realizacji kształcenia praktycznego. Na podstawie umowy zbiorowej (zawartej między szkołą a zakładem pracy) uczeń kształci się w zakładzie pracy przez 24 tygodnie w ciągu trzech lat, a resztę zajęć praktycznych odbywa w szkole. Na podstawie umowy indywidualnej (zawartej między uczniem a zakładem pracy i zarejestrowanej w izbie) uczeń kształci się w zakładzie pracy przez okres do 52 tygodni w ciągu trzech lat. Na podstawie umowy o praktykę zawodową (zawartej między praktykantem, rodzicami i przedsiębiorstwem i zarejestrowanej w izbie) praktykant przebywa w przedsiębiorstwie przez 56 tygodni lub więcej w ciągu trzech lat. Średnie wykształcenie techniczne - 4 lata (4 - 12 tygodni), średnie wykształcenie zawodowe - 2 lata (2 tygodnie), wyższe wykształcenie zawodowe - 2 lata (20 tygodni). Dokumentem określającym ten wymóg jest układ zbiorowy pracy, umowa indywidualna lub umowa o praktykę zawodową.

Na Łotwie co najmniej 25% programów wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego musi być realizowane w trybie WBL (zgodnie z rozporządzeniem nr 484). W krótkich programach

ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (po ukończeniu szkoły średniej) udział szkoleń realizowanych w miejscu pracy stanowi około 70% całkowitej objętości programu.

18. Wynagradzanie studentów za pracę w ramach WBL

Na Słowacji umowa o praktykę zawodową kodyfikuje formę wynagrodzenia, które przybiera dwie formy: 1) w formie pracy produkcyjnej, którą pracodawca jest zobowiązany wypłacać w formie wynagrodzenia godzinowego (za każdą godzinę wykonanej pracy produkcyjnej w wysokości co najmniej 50% godzinowej płacy minimalnej; Jest ono wypłacane przez pracodawcę i jest określone w umowie o praktykę; 2) w formie stypendium motywacyjnego dla ucznia przygotowującego się do zawodu, grupy zawodów lub działalności zawodowej na kierunku studiów lub dziedzinie znajdującej się w wykazie kierunków studiów i dziedzin o niewystarczającej liczbie absolwentów w stosunku do potrzeb rynku pracy (jego wysokość zależy od ucznia). Jest on opłacany przez szkołę, ale nie jest określony w programie nauczania.

Pracodawca może (ale nie musi) zapewnić stypendium zakładowe z własnych środków uczniowi, który odbywa praktyczną naukę zawodu w zakładzie pracy pracodawcy lub w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu. Stypendium zakładowe jest wypłacane co miesiąc w ciągu roku szkolnego w wysokości nie wyższej niż czterokrotność minimum socjalnego. Przy ustalaniu wysokości stypendium zakładowego bierze się pod uwagę przede wszystkim osiągnięcia ucznia w praktycznej nauce zawodu oraz jego regularne uczestnictwo w praktycznej nauce zawodu. Dokument określający wymóg - Ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym.

W Polsce wysokość wynagrodzenia zależy od etapu kształcenia. Na pierwszym roku studiów wynagrodzenie brutto wynosi 266,57 zł, a wynagrodzenie netto 230,02 zł. Na drugim roku nauki płaca brutto wynosi 319,89 zł, a płaca netto 276,03 zł. W trzecim roku nauki wynagrodzenie brutto wynosi 373,20 zł, a netto 322,04 zł. Dokumentem określającym ten wymóg jest § 19 i 20 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010, z późn. zm.).

W Słowenii podczas szkolenia praktycznego lub praktyk zawodowych uczniowie mają prawo do wynagrodzenia za czas pracy. Jego wysokość dla studentów określają branżowe układy zbiorowe. Wynagrodzenie praktykantów jest określone w Ustawie o praktykach zawodowych. Minimalna kwota wynosi 250 EUR dla praktykantów pierwszego roku, 300 EUR dla praktykantów drugiego roku i 400 EUR dla praktykantów trzeciego roku. Wynagrodzenie jest płatnością za cały miesiąc pracy. Dokumentami określającymi ten wymóg są Ustawa o kształceniu zawodowym i zawodowym oraz Ustawa o praktykach zawodowych.

Na Łotwie wynagrodzenie jest obowiązkowe - jest to płaca lub stypendium (do pewnego poziomu zwolnione z podatku dochodowego od obywateli). Wynagrodzenie dla praktykantów jest obowiązkowe. Może ono mieć formę pensji na podstawie zwykłej umowy o pracę lub dodatku (do pewnego poziomu zwolnionego z podatku dochodowego od obywateli). Dokumentem określającym ten wymóg jest Rozporządzenie nr 484. Zgodnie z Ustawą o

podatku dochodowym od obywateli, art. 9, ust. 81 - stypendia w wysokości do 280 euro miesięcznie, wypłacane uczniowi zgodnie z procedurą określoną przez Gabinet ds. organizacji i realizacji kształcenia w miejscu pracy, przez kupca, instytucję, stowarzyszenie, fundację, osobę fizyczną zarejestrowaną jako podmiot gospodarczy, a także przedsiębiorstwo indywidualne, w tym rolników lub gospodarstwo rybackie oraz inne podmioty gospodarcze, <https://likumi.lv/doc.php?id=56880>

19. Kontynuacja działań związanych z zatrudnieniem absolwentów WBL

Na Słowacji procedura zatrudniania absolwentów WBL jest indywidualna - zależy od studenta i pracodawcy. Jeśli uczeń swoją pracowitością i sumiennością przekona pracodawcę o swoich walorach i jeśli pracodawca ma możliwość zatrudnienia nowych pracowników, istnieje duże prawdopodobieństwo, że taki uczeń zostanie zatrudniony.

Pracodawca może jednak również zawrzeć przyszłą umowę o pracę z uczniem średniej szkoły zawodowej lub praktykantem zawodowym, najwcześniej w dniu ukończenia przez niego 15 roku życia. Przedmiotem umowy jest zobowiązanie pracodawcy do przyjęcia ucznia po egzaminie końcowym, egzaminie dojrzałości lub egzaminie maturalnym oraz zobowiązanie ucznia do zostania pracownikiem pracodawcy. W tym przypadku nie można uzgodnić okresu próbnego. Umowę o przyszłą umowę o pracę zawiera się za zgodą przedstawiciela ustawowego, w przeciwnym razie jest ona nieważna. Pracodawca może odmówić zawarcia umowy o pracę, jeżeli nie ma odpowiedniej pracy dla ucznia z powodu zmiany jego zadań, z powodu niezdolności zdrowotnej ucznia do wykonywania pracy odpowiadającej kwalifikacjom uzyskanym w wyniku ukończenia kierunku studiów lub uzgodnionym w umowie o przyszłą umowę o pracę (ustawa nr 61/2015 Dz.U.).

Dokument określający sposób realizacji procedury: Działanie 2 w ramach NP DE stwierdza: Aktualizacja i weryfikacja potrzeb rynku pracy (realizowana na poziomie regionalnym za pośrednictwem Dualnych Punktów, ale także za pośrednictwem Rady Rządu Republiki Słowackiej ds. Kształcenia Zawodowego i Szkoleń oraz portalu zbiorów Trexima), transformacja zawodów i zatrudnienia dla wydziałów nauczania i studiów (realizowana przez Trexima w ramach realizacji projektu Krajowy System Zawodów), bieżące analizy zatrudnienia absolwentów wszystkich szkół średnich w Republice Słowackiej (realizowane przez CVTI SR - Słowackie Centrum Informacji Naukowej i Technicznej Republiki Słowackiej utworzone przez Ministerstwo Edukacji, Nauki, Badań i Sportu Republiki Słowackiej - rejestrowane bezrobocie absolwentów szkół średnich). Dokumentem określającym ten wymóg jest Ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym.

W Polsce kontrola przeprowadzana przez kuratora oświaty, której celem jest ustalenie stanu przestrzegania przepisów prawa w danej jednostce oświatowej w zakresie działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej prowadzonej przez te jednostki. Kontrola dotyczy zgodności oferty kształcenia zawodowego w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe z klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego.

Wyniki tych kontroli są podawane do publicznej wiadomości - po analizie protokołów szkoły branżowe spełniają kryteria wymagania. Dokument określający realizację procedury - Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, Rozporządzenie MEN z dnia 25 sierpnia 2017 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 316),

W Słowenii nie wprowadzono śledzenia losów absolwentów.

Na Łotwie jest to w trakcie realizacji - procedury są stopniowo wprowadzane - w porozumieniu z Państwowymi Służbami Skarbowymi. Dokument określający sposób wdrożenia procedury. Nie istnieją jeszcze żadne formalne dokumenty prawne.

20. **WBL w kontekście uczenia się przez całe życie**

Na Słowacji WBL stosuje się także w przypadku kontynuacji studiów - studiów podyplomowych. System kształcenia dualnego może być także wykorzystywany w kolejnych formach kształcenia, które reguluje § 45 ustawy nr 245/2008 Sb. o wychowaniu i kształceniu (Ustawa o szkołach). W odróżnieniu od systemu kształcenia dualnego, do którego przystępują absolwenci szkół podstawowych w wieku 15-16 lat, absolwenci wcześniejszych studiów w wieku 18 lat i więcej podejmują studia uzupełniające. Dlatego w systemie kształcenia dualnego studia te określa się po prostu jako "kształcenie dualne 18+". Kształcenie dualne 18+ jest także odpowiednie dla pracodawców prowadzących praktyczną naukę zawodu w ramach kształcenia zawodowego oraz kształcenia w zawodach o zwiększonym ryzyku uszczerbku na zdrowiu, które nie są odpowiednie dla osób niepełnoletnich.

Formy kształcenia dualnego 18+: Kształcenie dualne 18+ w formie rocznego skróconego studium (skrócone w znaczeniu skrócenia czasu); Kształcenie dualne 18+ w formie 2-letniego pomaturalnego studium kwalifikacyjnego z przygotowaniem zawodowym; Kształcenie dualne 18+ w formie 2-letniego pomaturalnego studium kwalifikacyjnego z doświadczeniem zawodowym; Kształcenie dualne 18+ w formie 2-letniego skróconego studium (skrócone w znaczeniu skrócenia czasu); Kształcenie dualne 18+ w formie wyższych studiów zawodowych. Dokumentem prawnym regulującym tę kwestię jest Ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym.

W Polsce kształcenie ogólne w branżowej szkole I stopnia otwiera proces uczenia się przez całe życie. Branżowa szkoła I stopnia, oprócz kształcenia zawodowego, ma za zadanie wyposażyć uczniów w odpowiedni zasób wiedzy ogólnej, stanowiącej fundament wykształcenia, umożliwiającą zdobywanie różnych kwalifikacji zawodowych w toku dalszego kształcenia oraz umożliwiającą kontynuację kształcenia w branżowej szkole II stopnia, a następnie jego dalsze doskonalenie lub modyfikację. Obowiązujące dokumenty lub procedury: podstawa programowa kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia. Okres stosowania: od 2017 r.

W Słowenii te same programy kształcenia i szkolenia zawodowego są skierowane także do dorosłych słuchaczy. WBL dorosłych słuchaczy nie jest regulowana na poziomie krajowym.

Regulują je organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego (szkoły). Zazwyczaj WBL jest skrócona, ponieważ dorośli słuchacze mają już pewne doświadczenie zawodowe. W praktyce dorosłe osoby uczące się, które nie są zatrudnione, mają trudności ze znalezieniem odpowiedniej firmy szkoleniowej. Urzędy pracy zobowiązują firmy do angażowania bezrobotnych w szkolenia oparte na pracy (szkolenia w miejscu pracy) i podobne inicjatywy, zwykle niepowiązane z kwalifikacjami zawodowymi i dość krótkie (np. 3 miesiące).

Na Łotwie WBL jest wdrażany także w ramach programów ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Obowiązujące dokumenty lub procedury. Te same dokumenty i procedury prawne mają zastosowanie do programów wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Rozpoczęto konsultacje w sprawie wdrożenia WBL również na poziomie 5 krajowych ram kwalifikacji NQF - jako programów ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz programów szkolnictwa wyższego o krótkim cyklu - umożliwiając przeszkolenie, przekwalifikowanie lub podniesienie kwalifikacji szerokiego spektrum pracowników z rynku pracy.

21. Istnienie baz danych, narzędzi do mapowania lub badań dotyczących WBL

Na Słowacji ŠIOV - produkt projektu krajowego (raporty końcowe). Slovak Business Agency - badanie mające na celu ocenę stanu kształcenia dualnego zostało przeprowadzone na dzień 31.07.2018 r. Dostępne na stronie internetowej:

https://www.npc.sk/media/uploads/files/Anal%C3%BDza_stavu_du%C3%A1neho_vzdel%C3%A1vania_v_regi%C3%B3noch_SR_vo_v%C3%A4zbe_na_MSP_na_zver_dddOOLp.pdf

Mapa przedstawia system edukacji w **Polsce**. Wskazuje ona, że uczeń może na pewnym etapie wybrać szkołę ponadpodstawową. Uwzględniono szkołę branżową, po ukończeniu której można kontynuować naukę lub rozpocząć pracę w zawodzie. Obowiązujące dokumenty i procedury - <https://docplayer.pl/49416635-Analiza-regulacji-prawnych-dotyczacych-szkolnictwa-i-kształcenia-zawodowego.html>

W Słowenii krajowy instytut VET ocenia ofertę WBL i przygotowuje raporty przedstawiane radzie ekspertów VET. Ponadto pilotaż praktyk zawodowych jest monitorowany przez krajowy instytut VET. Raport końcowy zostanie przygotowany w listopadzie 2020 r.

Na Łotwie pilotaż praktyk zawodowych rozpoczął się w 2013 r. przed przyjęciem ram prawnych - przy zastosowaniu podejścia "oddolnego" przez 6 instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego testujących opracowanie i wdrożenie programów praktyk zawodowych we współpracy z pracodawcami. Wyniki fazy pilotażowej zostały przedstawione w raporcie Ministerstwa Edukacji i Nauki dla Gabinetu Ministrów z sierpnia 2014 r. "O możliwości wdrożenia uczenia się w miejscu pracy w kontekście łotewskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego", <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40319533&mode=mk&date=2014-08-12>.

Aby przeanalizować wyniki osiągnięte do końca 2018 r., Ministerstwo Edukacji i Nauki we współpracy z Uniwersytetem Łotewskim przeprowadziło ankietę wśród pracodawców,

uczniów szkół zawodowych i instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego dotyczącą wdrażania uczenia się w miejscu pracy oraz umiejętności na rynku pracy. Wyniki ankiety oraz dane uzyskane od Konfederacji Pracodawców Łotwy zostały wykorzystane przez Ministerstwo Edukacji i Nauki do opracowania raportu politycznego dla Gabinetu Ministrów na temat wdrażania uczenia się w miejscu pracy na Łotwie, <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40319533>, kwiecień, 2019 Dokumenty lub procedury nie zostały jeszcze wdrożone - procedury śledzenia absolwentów VET (dotyczące ich zatrudnienia po ukończeniu szkoły) w trakcie dyskusji i opracowywania.

22. Cyfryzacja w WBL

Na Słowacji publikacją materiałów dydaktycznych zajmuje się szkoła bezpośrednio z pracodawcą. W związku z sytuacją spowodowaną przez COVID-19, Państwowy Instytut Kształcenia Zawodowego we współpracy z Radą Pracodawców ds. Systemu Kształcenia Dualnego publikuje informacje o kształceniu i szkoleniu zawodowym w systemie kształcenia dualnego, które są zamieszczane na stronie <http://dualnysystem.sk/>. Na stronie dostępne są wszystkie materiały i instrukcje dotyczące przystąpienia do systemu kształcenia dualnego.

W Polsce aplikacja zintegrowana z podręcznikiem jest częścią nowego programu dla nauczycieli szkół branżowych I stopnia. W ramach programu udostępniane są podręczniki ułatwiające naukę, zintegrowana aplikacja mobilna do prowadzenia zajęć dla nauczyciela oraz pełna obudowa dydaktyczna. Dokument określający wymagania - oferta została przedstawiona przez wydawnictwo Operon na jego stronie internetowej.

W Słowenii niektóre szkoły opracowały aplikację do monitorowania WBL.

Na Łotwie aplikacja jest w trakcie opracowywania, ale jeszcze nie działa. Cyfryzacja zwiększa się wraz ze środkami zapobiegającymi wpływowi programu Covid-19. Dokument określający ten wymóg - w trakcie opracowywania. Wytyczne dotyczące rozwoju edukacji (2021-2027).

23. Projekty krajowe i finansowane przez UE oraz współpraca międzynarodowa w zakresie WBL

Czy realizowane są jakieś projekty krajowe lub finansowane przez UE? Czy w zakresie WBL istnieje jakaś istotna współpraca międzynarodowa, np. dotycząca umów o współpracy, mobilności, peer-learningu?

Na Słowacji - Krajowy projekt Kształcenie Dualne wspierany z Krajowego Programu Operacyjnego Zasoby Ludzkie (Europejskie Fundusze Strukturalne i Inwestycyjne), realizowany przez Państwowy Instytut Kształcenia Zawodowego.

Głównym celem projektu krajowego jest powszechne wdrożenie systemu kształcenia dualnego na wszystkich odpowiednich kierunkach studiów, pogłębienie relacji pracodawca - szkoła ponadgimnazjalna - uczeń w ramach systemu kształcenia dualnego, stworzenie jednolitego środowiska informacyjnego dla systemu kształcenia dualnego i elektronicznych procesów wdrażania, podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przygotowanie opiekunów, instruktorów i nauczycieli do realizacji tych zadań.

Learning by Doing, współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Ponadnarodowego Programu Dunaj, jest projektem strategicznym, skonstruowanym w taki sposób, aby wszyscy kluczowi aktorzy kształcenia i szkolenia zawodowego (izby, władze szczebla regionalnego lub krajowego oraz firmy międzynarodowe) mogli bezpośrednio uczestniczyć w projekcie, reprezentując wszystkie 14 krajów obszaru Ponadnarodowego Programu Dunaj. Projekt ma na celu poprawę zdolności wszystkich właściwych podmiotów VET poprzez wzmocnienie regionalnych, krajowych i ponadnarodowych partnerstw w celu usprawnienia istniejących systemów VET w krajach naddunajskich.

Work-Based Learning in Future IT Professionals Education współfinansowany przez Unię Europejską w ramach programu Erasmus+. Głównym celem projektu jest zaprojektowanie, opracowanie i ocena nowego modelu edukacyjnego nauki języków programowania oraz późniejszych zaawansowanych zagadnień informatycznych, który będzie oparty na odpowiednio zrównoważonym połączeniu kilku współczesnych podejść edukacyjnych, nowoczesnego środowiska uczenia się oraz natychmiastowej informacji zwrotnej.

Internationalization of Work Based Learning in the Agribusiness Sector współfinansowany przez Unię Europejską w ramach programu Erasmus+. Projekt IWB-Labs koncentrował się na sektorze agrobiznesu, a w celu zwiększenia motywacji uczniów zaproponowano zastosowanie podejścia Work-based learning (WBL). Uczniowie odbywali wirtualne praktyki zawodowe, podczas których wykorzystywali w rzeczywistym środowisku pracy umiejętności nabyte w szkole. Doświadczenie zawodowe, które miało być realizowane na poziomie ponadnarodowym, przyjęło formę wirtualnego stażu realizowanego na odległość.

W Polsce - "Rzeszowskie szkoły zawodowe otwarte na rynek pracy" finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 Zespół Szkół Technicznych im. om. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Rzeszowie. Wartość projektu: 9 400 749,38 zł. Kwota dofinansowania z UE: 7 990 636,97 zł. Głównym celem projektu jest poprawa warunków i podniesienie jakości kształcenia zawodowego w 16 SZiPKZ w Rzeszowie poprzez opracowanie oferty edukacyjnej dostosowanej do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Projekt pt. "Współpraca szkoły z pracodawcą drogą do sukcesu - II edycja". Projekt współfinansowany ze środków unijnych Zespołu Szkół Energetycznych w Rzeszowie. Całkowita wartość projektu: 689 857,75 zł. Kwota dofinansowania z UE: 620 871,97 zł. Celem głównym projektu jest podniesienie jakości kształcenia zawodowego w Zespole Szkół Energetycznych (ZSEn) w Rzeszowie w zawodzie technik informatyk poprzez modyfikację programu nauczania na potrzeby pracodawcy Quatro Computers w terminie do 30.09.2021 r.

"Najlepszy na starcie" - projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020. Ośrodek Szkolenia Zawodowego w Rzeszowie. Całkowita wartość projektu: 910 838 zł. Dofinansowanie projektu ze środków UE: 819 754,21 zł. Celem projektu jest zwiększenie zatrudnienia wśród absolwentów Zespołu Szkół Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Rzeszowie poprzez zdobycie dodatkowych

kwalifikacji i podniesienie jakości kształcenia praktycznego dzięki dodatkowym stażom i praktykom zawodowym u pracodawców.

"Staż zagraniczny kluczem do sukcesu w zawodzie na europejskim rynku pracy" w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet III - Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4 - Otwartość systemu oświaty w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.2 - Upowszechnianie uczenia się przez całe życie. Ośrodek Szkolenia Zawodowego w Rzeszowie. Dofinansowanie z UE: 29 480 EUR. Nabycie przez uczestników szkoleń umiejętności i kompetencji dostosowanych do wymogów europejskiego rynku pracy.

"Mobilność edukacyjna szansą na sukces" 2019-2021 w ramach programu Erasmus +. Zespół Szkół Mechanicznych im. Gen. W. Andersa w Rzeszowie. Dofinansowanie z UE: 178 168 EUR. Celem projektu jest podniesienie kwalifikacji zawodowych 53 uczniów Zespołu Szkół Mechanicznych (ZSM) w Rzeszowie poprzez zagraniczne praktyki zawodowe. Oraz podniesienie kwalifikacji zawodowych 6 nauczycieli ZSM w Rzeszowie poprzez realizację mobilności.

Na Podkarpaciu realizowanych jest wiele projektów unijnych, które mają na celu podniesienie poziomu kształcenia w szkole zawodowej i przygotowanie uczniów do przyszłej kariery zawodowej. Wybrane zostały przykładowe projekty realizowane w ostatnich latach.

W Słowenii - WBL Accelerator, Verein Auxilium, E+ KA2 <https://www.wblaccelerator.eu/en/>, ELT for WBLT Konfederacja Pracodawców Łotwy, E+ KA2, reforma kształcenia i szkolenia zawodowego, instytut kształcenia i szkolenia zawodowego, EFS, pilotaż praktyk zawodowych bierze udział w tym projekcie, Nowy instytut WBL VET, Izba Handlowa, E+ KA3, <http://newwbl.eu/>, Zobacz cel! Krajowy instytut VET E+ KA2, <https://www.seethegoal-eu.si/>, SERFA Krajowy instytut VET E+ KA3 <https://www.serfa-project.eu/>; Learning by Doing, instytut VET, Izba Handlowa, Interreg Danube, <http://www.interreg-danube.eu/approved-projects/learning-by-doing>, CWIC, instytut VET, centrum VET Velenje, E+ KA2, <http://cwic.scv.si/>

Na Łotwie obecnie kluczowym instrumentem polityki w zakresie promowania i wdrażania praktyk zawodowych jest projekt EFS "O udziale osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w praktykach i szkoleniach w przedsiębiorstwach" (dalej - projekt SAM 851), <http://www.lddk.lv/projekts/darba-vide-balstitas-macibas/>, realizowany przez Konfederację Pracodawców Łotwy. W ramach projektu SAM 851 zainwestowano także w rozwój regionalnych stowarzyszeń promujących praktyki zawodowe wśród pracodawców we wszystkich częściach kraju.

"National Authorities for Apprenticeships: Wdrażanie uczenia się w oparciu o pracę na Łotwie, Litwie i w Estonii" (WBL-Balt)

"Testowanie nowych podejść do szkolenia instruktorów kształcenia i szkolenia zawodowego w miejscu pracy w zakresie uczenia się w miejscu pracy" (TTT4WBL).

Projekt WBL-Balt promował rozwój WBL w trzech krajach bałtyckich - prowadził badania nad rozwojem WBL, a także opracowywał koncepcje wdrażania WBL.

W ramach projektu TTT4WBL kraje nadbałtyckie przeszkoliły 800 trenerów i wykładowców WBL według wspólnej metodologii - szkolenia tandemowego - w ramach którego instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego oraz trenerzy i wykładowcy z firm interaktywnie uczą się razem i rozwijają wspólne zrozumienie, w jaki sposób WBL powinna być wdrażana w najlepszy możliwy sposób. Obecnie trzy nadbałtyckie ministerstwa edukacji i nauki dyskutują nad wspólnym profilem kompetencji dla tutora WBL. Przyczyniłoby się to również do poprawy jakości mobilności studentów oraz trenerów i tutorów WBL w krajach bałtyckich.

Inne realizowane obecnie projekty dotyczą opracowywania zindywidualizowanych podejść w zakresie WBL oraz tworzenia programów nauczania w poszczególnych sektorach. Np. w przemyśle drzewnym i metalowym oraz w logistyce:

- "Individual Approach and Individual Learning Plan in WBL: Training for WBL Tutors" (ILP4WBL), <http://qualityplacements.eu/open-education-resources-for-ilp/> (Latvia, Lithuania, Finland)
- "Umiejętności dla przemysłu drzewnego w regionie Morza Bałtyckiego - europejska jakość w kształceniu i szkoleniu zawodowym", <https://www.skilled-up.eu/> - koordynowany przez Niemiecko-Bałtycką Izbę Gospodarczą (Łotwa, Litwa, Estonia i Niemcy)
- Industry 4.0 CHALLENGE: Empowering Metalworkers for Smart Factories of the Future (Bałtyckie stowarzyszenia zakładów metalowych, instytucje VET - praca z inteligentnymi technologiami, wspólne ulepszone standardy, narzędzia oceny), <https://www.masoc.lv/en/projects/industry-40-challenge-empowering-metalworkers-for-smart-factories-of-the-future-4change>
- FinLat-Logic - Dostosowanie programów nauczania uczenia się w miejscu pracy w programach kształcenia i szkolenia zawodowego w dziedzinie logistyki poprzez transgraniczną WBL na Łotwie i w Finlandii, <https://www.visc.gov.lv/lv/projekts/projekts-finlat-logic>

24. Badania skoncentrowane na WBL prowadzone przez UE i organizacje międzynarodowe

Na Słowacji - CEDEFOP - Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (2014). Słowacja: Kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie: raport krajowy. Dostępne na stronie: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/slovakia-vet-europe-country-report-2014>

Raport VET in Europe dla Słowacji zawiera podstawowy wgląd w stan systemu kształcenia i szkolenia zawodowego na Słowacji. Umiejscawia on słowacki system kształcenia i szkolenia w szerokich ramach politycznych, społecznych, gospodarczych i rynku pracy. CEDEFOP - Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (2015). Słowacja: Prognozy dotyczące umiejętności do 2025 r. Dostępne na stronie:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/slovakia-skills-forecasts-2025>

CEDEFOP - Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (2016). Spotlight on VET Slovakia. Dostępne na stronie:

https://www.cedefop.europa.eu/files/8102_en.pdf

CEDEFOP - Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (2016). Kształcenie i szkolenie zawodowe na Słowacji. Krótki opis. Dostępne na stronie:

https://www.cedefop.europa.eu/files/4150_en.pdf

CEDEFOP - Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (2017). Przeglądy statystyczne dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego - Słowacja. Dostępne na stronie:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/statistical-overviews-vet-slovakia>

CEDEFOP - Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (2018). Kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie: Słowacja 2018. Dostępne na stronie:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vocational-education-and-training-europe-slovakia-2018>

W Polsce dostępnym badaniem jest Monitor Edukacji i Szkoleń 2018 przygotowany przez Komisję Europejską. Główne wnioski są następujące: w Polsce dużo inwestuje się w edukację, ale poziom wydatków na jednego ucznia pozostaje poniżej poziomu wiodących krajów UE i OECD. Polski system edukacji przechodzi obecnie istotne zmiany na każdym poziomie: od edukacji przedszkolnej do szkolnictwa wyższego. W ostatnim czasie przyjęto również zmiany w zawodzie nauczyciela. Zmiany wprowadzone we wrześniu 2017 r. w szkolnictwie podstawowym i gimnazjalnym są przyczyną poważnych wyzwań organizacyjnych i finansowych.

- Polska osiągnęła dobre wyniki w zakresie większości celów na rok 2020 lub czyni szybkie postępy w tym zakresie. Osiągnięto już cele dotyczące osób przedwcześnie kończących naukę, odsetka osób z wykształceniem wyższym oraz wskaźnika zatrudnienia niedawnych absolwentów. Cele dotyczące wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz osób osiągających słabe wyniki w nauce są bliskie osiągnięcia, natomiast uczestnictwo dorosłych w uczeniu się przez całe życie pozostaje na dość niskim poziomie.

Kolejne badanie: "Monitorowanie losów edukacyjnych i zawodowych absolwentów oraz młodych dorosłych (POWR.02.15.00-00.0004 / 16)" wykonane przez Instytut Badań Edukacyjnych na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej. Przykładowe wnioski to: Zdecydowana większość potencjalnych odbiorców informacji o losach absolwentów jest zainteresowana informacjami o konkretnych absolwentach. Są to dane jakościowe, a nie wskaźniki statystyczne charakteryzujące pewne cechy grupy absolwentów. Oznacza to, że wskaźniki statystyczne powinny być prezentowane w sposób jasny i zrozumiały, tak aby osoby, które nie są przyzwyczajone do posługiwania się wskaźnikami statystycznymi, mogły je łatwo zinterpretować i wykorzystać. Właściwa prezentacja danych jest jednym z kluczowych wyzwań w budowaniu systemu śledzenia losów absolwentów. Potrzeby informacyjne pracodawców

koncentrują się na dwóch różnych poziomach: indywidualnym (związanym z zainteresowaniem uczniów, z którymi mieli osobisty kontakt - w szczególności dotyczącym tego, czy absolwenci podjęli pracę zgodną z uzyskanym wykształceniem) oraz sektorowo-terytorialnym, związanym z obszarem ich działalności. System monitorowania losów może dostarczyć informacji na tym drugim poziomie. n Znajomość wynagrodzeń absolwentów szkół zawodowych w ujęciu branżowym i terytorialnym pozwoliłaby zweryfikować przekonania pracodawców o konkurencyjności warunków zatrudnienia oferowanych absolwentom. System ten mógłby również pozwolić na bardziej ogólne zrozumienie zjawisk związanych z podażą pracy z jednej strony, a z drugiej - z efektywnością różnych form praktyk zawodowych. Z punktu widzenia pracodawcy ważne są informacje o podaży absolwentów, wynikach egzaminów i losach absolwentów. Spełnienie tych postulatów oznacza konieczność zintegrowania różnych źródeł danych - informacji z systemu monitorowania losów, okręgowych raportów z realizacji zadań edukacyjnych oraz wyników egzaminów. Wiedza o kształceniu zawodowym na poziomie lokalnym powinna być łatwo dostępna i kompleksowa.

Kolejne badanie: Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce Ogólna charakterystyka przeprowadzone przez CEDEFOD. Główne wnioski: priorytetami polskiej prezydencji w dziedzinie edukacji są mobilność związana z nauką oraz reforma systemu szkolnictwa wyższego.

Będziemy dążyć do lepszego wdrażania kompetencji językowych w celu zwiększenia mobilności edukacyjnej i zawodowej studentów. Podczas polskiej prezydencji chcemy także kontynuować prace w obszarze uczenia się przez całe życie i edukacji dorosłych. Skuteczne kształcenie zawodowe jest jednym z priorytetów krajowej polityki edukacyjnej. Przede wszystkim szkoła zawodowa musi być traktowana jako pozytywny wybór. Tylko równe traktowanie kształcenia ogólnego i zawodowego, odpowiadające potrzebom uczących się, umożliwi im zdobycie kluczowych kompetencji oraz solidnego przygotowania zawodowego. To z kolei przybliży szkolnictwo zawodowe do potrzeb rynku pracy".

W odniesieniu do ogólnych danych statystycznych: Edukacja w roku szkolnym 2018/2019: Licea ogólnokształcące to od lat najpopularniejszy typ szkół ponadgimnazjalnych, wybierany przez 46,7% absolwentów gimnazjów w roku szkolnym 2018/19. Zdecydowana większość liceów ogólnokształcących dla młodzieży była publiczna, natomiast większość liceów ogólnokształcących dla dorosłych była niepubliczna. W roku szkolnym 2018/19 funkcjonowały 3 534 licea ogólnokształcące (o 183 mniej niż w roku poprzednim), do których uczęszczało łącznie 601,7 tys. uczniów, w tym 58,8% kobiet. W ostatnich latach obserwuje się stopniowy wzrost liczby szkół specjalnych przysposabiających do pracy. W roku szkolnym 2018/19 działały 522 takie szkoły, w których uczyło się 10,5 tys. uczniów.

Po reformie oświaty zasadnicze szkoły zawodowe zostały przekształcone w branżowe szkoły zawodowe I etapu. W roku szkolnym 2018/19 uczniowie klas 3 uczęszczały do sekcji zasadniczej szkoły zawodowej w branżowych szkołach zawodowych I etapu. W branżowych szkołach zawodowych I etapu funkcjonowało 1 578 branżowych szkół zawodowych, do których uczęszczało łącznie 146,2 tys. uczniów (o 9,6 tys. mniej niż w poprzednim roku szkolnym). Największą popularnością cieszyły się wąskie kierunki - technika i zawody inżyniersko-techniczne oraz usługi osobiste.

Liczba średnich szkół technicznych w roku szkolnym 2018/19 zmniejszyła się o 0,6% w stosunku do poprzedniego roku szkolnego, natomiast liczba uczniów spadła o 0,5%. Ten typ szkoły

wyбирали głównie mężczyźni (60,7% uczniów średnich szkół technicznych). Uczniowie tych szkół najczęściej kształcili się na wąskich kierunkach inżynieryjno-technicznych oraz w zawodach związanych z usługami osobistymi.

W Słowenii - przegląd praktyk zawodowych: Słowenia. Putting apprenticeship on track in Slovenia, CEDEFOP, 2017, <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4157>

Na Łotwie - misja informacyjna i raport na temat rozwoju WBL na Łotwie. W 2016 r. misja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) na Łotwie z ustaleniami faktów i raportem na temat rozwoju WBL na Łotwie. Regularne działania monitorujące Komisji Europejskiej w odniesieniu do semestru europejskiego i zaleceń dla poszczególnych krajów.

25. Statystyki dotyczące wdrażania WBL na poziomie krajowym

Na Słowacji dostępne są następujące dane statystyczne:

W roku akademickim 2019/2020 w system kształcenia dualnego zaangażowanych było 5885 studentów, co stanowi 4,45% studentów uczestniczących w WBL w stosunku do całkowitej liczby studentów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Programy i / lub kwalifikacje są oferowane w formie WBL na poziomach ISCED 3, ISCED 4.

Prawie połowa studentów uczestniczących w WBL studiuje w sektorze elektrotechniki i inżynierii mechanicznej - 48,63%. Studenci w WBL interesują się również branżą motoryzacyjną - 16,04%. Popularny wśród studentów jest także sektor biznesu i przedsiębiorczości - 9,33% studentów uczestniczących w WBL oraz podobnie popularny jest sektor zakwaterowania i usług gastronomicznych - 9,14%. Ostatnim z pięciu najpopularniejszych sektorów w WBL jest sektor rzemiosła - 7,78% wszystkich studentów zaangażowanych w WBL. W WBL reprezentowane są także inne sektory, ale nie w takim stopniu: ICT (2,02%), transport i logistyka (1,70%), budownictwo (1,38%), przemysł spożywczy (1,36%), inne usługi (0,66%), rolnictwo (0,51%), finanse (0,20%).

Na Słowacji działa 438 instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego. 157 instytucji VET jest zaangażowanych w system kształcenia dualnego, co stanowi 36% wszystkich instytucji VET.

WBL prowadzi 727 firm.

W Polsce dostępne są następujące statystyki: statystyki/informacje dotyczące uczniów szkół zawodowych zaangażowanych w WBL - formalne 3-LETNIA SZKOŁA ZAWODOWA PIERWSZEGO STOPNIA: do szkół zawodowych pierwszego stopnia uczęszczało łącznie 146,2 tys. uczniów (w tym uczniowie oddziałów zasadniczych). Spośród nich 93,4% było w szkołach I stopnia, a 6,6% w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy. 2-LETNIA SZKOŁA ZAWODOWA DRUGIEGO STOPNIA: pierwszy nabór kandydatów odbędzie się na rok szkolny 2020/2021. 5-LETNIE TECHNIKUM DRUGIEGO STOPNIA: w roku szkolnym 2018/19 uczyło się w nim 505,6 tys. uczniów. W technikum utrzymała się znacząca przewaga mężczyzn nad kobietami. W roku szkolnym 2018/19 mężczyźni stanowili 60,7% uczniów techników, tj. o 0,3 p.p. więcej niż w roku szkolnym 2017/18.

Statystyki/informacje o instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego zaangażowanych w WBL: W roku szkolnym 2018/19 działało 1578 szkół branżowych I stopnia. W roku szkolnym

2018/19 było 1879 szkół średnich technicznych. Dla porównania w poprzednim roku szkolnym liczba techników zmniejszyła się o 0,6%, a liczba uczniów o 0,5%.

Statystyki/informacje o firmach zaangażowanych w WBL: Firmy zaangażowane w WBL (klasy patronackie organizowane przez przedsiębiorców, tworzone zgodnie z potrzebami firm: Opel Manufacturing Poland, profil mechatronik, klasa utworzona w 2016 r., pierwsi absolwenci w 2019 r.; Volkswagen Poznań/Gestamp Polska, profil mechanik precyzyjny, klasa utworzona w 2016 r., pierwszych 12 uczniów absolwenci w 2019 r. Brak danych o innych firmach.

Programy i / lub kwalifikacje są oferowane w formie WBL: uporządkowano klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego, a poszczególne zawody przyporządkowano do 32 obszarów (sektorów) kształcenia na przykład: administracyjno-usługowego, budowlanego, elektrotechnicznego i elektronicznego, mechanicznego oraz górniczo-hutniczego, rolniczo-leśnego z ochroną środowiska, turystyczno-gastronomicznego, medyczno-społecznego i artystycznego (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa zawodowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego).

Nie ma dostępnych danych statystycznych dotyczących odsetka uczniów uczestniczących w WBL w stosunku do ogólnej liczby uczniów szkół zawodowych lub odsetka wszystkich uczniów uczestniczących w WBL w podziale na sektory. Jeśli chodzi o politykę promowania określonych programów/kwalifikacji w zakresie zapewniania WBL (np. w dziedzinie STEM lub innej), brakuje spójnej i jednolitej polityki promocyjnej. W ramach różnych projektów (np. finansowanych przez UE) powstają broszury promujące kształcenie zawodowe i filmy promujące zawody.

Jeśli chodzi o najbardziej popularne branże lub programy/kwalifikacje - administracja i usługi, budownictwo, elektrotechnika i elektronika, mechanika i górnictwo oraz hutnictwo, rolnictwo i leśnictwo oraz ochrona środowiska, turystyka i gastronomia, medycyna i opieka społeczna oraz sztuka.

W Słowenii - statystyki/informacje dotyczące uczniów szkół zawodowych zaangażowanych w WBL: 13 000 - 14 000 uczniów rocznie rozpoczyna kształcenie zawodowe; uczniowie szkół zawodowych stanowią 65% wszystkich uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Statystyki/informacje o instytucjach VET zaangażowanych w WBL: wszystkie szkoły ponadgimnazjalne oferujące programy VET, łącznie 90. 5-6 najpopularniejszych sektorów lub programów/kwalifikacji to: ślusarz narzędziowy (konstrukcja metalowa); technik mechanik; stolarz; operator mechatronki; elektryk. Nie istnieją żadne strategie promujące określone programy/kwalifikacje w ramach WBL.

Na Łotwie - statystyki/informacje dotyczące uczniów odbywających kształcenie i szkolenie zawodowe zaangażowanych w WBL. Cel: zwiększenie liczby wykwalifikowanych uczniów VET - 3150 uczniów VET będzie zaangażowanych w WBL i 11 025 uczniów VET - w szkolenia praktyczne i praktyki szkoleniowe do 2023 r. sierpień. Finansowanie: 15,6 mln EUR - m.in. EFS 13,3 EUR i budżet państwa 2,3 EUR. Odpowiedzialny za realizację: Konfederacja Pracodawców Łotwy. 31 grudnia 2019 r. 2 088 unikalnych studentów było zaangażowanych w WBL w 469 przedsiębiorstwach (8,4% dużych firm, 16,4% - średnich, 28,2% - małych i 47% - mikro). Według najnowszych informacji od początku realizacji projektu SAM 851 w praktyki zawodowe zaangażowanych jest około 2600 pracodawców, 37 instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz prawie 4000 osób uczących się - w sumie w systemie uczestniczy około 27

000 uczniów szkół zawodowych. Ponieważ przyuczenie do zawodu nie jest obowiązkowe, lecz zależy od wyboru szkoły, wiele uwagi poświęca się zachęcaniu szkół i przedsiębiorstw do zaangażowania się w ten projekt.

Jeśli chodzi o sektory - można stwierdzić, że priorytetem są nadal sektory usługowe, takie jak turystyka, gastronomia, przemysł kosmetyczny, a następnie sektor metalowy i maszynowy, przedsiębiorczość, stolarka, budownictwo, ICT i transport oraz nadal ograniczone zaangażowanie sektorów energetycznego, chemicznego i rolniczego. Z tego powodu w ramach dialogu politycznego doradzano i promowano wsparcie dla praktyk zawodowych w sektorach STEM lub pokrewnych, zgodnie z priorytetami gospodarki krajowej, w których istnieje lub będzie istniało duże zapotrzebowanie na siłę roboczą w perspektywie krótko- i średnioterminowej.

Statystyki: informacje o instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego zaangażowanych w WBL - 37 instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego; informacje o firmach zaangażowanych w WBL - ponad 1000 pracodawców; programy i/lub kwalifikacje oferowane w formie WBL - ponad 200 kwalifikacji dostępnych w formie WBL.

Jaki jest (przybliżony) procent uczniów uczestniczących w WBL w stosunku do całkowitej liczby uczniów VET? - około 000 uczących się ogółem - około 11% w stosunku do całkowitej liczby 28 000 w systemie. Obliczenia te nie odzwierciedlają jednak sytuacji w skali roku ani w innych konkretnych ramach czasowych (liczba ta byłaby mniejsza).

5-6 najbardziej popularnych sektorów lub programów/kwalifikacji to: inżynieria, produkcja i budownictwo (34%), usługi (22%), nauki humanistyczne i sztuka (16%), nauki społeczne, biznes i prawo (13%), nauki przyrodnicze, matematyka i technologie informacyjne (10%), rolnictwo (3%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (2%). Ministerstwo Edukacji i Nauki prowadzi politykę promującą studia WBL w sektorach STEM. Zastosowany instrument - finansowanie przez projekt SAM 8.5.1. zgodnie z tym kryterium (zastosowany od niedawna).

Wnioski

Mając na uwadze cel projektu IDES - wzmocnienie praktycznych kompetencji i umiejętności młodych ludzi w trakcie nauki w średnich szkołach zawodowych, a także po jej zakończeniu, aby byli bardziej konkurencyjni i lepiej przygotowani do wejścia na rynek pracy w celu lepszego wykorzystania lokalnych zasobów ludzkich, zwiększenia rozwoju gospodarczego obszarów wiejskich i zapobiegania drenażowi mózgow - badanie przeprowadzone w krajach Konsorcjum projektu IDES w 2020 r. dostarczyło cennych danych do analizy sytuacji w tych krajach w zakresie rozwoju uczenia się w miejscu pracy jako sposobu na lepszy rozwój zasobów ludzkich w ramach systemów VVET oraz na zrównoważone wykorzystanie tych zasobów w kontekście lokalnym/krajowym.

Analiza wyników ankiety pozwoliła na wyciągnięcie kluczowych wniosków przedstawiających ogólną panoramę sytuacji w tych krajach w zakresie polityki WBL i jej wdrażania, a także na skupienie się na pewnych szczególnych aspektach, na które warto zwrócić uwagę przy dalszej analizie polityki VET i WBL. Z badania przeprowadzonego w ramach projektu IDES można wyciągnąć płynące wnioski:

1. W przypadku wszystkich czterech partnerów konsorcjum praktyki zawodowe (uczenie się w miejscu pracy) są stosunkowo nowym zjawiskiem. Na Łotwie i w Słowenii WBL

stanowi alternatywną ścieżkę w stosunku do zwykłego szkolnego programu kształcenia i szkolenia zawodowego, natomiast na Słowacji i w Polsce system dualny wydaje się być w większym stopniu zintegrowany z procesem kształcenia. We wszystkich krajach należących do konsorcjum ministerstwem odpowiedzialnym za WBL jest Ministerstwo Edukacji i zazwyczaj także agencja podlegająca ministerstwu lub instytucja partnerska, zwłaszcza w odniesieniu do opracowywania i zmiany programów nauczania w celu wdrożenia WBL. Typowe jest również to, że prace ministerstw nad WBL rozpoczynały się od faz przygotowawczych dotyczących ogólnych zagadnień związanych z edukacją i zgodnością z rynkiem pracy, zanim WBL została wprowadzona jako główne działanie mające podstawy prawne. Warto zauważyć, że jeśli chodzi o wdrażanie, w Słowenii główna odpowiedzialność leży po stronie pracodawców. W Polsce duże znaczenie ma rola cechów rzemieślniczych. Na Słowacji Ministerstwo Edukacji może przeprowadzać wielokrotną weryfikację kompetencji pracodawców do prowadzenia praktycznej nauki zawodu w systemie kształcenia dualnego. Natomiast na Łotwie mocną stroną jest dobrze rozwinięty dialog społeczny zapewniający systemową współpracę z odpowiednimi interesariuszami.

2. Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego realizują głównie programy praktyk zawodowych do poziomu 4 ERK (przy czym większość typowych programów mieści się na poziomie 3 i 4 ERK). Jeśli chodzi o właścicieli/fundatorów, są to zazwyczaj: 1) instytucje państwowe; 2) instytucje samorządów regionalnych; 3) instytucje prywatne; 4) szkoły zakładane przez Kościół. Zakres (procentowy) programu kształcenia i szkolenia zawodowego, który ma być realizowany w przedsiębiorstwie, jest różny we wszystkich krajach konsorcjum.
3. We wszystkich krajach istnieją konkretne ramy prawne dotyczące WBL, określające prawa i obowiązki zaangażowanych stron. Na Słowacji, w Polsce i na Łotwie istnieje wyraźne powiązanie z ramami kwalifikacji sektorowych. Jest to sposób na zapewnienie przydatności kwalifikacji WBL na rynku pracy.
4. Mechanizmy finansowe w WBL to kluczowa kwestia. Źródła i mechanizmy są zazwyczaj różne - mogą być pokrywane ze środków prywatnych lub publicznych, wspólnych środków publicznych i prywatnych, współfinansowanych przez UE, przez poszczególne firmy, izby, stowarzyszenia zawodowe i inne podmioty. Również w przypadku czterech krajów Konsorcjum podejścia są dość zróżnicowane. Kraje te szukają różnych zachęt, aby zmotywować pracodawców, np. pewnych ulg/zwolnień podatkowych (jak w przypadku Polski i Łotwy), częściowego finansowania izb w celu akredytacji firm szkoleniowych i wdrożenia systemu praktyk zawodowych w firmach, jak w przypadku Słowenii, lub specjalnego wkładu dla firm, jak w przypadku Słowacji. Zazwyczaj dodatkowe środki finansowe pozyskiwane są z Europejskiego Funduszu Społecznego lub innych źródeł unijnych. W przypadku Słowacji firmy są także częściowo finansowane przez Ministerstwo Rozwoju Gospodarczego i Technologii.
5. Szkolenie tutorów WBL jest warunkiem wstępnym wysokiej jakości WBL, a w krajach Konsorcjum istnieje świadomość potrzeby systemowego podejścia do szkolenia i wspierania tutorów WBL. Nierzadko wykorzystuje się do tego celu konkretne programy lub moduły. Niekiedy istnieją też konkretne przepisy lub regulacje dotyczące wymagań stawianych korepetytorom WBL w firmach, określające także maksymalną liczbę uczniów przypadających na jednego korepetytora w firmie. We wszystkich krajach należących do konsorcjum podjęto działania mające na celu zapewnienie systemowego

podejścia do szkolenia tutorów WBL, nawet jeśli istnieją różne podejścia do wymogów dotyczących kompetencji tutorów i ich szkolenia, liczby uczniów pod opieką tutorów i innych kwestii.

6. Dialog społeczny i zaangażowanie innych zainteresowanych stron na poziomie krajowym w odniesieniu do rozwoju WBL jest jedną z kluczowych kwestii zapewniających adekwatność WBL do rynku pracy. W krajach Konsorcjum istnieją różne formy i stopnie dialogu społecznego. Partnerzy społeczni są w różnym stopniu zaangażowani w dialog i podejmowanie decyzji dotyczących rozwoju WBL na poziomie krajowym.
7. Zaangażowanie organizacji branżowych, pracodawców i ich organizacji, stowarzyszeń zawodowych i branżowych oraz izb w rozwój WBL stanowi część podejścia krajowego w krajach Konsorcjum. Mechanizmy zaangażowania i stopień zaangażowania są różne, ale działają w sposób systemowy.
8. Ogólne podejście do ustaleń umownych w zakresie WBL jest podobne, natomiast podejście do zaangażowania przedsiębiorstw różni się w krajach Konsorcjum. Strony umowy określają swoje zadania, prawa i obowiązki, a przydatność/kompetencje firm do świadczenia usług WBL są oceniane/monitorowane za pomocą różnych procedur i w różnym stopniu.
9. Planowanie WBL odbywa się na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym. Dość typowe jest branie pod uwagę prognoz dotyczących rynku pracy w odniesieniu do zapisów na kształcenie i szkolenie zawodowe oraz WBL, a prognozy te mają wpływ na adekwatność finansowania kształcenia. Również dość typowe jest planowanie na poziomie krajowym, które odbywa się w drodze konsultacji na poziomie lokalnym. Prognoza rynku pracy jest także wykorzystywana jako instrument dla doradców zawodowych. Istnieją także organy doradcze wspomagające krajowych interesariuszy. Np. na Łotwie rady ekspertów sektorowych doradzają Ministerstwu Edukacji i Nauki w sprawach rocznej rekrutacji i perspektywicznego planowania rekrutacji.
10. Jeśli chodzi o autonomię instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach Konsorcjum, istnieje stosunkowo duża swoboda instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego w podejmowaniu decyzji dotyczących udziału w WBL i oferowaniu określonych programów w trybie WBL. Na Słowacji średnie szkoły zawodowe podlegają ustawie o kształceniu i szkoleniu zawodowym, która określa prawa i obowiązki instytucji prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe, a także to, w jakich przypadkach średnia szkoła zawodowa może zawrzeć umowę o kształceniu dualnym. W Polsce wprowadzono obowiązek współpracy szkół z pracodawcami na podstawie umowy lub porozumienia, które obejmuje co najmniej jeden cykl kształcenia. W Słowenii szkoły mogą przedstawiać Ministerstwu Edukacji lokalne potrzeby, ale ostateczna decyzja zależy od finansowania. Szkoły muszą określić 20% programów nauczania. Na Łotwie istnieje swoboda wyboru, czy realizować programy w trybie WBL. Nie jest to obowiązkowe, jednak Ministerstwo Edukacji i Nauki zachęca szkoły kształcenia i szkolenia zawodowego do zwiększania udziału, zwłaszcza w kwalifikacjach i branżach STEM.
11. W krajach należących do konsorcjum istnieją różnego rodzaju zachęty na poziomie krajowym, instytucjonalnym i indywidualnym, mające na celu promowanie rozwoju WBL. Zachęty te mogą dotyczyć instytucji VET, uczniów VET oraz pracodawców. Na Słowacji istnieją dwie główne zachęty krajowe: 1) wkład w zapewnienie praktycznego

szkolenia w systemie WBL; 2) pozycja do odliczenia od podatku - podzielona w zależności od wielkości firmy. W Słowenii zachęty finansowe dla firm funkcjonują na poziomie krajowym i są finansowane ze środków EFS. Zachęty pokrywają część wydatków firm. Biura izb zajmujące się WBL. Izba Handlowa i Izba Rzemieśnicza zakładają biura WBL w celu wspierania firm; biura są częściowo finansowane przez Ministerstwo Edukacji. Koordynatorzy WBL stanowią łącznik między szkołami a firmami; są oni finansowani przez Ministerstwo Edukacji. Szkolenie opiekunów jest finansowane ze środków EFS (w ramach projektu). W Polsce staże odbywane u pracodawców na podstawie umowy będą wliczane do okresu zatrudnienia. Pracodawca może zaliczyć wynagrodzenie wypłacane studentowi do kosztów uzyskania przychodu. Na Łotwie wdrożenie WBL jest kryterium (jednym z) przyznawania statusu centrum kompetencji VET, co stanowi zachętę dla instytucji VET. Ocena szefów instytucji VET (jedno z kryteriów oceny). Procedury branżowe (na poziomie ministerstwa). Zachęta dla kierowników instytucji VET. Ocena nauczycieli (jedno z kryteriów oceny w wielu szkołach). Poziom instytucjonalny (szkolny). Zachęta dla nauczycieli. Zwolnienie z podatku dochodowego od obywateli.

12. Promocja WBL przybiera w krajach konsorcjum różne formy. Zazwyczaj funkcjonują różne strony internetowe. Ponadto organizowane są krajowe konferencje, kampanie regionalne, seminaria branżowe i targi. W planach komunikacyjnych jako główne grupy docelowe wymienia się uczniów, rodziny, firmy i społeczeństwo. Poszczególne szkoły zawodowe prowadzą własne kampanie promujące WBL na poziomie lokalnym i regionalnym. Działania promocyjne są również realizowane w ramach Europejskiego Tygodnia Kształcenia i Szkolenia Zawodowego.
13. Można zauważyć, że zachęcanie uczniów do angażowania się w WBL wymaga wiele wysiłku, a wysiłki te są często powiązane z działaniami w zakresie poradnictwa zawodowego i doradztwa kariery, na przykład Centrum Talentów stanowi innowacyjne wsparcie w poradnictwie zawodowym dla uczniów szkół podstawowych, zwłaszcza tych, którzy są na ostatnim roku nauki na Słowacji. Uczniowie uzyskują kompleksowe informacje na temat swoich wyobrażeń o studiach i pracy. W Polsce prowadzone są ukierunkowane działania mające na celu wspieranie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych. W szkole prowadzone są zajęcia związane z planowaniem własnej kariery edukacyjnej i zawodowej. Zajęcia z doradztwa zawodowego prowadzone są przez nauczyciela. W Słowenii istnieje spektrum działań: WBL jest obowiązkową częścią każdego programu nauczania w szkołach zawodowych i technicznych. Szkoły motywują uczniów do znalezienia firmy szkoleniowej. Inne działania to: dzień informacyjny, prezentacja praktyk zawodowych w szkołach średnich, doradztwo i poradnictwo zawodowe w szkołach podstawowych (poprzez testy i doradztwo indywidualne doradcy pomagają uczniom w podejmowaniu decyzji dotyczących dalszej edukacji), objazdowa wystawa zawodów. Izba Przemysłowo-Handlowa przenosi plakaty prezentujące zawody do szkół podstawowych, gdzie uczniowie mogą je zobaczyć i zorientować się, gdzie widzą siebie w przyszłości.
14. Wsparcie uczniów w ramach WBL przybiera różne formy. Na Słowacji w systemie kształcenia dualnego pracodawca ponosi wyłączną odpowiedzialność za organizację, treść i jakość praktycznej nauki zawodu ucznia i w tym celu pokrywa wszystkie koszty związane z finansowaniem praktycznej nauki zawodu. Natomiast w innych krajach Konsorcjum istnieje różne inne formy wsparcia, np. bezpłatne (lub dofinansowane)

zakwaterowanie i (ryczałtowo) wyżywienie, koszty podróży, ubezpieczenie. Szkoła organizuje pomoc dla poszczególnych uczniów w znalezieniu odpowiedniej firmy szkoleniowej. Koordynatorzy WBL komunikują się z firmami w celu zawarcia umowy szkoleniowej, a także monitorują i odwiedzają uczniów w trakcie WBL. Firmy stosują indywidualne podejście.

15. Zaangażowanie rodziców zostało uznane za ważny środek. Na Słowacji rodzice są prawnymi opiekunami i mają duży wpływ na wybór zawodu przez swoje dziecko. Wyrażają oni zgodę na udział szkoły i pracodawcy w systemie kształcenia dualnego, chyba że uczeń ukończył 18 lat. W Polsce rodzice są postrzegani jako ważna grupa docelowa, która ma zachęcać uczniów do udziału w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz szkoleniach zawodowych. Według badań 80% młodych ludzi wskazuje na swoich rodziców jako najważniejsze osoby w procesie wyboru zawodu. W Słowenii, ponieważ uczniowie są niepełnoletni, rodzice odgrywają kluczową rolę w podejmowaniu przez nich decyzji. Są oni zapraszani na wszystkie prezentacje, gdzie zazwyczaj zwraca się do nich szczególną uwagę. Są także sygnatariuszami wszystkich dokumentów. Łotwa Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego postrzegają rodziców jako ważnych partnerów w procesie doradztwa zawodowego i poradnictwa dla uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego, także w odniesieniu do WBL. W przypadku uczniów niepełnoletnich rodzice dokonują ustaleń prawnych wymaganych do realizacji WBL.
16. Program nauczania jest opracowywany według podobnych zasad ogólnych we wszystkich krajach konsorcjum. Program edukacyjny jest podstawowym dokumentem szkoły, według którego odbywa się kształcenie w szkołach. We wszystkich krajach istnieją jasno określone kolejne kroki oraz zdefiniowana jest rola przedstawicieli pracodawców w zapewnieniu zgodności z zasadami rynku pracy.
17. Czas spędzony w firmie jest różny w krajach Konsorcjum. Na Słowacji zależy to od kierunku studiów i rodzaju programu - od 20 do 80%. W Polsce liczba godzin kształcenia zawodowego powinna być dostosowana do liczby godzin określonych w przepisach w sprawie ramowych planów nauczania dla szkół publicznych, przy czym wynosi ona od 360 do 1350. W Słowenii zależy to od tego, jaki rodzaj kształcenia wybierze uczeń, ponieważ istnieją trzy sposoby realizacji praktycznej nauki zawodu - na podstawie umowy zbiorowej, umowy indywidualnej i umowy o przyuczenie do zawodu. Na Łotwie co najmniej 25% programów wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego musi być realizowane w trybie WBL (zgodnie z rozporządzeniem nr 484). W krótkich programach ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (po ukończeniu szkoły średniej) udział szkolenia realizowanego w miejscu pracy stanowi około 70% całkowitej objętości programu.
18. We wszystkich krajach konsorcjum podjęto kwestię wynagradzania uczniów. Na Słowacji umowa o praktykę określa formę wynagrodzenia, które przybiera dwie formy: 1) w formie pracy produkcyjnej, którą pracodawca jest zobowiązany wypłacać w formie wynagrodzenia godzinowego (za każdą godzinę wykonanej pracy produkcyjnej w wysokości co najmniej 50% godzinowej płacy minimalnej). W Polsce wynagrodzenie zależy od etapu kształcenia. W pierwszym roku nauki wynagrodzenie brutto jest niższe niż w kolejnych latach. W Słowenii w trakcie szkolenia praktycznego lub praktyki zawodowej studenci mają prawo do wynagrodzenia za czas pracy. Jego wysokość dla studentów określają branżowe układy zbiorowe. Wynagrodzenie praktykantów określa Ustawa o praktykach zawodowych. Minimalna kwota wynosi 250 EUR dla

praktykantów pierwszego roku, 300 EUR dla praktykantów drugiego roku i 400 EUR dla praktykantów trzeciego roku. Wynagrodzenie jest płatnością za cały miesiąc pracy. Dokumentami określającymi ten wymóg są Ustawa o kształceniu zawodowym i zawodowym oraz Ustawa o praktykach zawodowych. Na Łotwie wynagrodzenie dla praktykantów jest obowiązkowe. Może ono mieć formę wynagrodzenia na podstawie zwykłej umowy o pracę lub dodatku (zwolnionego z podatku dochodowego od obywateli do pewnego poziomu).

19. W krajach Konsorcjum tylko częściowo funkcjonuje system śledzenia losów absolwentów. Na Słowacji procedura zatrudniania absolwentów WBL jest indywidualna - zależy od studenta i pracodawcy. Jeśli student swoją pracowitością i sumiennością przekona pracodawcę o swoich walorach i jeśli pracodawca ma możliwość zatrudnienia nowych pracowników, istnieje duże prawdopodobieństwo, że taki student zostanie zatrudniony. W Polsce kontrola przeprowadzana przez kuratora oświaty, której celem jest określenie stanu przestrzegania przepisów prawa w danej jednostce oświatowej w zakresie działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej prowadzonej przez te jednostki. W Słowenii nie funkcjonuje system śledzenia losów absolwentów. Na Łotwie jest to w trakcie realizacji - procedury są stopniowo wprowadzane - w porozumieniu z Państwowymi Urzędami Skarbowymi. Dokument określający sposób wdrożenia procedury. Nie istnieją jeszcze żadne formalne dokumenty prawne.
20. Aspekty uczenia się przez całe życie w dużym stopniu odnoszą się do kształcenia dorosłych. W Słowenii te same programy kształcenia i szkolenia zawodowego są skierowane także do dorosłych słuchaczy. WBL dorosłych słuchaczy nie jest regulowana na poziomie krajowym. Regulują je organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego (szkoły). Zazwyczaj WBL jest skrócona, ponieważ dorośli słuchacze mają już pewne doświadczenie zawodowe. W praktyce dorosłe osoby uczące się, które nie są zatrudnione, mają trudności ze znalezieniem odpowiedniej firmy szkoleniowej. Urzędy pracy zobowiązują firmy do angażowania bezrobotnych w szkolenia oparte na pracy (szkolenia w miejscu pracy) i podobne inicjatywy, zwykle niezwiązane z kwalifikacjami zawodowymi i dość krótkie (np. 3 miesiące). W Polsce kształcenie ogólne na poziomie szkoły branżowej I stopnia otwiera proces uczenia się przez całe życie. W Słowenii te same programy kształcenia i szkolenia zawodowego są skierowane także do dorosłych uczących się. WBL dorosłych słuchaczy nie jest regulowana na poziomie krajowym. Regulują je organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego (szkoły). Zazwyczaj WBL jest skrócona, ponieważ dorośli uczniowie mają już pewne doświadczenie zawodowe. Na Łotwie WBL jest wdrażana także w programach ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Obowiązujące dokumenty i procedury. Te same dokumenty i procedury prawne mają zastosowanie do programów wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Rozpoczęto konsultacje w sprawie wdrożenia WBL również na poziomie 5 krajowych ram kwalifikacji NQF - jako programów ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz programów szkolnictwa wyższego o krótkim cyklu - umożliwiając przeszkolenie, zmianę kwalifikacji lub podwyższenie kwalifikacji szerokiego spektrum pracowników z rynku pracy.
21. Informacje przekazane przez kraje Konsorcjum wskazują, że większość typowych raportów na temat wdrażania WBL już istnieje, jednak procesy tworzenia baz danych

lub narzędzi mapowania są nadal na etapie planowania lub wstępnego opracowywania.

22. Cyfryzacja jest stopniowo wprowadzana, jednak wszystkie cztery kraje Konsorcjum nadal stoją przed wyzwaniami, aby sprostać nowoczesnemu podejściu i rozwojowi. Na Słowacji system już działa. Publikacją materiałów dydaktycznych zajmuje się szkoła bezpośrednio z pracodawcą. W związku z sytuacją spowodowaną przez COVID-19, Państwowy Instytut Kształcenia Zawodowego we współpracy z Radą Pracodawców ds. Dualnego Systemu Kształcenia publikuje informacje o kształceniu i szkoleniu zawodowym w dualnym systemie kształcenia, które są zamieszczane na stronie <http://dualnysystem.sk/>. Na stronie dostępne są wszystkie materiały i instrukcje dotyczące przystąpienia do systemu kształcenia dualnego. W Polsce aplikacja zintegrowana z podręcznikiem jest częścią nowego programu dla nauczycieli branżowych szkół I stopnia. W ramach programu udostępniane są podręczniki ułatwiające naukę, zintegrowana aplikacja mobilna do prowadzenia zajęć dla nauczyciela oraz pełna obudowa dydaktyczna. Dokument określający wymagania - oferta została przedstawiona przez wydawnictwo Operon na jego stronie internetowej. W Słowenii niektóre szkoły opracowały aplikację do monitorowania WBL. Na Łotwie wspólna platforma cyfrowa jest w fazie planowania/rozwoju, ale jeszcze nie działa. Cyfryzacja zwiększa się wraz ze środkami zapobiegającymi wpływowi Covid-19. Dokumenty określające ten wymóg są w trakcie opracowywania. Wytyczne dotyczące rozwoju edukacji (2021-2027) stanowią ważny krok naprzód w tej dziedzinie.
23. Badanie pokazuje, że programy i projekty finansowane przez UE mają duży wpływ na rozwój WBL - w procedurach głównego nurtu, zwłaszcza EFS, a także w testowaniu i pilotowaniu innowacyjnych podejść, mobilności, partnerskiego uczenia się, zwłaszcza w programie Erasmus+. Programy krajowe są jeszcze słabiej rozwinięte. W porównaniu z programami i projektami finansowanymi przez UE. W związku z tym należy zająć się kwestią trwałości.
24. We wszystkich krajach konsorcjum duży nacisk kładzie się na studia i badania prowadzone przez instytucje unijne i międzynarodowe, szczególnie podkreśla się rolę unijnej agencji CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego). Równoległe ważną rolę odgrywają także krajowe badania i ankiety.
25. Statystyki dotyczące WBL są ogólnie dostępne w krajach Konsorcjum. Pozostaje pytanie, w jakim stopniu statystyki te mogą być wykorzystane do dalszego planowania rozwoju WBL w przyszłości i w jaki sposób wykorzystać je w planowaniu polityki kształcenia i szkolenia zawodowego oraz WBL. Wydaje się, że w tym względzie potrzebna jest dalsza wymiana doświadczeń.

Aneksy.

Aneks nr 1. Matryca.

Matryca dla projektu IDES.

	Klasy zagadnień, którymi należy się zająć	Komentarze
1.	Rodzaje instytucji VET, własność/nadzór, finansowanie	Jakie instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego (na poziomie do 4 EQF) mogą być zaangażowane w WBL? Czy podlegają one nadzorowi i są finansowane przez władze krajowe czy lokalne?
2.	Ministerstwo(-a) odpowiedzialne za realizację WBL¹	Które ministerstwo/ ministerstwa są odpowiedzialne za wdrażanie kształcenia w miejscu pracy (WBL) w Twoim kraju?
3.	Istnienie ram prawnych dotyczących WBL - rodzaj i tytuł dokumentu(ów), rok przyjęcia	Czy WBL jest regulowana przez ustawę, rozporządzenia rządowe lub inne dokumenty? Czy istnieją inne wewnętrzne procedury lub ustalenia na poziomie krajowym, regionalnym, instytucjonalnym?
4.	Finansowanie	Jakie mechanizmy finansowe są wykorzystywane do finansowania WBL? Jakie są ich źródła? Czy koszty są pokrywane/dzielone z budżetu publicznego, współfinansowane przez UE, przez firmy, izby, stowarzyszenia zawodowe i inne podmioty??
5.	Wykładowcy WBL i szkolenie wykładowców WBL	Czy stosuje się systemowe podejście do szkolenia i wspierania tutorów WBL? Jeśli tak, czy istnieją specjalne programy lub moduły wykorzystywane do tego celu? Czy istnieją jakieś szczególne przepisy lub regulacje dotyczące wymagań stawianych opiekunom WBL w firmach? Czy określono maksymalną liczbę uczniów przypadających na jednego opiekuna w firmie? Jeśli tak, to w jaki sposób i na podstawie jakich dokumentów.
6.	Dialog społeczny i zaangażowanie innych zainteresowanych stron na poziomie krajowym w odniesieniu do rozwoju WBL	Czy prowadzony jest (właściwy) dialog społeczny? W jakiej formie? Jakie są inne istotne podmioty zaangażowane w dialog i podejmowanie decyzji na poziomie krajowym (rady trójstronne itp.)?
7.	Zaangażowanie organizacji branżowych, pracodawców i ich organizacji	Jakie organizacje branżowe, stowarzyszenia lub izby są zaangażowane we wspieranie rozwoju WBL. Na jakim poziomie? Poprzez jakie mechanizmy?
8.	Zaangażowanie firmy i ustalenia umowne	Jaka jest podstawa kontraktowa dla WBL. Jakie są strony umowy, jakie są ich zadania, prawa i obowiązki? Czy ocenia się/kontroluje przydatność/kompetencje firm do świadczenia usług WBL? W jaki sposób? Na podstawie jakich dokumentów lub przepisów?

¹ Aby uniknąć problemów terminologicznych, uczenie się w miejscu pracy w tej matrycy oznacza systemy/programy typu "praktyki zawodowe" (z okresami naprzemiennymi między szkołami i przedsiębiorstwami VET), które oferują kwalifikacje VET (w przeciwieństwie do praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach, które zwykle trwają krócej i zasadniczo mają na celu wzmocnienie konkretnych umiejętności).

9.	Aspekty krajowe, regionalne, lokalne	Czy planowanie (siły roboczej) odbywa się na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym? Czy brane są pod uwagę długo-, średnio- i krótkoterminowe prognozy rynku pracy?
10.	Autonomia instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego	Jak dużą swobodę mają instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego w podejmowaniu decyzji dotyczących uczestnictwa w WBL, oferowania określonych programów w trybie WBL itp.
11.	Zachęty na poziomie krajowym, instytucjonalnym i indywidualnym	Jakiego rodzaju zachęty istnieją na poziomie krajowym, instytucjonalnym i indywidualnym w celu promowania WBL? Jak skuteczne okazały się one do tej pory?
12.	Reklama	Czy prowadzona jest promocja WBL? Jakiego rodzaju jest to promocja? Jakie są główne grupy docelowe? Jaka jest skuteczność działań promocyjnych?
13.	Wsparcie dla studentów (a)	W jaki sposób informuje się uczniów i zachęca ich do angażowania się w WBL? Jakie organizacje/podmioty są w to zaangażowane? Czy stosuje się środki doradztwa zawodowego?
14.	Wsparcie dla studentów (b)	Na jakim poziomie realizowane jest indywidualne podejście do uczniów w zakresie WBL? Czy otrzymują oni wsparcie praktyczne? Jak jest zorganizowane praktyczne wsparcie dla studentów WBL?
15.	Zaangażowanie rodziców	Czy rodzice są postrzegani jako ważna grupa docelowa w zachęcaniu uczniów do angażowania się w kształcenie i szkolenie zawodowe/blokowanie zawodowe? W jaki sposób się to przejawia?
16.	Standardy/programy nauczania/programy, dokumenty pomocnicze, wytyczne	Kto jest za co odpowiedzialny? W jaki sposób dzieli się obowiązki?
17.	Czas/procent spędzony w firmie w WBL	Jaki jest procent czasu spędzonego w firmie w ramach programu WBL?
18.	Wynagradzanie studentów za pracę w ramach WBL?	W jaki sposób uczniowie są wynagradzani za pracę w firmie w ramach WBL?
19.	Działania następcze dotyczące zatrudnienia absolwentów WBL	Czy prowadzone są działania następcze dotyczące zatrudnienia absolwentów WBL? Jakie są wskazania?
20.	WBL w kontekście uczenia się przez całe życie	Czy WBL jest wykorzystywana tylko w kształceniu początkowym, czy także w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym?
21.	Istnienie baz danych, narzędzi do mapowania lub badań dotyczących WBL	Czy istnieją i są dostępne jakieś bazy danych, narzędzia do mapowania lub badania dotyczące WBL? Jakiego rodzaju i w jakim celu?
22.	Cyfryzacja w WBL	Czy w WBL stosowane są jakieś cyfrowe podejścia lub rozwiązania (np. aplikacje itp.)?
23.	Projekty krajowe i finansowane przez UE oraz współpraca międzynarodowa w zakresie WBL	Czy realizowane są jakieś projekty krajowe lub finansowane przez UE? Czy w zakresie WBL istnieje jakaś istotna współpraca międzynarodowa, np. dotycząca umów o współpracy, mobilności, partnerskiego uczenia się?
24.	Czy Twój kraj był przedmiotem szczególnego badania dotyczącego WBL prowadzonego przez organizacje lub organy unijne lub międzynarodowe?	Jeśli tak, to jakie są to badania. Czy są z nich jakieś wnioski lub zalecenia przydatne do dalszej pracy?
25.	Statystyki dotyczące wdrażania WBL na poziomie krajowym	Czy dostępne są jakiekolwiek formalne statystyki lub nieformalne informacje dotyczące liczby instytucji kształcenia i szkolenia

		zawodowego, szkół kształcenia i szkolenia zawodowego oraz firm zaangażowanych w WBL. Ile programów i/lub kwalifikacji jest oferowanych w formie WBL? Jaki jest (przybliżony) odsetek uczniów uczestniczących w WBL w stosunku do całkowitej liczby uczniów w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego? Jeśli dane są dostępne - jaki jest procent wszystkich uczniów uczestniczących w WBL (=100%) w podziale na sektory (np. 25% w sektorze motoryzacyjnym, xy% w sektorze rolno-spożywczym itp.) Jaki jest odsetek uczniów w wybranych sektorach uczestniczących w systemie kształcenia dualnego (na przykład: liczba uczniów w sektorze ICT = 100%, uczniowie w sektorze ICT uczestniczący w WBL = 30%)?
--	--	--

Aneks nr 2. Kwestionariusz.

Kwestionariusz dotyczący kluczowych podejść do uczenia się w miejscu pracy

Drogi ekspercie! Uprzejmie prosimy o wypełnienie kwestionariusza dotyczącego nauki w miejscu pracy (WBL)² w Twoim kraju. Kwestionariusz jest przygotowany w sposób ustrukturyzowany - prosimy o udzielenie krótkich, konkretnych odpowiedzi wraz z komentarzem i wyjaśnieniem. Do każdego kluczowego punktu dodano kilka pytań wyjaśniających, aby w jak największym stopniu uniknąć błędnej interpretacji. Oczekujemy krótkich odpowiedzi, które zaoszczędzą Twój czas, rozwijając je bardziej szczegółowo tam, gdzie uważasz za konieczne, aby wyjaśnić więcej! W razie potrzeby, prosimy o dodanie dodatkowych wierszy lub kolumn. Twój wkład jest bardzo cenny! Dziękujemy bardzo!

1. Rodzaje instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, własność / nadzór, finansowanie

1. Jakie publiczne instytucje zapewniające kształcenie i szkolenie zawodowe (np. Szkoły VET, uczelnie wyższe) mogą zaoferować WBL (wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe do poziomu 4 EQF) w Twoim kraju. Czy są one własnością/założone, są pod nadzorem (i finansowaniem) władz krajowych lub regionalnych/lokalnych (proszę określić)? Czy oferują naukę w miejscu pracy? W przypadku, gdy odpowiednia (ważna na poziomie krajowym) instytucja prowadząca kształcenie i szkolenie zawodowe (zapewniająca formalne, uznawane przez państwo kwalifikacje w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego) ma siedzibę prywatną (lub inną), proszę podać tę informację w kontekście Twojego kraju.

Rodzaj instytucji	Poziomy EQF oferowanych kwalifikacji	Właściciel/Założyciel	Nadzór/finansowanie	Komentarze do oferty WBL

² Aby uniknąć problemów terminologicznych, uczenie się w miejscu pracy w tym kwestionariuszu oznacza systemy/programy typu "praktyki zawodowe" (z okresami naprzemiennymi między szkołami i przedsiębiorstwami VET), które oferują kwalifikacje VET (w przeciwieństwie do praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach, które zwykle trwają krócej i zasadniczo mają na celu wzmocnienie konkretnych umiejętności).

2. Które ministerstwo/organów są odpowiedzialne za wdrażanie uczenia się poprzez pracę (WBL) w Twoim kraju?

Nazwa ministerstwa/organów	Komentarze

3. Istnienie ram prawnych WBL - rodzaj i tytuł dokumentu (-ów), data przyjęcia

Czy WBL jest regulowany przez prawo, przepisy rządowe lub inne rodzaje dokumentów? Czy istnieją inne wewnętrzne procedury, ustalenia lub wytyczne na poziomie krajowym, regionalnym i instytucjonalnym?

Nazwa i typ (prawo, regulacja itp.) dokumentu	Poziom (np. krajowy, regionalny, instytucjonalny)	Rok/ Data przyjęcia	Komentarze
Np. ustawa o uczeniu się w miejscu pracy / ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym (z artykułem o WBL itp.).			

4. Finansowanie WBL

Jakie są źródła pokrycia kosztów WBL? Jakie mechanizmy finansowe służą do finansowania WBL? Czy koszty są pokrywane / dzielone z budżetu publicznego, współfinansowanego przez UE, przez firmy, izby, stowarzyszenia zawodowe i inne podmioty?

	Budżet państwa	Europejski Fundusz Społeczny / inne programy europejskie	Przedsiębiorstwo/ izba/ stowarzyszenie zawodowe	Komentarze
Źródła kosztów WBL (zaznaczyć w stosownych przypadkach)				
Opisz krótko mechanizmy finansowania WBL				
Inne istotne informacje				

5. Nauczyciele/mentorzy WBL i szkolenia dla nauczycieli/mentorów WBL

Czy istnieją systemowe podejścia do szkolenia nauczycieli WBL? Jeśli tak, czy do tego celu są używane specjalne programy lub moduły? Czy istnieją szczególne przepisy lub regulacje dotyczące wymagań dla nauczycieli WBL w firmach?

	Tak/Nie	Komentarze
Podejścia systemowe do szkolenia i wsparcia dla opiekunów WBL		
Określone programy lub moduły użyte do tego celu		
Ustawodawstwo lub regulacje dotyczące wymagań dla nauczycieli WBL w firmach		
Czy określono maksymalną liczbę uczniów na jednego opiekuna w firmie? Jeśli tak, to w jaki sposób i na podstawie jakich dokumentów.		

6. Dialog społeczny i inne odpowiednie zaangażowanie zainteresowanych stron na poziomie krajowym dotyczące rozwoju WBL

Czy istnieje (istotny) dialog społeczny? W jakiej formie? Jakie są inne istotne zainteresowane strony zaangażowane w dialog i podejmowanie decyzji na poziomie krajowym (np. rady trójstronne itp.)?

	Tak	Nie	Komentarze
Istnienie (odpowiedniego) dialogu społecznego			
Forma dialogu społecznego	Np. Trójstronna rada ds. Kształcenia i szkolenia zawodowego Np. inna sformalizowana platforma lub mechanizm		

7. Dialog społeczny i inne odpowiednie zaangażowanie zainteresowanych stron na poziomie krajowym dotyczące rozwoju WBL

Jakie organizacje sektorowe, stowarzyszenia lub izby są zaangażowane we wspieranie rozwoju WBL. Na jakim poziomie? Za pomocą jakich mechanizmów?

	Tak	Nie	Komentarze
Czy organizacje branżowe,			

stowarzyszenia lub izby są zaangażowane we wspieranie rozwoju WBL			
Nazwa / typ / rola organizacji	Np. sektorowe rady ekspertów	Komentarze do roli	
	Np. Konfederacja Pracodawców		
	Np. izba handlowo-usługowa		
Inne istotne uwagi			

8. Zaangażowanie firmy i ustalenia umowne

Jaka jest podstawa umowna dla WBL. Jakie są strony umowy oraz zadania, prawa i obowiązki stron?

Strona umowy	Zadania i obowiązki	Prawa	Komentarze
Np. szkoła VET			
Np. student			
Np. firma			
Czy przydatność / kompetencja firm do świadczenia usługi WBL jest oceniana / monitorowana? W jaki sposób? Według jakich dokumentów lub przepisów?			
Inne istotne uwagi			

9. Aspekty krajowe, regionalne, lokalne

Czy planowanie (siły roboczej) odbywa się na poziomie krajowym, regionalnym, a także lokalnym? Czy uwzględniane są długo-, średnio- / krótkoterminowe prognozy rynku pracy?

	Opis	Komentarze
Planowanie na szczeblu krajowym, regionalnym, a także lokalnym		
Rola długo-, średnio- / krótkoterminowych prognoz rynku pracy		
Inne istotne uwagi		

10. Autonomia instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)

Jak bardzo instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego są wolne w określaniu swoich wyborów dotyczących uczestnictwa w WBL, oferty poszczególnych programów w trybie WBL itp.

Proszę opisać poziom autonomii instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego

11. Incentives at national, institutional and individual level

Jakiego rodzaju zachęty istnieją na poziomie krajowym, instytucjonalnym i indywidualnym w celu promowania/wdrażania WBL? Jak skuteczne okazały się one do tej pory?

Rodzaj zachęty	Poziom (krajowy, instytucjonalny, indywidualny)	Komentarze
Inne istotne uwagi		

12. Reklama

Czy istnieje reklama (promocja) na WBL? Jaki rodzaj reklamy? Jakie są kluczowe grupy docelowe? Jak skuteczne były wydarzenia lub podejścia reklamowe?

Rodzaj reklamy	Główne grupy docelowe	Komentarze
Inne istotne uwagi		

13. Wsparcie studenckie dla WBL - a) informacje i wskazówki

W jaki sposób uczniowie są informowani i zachęceni do angażowania się w WBL? Jakie organizacje / agenci są w to zaangażowani? Czy istnieją środki poradnictwa zawodowego?

Rodzaj zachęty/wsparcia dla studentów	Organizacje/działania/procedury udzielania/uzyskiwania wsparcia	Komentarze
Np. wsparcie informacyjne		
Np. doradztwo zawodowe		
Inne istotne uwagi		

--

14. Wsparcie studenta dla WBL - b) indywidualne podejście i kwestie praktyczne

Na jakim poziomie wdrażane jest indywidualne podejście do uczniów w WBL? Czy otrzymują oni praktyczne wsparcie? Jak jest zorganizowane praktyczne wsparcie dla studentów WBL?

Rodzaj aktywności	Organizacja/ procedura udzielania/uzyskiwania wsparcia	Komentarze
Np. podejście indywidualne		
Np. praktyczne wsparcie w zakresie kosztów podróży do firmy oferującej WBL, zakwaterowanie, wyżywienie, środki ochrony indywidualnej, ubezpieczenie itp.		
Prosimy o korzystanie z oddzielnych linii dla każdego rodzaju praktycznego wsparcia, które uznają Państwo za stosowne.		
Inne istotne uwagi		

15. Zaangażowanie rodziców

Czy rodzice są postrzegani jako ważna grupa docelowa zachęcająca uczniów do angażowania się w kształcenie i szkolenie zawodowe/ BHP? W jaki sposób się to przejawia?

Proszę opisać podejście do zaangażowania rodziców oraz ich faktyczną rolę i zaangażowanie.

16. Normy/program nauczania/program, indywidualny plan, inne istotne dokumenty pomocnicze, wytyczne

Kto jest odpowiedzialny za co? Jak są dzielone obowiązki?

Typ dokumentu	Odpowiedzialny interesariusz	Komentarze

Inne istotne uwagi		

17. Czas / procent spędzony w firmie w WBL

Jaki jest procent/(obowiązkowy) czas spędzony w firmie w ramach programu WBL. Jakie ustawodawstwo lub dokument (procedura) to przewiduje?

Proszę opisać podejście w swoim kraju
Dokument określający wymaganie

18. Wynagrodzenie studentów za pracę podczas WBL

Czy studenci otrzymują wynagrodzenie za pracę w firmie podczas WBL? W jaki sposób i w jakiej wysokości? Jakie przepisy (dokument) to przewidują?

Proszę opisać podejście w swoim kraju
Dokument określający wymaganie

19. Monitorowanie zatrudnienia absolwentów WBL / monitorowania absolwentów

Czy istnieją procedury kontrolne dotyczące zatrudniania absolwentów WBL? Jakie są dotychczas wskazania / wyniki? Czy istnieją jakieś dokumenty prawne / procedury dotyczące monitorowania absolwentów?

Proszę opisać podejście w swoim kraju
Dokument określający sposób przeprowadzenia procedury

20. WBL w kontekście uczenia się przez całe życie

Czy WBL jest stosowany tylko w początkowym, czy także w dalszym kształceniu i szkoleniu zawodowym?

Proszę opisać podejście w swoim kraju
Istniejące dokumenty lub procedury

--

21. Istnienie baz danych, narzędzi do mapowania lub badań nad WBL

Czy w twoim kraju istnieją jakieś bazy danych, narzędzia do tworzenia map lub opracowania dotyczące WBL? Jaki typ i do jakiego celu? Czy istnieją jakieś dokumenty prawne lub procedury?

Proszę opisać podejście w swoim kraju
Istniejące dokumenty lub procedury

22. Digitalizacja w WBL

Czy w WBL istnieją jakieś cyfrowe podejścia lub rozwiązania (np. aplikacje itp.).

Proszę opisać podejście w swoim kraju
Dokument określający wymaganie

23. Projekty finansowane ze środków krajowych i unijnych oraz współpraca międzynarodowa w WBL

Czy istnieją jakieś projekty krajowe i/lub finansowane przez UE? Czy w WBL mają miejsce istotne zmiany we współpracy międzynarodowej, np. w zakresie umów o współpracy, mobilności, partnerskiego uczenia się?

Nazwa/typ projektu	Interesariusz odpowiedzialny za wdrożenie	Źródło finansowania	Komentarze
Inne istotne uwagi			

24. Czy Pana/Pani kraj był przedmiotem szczególnego badania na temat WBL w Pana/Pani kraju przez organizacje lub organy międzynarodowe (np. CEDEFOP, Komisję Europejską, OECD itp.)?

Jeśli tak, to co to za badania. Czy są jakieś wnioski lub zalecenia wynikające z tych badań? Czy uważają je Państwo za istotne lub przydatne do dalszej pracy (jeśli dotyczy)?

Nazwa/ Rodzaj badania	Organizacja, która przeprowadziła badanie, rok badania, odnośnik internetowy, jeśli dotyczy	Wnioski lub rekomendacje z badań
Inne istotne uwagi		

25. Statystyki dotyczące wdrażania WBL na poziomie krajowym (najnowsze)

Czy dostępne są jakiegokolwiek formalne dane statystyczne lub orientacyjne nieformalne informacje dotyczące liczby studentów, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przedsiębiorstw zaangażowanych w WBL. Ile programów i / lub kwalifikacji jest oferowanych w formie WBL? Jakie są 5-6 najbardziej popularnych sektorów lub programów/kwalifikacji?

	Formalny / indykatory	Komentarze
Statystyki / informacje o studentach VET zaangażowanych w WBL		
Statystyki / informacje o instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego zaangażowanych w WBL		
Statystyki / informacje o firmach zaangażowanych w WBL		
Programy i / lub kwalifikacje są oferowane w formie WBL		
Jaki jest (przybliżony) procent studentów uczestniczących w WBL w stosunku do całkowitej liczby studentów VET?		
Gdzie dostępne są dane - jaki jest procent wszystkich studentów uczestniczących w WBL (=100%) według sektora (np. 25% sektora motoryzacyjnego, xy% sektora rolno-spożywczego itp.)		

<p>Gdzie dostępne są dane - jaki jest procent studentów w wybranych sektorach, którzy uczestniczą w dualnym systemie edukacji (przykład: liczba studentów w sektorze ICT = 100%, studenci w sektorze ICT uczestniczący w WBL = 30%)?</p>		
<p>Jakie są 5-6 najbardziej popularnych sektorów lub programów/kwalifikacji?</p>		
<p>Czy istnieje jakaś polityka promowania pewnych programów/kwalifikacji do świadczenia usług WBL (np. w domenie STEM lub innej)? Jakie są te zasady? Proszę krótko opisać.</p>		

<p>Prosimy o zwrócenie uwagi na dodatkowe istotne tematy, które Państwa zdaniem nie zostały uwzględnione w tym kwestionariuszu - zarówno specyficzne dla Państwa kraju, jak i na szerszym poziomie międzynarodowym.</p>	
Temat	Komentarz

Aneks nr 3. Rekomendacje dla Polski.

Konsorcjum projektu IDES opracowało rekomendacje dla Polski, które mają usprawnić funkcjonowanie systemu edukacji dualnej:

- zapewnienie w szkołach zawodowych wysokiej jakości infrastruktury,
- zapewnienia nauczania oraz szkolenia uczniów dostosowanego do potrzeb rynku pracy,
- zapewnienie dobrej współpracy między szkołami zawodowymi a instytucjami szkolnictwa wyższego,
- wymiana dobrych praktyk w zakresie nauczania, szkolenia i rozwijania kompetencji nauczycieli,
- zachęcanie osób dorosłych do uczenia się przez całe życie (life long learning),
- zapewnienie odpowiedniej liczby kadry nauczycielskiej oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy posiadają adekwatne kompetencje,
- dostosowanie kwalifikacji i kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych poprzez ułatwienie im dostępu do szkoleń i staży w przedsiębiorstwach,
- zwiększenie zaangażowania wśród pracodawców w organizowanie praktycznej nauki zawodu,
- identyfikowanie i prognozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy oraz aktywny udział w opracowywaniu podstaw programowych kształcenia zawodowego,
- dostosowywanie podstaw programowych do bieżących wyzwań i bieżących potrzeb rynku pracy,
- zwiększenie zainteresowania kształceniem zawodowym i jego atrakcyjności w społeczeństwie zwłaszcza wśród młodzieży,
- zapewnienia wysokiej jakości poradnictwa i doradztwa zawodowego dla wszystkich grup wiekowych, szczególnie dla młodzieży w szkołach średnich.



Erasmus+ project No. 2019-1-SK01-KA202-060776



Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.