

Polska - Raporty ReferNet 2010 **na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego**



“Raport jest jednym z szeregu krajowych raportów europejskich na temat polityki kształcenia i szkolenia zawodowego przygotowanym w ramach sieci ReferNet działającej przy Cedefop. ReferNet jest europejską siecią krajowych konsorcjów przygotowującą dla Cedefop informacje i analizy na temat krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) i rozpowszechniającą zainteresowanym stronom w państwach członkowskich UE, Norwegii i Islandii informacje o kształceniu i szkoleniu zawodowym w Europie oraz o pracy Cedefop. Raport został przygotowany przez ReferNet Polska jako część czwartego raportu Cedefop nt. polityk dot. VET - przegląd postępów

w realizacji celów kształcenia i szkolenia zawodowego, określonych w Procesie Kopenhaskim. Opinie wyrażone w niniejszym raporcie nie reprezentują opinii Cedefop.”

“Raport jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej.”

Autorzy:

Ludmiła Łopacińska, Krzysztof Symela, Ireneusz Woźniak

Tłumaczenie:

Dorota Szmajda - Kuberczyk, Tomasz Łukomski

© Copyright: Fundacja „Fundusz Współpracy”

Cedefop is the initiator and template provider.

SPIS TREŚCI

	Wstęp	5
1	Zacieśnianie powiązań między kształceniem i szkoleniem zawodowym a rynkiem pracy	6
1.1	Wpływ globalizacji na kształcenie i szkolenie zawodowe	6
1.2	Wpływ postępu technologicznego na kształcenie i szkolenie zawodowe	13
1.3	Wpływ zmian demograficznych i migracji zagranicznych na kształcenie i szkolenie zawodowe	18
1.4	Wpływ zwiększenia ekologiczności gospodarki na kształcenie i szkolenie zawodowe	22
1.5	Inne wyzwania dla kształcenia i szkolenia zawodowego	24
2	Kryzys gospodarczy – polityka kształcenia i szkolenia zawodowego a uzdrowienie gospodarki	26
2.1	Plan Rozwoju i Konsolidacji Finansów 2010-2011 (propozycje Kancelarii Prezesa Rady Ministrów)	26
2.2	Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. z dn. 7 sierpnia 2009 r.)	29
2.3	Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011	30
3	Wpływ i konsekwencje wspólnych prac nad europejskimi narzędziami i zasadami	35
3.1	Wpływ wspólnych prac nad europejskimi narzędziami i zasadami na krajowe polityki i praktyki w zakresie kształcenia przez całe życie oraz kształcenia i szkolenia zawodowego	35
3.2	Promowanie mobilności przestrzennej uczących się /praktykantów/aplikantów oraz nauczycieli/instruktorów w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego	41
4	Zacieśnianie powiązań między kształceniem i szkoleniem zawodowym a rynkiem pracy	47
4.1	Rozpoznawanie i prognozowanie potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych	47
4.2	Włączenie potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych poszukiwanych na rynku pracy do kształcenia i szkolenia zawodowego	49
4.3	Angażowanie podmiotów rynku pracy w kształcenie i szkolenie zawodowe	52
4.4	Promowanie kształcenia w miejscu pracy	55
5	Równość, inteligencja społeczna oraz aktywne obywatelstwo	59
5.1	Równość w kształceniu i szkoleniu zawodowym	59
5.2	Usługi wsparcia dla grup zagrożonych	65
5.3	Aktywne obywatelstwo	68
6	Jakość, wysoki poziom i atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego	72
6.1	Poprawa jakości kształcenia i szkolenia zawodowego	72
6.2	Dążenie do zapewnienia wysokiego poziomu kształcenia i szkolenia zawodowego	76
6.3	Kwalifikacje na poziomie wyższym w kształceniu i szkoleniu zawodowym	80
6.4	Zwiększenie poziomej i pionowej drożności systemu kształcenia i szkolenia	82
6.5	Nauczyciele i instruktorzy	85
7	Promowanie kreatywności i innowacyjności	93
7.1	Kreatywność i innowacyjność w kształceniu i szkoleniu zawodowym	93
7.2	Poprawa jakości nauczania	96
7.3	Instytucje sprzyjające innowacyjności	100
7.4	Promowanie współpracy partnerskiej	105
8	Finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego	109
8.1	Poprawa skuteczności, równości, poziomu finansowania kształcenia i szkolenia zawodowego	109
8.2	Wykorzystanie środków program uczenia się przez całe życie	117
8.3	Wykorzystanie innych funduszy unijnych	119
8.4	Poprawa zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym	122

9	Postęp w modernizacji europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach procesu kopenhaskiego oraz priorytety dotyczące współpracy w przyszłości	127
9.1	Wpływ współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego na tworzenie krajowych polityk kształcenia i szkolenia zawodowego	127
9.2	Zarządzanie, współpraca i współautorstwo różnych uczestników procesu kopenhaskiego na szczeblu europejskim	133
9.3	Wymiar zewnętrzny współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego	135
10	Autorzy, odniesienia bibliograficzne i źródła	137
10.1	Autorzy	137
10.2	Źródła, strony internetowe i skróty	137

Wstęp

“Proces Kopenhaski” został zainicjowany poprzez wkład kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w stosunku do wyzwań określonych w Agendzie Lizbońskiej. W Deklaracji Kopenhaskiej, przyjętej 30 listopada 2002 r., ministrowie odpowiedzialni za VET z 31 krajów europejskich (kraje członkowskie UE, kraje kandydujące, kraje EFTA-EEA), europejscy partnerzy społeczni i Komisja Europejska zgodzili się na wzmocnienie współpracy w dziedzinie VET.

Niniejszy Raport jest wynikiem cząstkowym programu pracy sieci ReferNet na rok 2010 r. Prezentuje informacje na temat postępów w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce w stosunku do celów polityki UE określonych w ramach Procesu Kopenhaskiego i zgodnie z priorytetami polityki określonymi w komunikacie z Maastricht (2004) i komunikacie z Helsinek (2006). Raport przedstawia działania podejmowane w kontekście programu Kształcenie i Szkolenie 2010, począwszy od Deklaracji Kopenhaskiej.

Raport odnosi się do następujących obszarów polityki:

- zacieśnianie powiązań między kształceniem i szkoleniem zawodowym a rynkiem pracy
- kryzys gospodarczy – polityka kształcenia i szkolenia zawodowego a uzdrowienie gospodarki
- wpływ i konsekwencje wspólnych prac nad europejskimi narzędziami i zasadami
- zacieśnianie powiązań między kształceniem i szkoleniem zawodowym a rynkiem pracy
- równość, integracja społeczna oraz aktywne obywatelstwo
- jakość, wysoki poziom i atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego
- promowanie kreatywności i innowacyjności
- finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego
- postępy w modernizacji europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach Procesu Kopenhaskiego oraz priorytety dotyczące współpracy w przyszłości

Raport został przygotowany przez ReferNet Polska jako część czwartego raportu Cedefop nt. polityk dot. VET - przegląd postępów w realizacji celów kształcenia i szkolenia zawodowego, określonych w Procesie Kopenhaskim. Cedefop zamierza opublikować swój raport w związku ze spotkaniem ministrów edukacji narodowej państw członkowskich w Brukseli w dniach 6-7 grudnia 2010 r.

Agnieszka Luck

Koordinator Krajowego Konsorcjum ReferNet

Temat 1. Zacieśnianie powiązań między kształceniem i szkoleniem zawodowym a rynkiem pracy

1.1. Wpływ globalizacji na kształcenie i szkolenie zawodowe

W Polsce wiele instytucji zaangażowanych jest we wspieranie i moderowanie edukacji globalnej na poziomie krajowym. Są to przede wszystkim: Ministerstwo Spraw Zagranicznych (MSZ), Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN), Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW), Ministerstwo Środowiska (MŚ), Fundacja Edukacji dla Demokracji oraz grupa robocza ds. edukacji rozwojowej działająca w ramach Grupy Zagranica – pozarządowej instytucji koordynującej.

Polska gospodarka i społeczeństwo stoją przed szeregiem wyzwań takich jak globalizacja postęp technologiczny, gwałtowny rozwój cywilizacji informatycznej, problemy ekologiczne i zmiana klimatu oraz niż demograficzny i starzenie się ludność. Skutkiem globalizacji jest rosnący udział handlu międzynarodowego, mobilność geograficzna i zawodowa, przekształcenia w gospodarce, nowe techniki i technologie (szczególnie informacyjno-komunikacyjne) oraz zmiany w organizacji pracy, wynikające ze zmian technologicznych i wzrostu oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu kwalifikacji i kompetencji pracowników. Powoduje to ciągłą konfrontację systemu kształcenia i szkolenia zawodowego z tymi wymaganiami, a w konsekwencji wymusza dostosowywanie podaży kwalifikacji i kompetencji do potrzeb rynku pracy, oczekującego nowych umiejętności w nowych miejscach pracy (New skills for new jobs).¹ W celu dostosowania popytu i podaży na pracę rząd podejmuje działania m.in. na rzecz poprawy systemu ustawicznego kształcenia zawodowego poprzez:

- budowę infrastruktury usług sprzyjających kształceniu ustawicznemu,
- zwiększenie dostępności i podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego,
- tworzenie programów sektorowych (branżowych) umożliwiających pozyskiwanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych potrzebnych na rynku pracy oraz wprowadzenie regulacji ułatwiających kształcenie ustawiczne².

Odniesienie do wyzwań wynikających z globalizacji odnajdujemy w licznych dokumentach rządowych i oficjalnie przyjętych strategiach rozwojowych kraju. W grudniu 2005 ustanowiony został przez rząd „Krajowy Program Reform (KPR) na lata 2005-2008” na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. W listopadzie 2008 r. przyjęty został kolejny KPR na lata 2008-2011, w którym określono trzy priorytety: Aktywne Społeczeństwo, Innowacyjna Gospodarka oraz Sprawne Instytucje.³

Kolejny ważny dokument rządowy wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie „Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013” (NSRO) przygotowało Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (MRR). Celem strategicznym NSRO dla Polski jest tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej.

NSRO było instrumentem odniesienia do przygotowania „Strategii Rozwoju Kraju na Lata 2007-2015”, „Strategii Rozwoju Edukacji na Lata 2007-2013”, „Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do Roku 2010” oraz programów operacyjnych:

- Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 (SPO-RZL).
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 (PO-KL).

Problematyka kształcenia i szkolenia zawodowego w *Programie Operacyjnym „Kapitał Ludzki”* jest ujęta w dziewięciu priorytetach realizowanych na poziomie centralnym i regionalnym. Na poziomie centralnym problematyka ta występuje głównie w:

- Priorytecie II. Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących,
- Priorytet III. Wysoka jakość systemu oświaty,
- Priorytet IV. Szkolnictwo wyższe i nauka,

oraz na szczeblu regionalnym w Priorytecie IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

¹ Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator. MEN, Warszawa 2010.

² Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013. Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005 r.

³ Dokument Implementacyjny Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Ministerstwo Gospodarki. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów 19 maja 2009.

PO Kapitał Ludzki jest spójny z innymi programami, a szczególnie z *PO Innowacyjna Gospodarka* oraz *PO Rozwój Polityki Wschodniej*. Na szczeblu regionalnym zadania objęte tym programem są realizowane w ramach szesnastu Regionalnych Programów Operacyjnych. W Tab. 1 zostały wyszczególnione priorytety tworzonej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego wraz z podaniem uzasadnienia oraz działań politycznych. Można zauważyć, że wszystkie priorytety wpisują się w najistotniejsze skutki globalizacji.

Tabela 1. Priorytety w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce

L p	Priorytety polityki	Głównie przyczyny i powody	Podejście polityczne
1	Podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa	Zbyt mały odsetek osób ze średnim i wyższym wykształceniem	Podniesienie wskaźnika udziału młodzieży i dorosłych w procesie kształcenia i szkoleniu zawodowego, zwłaszcza osób o niskim poziomie formalnych kwalifikacji . Stały wzrost poziomu wykształcenia Polaków, związany z rosnącymi aspiracjami edukacyjnymi
2	Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia oraz szkolenia zawodowego na wszystkich szczeblach	Niedostosowanie programów do zmieniających się do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy oraz niski stopień wykorzystania ICT w procesach kształcenia i szkolenia zawodowego.	Modernizacja podstaw programowych kształcenia w zawodzie oraz programów nauczania oraz pomoc w finansowaniu bazy dydaktycznej placówek kształcenia i szkolenia w tym komputeryzacja szkół. Wzmocnienie systemu oceny jakości kształcenia i szkolenia zawodowego i szkolnictwie wyższym
3	Modernizacja systemu kształcenia i doskonalenia kadry nauczycielskiej i akademickiej	Zbyt niskie kwalifikacje nauczycieli oraz kadry akademickiej oraz niski poziom kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli. Słaba znajomość języka obcego oraz wykorzystywanie technologii informacyjnej	Poprawa efektywności systemu kształcenia, doskonalenia oraz zatrudniania nauczycieli Wsparcie systemu akredytacji jednostek prowadzących kształcenie nauczycieli. Zmiana standardów kształcenia nauczycieli, przedmiotów kształcenia nauczycielskiego, wymiaru praktyk oraz treści programowych i wymaganych umiejętności. Obowiązek przygotowywania nauczycieli do nauczania dwóch przedmiotów na wyższych studiach zawodowych.
4	Dostosowanie systemu kształcenia zawodowego oraz szkoleń do potrzeb rynku pracy poprzez m.in. upowszechnianie systemu kształcenia na odległość	Poprawa wykształcenia i kwalifikacji osób pracujących i wchodzących na rynek pracy	Odbudowa współpracy pomiędzy szkołami a gospodarką w zakresie praktycznej nauki zawodu. Wprowadzenie modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz standardów kwalifikacji zawodowych Promowanie innowacji pedagogicznych, w tym kształcenia na odległość
5	Rozwój uczenia się przez całe życie	Zbyt mała dostępność i brak kompleksowej oferty programowej szkół zawodowych oraz szkół wyższych	Opracowanie narzędzi (programów) wpływających na kształtowanie postaw proedukacyjnych obywateli. Zbudowanie przejrzystego systemu kwalifikacji zawodowych. Wprowadzenie

		dostosowanej do wymogów gospodarki. Brak mechanizmów aktualizacji i rozwoju kwalifikacji zawodowych w miejscu pracy.	efektywnych mechanizmów współfinansowania kosztów kształcenia ustawicznego ze środków publicznych i prywatnych. Promowanie e-learningu.
6	Opracowanie i wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji	Potrzeba uznawania kwalifikacji i kompetencji w wymiarze krajowym i międzynarodowym, które uzyskiwane są w trybie kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego.	Zwiększania przejrzystości i porównywalności kwalifikacji i kompetencji poprzez tworzenie zintegrowanej Krajowej Struktury Kwalifikacji obejmującej sektorowe struktury kwalifikacji, w tym struktury kwalifikacji w obszarze szkolnictwa wyższego, kształcenia ogólnego, kształcenia zawodowego, ustawicznego oraz rynku pracy. Ułatwianie mobilności (edukacyjnej, zawodowej i geograficznej)
7	Usprawnianie systemu prognozowania popytu na pracę	Potrzeba racjonalnego planowania sieci szkół zawodowych i kierunków kształcenia, wymaga posiadania oraz rozwoju systemów gromadzenia informacji o aktualnym stanie rynku pracy	Budowania więzi między rynkiem pracy i edukacją zawodową. Rozwój krajowego systemu monitoringu rynku pracy. Usprawnianie działania służb zatrudnienia i rozbudowa baz danych.
8	Rozwój systemu poradnictwa i doradztwa zawodowego	Niska świadomość organów odpowiedzialnych za tworzenie samodzielnych stanowisk doradców zawodowych w szkołach. Brak powiązania doradztwa zawodowego dla rynku pracy z doradztwem zawodowym w szkołach.	Tworzenie spójnego systemu poradnictwa w szkołach i otoczeniu szkół. Przygotowanie kadr doradców zawodowych oraz stworzenie systemu informacji zawodowej. Usprawnianie działania służb zatrudnienia i doradców zawodowych
9	Stworzenie systemu współpracy instytucji edukacyjnych oraz szkół wyższych z pracodawcami	Brak ścisłego związku instytucji edukacyjnych oraz szkół wyższych ze środowiskiem pracodawców i rynkiem pracy	Poszukiwania partnerów społecznych i wiązania z się nimi formalnymi porozumieniami, w celu poprawy jakości kształcenia zawodowego (zwłaszcza praktycznego) oraz poszerzenia jego bazy technicznej dzięki wykorzystaniu możliwości przedsiębiorstw
10	Wsparcie systemowe mające na celu zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki	Brak wysokokwalifikowanej kadry technicznej w gospodarce opartej na wiedzy.	Tworzenie preferencji dla szkół wyższych oraz studentów kierunków ścisłych.

	opartej na wiedzy.		
--	--------------------	--	--

W dokumencie przyjętym przez Rząd „Strategia kierunkowa rozwoju informatyzacji Polski na lata 2007-2013” z prognozą do roku 2020 roku, uwzględniono inicjatywę unijną i2010, przypisującą kluczową rolę technologiom informacyjnym i komunikacyjnym w realizacji Strategii Lizbońskiej, związanym między innymi z możliwością powszechnego wykorzystania telefonii mobilnej 3/4 generacji, telewizji i radiofonii cyfrowej oraz wielokanałowego, szerokopasmowy dostępu do Internetu. Poziom rozwoju i pozycja Polski w Unii Europejskiej w coraz większym stopniu zależą będzie od dostępu do informacji i znaczenia przypisywanego wykorzystaniu wiedzy.

W Strategii wymieniono cztery obszary działań, niezbędnych dla rozwoju w Polsce infrastruktury informatycznej oraz podniesienia poziomu usług elektronicznych, które znajdują się poniżej przeciętnego poziomu europejskiego. Trzy z tych obszarów bezpośrednio lub pośrednio obejmują edukację i szkolenia:

- tworzenie i rozwój polskich zasobów cyfrowych w Internecie – powinny to być również sieciowe zasoby edukacyjne, a zwłaszcza przeznaczone dla ustawicznego kształcenia się obywateli, w tym wiele zasobów otwartych na potrzeby e-kształcenia;
- rozwój infrastruktury teleinformatycznej państwa, w szczególności zapewnienie powszechnego szerokopasmowego dostępu do Internetu, usług świadczonych drogą elektroniczną i dostępnych w nim treści;
- rozwoju umiejętności niezbędnych do aktywnego i twórczego uczestnictwa w usługach społeczeństwa informacyjnego, w szczególności adaptacja systemu edukacyjnego do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy.

Głównym źródłem finansowania realizacji Strategii jest budżet państwa oraz fundusze strukturalne Unii Europejskiej, dostępne w Polsce w ramach Programów Operacyjnych na lata 2007-2013. Odpowiedzialność za koordynację i nadzór nad realizacją celów określonych w Strategii została przypisana do Departamentu Społeczeństwa Informacyjnego w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Skutki globalizacji stanowią przedmiot zainteresowania w Program Innowacyjna Gospodarka na lata 2007-2013). Celem głównym Programu jest rozwój polskiej gospodarki w oparciu o innowacyjne przedsiębiorstwa. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez realizację następujących celów szczegółowych:

- Zwiększenie innowacyjności przedsiębiorstw.
- Wzrost konkurencyjności polskiej nauki.
- Zwiększenie roli nauki w rozwoju gospodarczym.
- Zwiększenie udziału innowacyjnych produktów polskiej gospodarki w rynku międzynarodowym.
- Tworzenie trwałych i lepszych miejsc pracy.
- Wzrost wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych w gospodarce.

Jedną z prób zwiększenia powiązań nauki z gospodarką stał się Narodowy Program Foresight Polska 2020, uruchomiony w grudniu 2006 roku z inicjatywy Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Podstawowym celem Programu było określenie kierunków badań naukowych i prac rozwojowych, które w perspektywie długoletniej wpłyną na przyspieszenie tempa rozwoju społeczno - gospodarczego i na racjonalne wykorzystanie wyników badań w praktyce gospodarczej. Konsekwencją tego programu jest również transfer wiedzy do edukacji, w aspekcie modernizacji oferty programowej w systemie kształcenia zawodowego na poziomie zasadniczym, średnim i wyższym oraz w ofercie kształcenia ustawicznego.

Na szczeblu krajowym politykę kształcenia zawodowego państwa koordynuje i realizuje minister właściwy do spraw edukacji i wychowania (MEN) oraz Minister do spraw szkolnictwa wyższego (MNiSW). Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) wspiera natomiast system szkoleń zawodowych w szczególności osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem.

Aktualnie w Polsce trwają prace przygotowawcze oraz prowadzone są konsultacyjne społeczne w sprawie zaproponowanych przez MEN kierunkach projektowanych zmian kształcenia zawodowego

i ustawicznego.⁴ Zaproponowane organizacyjne i merytoryczne zmiany w systemie kształcenia zawodowego wynikają z potrzeb polskiej gospodarki i rynku pracy, powiązanych z nimi strategii rozwoju kraju i regionów oraz naszych zobowiązań jako państwa członkowskiego Unii Europejskiej. Zobowiązania te odnoszą się zwłaszcza do odnowionej Strategii Lizbońskiej oraz powiązanych z nią inicjatyw i dokumentów: Strategii uczenia się przez całe życie, Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji, europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET), europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQARF), suplementu EUROPASS oraz walidacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się. Są to zarazem inicjatywy, które sprzyjają rozwiązywaniu problemów globalizacji. Zwłaszcza w ramach reformy programowej kształcenia zawodowego dostrzega się wielką szansę w rozwiązywaniu problemów globalizacji. Jednym z zaleceń jest włączenie ośmiu kompetencji kluczowych w uczeniu się przez całe życie (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady 10.11.2005 COM(2005)548).

W przypadku poziomu wyższego, mimo liczebnego wzrostu uczących się jakość kształcenia wyższego w Polsce a przede wszystkim jego struktura nie odpowiada potrzebom nowoczesnej gospodarki. Awans edukacyjny społeczeństwa polskiego odbywa się głównie poprzez rozszerzanie oferty studiów najtańszych pod względem jednostkowego kosztu kształcenia. System finansowania uczelni, uzależniony od stopni naukowych jej pracowników, łączy w nikłym stopniu strukturę szkolnictwa wyższego z potrzebami rynku pracy. Studenci są ograniczani w swych wyborach co do wyboru uczelni poprzez ustalanie przez nie limitów przyjęć. Polska cechuje się bardzo wysokim udziałem absolwentów studiów ekonomiczno-społecznych w ogólnej liczbie absolwentów. Jest niski udział studentów kierunków ścisłych, technicznych i informatycznych. Zaledwie 14% studentów wybiera kierunki techniczne, przemysłowe i budowlane a 6.5% związane z naukami ścisłymi. Zdecydowanie brakuje inżynierów i techników, które to grupy zawodów są podstawą implementacji i rozumienia nowych technologii. W tym względzie na poziomie wyższym kształcenia wyraźnie pokutuje coraz mniejszy wymiar i gorsze nauczanie kierunków ścisłych na poziomach podstawowym i policealnym.⁵ Reasumując należy stwierdzić, że polski system edukacyjny wyższej – choć pod względem ilości dostarczanej edukacji umożliwia stałą adaptację do zmian technologicznych – jakościowo znacznie ustępuje krajom rozwiniętym. Jest tak zarówno jeśli chodzi o stopień wykształcenia, jak i kierunek. Dodatkowo, znaczący jest udział absolwentów szkolnictwa zawodowego na poziomie policealnym, co nie jest pożądane w kontekście obecnego postępu technologicznego. W ramach kształcenia zawodowego zaś, co równie niekorzystne, niewielu jest absolwentów studiów wyższych. Powstałe 10 lat temu wyższe szkoły zawodowe wykazują w ostatnich latach coraz mniejszy przyrost liczby studentów. Wadliwy jest system oceny jakości tych placówek.

Bez względu na misję, odmienną od uczelni akademickich i skoncentrowaną w większym stopniu na zapewnianiu wyszkolonej kadry na potrzeby lokalnego rynku pracy, szkoły te podlegają tym samym kryteriom oceny co uniwersytety.

Z poziomu polityki rynku pracy kształcenie ustawiczne i szkolenia osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy regulowane są głównie poprzez *Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*⁶, wykonawcą której jest MPiPS. Pomoc przeznaczona na szkolenia pracowników jest udzielana pracodawcom poprzez instytucje szkoleniowe. Dofinansowywane są więc konkretne kursy typy studiów etc. W obliczu zmian technologicznych niepokoi niska aktywność edukacyjna dorosłych Polaków, zwłaszcza osób starszych i bezrobotnych. Kształcenie ustawiczne nie jest więc w naszym kraju na tyle rozwinięte, by przeciwdziałać szybkiej deprecjacji umiejętności i postępującemu wykluczeniu osób najniżej wykształconych. Kształcą się przede wszystkim pracujący i przede wszystkim osoby z wykształceniem średnim i wyższych, co dodatkowo umacnia a nie łagodzi niekorzystne dla słabo wykwalifikowanych tendencje implikowane przez postęp technologiczny. Środki publiczne mogłyby być wydatkowane efektywniej, gdyby zamiast do instytucji szkoleniowych

⁴ Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator. MEN, Warszawa 2010.
Link do informatora: <http://www.konferencje.men.gov.pl/images/pdf/Konferencje/4.pdf>

⁵ Raport: Zmiany technologiczne na polskim rynku pracy (Re. M. Bukowski, J. Zawistowska). Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.08.69.415).

skierować je bezpośrednio do szkolonych pracowników (np. za pomocą wprowadzanych w innych krajach indywidualnych kont szkoleniowych).

Najbardziej pilne do realizacji są działania dotyczące opracowania i wdrożenia do praktyki „Krajowej strategii uczenia się przez całe życie.” Zgodnie z zapisami w KPR 2008-2011 za opracowanie krajowej Strategii LLL odpowiada obecnie sześć podmiotów w Rządzie: KPRM, MEN, MG, MNiSW, MPiPS, MRR. Przedstawiciele tych urzędów w randze podsekretarzy stanu spotykają się regularnie w pod przewodnictwem Ministra Michała Boniego - Przewodniczącego Stałego Komitetu Rady Ministrów. Ministrowie są obecnie w trakcie uzgadniania najważniejszych elementów diagnozy, celów strategii i wskaźników ich realizacji, najważniejszych kierunków interwencji oraz systemu wdrażania strategii. Zgodnie z planami Strategia LLL dla Polski miała być opracowana do końca 2009r., co nie zostało faktycznie zrealizowane.

Przykład 1

Krajowy raport na temat edukacji globalnej w Polsce

*Krajowy raport na temat edukacji globalnej w Polsce*⁷ powstał na podstawie przeglądu przeprowadzonego jesienią 2009 r. przez GENE Global Education Network Europe (Europejska sieć składająca się z przedstawicieli ministerstw i narodowych agencji odpowiedzialnych za kształtowanie polityki w zakresie edukacji globalnej).

Partnerami krajowymi przeglądu w Polsce są Ministerstwo Edukacji Narodowej i Ministerstwo Spraw Zagranicznych. W konsultacjach z ekspertami GENE wzięli ponadto udział przedstawiciele Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwa Środowiska, Uniwersytetu Warszawskiego, Akademii Pedagogiki Specjalnej, Ośrodka Rozwoju Edukacji oraz pracownicy organizacji pozarządowych. Krajowy raport o edukacji globalnej w Polsce stanowi część procesu partnerskich przeglądów edukacji globalnej w Europie (European Global Education Peer Review), zapoczątkowanego na Kongresie Edukacji Globalnej w Maastricht w 2002 r. i organizowanego przez GENE1.

Raport ten stanowi przegląd obecnego stanu edukacji globalnej w Polsce i przedstawia uwarunkowania, które prowadzić mogą do poprawy i zwiększenia zakresu edukacji globalnej. Prezentuje również w zarysie najważniejsze obserwacje i rekomendacje dotyczące przyszłych działań. Zasadniczymi celami szczegółowymi partnerskiego przeglądu edukacji globalnej dla Polski, zgodnie z opisem zawartym w dokumencie nt. zakresu przeglądu (*Terms of Reference*), były:

- Podkreślenie przykładów dobrych wzorców w edukacji globalnej.
- Ocena stanu edukacji globalnej oraz działań mających na celu podnoszenie świadomości, w tym: wdrażanie edukacji globalnej, jej struktury, strategii oraz rezultaty.
- Zapewnienie międzynarodowej perspektywy porównawczej ukazującej mocne strony i obszary rozwoju strategicznego w zakresie edukacji globalnej.
- Utworzenie listy zaleceń w celu dalszej optymalizacji edukacji globalnej w Polsce.

Ministerstwa Spraw Zagranicznych oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej są szczególnie aktywne w dziedzinie edukacji globalnej i blisko współpracują w zakresie finansowania edukacji rozwojowej zasilającego organizacje pozarządowe, uczelnie wyższe i samorządy. W 2009 r. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego współpracowało z MSZ i MEN przy organizacji konkursu dla uczelni wyższych i samorządów na realizację projektów edukacyjnych.

Ministerstwa powinny być zachęcane do odgrywania znaczniejszej roli we wspieraniu edukacji globalnej w ramach swoich możliwości. Przykładowo, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego ma znaczny potencjał popularyzacji edukacji globalnej w systemie kształcenia wyższego oraz w kolegiach nauczycielskich. Istnieją także możliwości intensywniejszej współpracy oraz lepszej koordynacji z Ministerstwem Środowiska, dotyczące powiązanej z edukacją globalną tematu edukacji na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Autorzy raportu dostrzegają możliwości, jakie reforma programu nauczania stwarza osobom i podmiotom dążącym do włączenia wysokiej jakości edukacji globalnej w powszechnie dostępny system szkolnictwa. Zauważono także potrzebę włączenia edukacji globalnej w główny nurt

⁷ Link do raportu: http://www.men.gov.pl/images/stories/gene/edukacja_globalna_w_polsce_raportgene.pdf

kształcenia nauczycieli, w tym propozycję pilotażowego modelu szkolenia nauczycieli za pośrednictwem e-learningu, a także możliwości związane ze szkolnictwem wyższym.

Przykład 2

Edukacja globalna i zrównoważonego rozwoju - konsultacje przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej z organizacjami pozarządowymi

Pierwsze spotkanie konsultacyjne z organizacjami pozarządowymi odbyło się 14 lutego 2008 r. w siedzibie MEN. Tematyką spotkania była działalność organizacji pozarządowych i MEN w obszarze edukacji globalnej i zrównoważonego rozwoju. W spotkaniu MEN reprezentował Podsekretarz Stanu w Ministerstwie. Spotkanie zapoczątkowało cykl systematycznych spotkań konsultacyjnych MEN z organizacjami pozarządowymi w zakresie działań dotyczących dzieci i młodzieży m.in. edukacji obywatelskiej, wolontariatu, informacji młodzieżowej, wyrównywania szans, współpracy międzynarodowej.

Organizacje pozarządowe zaprezentowały kilka propozycji dotyczących roli MEN w przyczynieniu się do rozwoju edukacji globalnej, m.in.:

- Wyznaczenie w MEN osoby, która pełniłaby funkcję koordynatora wszelkich spraw związanych z edukacją rozwojową. Uczestnictwo jej w spotkaniach Grupy Roboczej ds. Edukacji Rozwojowej działającej przy Grupie Zagranica;
- Stworzenie dobrych możliwości szkoleniowych (doksztalcania zawodowego) dla nauczycieli, tak by eliminować stereotypy w nauczaniu i kłaść nacisk na odpowiedzialność i rzetelną wiedzę o świecie;
- Przygotowanie we współpracy z organizacjami pozarządowymi, lub na zlecenie MEN przez wybraną organizację czy instytucję edukacyjną pakietu szkoleniowego dla nauczycieli; MEN mógłby to sfinansować i oficjalnie zatwierdzić;
- Rozpoczęcie prac nad wprowadzeniem do szkół ścieżki międzyprzedmiotowej - edukacja globalna; udział MEN w przygotowaniu strategii wprowadzania edukacji rozwojowej do szkół;
- Włączenie MEN (podległych instytucji) w ocenę materiałów edukacyjnych przygotowanych przez NGO, tj. „certyfikacja” materiału edukacyjnego oraz dydaktycznego;
- Zadbanie, by studenci kierunków pedagogicznych w toku studiów zapoznawali się z tematyką edukacji rozwojowej i metodami jej nauczania;
- Sfinansowanie zakupu literatury i filmów z edukacji globalnej do szkolnych bibliotek, tłumaczenia i dodawania napisów czy głosu lektora do różnych przydatnych filmów dokumentalnych, które nie są dostępne dla młodzieży ze względów językowych;
- Włączenie się MEN w organizację takich akcji, jak Tydzień Edukacji Globalnej;
- Organizacja olimpiady tematycznej z zakresu edukacji globalnej;
- Wsparcie organizacji pracujących w szkołach w ramach edukacji nieformalnej - lista organizacji, która uwiarygodni poszczególne organizacje i jej działania w szkołach.
- Wsparcie finansowe organizacji prowadzących zajęcia w szkołach (granty, konkursy), konkursy dla szkół gdzie NGO mogą być partnerami danego projektu;
- Koordynacja działań MEN i MSZ w zakresie edukacji rozwojowej, m.in. poprzez wspólne uczestnictwo w grupie roboczej.

Organizacje pozarządowe oczekują od MEN przede wszystkim partnerskiej współpracy w realizacji projektów z zakresu edukacji globalnej i zrównoważonego rozwoju.

1.2. Wpływ postępu technologicznego na kształcenie i szkolenie zawodowe

Postęp techniczny oraz nowe sposoby organizacji pracy prowadzą do zmiany w charakterze popytu na kwalifikacje. Uelastycznianie rynku pracy w aspekcie kwalifikacyjnym jakie aktualnie obserwujemy w Polsce wiąże się z tym, iż proces kształcenia jednostki nie kończy się w ostatnim roku nauki szkolnej, ale trwa praktycznie przez całe życie. Stąd wynikają możliwości zmiany, poszerzenia oraz

podniesienia kwalifikacji uzyskiwanych w trybie edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. Pojawiły się ponadto możliwości modułowego nabywania kwalifikacji w systemie szkolnym i pozaszkolnym również pod kątem wymagań i oczekiwań konkretnego pracodawcy. Podejście modułowe do budowania elastycznej oferty usług edukacyjnych jest perforowane przez MEN i MPiPS. Należy ponadto zauważyć, że przemiany w kwalifikacjach zawodowych następujące pod wpływem nowych technologii powodują, że zanika przypisanie pracownika do stanowiska pracy, zanika hierarchiczny układ zależności i odpowiedzialności na rzecz układu sieciowego. Następuje zanik pojęcia zawodu na rzecz zbiorów kwalifikacji przypisanych określonej funkcji lub pełnionej przez pracownika funkcji. Tym zmianom w warunkach Polskich wychodzi naprzeciw tworzony przez resort pracy System Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych oraz budowane przez MEN Krajowe Ramy Kwalifikacji.

Często przedsiębiorstwa (szczególnie działające na rynku globalnym) mają własne indywidualne systemy zdobywania kwalifikacji i rozwoju zawodowego pracowników. To wszystko sprawia, że innego znaczenia nabiera pojęcie zawód. W polskim podejściu określa się go mianem zespołu kwalifikacji, którym odpowiadają odpowiednie zbiory zadań zawodowych. Mobilność kwalifikacyjna i zawodowa stała się zatem faktem. Jednocześnie przestajemy przywiązywać tak istotną wagę do tzw. wyuczonego zawodu, który jest coraz częściej postrzegany jako baza wyjściowa do ustawicznego rozwoju zawodowego. Większego znaczenia nabierają natomiast elementy uniwersalne, kompetencje kluczowe oraz tzw. umiejętności „miękkie” (soft skills), które w ciągle zmieniającym się, pod wpływem nowych technologii, środowisku pracy doskonale się sprawdzają. Coraz bardziej zauważalny jest również popyt na specjalistów i pracowników technicznych. Dzięki ich umiejętnościom analitycznym, poznawczym i behawioralnym stają się lepiej przygotowani do stosowania nowoczesnej techniki i technologii. Jednakże, nawet na stanowiskach pracy wymagających wysokich kwalifikacji coraz bardziej zarysowuje się tendencja w kierunku posiadania wielu wszechstronnych kwalifikacji oraz łączenia ich z kwalifikacjami specjalistycznymi.

Wpływ nowych technologii ma bezpośredni wpływ na ofertę kształcenia i szkolenia zawodowego. W przypadku kształcenia formalnego w systemie szkolnym na poziomie przedakademickim punktem wyjścia są podstawy programowe kształcenia ogólnego oraz zawodowego (odpowiada za nie MEN). Nowa podstawa programowa kształcenia ogólnego została opracowana w ramach PO-KL i formalnie usankcjonowana rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2008 r. Jest ona sukcesywnie wdrażana w szkołach począwszy od września 2009 r. W procesie przygotowania tej podstawy uwzględniono uwarunkowania, jakie tworzy szeroko rozumiana strategia kształcenia przez całe życie.

Podobne założenie towarzyszy opracowaniu nowych podstaw programowych kształcenia zawodowego, które powinny w sposób elastyczny reagować na zmiany technologiczne. Aktualnie prowadzone są prace nad nowymi podstawami programowymi kształcenia zawodowego w ramach PO-KL pn. *„Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego”* (2008-2013). Celem głównym projektu jest:

- Weryfikacja podstaw programowych kształcenia w zawodach pod kątem ich dostosowania do wymogów gospodarki opartej na wiedzy.
- Poprawa jakości kształcenia zawodowego poprzez modernizację podstaw programowych kształcenia zawodowego.

W Polsce oferta programowa (podstawy programowe i programu nauczania) budowane są w oparciu o klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego. Aktualnie obowiązująca klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego zawiera 208 zawodów⁸. Koordynatorem tej klasyfikacji jest MEN a inne resorty zgłaszają zapotrzebowanie na konkretne zawody wynikające z potrzeb gospodarki i rynku pracy. W Tabeli 1 przedstawiono udział poszczególnych resortów gospodarczych we wprowadzaniu zawodów do systemu kształcenia zawodowego.

⁸ Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Tabela 1. Stan ilościowy zawodów szkolnych w ujęciu resortowym przedstawia

Lp.	Minister właściwy dla zawodu	Zawody na poziomie technika	Zawody na poziomie ZSZ	Współwłaściwy w zawodach na poziomie technika	Współwłaściwy w zawodach na poziomie ZSZ	Razem
1.	Minister Gospodarki (MG)	29	47	-	-	76
2.	Minister Infrastruktury (MI)/(MRiRW)	20	16	1	-	37
3.	Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi (MRiRW)/(MI)/(MŚ)/(MSiT)	12	10	5	1	28
4.	Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego (MKiDN)	20	4	-	-	24
5.	Minister Zdrowia (MZ)	13	2	-	-	15
6.	Minister Środowiska (MŚ)/(MRiRW)/	8	3	1	-	12
7.	Minister Sportu i Turystyki (MSiT)/(MRiRW)	3	1	3	1	8
8.	Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji (MSWiA)	6	-	-	-	6
9.	Minister Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS)	3	2	-	-	5
10.	Minister Finansów (MF)	2	-	-	-	2
11.	Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW)	1	-	-	-	1
Ogółem		117	85	10	2	208
		202		12/2=6		208

Wprowadzenie nowych zawodów do tej klasyfikacji wynika głównie z postępu i zmian technologicznych w środowisku pracy oraz zapotrzebowania ze strony pracodawców różnych branż. Przykładem może być propozycja wprowadzania nowych zawodów: technik energetyk czy technik gazownictwa. Wiele propozycji kształcenia w nowych zawodach otrzymuje status eksperymentu pedagogicznego (zgodę wyrażana Minister Edukacji Narodowej w porozumieniu z innymi Ministrami) lub innowacji pedagogicznej (zgodę wyraża właściwy Kurator Oświaty). Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki (Dz. U. z dnia 15 maja 2002 r.) od roku szkolnego 2007/2008 Minister Edukacji Narodowej wyraził zgodę na prowadzenie eksperymentów pedagogicznych w zawodach spoza klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, tj.: *technik usług detektywistycznych, zdobnik ceramiki, technik turystyki morskiej, szwaczka*. W ramach eksperymentów prowadzone są działania służące podnoszeniu skuteczności kształcenia w szkole, w ramach których są modyfikowane warunki, organizacja zajęć edukacyjnych lub zakres nauczania. Eksperymenty są realizowane pod opieką jednostki naukowej.

W przypadku szkoleń zawodowych punktem odniesienia jest „Klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy” za, którą odpowiada MPiPS. Klasyfikacja ta jest periodicznie nowelizowana, w celu dostosowania jej do zmian zachodzących na rynku pracy (polskim i europejskim). Ostatnia nowelizacja miała miejsce 1 czerwca 2007 r. Klasyfikacja z 2007 r.

obejmuje 1770 zawodów i specjalności. W stadium legislacyjnym jest kolejna nowelizacja klasyfikacji, która będzie liczyć łącznie 2350 zawodów i specjalności.⁹

Opracowanie nowej polskiej klasyfikacji zawodów i specjalności wynikało z następujących potrzeb:

- pojawienie się nowych zawodów i specjalności odzwierciedlających zmiany, jakie zaszły na rynku pracy wraz z wprowadzeniem nowych technologii charakterystycznych dla gospodarki opartej na wiedzy,
- wyłączenie tych zawodów i specjalności, które już nie funkcjonują na rynku pracy,
- uwzględnienie zawodów z aktualnej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wprowadzonych do tej klasyfikacji po 2007 r.,
- ujęcie aktualnych zawodów regulowanych prawnie (415 zawodów zawartych w dokumencie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Regulowane zawody i działalności w Rzeczypospolitej Polskiej opis wymagań kwalifikacyjnych”).

W Polsce mamy niedoskonały system prognozowania potrzeb rynku pracy, ponieważ w gospodarce dominują małe i średnie przedsiębiorstwa, które na ogół nie są zdolne do pewnego określania swoich potrzeb w perspektywie dłuższej niż pół roku. Oczekiwania ze strony oświaty na szczegółowe prognozy nie mogą być spełnione, bo nikt takich prognoz nie jest w stanie przedstawić. Nie pozwala na to duża dynamika zdarzeń gospodarczych oraz interesy przedsiębiorców (przedwczesne podanie informacji o rozszerzeniu zakresu inwestowania lub planowanym ograniczeniu produkcji może zaszkodzić pozycji przedsiębiorstwa na rynku). Kluczem do poprawy stopnia zharmonizowania kształcenia z rynkiem pracy jest dobra współpraca z przedsiębiorstwami oraz współdziałanie zainteresowanych podmiotów w celu pomniejszenia skali niepewności na rynku pracy.

Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewidują szereg instrumentów ułatwiających zdobycie nowych kwalifikacji lub ich aktualizację osobom bezrobotnym oraz pracownikom zagrożonym utratą pracy i określonym kategoriom osób poszukujących pracy. Szkolenia bezrobotnych i innych uprawnionych osób organizowane są przez urzędy pracy i finansowane ze środków publicznych. Szkolenia zlecane są przez urzędy pracy instytucjom szkolącym, zgodnie z procedurą zamówień publicznych. Każdy kandydat na szkolenie może skorzystać z pomocy doradcy zawodowego w wyborze kierunku szkolenia oraz musi poddać się bezpłatnym badaniom specjalistycznym, o ile wymaga tego specyfika szkolenia. Urząd pracy może sfinansować szkolenia dla bezrobotnych i innych uprawnionych osób trwające do 12 miesięcy, a w przypadku osób bez kwalifikacji zawodowych trwające do 24 miesięcy. Osoby skierowane na szkolenie przez urząd pracy mają również prawo do szeregu świadczeń finansowych, w tym m.in. dodatków szkoleniowych, stypendiów, zwrotu kosztów przejazdu i egzaminów.¹⁰

Wyniki wszechstronnych badań społeczeństwa Polskiego są zamieszczane od kilku lat w Diagnozie Społecznej.¹¹ Zawierają one również wiele danych i wniosków odnoszących się do edukacji i szkoleń oraz technologii informacyjnych i komunikacyjnych, a ostatnio pojawił się rozdział dotyczący uwarunkowań i konsekwencji korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych w społeczeństwie. W Diagnozie 2009 wyraźnie podkreślono, że społeczeństwo się modernizuje bowiem z Internetu korzysta już ponad połowa Polaków w wieku 16 i więcej lat (50,9% w marcu 2009), dwukrotnie więcej niż w 2003 r. Jest to pozytywny objaw dostosowywania się Polaków do wymagań globalizacji gospodarki oraz potencjalne warunki do korzystania z oferty e-learning.

Z obserwacji ofert szkoleniowych wynika, że sektor przedsiębiorstw coraz bardziej jest zainteresowany promocją i prowadzeniem zdalnych szkoleń dla pracowników. Badania przeprowadzone w Polsce przez GUS w obszarze wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) w przedsiębiorstwach i gospodarstwach domowych dowodzą, że istnieje potrzeba stymulowania rozwoju zawodowego pracowników przedsiębiorstw usługowych

⁹ Projekt klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. MPiPS, Warszawa 29.01.2010 r.

¹⁰ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.)

¹¹ http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf - Link do raportu „Diagnoza Społeczna 2009”

i produkcyjnych poprzez zwiększenie ofert szkoleniowych, uwzględniających zdalne metody szkoleniowe, pozwalające na bardziej elastyczne kształtowanie planów rozwoju kompetencji zawodowych przy jednoczesnym ograniczeniu całkowitych kosztów szkolenia. Aby skutecznie wdrażać metody telenauczania na użytek gospodarki, wymagane jest rozwijanie systemowych rozwiązań dostępnych zarówno dla odbiorców, jak i dostawców usług e-learning. Potrzebne jest także metodyczne wsparcie procesów nauczania i uczenia się oraz standaryzacji nowych profili kompetencji dla organizatorów i specjalistów usług telenauczania. szkoleniowych, jakie zmiany należy wprowadzić.

W Tabeli 2 przedstawiono listę 30 technologii przyszłości, które będą miały wpływ na różne sektory gospodarki w Polsce oraz które będą wymagały nowych kwalifikacji (wiedzy, umiejętności i kompetencji). Z tej perspektywy bardzo istotne jest prowadzenie systematycznych badań prognostycznych popytu na nowe kwalifikacje.

Tabela. 2. Trzydzieści technologii przyszłości i ich wpływ na poszczególne sektory przemysłu

Lp.	Technologia przyszłości	Sektor podlegający wpływowi technologii
1.	Inżynieria genetyczna	rolnictwo, wytwarzanie (środki farmaceutyczne), usługi (zdrowie), leśnictwo, górnictwo
2.	Zaawansowane układy elektroniczne	wytwarzanie (sprzęt elektroniczny i naukowy), telekomunikacja, sektor obronny
3.	Sztuczna inteligencja	usługi, wytwarzanie
4.	Kultury komórek/tkanek	usługi (zdrowie), wytwarzanie
5.	Mikrokomputery	usługi, wytwarzanie, sektor obronny
6.	CAD/CAM/CAP/CAE	wytwarzanie, usługi, telekomunikacja
7.	Robotyka	wytwarzanie, górnictwo
8.	Materiały złożone	wytwarzanie (przemysł samochodowy i lotniczy)
9.	Zdalnie sterowane czujniki	leśnictwo, rolnictwo, górnictwo, usługi, sektor obronny
10.	Obróbka obrazu	wytwarzanie (elektronika), usługi, górnictwo, telekomunikacja
11.	Światłowodowy	telekomunikacja, wytwarzanie (elektronika)
12.	Przeciwciała monoklonalne	rolnictwo, wytwarzanie (środki farmaceutyczne), usługi (zdrowie)
13.	Oprogramowanie komputerowe	wytwarzanie, usługi, telekomunikacja, sektor obronny
14.	Zaawansowane polimery	wytwarzanie
15.	Lasery	wytwarzanie (elektronika, środki transportu, instrumenty medyczne)
16.	Paliwa syntetyczne	wytwarzanie (rafinacja), sektor energetyczny, usługi (transport)
17.	Technologie węglowe	górnictwo, wytwarzanie
18.	Irradiacja (naświetlanie) żywności	wytwarzanie (żywność, środki chemiczne), rolnictwo
19.	Telekomunikacja	telekomunikacja, usługi, budownictwo
20.	Chemia powierzchniowa oraz technologie plazmowe	wytwarzanie, sektor energetyczny, rolnictwo, usługi
21.	Biomasy	wytwarzanie (środki chemiczne), rolnictwo, sektor energetyczny, leśnictwo
22.	Technologie wytwarzania energii z wodoru	wytwarzanie, usługi komunalne, sektor energetyczny
23.	Technologie oddzielania i membranowe	wytwarzanie (żywność, środki chemiczne)
24.	Fermentacja	wytwarzanie (żywność), rolnictwo
25.	Ceramika strukturalna	wytwarzanie (metale, środki transportu)
26.	Optoelektronika systemy przechowywania danych	telekomunikacja, wytwarzanie (elektronika)

27.	Technologie budowlane	budownictwo, górnictwo
28.	Rozpoznawanie mowy	wytwarzanie, usługi
29.	Technologie ogniw fotoelektrycznych	wytwarzanie (elektronika), telekomunikacja
30.	Nowe stopy	górnictwo, wytwarzanie (środki transportu)

Źródło: Kotler P., Jatusripitak S., Maesincee S.: *Marketing narodów*. Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1999, s. 33-34

Przykład 1: Model systemu wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w uczeniu się przez całe życie

Nowe technologie wspierające system kształcenia i szkolenia zawodowego oparte na ICT są przedmiotem projektu systemowego MEN realizowane w ramach EFS PO-KL (Priorytet III: Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4: Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.2: Upowszechnianie uczenia się przez całe życie) pn. „*Model systemu wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w uczeniu się przez całe życie*”. Projekt jest realizowany przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU) w latach 2009-2014.¹²

Celem głównym projektu jest zapewnienie sprawnego funkcjonowania kształcenia na odległość poprzez opracowanie modelu rozwiązania systemowego. Natomiast cele szczegółowe przewidują:

- Promowanie i upowszechnianie systemu kształcenia na odległość (KNO) w placówkach edukacyjnych.
- Zapewnienie wysokiej jakości usług w systemie KNO poprzez opracowanie standardów projektowania i prowadzenia kursów.
- Zaktywizowanie placówek edukacyjnych do wdrażania KNO do ich praktyki.
- Doskonalenie kompetencji kadry placówek edukacyjnych w obszarze wdrażania i wykorzystywania KNO.

Beneficjenci bezpośredni są: pracownicy, kadra dydaktyczna placówek edukacyjnych, natomiast beneficjenci pośredni: uczniowie i słuchacze, kadra dydaktyczna, pracownicy organów prowadzących placówki, pracownicy organów nadzorujących placówki, Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Zadania merytoryczne projektu obejmują:

- 1) Opracowanie diagnozy stanu kształcenia na odległość w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej oraz diagnoza potrzeb edukacyjnych nauczycieli i odbiorców w zakresie kształcenia na odległość. Diagnozy, które powstaną w ramach zadania, posłużą do rozpoznania działań, jakie należy podjąć w zakresie wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w placówkach kształcenia zawodowego i ustawicznego w Polsce.
- 2) Opracowanie modelu wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w Polsce. W ramach zadania zostanie powołany zespół ekspertów, który opracuje model wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w Polsce. Elementami składającymi się na model będą: założenia modelu, miejsce kształcenia na odległość w formach kształcenia ustawicznego, metodyka i standardy przygotowania i prowadzenia zajęć na odległość, zasoby dydaktyczne, przygotowanie nauczycieli do kształcenia na odległość, infrastruktura techniczna, system zapewniania jakości w kształceniu na odległość, zasady akredytacji kształcenia na odległość, aspekty finansowe wdrożenia i funkcjonowania modelu, aspekty prawne wdrożenia modelu. Opracowany przez ekspertów model zostanie poddany weryfikacji podczas szesnastu trzydniowych warsztatów oraz szesnastu jednodniowych konferencji wojewódzkich. W każdym województwie zostaną zorganizowane jedne warsztaty i jedna konferencja. Końcowa wersja modelu zostanie wydana w formie publikacji pt. „Model wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w Polsce”. Ponadto w ramach zadania zostanie zorganizowana ogólnopolska konferencja prezentująca i upowszechniająca opracowany model.

¹² Opis projektu: www.koweziu.edu.pl

- 3) Utworzenie portalu internetowego dedykowanego dla placówek wdrażających kształcenie na odległość, w tym repozytorium zasobów wiedzy na użytek wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość. Portal będzie się składał z 3 głównych elementów: repozytorium zasobów dydaktycznych, platformy edukacyjnej i strony internetowej. Portal przeznaczony będzie do wspierania i upowszechniania kształcenia na odległość. W repozytorium gromadzone będą materiały dydaktyczne, z których korzystać będą placówki wdrażające kształcenie na odległość, zaś platforma przeznaczona będzie do podnoszenia kompetencji nauczycieli w zakresie nauczania na odległość. W czasie trwania projektu na platformie przeprowadzone zostaną szkolenia dla 500 nauczycieli z placówek kształcenia ustawicznego i zawodowego.
- 4) Opracowanie multimedialnych kursów e-learningowych dla wybranych jednostek modułowych oraz kursów dla nauczycieli i odbiorców KNO. W ramach zadania zostanie opracowanych 75 multimedialnych kursów e-learningowych do wybranych jednostek modułowych. Kursy będą adresowane do uczniów szkół zawodowych oraz do uczestników szkoleń realizowanych przez placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego. Poza tym w ramach zadania zostanie opracowanych 25 multimedialnych kursów e-learningowych dla nauczycieli i innych odbiorców kształcenia na odległość. Tematyka kursów zostanie określona na podstawie diagnozy potrzeb edukacyjnych nauczycieli i słuchaczy placówek kształcenia ustawicznego i zawodowego.
- 5) Doskonalenie kadry KNO. Realizacja zadania będzie polegała na przeprowadzeniu szkoleń dla dwóch grup odbiorców. Pierwsze kursy z zakresu kształcenia na odległość skierowane będą do ok. 500 nauczycieli. Rekrutacja na szkolenia zostanie przeprowadzona spośród osób mających doświadczenie w realizacji kształcenia na odległość w placówkach edukacyjnych i absolwentów studiów podyplomowych w tym zakresie. Drugi blok szkoleń przeznaczony będzie dla promotorów wspierających kształcenie na odległość, którzy zdobytą wiedzę podczas kursów będą przekazywać w czasie konsultacji bezpośrednich z przedstawicielami placówek zainteresowanych wdrożeniem modelu kształcenia na odległość.

1.3. Wpływ zmian demograficznych i migracji zagranicznych na kształcenie i szkolenie zawodowe

Nowe wyzwania dla systemu kształcenia i szkolenia zawodowego wynikają z aktualnej i prognozowanej sytuacji demograficznej w Polsce.

Według najnowszej prognozy demograficznej Głównego Urzędu Statystycznego liczba Polaków będzie systematycznie się zmniejszać i w 2030 roku będzie nas tylko 35,6 mln, a nie jak wcześniej zakładano – 40 mln.

Prognozy demograficzne Komitetu Nauk Demograficznych PAN przewidują, że w Polsce spadek liczby ludności będzie postępował. W ciągu najbliższych 30 lat liczba urodzeń ma się zmniejszyć o kolejne 100 tys. Przewidywana liczba urodzeń na rok 2030 zatrzymuje się na poziomie ok. 230 tys., natomiast liczba ludności naszego kraju do 2020 roku ma się zmniejszyć o około milion osób. Wydłuży się za to średnia długość życia. Będzie to oznaczać, że liczba 60-ciolatków wzrośnie do jednej czwartej ludności naszego kraju, podczas gdy teraz kształtuje się na poziomie ok. 15%. Za kolejne 20 lat liczba osób w wieku 60-ciu lat może wynosić nawet 40% populacji. Będzie to oznaczać, że w ciągu najbliższych 25 lat udział osób w wieku emerytalnym zwiększy się dwukrotnie, natomiast dzieci może być nawet o połowę mniej.

Fala niżu demograficznego spowoduje, że więcej uczniów będzie opuszczać szkoły niż podejmować naukę. Tendencję tę potwierdzają tabele w Małym Roczniku Statystycznym Polski 2009. Przykładem niech będzie fragment jednej z nich (Tabela 3), podającej liczbę uczniów (w tysiącach) w poszczególnych typach szkół, w trzech (z czterech ostatnich) latach, w porównaniu z rokiem szkolnym 2000/2001.

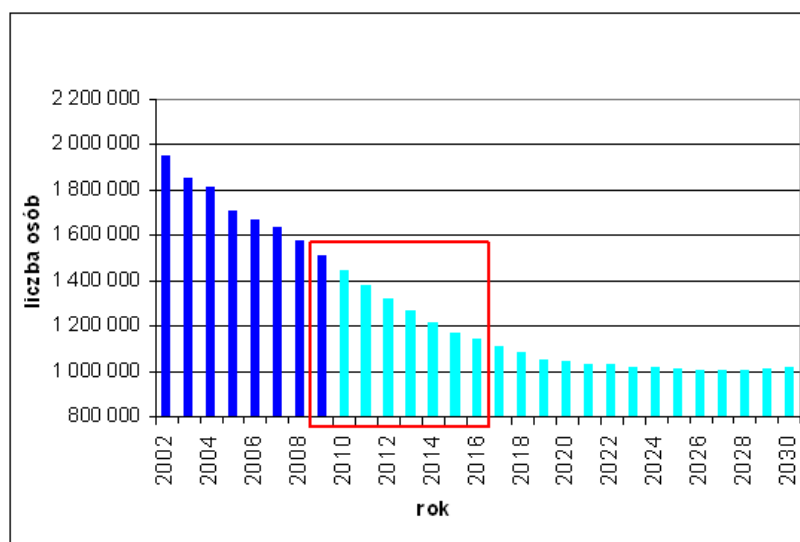
Tabela 3. Liczba uczniów w poszczególnych typach szkół w latach 2000-2009.

Typ szkoły	2000/2001	2005/2006	2007/2008	2008/2009
Podstawowe	3220,6	2602,0	2375,2	2294,4
Gimnazja	1189,9	1596,8	1453,2	1381,4
Licea Ogólnokształcące	924,2	735,7	713,3	686,4
Licea profilowane	-	202,2	110,5	72,5
Technika	964,3	520,2	542,0	549,9
Zasadnicze szkoły zawodowe	542,0	231,5	235,6	239,1

Źródło: Mały Rocznik Statystyczny Polski 2009

Jak widać w powyższym zestawieniu, maleje liczba uczniów w szkołach podstawowych, w gimnazjach i w liceach. Wbrew obiegowym opiniom, po gwałtownym załamaniu w pierwszych latach nowego wieku, od 2005 roku, powoli, ale systematycznie, wzrasta liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników. Wystarczy spojrzeć na tabelę liczby uczniów w tych szkołach, by to potwierdzić (Technika: rok 2005/06 – 520,2 tysiąca uczniów, rok 2008/09 – 549,9 tysiąca uczniów; Zasadnicze szkoły zawodowe: rok 2005/06 – 231,5 tysiąca, rok 2008/09 – 239,1 tysiąca uczniów.) Ten proces ma jeszcze większą rangę, gdy uświadomimy sobie, że w tym samym czasie wyraźnie zmalała liczba uczniów w liceach ogólnokształcących (odpowiednio z liczby 735,7 tysiąca do 686,4 tysiąca uczniów).

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w 2009 r. jest ok. 1,5 mln młodzieży w wieku 16 -18 lat, tj. o ponad 190 tys. młodzieży mniej (o ok. 12 %) w porównaniu z rokiem 2005 r. W 2030 r. liczba ta spadnie do poziomu ok. 1 mln osób, będzie ona mniejsza o ok. 700 tys. mniej (o ok. 33%) w porównaniu z rokiem 2009.



Źródło: GUS, 2009.

Analiza okresu 2009 do 2016 roku pokazuje, że roku 2016 będzie około 350 tys. młodzieży mniej niż w 2009 roku. Zakładając pewien standard 26 uczniów w klasach (założenia organów prowadzących), wynika że nie będzie naboru do około 13 460 oddziałów. Jeżeli założymy że przeciętna szkoła będzie liczyła w tym okresie 25 oddziałów, to w 2016 roku nie będzie „naboru” do około 540 szkół, a to w konsekwencji oznaczałoby likwidację średnio 1,5 szkoły na powiat (w Polsce mamy 308 powiatów oraz 65 miast na prawach powiatu).

Skutkiem malejącej liczby oddziałów w szkołach jest coraz mniejsza liczba godzin dydaktycznych, a to oznacza coraz mniejszą liczbę nauczycieli, potrzebnych do realizacji zadań edukacyjnych.

Problem niżu demograficznego dotyczy również szkolnictwa wyższego. Wiele szkół wyższych może z tego powodu zbankrutować. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego ogłosiło przetarg na wykonanie specjalnej ekspertyzy, która ma wykazać, ile uczelni jest zagrożonych upadkiem. Tezy o bankructwie wielokrotnie pojawiają się w założeniach do reformy szkolnictwa wyższego. Ekonomiczne problemy uczelni mogą się zacząć już w przyszłym roku, bo o przyjęcie na studia będzie się starać młodzież z pierwszego rocznika demograficznego niżu. Oznacza to stopniowe zmniejszanie liczby studentów. Bankructwem zagrożone są przede wszystkim uczelnie niepubliczne, które funkcjonują za pieniądze z czesnego. W szczególności dotyczy to szkół wyższych, w których naukę pobiera poniżej tysiąca osób. Takich placówek jest ponad 40 procent. Jak zaznaczają eksperci, niż to nie jedyna przyczyna problemów finansowych szkół wyższych. Kolejna, to zawieszenie obowiązkowej służby wojskowej. Część młodych ludzi po prostu nie będzie już uciekała przed armią na studia.

Reasumując można stwierdzić, że niż demograficzny, przechodzący od kilku lat przez nasz system szkolny, nie musi być traktowany jako zjawisko dla oświaty negatywne. Taki pogląd mogą mieć jedynie Ci, którzy traktują szkołę jako miejsce pracy dla nauczycieli, a nie jako instytucję zaspokajania ważnej potrzeby społecznej. Mniejsza liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach, to wielka szansa nie tylko na racjonalizację ich sieci, ale także poprawę jakości ich bazy (budynki, wyposażenie, modernizacja pomocy naukowych) i poszerzenia pełnionej funkcji na rzecz środowiska lokalnego (zajęcia pozalekcyjne, otwarcie na potrzeby społeczności lokalnej). Także szkolnictwo ponadgimnazjalne ma szansę na adekwatne nie tylko do aspiracji i zainteresowań absolwentów gimnazjów, ale także do potrzeb gospodarki i rozwijającego się społeczeństwa wiedzy, określenie ile i jakich szkół powinno być na określonym terenie powiatu, regionu. Zwłaszcza wzmocnienie nowoczesnych, opartych na nowych, atrakcyjnych rozwiązaniach kształcenia modułowego, form kształcenia zawodowego jest ze wszech miar możliwe i wskazane.

Rozwój i nowe funkcje szkół wszystkich typów powinny zmierzać w kierunku budowania otwartej oferty kształcenia i szkolenia zawodnego nakierowanej na potrzeby osób dorosłych oraz seniorów.

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej otworzyło przed Polakami niektóre rynki pracy państw UE-15, a w perspektywie do 2011 roku należy oczekiwać całkowitej liberalizacji dostępu do rynków pracy wszystkich państw UE-15. W efekcie mamy do czynienia ze zjawiskiem relatywnie silnego odpływu siły roboczej, którego czas trwania można szacować na przynajmniej dekadę. W tych warunkach należy liczyć się zarówno z krótkookresowymi (przejściowymi), jak i długookresowymi skutkami ekonomicznymi tego zjawiska.¹³ Z punktu widzenia korzyści i kosztów migracji zarobkowej Polaków istotne znaczenie będzie posiadać charakter wyjazdów i skala powrotów. Migracja Polaków wykazuje tendencję do wyjazdów czasowych lub sezonowych, co jest zgodnie z trendami migracyjnymi w Europie i na świecie. Można zakładać, iż wraz z procesem konwergencji gospodarczej nowych państw członkowskich i UE-15 nasilać się będzie zjawisko powrotów do kraju i jednocześnie wygasać będzie dynamika wyjazdów zatrudnieniowych. Szybszy proces starzenia się społeczeństw w nowych państwach członkowskich niż w UE-15 będzie również przeciwdziałał tendencjom migracyjnym. Jednocześnie będzie rosła atrakcyjność Polski i innych nowych państw członkowskich dla potencjalnych imigrantów z krajów ościennych i rozwijających się.

Największą grupę emigrantów zarobkowych stanowili pracownicy sektora prywatnego (38 proc.).

Przedsiębiorstwa mają i będą miały trudności w zalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Jedną z takich przyczyn jest niedopasowanie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy jak również zjawisko migracji zarobkowej. Główne kierunki dotychczasowej emigracji zarobkowej to Niemcy (30,4 proc.) i Wielka Brytania (26 proc.); w stosunku do stanu emigracji w 2007 r. nastąpił spadek atrakcyjności Niemiec i Stanów Zjednoczonych i wzrost atrakcyjności Wielkiej Brytanii, Włoch, Francji i Holandii oraz innych krajów poza UE (głównie Norwegii). Skala tego zjawiska nie jest dokładnie znana. Pojawiające się dane szacunkowe tej wielkości jest zróżnicowane sięgające od 300 tys. do 1,8 mln osób. Według „*Analizy wpływu*

¹³ Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski. Ministerstwo Gospodarki. Departament Analiz i Prognoz. Warszawa luty 2007.

emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski, opracowanej przez Departament Analiz i Prognoz Ministerstwa Gospodarki w lutym 2007 wynika, że w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, różnego typu legalne zatrudnienie podejmuje rocznie około 800–900 tys. obywateli polskich. Odpływ siły roboczej spotęgował problem braku rąk do pracy co w przyszłości może doprowadzić do spowolnienia rozwoju gospodarczego.

Z uwagi na powstałe luki na rynku pracy w Polsce i brakiem zainteresowania pracowników krajowych pracami o niskim prestiżu i wynagrodzeniu głównie w handlu, rolnictwie, budownictwie oraz w usługach domowych otworzyła się możliwość zatrudniania cudzoziemców głównie z wschodniej granicy. Skala zatrudniania cudzoziemców jest niewielka i cieszy się akceptacją społeczną. W 2006 r. wydano ponad 10 tys. pozwoleń na pracę, a w pierwszej połowie 2007 ponad 5 tys.. W grupie tej dominowali Ukraińcy, Wietnamczycy oraz Białorusini. Skutki społeczne emigracji będą w zdecydowanej mierze pozytywne. Emigranci zdobędą poza granicami Polski nowe kompetencje zawodowe oraz możliwość zainwestowania zgromadzonego kapitału w Polsce. W związku z tym kluczowym zagadnieniem dla rządu będzie wdrożenie strategii remigracyjnej poprzez stworzenie zachęt dla reemigrantów¹⁴.

Dla dopasowywania kwalifikacji osób poszukiwanych przez pracodawców do specyficznych wymagań oferowanych miejsc pracy, ważne jest trafne diagnozowanie wymagań konkretnych pracodawców. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013¹⁵ zakłada, że działania w tym obszarze przede wszystkim będą obejmować:

1. Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy. Opracowywane będą prognozy dotyczące popytu na kwalifikacje w perspektywie krajowej, regionalnej, lokalnej, także z wykorzystaniem narzędzi do badania zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
2. Tworzenie, doskonalenie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, opartych na zidentyfikowanych wymaganiach pracodawców, jako podstawy dla standardów kształcenia i szkolenia zawodowego. Docelowo standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić narzędzie umożliwiające dywersyfikację ścieżek kształcenia. Powinny także zapewnić przejrzystość uzyskiwanych kwalifikacji i ułatwiać mobilność zawodową.
3. Stymulowanie działań instytucji szkoleniowych na rzecz podnoszenia jakości oferty edukacyjnej. Oceniana będzie jakość usług edukacyjnych, promowane i wspierane będą instytucje zapewniające wysokie wskaźniki zatrudnienia po szkoleniu (granty, akredytacja, upowszechnianie dobrych praktyk).

Będą też tworzone warunki dla zwiększenia mobilności zawodowej. Pogłębiająca się zmienność i złożoność procesów pracy będzie skłaniała ludzi do wielokrotnej zmiany zawodu lub specjalności. Zatem w latach 2007-2013 powstać musi powszechnie dostępny i atrakcyjny system zmiany kwalifikacji. Znaczącą rolę odegrają w tej mierze inicjatywy podejmowane przez środowiska zawodowe, publiczne służby zatrudnienia, organizacje przedstawicielskie pracodawców i pracowników.

Przykład 1: Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy

W ramach EFS PO-KL. Priorytet IV. Szkolnictwo wyższe i nauka, w Działaniu 4.1 - *Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy*, ogłoszone zostały projekty konkursowe w ramach Poddziałania 4.1.2 - *Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy* - projekty konkursowe, będzie:

- budowa potencjału rozwojowego uczelni poprzez umożliwienie im rozszerzenia i wzbogacenia oferty edukacyjnej,

¹⁴ 4 lata członkostwa Polskie w UE. Bilans korzyści i kosztów społeczno-gospodarczych związanych z członkostwem w Unii Europejskiej. Urząd Komitetu Integracji Europejskiej. Departament Analiz i Strategii, Warszawa 2008.

¹⁵ Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013 (dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005 r.).

- zapewnienie efektywnego zarządzania systemem szkolnictwa wyższego oraz dostosowanie struktury podaży absolwentów do potrzeb gospodarki.

Typy realizowanych projektów:

Realizacja kształcenia zamawianego poprzez podniesienie atrakcyjności kształcenia na kierunkach technicznych, matematycznych i przyrodniczych poprzez realizację projektów obejmujących m.in.:

- tworzenie programów stypendialnych dla studentów powyższych kierunków zamawianych,
- tworzenie i wdrażanie programów wyrównawczych adresowanych do studentów I roku kierunków zamawianych, obejmujących podnoszenie kompetencji niezbędnych do kontynuowania studiów na tych kierunkach,
- wdrażanie nowych lub zmienionych programów (w tym programów kształcenia opracowanych w ramach Poddziałania 4.1.3),
- inne formy działalności dydaktycznej określane przez uczelnię podnoszące atrakcyjność kształcenia na kierunkach zamawianych.

Kierunki wskazane to: automatyka i robotyka, biotechnologia, budownictwo, chemia, energetyka, fizyka/fizyka techniczna, informatyka, inżynieria materiałowa, inżynieria środowiskowa, matematyka, mechanika i budowa maszyn, mechatronika, ochrona środowisk oraz wzornictwo

1.4. Wpływ zwiększenia ekologiczności gospodarki na kształcenie i szkolenie zawodowe

Ważnym impulsem dla przyczyniającym się do zwiększenia ekologiczności gospodarki jest przyjęta w 2008 r. przez Ministerstwo Środowiska „Strategii Edukacji dla Zrównoważonego Rozwoju”¹⁶. Podstawowym celem Strategii jest włączenie kluczowych tematów zrównoważonego rozwoju do formalnych systemów kształcenia oraz edukacji nieformalnej i pozaformalnej. Te tematy to m.in.: prawa człowieka, zmniejszenie ubóstwa, zdrowie, różnorodność kulturowa, pokój, etyka, demokracja, sprawiedliwość społeczna, bezpieczeństwo, gospodarka, ochrona środowiska, zarządzanie zasobami naturalnymi.

System kształcenia i szkolenia zawodowego na podstawie ww. polityki i strategii może tworzyć własną ofertę usług edukacyjnych.

Edukacja ekologiczna w formalnym systemie nauczania prowadzona jest w przedszkolach, szkołach podstawowych, gimnazjach, liceach ogólnokształcących, technikach, liceach technicznych, zasadniczych szkołach zawodowych, szkołach pomaturalnych i policealnych oraz na uczelniach wyższych. Przedszkola są ważnym ogniwem kształtowania osobowości, między innymi w zakresie wychowania ekologicznego. Celem wychowania przedszkolnego w dziedzinie kształtowania świadomości ekologicznej jest przede wszystkim wyzwolenie chęci, nawyku i umiejętności obserwowania środowiska w jego naturalnym funkcjonowaniu. Dzięki temu kształtuje się w dzieciach wrażliwość na piękno i dezaprobatę dla wszelkich przejawów niszczenia przyrody oraz szacunek dla innych istot. Działania te pośrednio wpływają na styl życia i świadomość ekologiczną rodziców. Ustawa o systemie oświaty z 1992 roku stanowi, że "system oświaty zapewnia w szczególności upowszechnianie wiedzy ekologicznej wśród dzieci i młodzieży oraz kształtowanie właściwych postaw wobec problemów ochrony środowiska". W szkołach podstawowych, średnich i zawodowych obowiązujące obecnie minima programowe wielu przedmiotów zawierają treści nawiązujące bezpośrednio do zagadnień ekologii oraz ochrony kształtowania środowiska.

W szkołach ponadpodstawowych wszystkich typów, takich jak zasadnicze szkoły zawodowe, technika, licea zawodowe i licea ogólnokształcące, zagadnienia ochrony środowiska są włączone do programów nauk przyrodniczych i społecznych lub do specjalistycznych przedmiotów zawodowych, w których problematykę tę wiąże się z przygotowaniem do przyszłego zawodu. Coraz liczniejsze są programy autorskie edukacji środowiskowej. Należy podkreślić, że w ofercie programowej szkół zawodowych zagadnienia bezpieczeństwa i ochrony środowiska stanowią jej integralny składnik, funkcjonujący na zasadzie wydzielonych przedmiotów lub modułów kształcenia. Są również wydzielone zawody na poziomie średnim, które bezpośrednio lub pośrednio nawiązują do ochrony

¹⁶ Strategia Edukacji dla Zrównoważonego Rozwoju (ESD – Education for Sustainable Development). Europejska Komisja Gospodarcza ONZ. Ministerstwo Środowiska, Warszawa 2008.

środowiska jak np. Technik ochrony środowiska, Technik inżynierii środowiska i melioracji, Technik architektury krajobrazu, Technik bezpieczeństwa i higieny pracy, Technik leśnik, Technik ogrodnik.

Niezwykle ważne jest jednak wyposażenie nauczycieli w odpowiednie pomoce w formie atrakcyjnie zredagowanych podręczników, broszur, folderów, filmów video oraz zestawów do ćwiczeń laboratoryjnych i terenowych.

Edukacja ekologiczna na poziomie akademickim obejmuje kształcenie zawodowe, przygotowujące specjalistów do pracy w zakresie ochrony środowiska, kształcenie mające na celu wprowadzenie w problematykę środowiskową przyszłych absolwentów szkół wyższych oraz studia podyplomowe, najczęściej dwusemestralne, uzupełniające wiedzę w zakresie ochrony środowiska. Uczelnie prowadzą również studia doktoranckie w tej dziedzinie, rozwijają ruch studenckich kół naukowych, organizują kongresy, konferencje, seminaria, sympozja naukowe i inne formy działalności na rzecz edukacji ekologicznej. Uczestniczą także w programach międzynarodowych (m.in. TEMPUS, PHARE, JICA, tzw. Know-How Fund).

Wiele uczelni prowadzi kierunki studiów związane z ochroną środowiska albo uwzględniają w swoich programach edukację ekologiczną, a także potrzeby edukacyjne środowisk lokalnych, współpracując w tym zakresie. Problematyka ekologii rozwijana jest na głównie na kierunki ochrona środowiska. Przygotowują one specjalistów do programowania, organizowania oraz prowadzenia kontroli działalności w zakresie ochrony i kształtowania środowiska w ujęciu lokalnym, regionalnym i krajowym oraz do prowadzenia związanych z tą problematyką badań naukowych. Absolwenci mogą pracować w parkach narodowych oraz parkach krajobrazowych, a także jako inspektorzy ochrony środowiska w przedsiębiorstwach i w innych placówkach gospodarczych.

Zainteresowaniem cieszy się również Inżynieria środowiska. Jest to jedna z dziedzin nauk technicznych, obejmująca swym zakresem przedsięwzięcia inżynierskie dążące do zachowania środowiska naturalnego w stanie równowagi oraz zachowania jego możliwości do samoregeneracji i samooczyszczania a w przypadku dewastacji środowiska zmierzające do przywrócenia równowagi. Ponieważ tematyka jest bardzo aktualna, na fachowców z tej dziedziny czeka sporo miejsc pracy.

W ostatnich latach wzrasta zainteresowanie osób dorosłych zdobywaniem wiedzy w nieobligatoryjnym systemie nauczania. Wzrasta rola uniwersytetów otwartych, studiów podyplomowych, kursów, szkoleń i innych form popularyzacji wiedzy, które wprowadzają edukację ekologiczną także na tym poziomie.

W ramach nieformalnej edukacji wojewódzkie służby ochrony środowiska współuczestniczą w organizowaniu szkoleń, seminariów i kursów dla różnych grup odbiorców oraz opracowują i przekazują informacje o stanie środowiska. Opracowania te udostępniane są wszystkim zainteresowanym (szkoły, biblioteki, samorządy terytorialne, Sejmik Samorządowy, wyższe uczelnie, zakłady pracy, centra edukacji ekologicznej, parki krajobrazowe, środki masowego przekazu). Patronują konkursom ukierunkowanym na ochronę środowiska, angażują się w organizację olimpiad wiedzy ekologicznej. Ponadto media mają ogromny wpływ na poziom wiedzy społeczeństwa o stanie środowiska naturalnego. Największe znaczenie mają programy publicystyczne i filmy popularnonaukowe prezentowane przez telewizję.

Również zakłady pracy są także organizatorami i miejscem różnego rodzaju seminariów, konferencji i kursów związanych z ochroną środowiska. Elementy edukacji ekologicznej są włączane do szkoleń zawodowych.

Przykład 1: Serwis internetowy poświęcony zmianom klimatycznym i odnawialnym źródłom energii

W przypadku zmian klimatycznych podstawa rolę odgrywa proces cywilizacyjny. Aby ponieść jak najmniejsze straty, musimy jak najszybciej zacząć uwzględniać ekstremalne zjawiska pogodowe

w strategiach gospodarczych kraju. Poza tym powinniśmy starać się lepiej poznać przyczyny tak szybko postępującego ocieplenia klimatu, a Polska chyba jedynym krajem w Europie Środkowej, który nie posiada Narodowego Programu Klimatycznego.

Kompendium wiedzy poświęcone zmianom klimatycznym i odnawialnym źródłom energii jest dostępne w serwisie internetowym pod adresem: www.biomasa.org. Serwis powstał w grudniu 2004 roku w ramach projektu GEF „Zintegrowane podejście do wykorzystania odpadów drzewnych do produkcji energii cieplnej w Polsce”. Projekt ten realizowany był w okresie od sierpnia 2002 roku do grudnia 2006 roku przez Fundację Partnerstwo dla Środowiska w imieniu Ministerstwa Środowiska. Projekt ten finansowany był z Funduszu na rzecz Globalnego Środowiska (GEF - Global Environment Facility), zarządzanego przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce. Serwis www.biomasa.org pełnił rolę oficjalnej strony projektu oraz stał się źródłem informacji nt. możliwości wykorzystania różnych rodzajów biomasy, dostępnych technologii, praktycznych zastosowań, a także aktualności z rynku biomasy w Polsce i na świecie.

Dodatkowo w październiku 2005 roku serwis został poszerzony o podstronę edukacyjną, utworzoną w ramach projektu finansowanego z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Podstronę edukacyjną poświęconą była tematyce zmian klimatycznych i wykorzystania odnawialnych źródeł energii i skierowana przede wszystkim do uczniów i nauczycieli szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Jako, że serwis spotkał się z bardzo dużym zainteresowaniem odbiorców, po zakończeniu projektu GEF prowadzenie serwisu kontynuowane jest przez spółkę Iso-Tech, będącą własnością Fundacji Partnerstwo dla Środowiska. W maju 2007 roku została udostępniona nowa wersja serwisu. Nowa wersja powstała z połączenia serwisu www.biomasa.org z podstroną edukacyjną www.biomasa.org/edukacja. Zakres tematyczny został poszerzony o tematykę dotyczącą zmian klimatycznych oraz wykorzystania wszystkich odnawialnych źródeł energii. Została również zmieniona szata graficzna.

W serwisie znajduje się wiele praktycznych informacji i materiałów (scenariusze lekcji, prezentacje) użytecznych dla nauczycieli, uczniów, poświęconych tematyce zmian klimatycznych i wykorzystania odnawialnych źródeł energii. Utworzony w serwisie „Katalog firm” służy do porcji przedsiębiorstw, której produkty lub działalność przyczyniają się do redukcji emisji gazów cieplarnianych. Powyższa forma prezentacji firmy jest bezpłatna.

1.5. Inne wyzwania dla kształcenia i szkolenia zawodowego

Polska należy do liderów w UE w upowszechnieniu edukacji formalnej w jej najbardziej tradycyjnym wydaniu, tj. w zakresie kształcenia obowiązkowego oraz średniego II stopnia, a także w zakresie kształcenia wyższego prowadzonego w dłuższych cyklach. Jednakże odmienna sytuacja jest jeśli idzie o **powiązanie kształcenia i szkolenia z rynkiem pracy oraz uczenie się dorosłych**.

Słabo rozpoznany jest także rynek podaży usług szkoleniowych, a co za tym idzie istnieją trudności w **kontrolowaniu jakości oferowanych kursów i w zapewnieniu efektywnego wydatkowania środków** na szkolenia.

Wdrażanie modułowej technologii kształcenia w ramach VET generuje wzrost kosztów tego kształcenia z uwagi na zapewnienie warunków zbliżonych do środowiska pracy. Ponadto, napotykaną są trudności organizacyjne związane z wdrażaniem nowych programów (np. związane zatrudnianiem nauczycieli), wciąż istnieje potrzeba przygotowania nauczycieli w tym kierunku.

Integracja kształcenia ogólnego z zawodowym obejmująca również kompetencje kluczowe powinna być tak programowana aby sprzyjała kształtowaniu umiejętności i postaw składających się na szerokoprofilowe kwalifikacje zawodowe, które mogą być atutem w poszukiwaniu swojego miejsca na krajowym i europejskim rynku pracy.

Niewątpliwie sprawdzianem jakości kształcenia zawodowego są **egzaminy zewnętrzne potwierdzające kwalifikacji zawodowe**. Ich modernizowanie, na bazie istniejącego systemu egzaminów, będzie przebiegać m.in. pod kątem ich kompleksowego uprządkowania, dostosowania do wymogów potwierdzania i uznawania kwalifikacji uzyskanych w uczeniu się pozaformalnym i nieformalnym, ujednolicenia wymagań, procedur i kryteriów w bardziej rozbudowanej niż dotychczasowa sieci akredytowanych placówek uczestniczących w tym procesie (w tym również

z udziałem pracodawców i organizacji branżowych), tworzenia z informatyzowanego systemu banku zadań egzaminacyjnych, czy też zapewnienia mechanizmów funkcjonowania systemu egzaminów zawodowych w trybie „całorocznym” (aktualnie tylko sesja zimowa i letnia). Istotną innowacją będzie możliwość potwierdzania tzw. kwalifikacji „częstkowych” (ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu i specjalistycznych) w trakcie trwania procesu kształcenia, co bardziej powinno motywować ucznia do przystępowania do egzaminu oraz kumulowanie jego osiągnięć w uczeniu się przez całe życie.

Problem **kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia** nauczycieli kształcenia zawodowego znajduje się w centrum uwagi, tym bardziej że bez udziału nauczycieli sukces proponowanych zmian systemowych nie będzie możliwy. Tymczasem liczba nauczycieli kształcenia zawodowego zmniejsza się systematycznie z roku na rok (w ciągu ostatnich dwóch lat liczba nauczycieli zmniejszyła się o 7,22%). Słabą stroną obecnego systemu doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych jest brak wsparcia merytorycznego (kierunkowego) nauczycieli przedmiotów zawodowych w wielu branżach. Nauczyciele nie tylko realizują nauczanie na terenie szkoły zawodowej, ale również organizują i prowadzą proces praktyczny w pracowniach specjalistycznych, warsztatach szkolnych i rzemieślniczych lub w zakładach pracy. Szybki rozwój przemysłu i usług wymaga również dostosowania kompetencji merytorycznych nauczycieli do wymogów gospodarki opartej na wiedzy. Zmiany w tym obszarze będą szły w kierunku tworzenia wojewódzkiego (wojewódzkie i powiatowe placówki doskonalenia nauczycieli) systemu wsparcia merytorycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych. Fundamentem tego rozwiązania będą certyfikowani eksperci tj.: branżowi specjaliści, konsultanci i doradcy metodyczni w powiązaniu z tworzeniem ogólnodostępnych informatycznych zasobów. Aktualnie na jednego konsultanta ds. kształcenia zawodowego, zatrudnionego w wojewódzkich placówkach doskonalenia nauczycieli w roku szkolnym 2008/09 przypada 1129 nauczycieli przedmiotów zawodowych, tj. 63223 nauczycieli podzielone przez 56 konsultantów. Kształcenie zawodowe należy do tych obszarów edukacji, które w sposób bezpośredni są powiązane z rynkiem pracy. Dlatego też **wpływ pracodawców na proces kształcenia zawodowego** powinien być wkomponowany w jego planowanie, organizowanie, realizację oraz ewaluację, po to aby do minimum zniwelować „rozdźwięk” jaki występuje w relacji edukacja - rynek pracy. Z tej perspektywy potrzebna jest integracja systemu szkolnego i pozaszkolnego, wzmocnienie relacji i współpracy szkół ze środowiskiem pracy pod kątem zapewnienia możliwości kształcenia praktycznego i praktyk zawodowych, inwestowanie w nauczycieli – praktyków, uczniów zdolnych, doposażenie technodydaktyczne szkół i placówek, promowanie przykładów dobrych praktyk czy też poszukiwanie mechanizmów motywacyjnych, aby osiągnąć systemowy skutek.

Temat 2. Kryzys gospodarczy – polityka kształcenia i szkolenia zawodowego a uzdrowienie gospodarki

Ogólnoswiatowy kryzys gospodarczy spowodował, że w grudniu 2008 r. Rada Europejska przyjęła europejski program rozwoju gospodarki, ze szczególnym uwzględnieniem reform strukturalnych. Aby stworzyć odpowiednie warunki wyjścia ze spowolnienia gospodarczego w Polsce uznano, że

najważniejszą sprawą jest określenie celów i działań w perspektywie zarówno krótkoterminowej, jak i długoterminowej. W listopadzie 2008 r. Rząd przyjął i zaczął realizować Plan Stabilności i Rozwoju obejmujący różne działania skierowane na zapewnienie stabilności polskiej waluty oraz finansów publicznych, powiązane z przedsiębiorczością polskiej gospodarki, tak aby w efekcie przyniosły utrzymanie dodatniego wzrostu gospodarczego, który w 2009 r. utrzymywał się na poziomie 1,7% PKB. Pomimo światowego kryzysu gospodarczego dobra sytuacja na rynku pracy ujawniła siłę gospodarki i kapitału ludzkiego i dlatego można było mówić o fenomenie polskiego rynku pracy w kryzysie. W 2009 r. Polska była krajem o niskim przyroście bezrobocia, a młode osoby wchodzące na rynek pracy umiejętnie dostosowywały się do wymagań rynku pracy i gospodarki.

Z myślą o przyspieszeniu procesów wzrostu gospodarczego Rząd w Planie Stabilności i Rozwoju określił na najbliższe dwa lata następujące cele:

- uniknięcie zagrożeń rozwojowych, jakie mogłyby wynikać z narastania długu publicznego i deficytu sektora finansowego poza możliwości uniesienia go przez gospodarke i państwo. Ograniczałoby to bowiem szanse na tworzenie nowych przewag konkurencyjnych polskiej gospodarki, jak i uniemożliwiłoby wejście na ścieżkę prowadzącą do przyjęcia Euro w Polsce. Podążając tą drogą Rząd sformułował w Planie Stabilności i Rozwoju zadania dotyczące konsolidacji finansów publicznych, jako fundamentu przyszłego rozwoju Polski.
- stworzenie przesłanek dla budowy nowych przewag konkurencyjnych Polski i polskiej gospodarki, co ma istotne znaczenie dla długoterminowego rozwoju kraju. Powinny one wiązać się z rozwojem kapitału intelektualnego (edukacja, nauka i innowacyjność, gospodarka oparta na wiedzy) i wzrostem potencjału kreatywności.

2.1. Plan Rozwoju i Konsolidacji Finansów 2010 – 2011 (propozycje Kancelarii Prezesa Rady Ministrów)

Priorytet Rozwojowy nr 4, Działanie 4.1. *Rozwój kapitału intelektualnego, edukacji, nauki i innowacyjności* wskazuje na szereg pod-działań mających na celu uzdrowienie gospodarki w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego. Pod-działanie 4.1.3. *Usprawnienie systemu awansu zawodowego i wynagradzania nauczycieli* stawia sobie za cel przywrócenie motywacyjnego charakteru awansu zawodowego i systemu wynagradzania nauczycieli. W Planie Rozwoju i Konsolidacji Finansów (zwanym dalej Planem Rozwoju) przewidziane są różne narzędzia pomagające w osiągnięciu zamierzeń: zwiększenie wynagrodzeń nauczycieli od września 2010 r. o 7% oraz dalszy wzrost wynagrodzeń nauczycieli z uwzględnieniem uwarunkowań budżetowych, z zamiarem osiągnięcia w latach 2007-2012 wzrostu w łącznej wysokości średnio o 50% i dalszego zmniejszania różnic pomiędzy wynagrodzeniem nauczycieli stażystów i nauczycieli dyplomowanych; zmiana organizacji czasu pracy nauczyciela, mająca na celu podniesienie efektywności pracy z uczniem, zapewniająca przeznaczenie odpowiedniej części czasu pracy całej szkoły na realizowanie zajęć edukacyjnych w sposób zindywidualizowany – przede wszystkim z dziećmi i młodzieżą o specjalnych potrzebach edukacyjnych, w tym w szczególności: dziećmi wybitnie zdolnymi, dziećmi niepełnosprawnymi i przewlekłe chorymi, dziećmi z zaburzeniami zachowania i zagrożonych niedostosowaniem społecznym, dziećmi przybyłymi z zagranicznych systemów edukacji, dziećmi pochodzącymi ze środowisk i obszarów zaniedbanych ekonomicznie i kulturowo. Rząd proponuje w zakresie systemu awansu zawodowego wybór jednej z dwóch koncepcji systemu awansu zawodowego nauczycieli, które powinny zmierzać w kierunku zwiększenia efektywności pracy szkoły, wzmocnienia indywidualizacji pracy z uczniem, umocnienia prestiżu zawodu nauczyciela, wzrostu wynagrodzeń i zwiększenie możliwości wyróżniania nauczycieli szczególnie zaangażowanych w wykonywanie powierzonych obowiązków zawodowych. *Pierwsza koncepcja systemu awansu zawodowego* ma polegać na mniejszej biurokratyzacji obecnego systemu awansu poprzez zastąpienie dotychczasowego sposobu nadawania stopnia nauczyciela dyplomowanego wewnątrzszkolną procedurą biorącą pod uwagę opinie społeczności szkolnej. Oprócz tego Rząd proponuje rozszerzenie systemu poprzez dodatkową ścieżkę awansu, polegającą na czasowym powierzaniu nauczycielowi, niezależnie od posiadanego przez niego stopnia awansu zawodowego, szczególnych zadań związanych z funkcjonowaniem szkoły. W ten sposób będzie dążył do utworzenia średniej kadry kierowniczej nauczycieli – liderów, która będzie kreować i koordynować wdrażanie dobrych praktyk zawodowych lub nowatorskich projektów. *Druga koncepcja* jest bardziej innowacyjna i nowoczesna. Rząd chce

postrzegać system awansu zawodowego nauczycieli jako przejrzysty i funkcjonalny system rozwoju w zawodzie nauczyciela, jako zawodzie zaufania publicznego, sprzyjający umacnianiu prestiżu nauczycieli, skierowany do osób rozpoczynających karierę, jednakże z zagwarantowaną możliwością przejścia do nowego systemu dla legitymujących się dłuższym stażem pracy, którzy dostaną wybór – czy pozostać w starym systemie, czy przystąpić do nowych zasad rozwoju zawodowego, w tym nowych zasad zatrudniania i wynagradzania. Pod-działanie 4.1.3 przewiduje wykorzystanie środków z Unii Europejskiej do realizacji działań związanych z przygotowaniem i wprowadzeniem zmian w systemie zatrudniania, wynagradzania i awansu zawodowego nauczycieli. Pod-działanie to jest kierowane do wszystkich nauczycieli. Rząd przewiduje pozytywne skutki realizacji działania, spośród których można wymienić: wzrost wynagrodzeń nauczycieli średnio o 50% w latach 2007–2012, ze szczególnym uwzględnieniem osób rozpoczynających pracę w zawodzie, których wynagrodzenia mogą wzrosnąć nawet o 80%, co ma na celu zachęcenie do rozpoczynania kariery nauczycielskiej przez najlepszych kandydatów; poprawę jakości nauczania w szkołach dzięki rozpowszechnianiu najlepszych praktyk oraz wzmocnieniu motywacji do podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia zawodowego przez nauczycieli. Zwiększenie wydatków sektora finansów publicznych na wynagrodzenia nauczycieli, planowane w latach 2010 i 2011, są zaprezentowane w Tabeli 1:

Tab. 1. Szacowane koszty podwyżek wynagrodzenia nauczycieli w 2010 r. i 2011 r.

Wzrost kwoty bazowej:	2010	2011
Od 1 stycznia	0%	0%
Od 1 września	7%	7%
Szacowane skutki finansowe (w zł):		
JST	1 616 667 162	1 979 373 131
Szkoły rządowe*	56 594 895	141 639 578
Przedszkola	189 078 365	304 889 590
Razem	1 862 340 422	2 425 902 299

Za skuteczną realizację tego pod-działania odpowiedzialne jest Ministerstwo Edukacji Narodowej. Pod-działanie 4.1.4. *Poprawa efektywności kształcenia zawodowego i ustawicznego* ma w zamyśle zwiększyć elastyczność i efektywność systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego w kontekście oczekiwań rynku pracy. W Planie Rozwoju przewidziane są różne narzędzia realizacji zadania: poprawa przejrzystości systemu kwalifikacji poprzez utworzenie nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, uwzględniającej podział zawodów na kwalifikacje, zwiększenie elastyczności i efektywności systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe poprzez otwarcie systemu na efekty uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego oraz wzmocnienie praktycznego aspektu egzaminu; zaangażowanie pracodawców w proces egzaminowania poprzez utworzenie sieci ośrodków egzaminacyjnych zapewniających rzeczywiste warunki środowiska pracy; umożliwienie osobom dorosłym uzupełniania wykształcenia ogólnego w liceum dla dorosłych, gwarantującej jednocześnie możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych w formach kursowych; włączenie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w system kursów kwalifikacyjnych dla osób dorosłych, w szczególności w zakresie przekwalifikowywania się i nabywania umiejętności zawodowych zgodnych z potrzebami pracodawców; tworzenie branżowych centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego, dla których bazą mogą być centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego oraz

szkoły zawodowe dla młodzieży i dla dorosłych; zapewnienie uczniom gimnazjów dostępu do usług z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w celu kształtowania ich świadomego wyboru dalszej ścieżki kształcenia i drogi zawodowej; zmiana przepisów prawa oświatowego w zakresie nowej klasyfikacji zawodów szkolnych, systemu potwierdzania kwalifikacji zawodowych, organizacji form pozaszkolnych przez szkoły prowadzące kształcenie zawodowe. Pod-działanie to kierowane jest do jednostek samorządu terytorialnego, dyrektorów i nauczycieli publicznych i niepublicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe oraz pracodawców.

Tab.2. Skutki dla sektora finansów publicznych (w mln zł)

Działanie	2010			2011-2013		
	SFP	w tym BP	w tym UE	SFP	w tym BP	w tym UE
Przygotowanie i upowszechnienie projektu zmian w systemie kształcenia zawodowego	-0,07	-0,07	0	0	0	0
Doskonalenie podstaw programowych kształcenia zawodowego ukierunkowane na zapewnienie zgodności kształcenia z wymogami gospodarki opartej na wiedzy (projekt EFS)	-3,5	-0,5	-3,0	-11,9	-1,8	-10,1
Opracowanie modelu doradztwa zawodowego oraz internetowego systemu informacji edukacyjno – zawodowej (projekt EFS)	-2,5	-0,4	-2,1	-4,2	-0,6	-3,6
Model systemu wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w uczeniu się przez całe życie (projekt EFS)	-3,6	-0,5	-3,1	-16,0	-2,4	-13,6
System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego (projekt EFS)	-3,9	-0,6	-3,3	-4,9	-0,7	-4,2
Modernizacja systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (projekt EFS)	-5,0	-0,8	-4,3	-32,0	-4,8	-27,2
Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru (projekt EFS)	-4,0	-0,6	-3,4	-14,0	-2,1	-11,9
ŁĄCZNIE	-22,5	-3,4	-19,1	-83,1	-12,5	-70,6

Rząd zakłada, że po wprowadzeniu zmian nowy system kształcenia zawodowego będzie finansowany częściowo z budżetu państwa w ramach subwencji oświatowej oraz częściowo przez samych uczestników procesu kształcenia (przede wszystkim w przypadku kształcenia ustawicznego dorosłych, z możliwością finansowania przez pracodawców czy urzędy pracy). Organem odpowiedzialnym za powodzenie tego pod-działania jest Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Mimo, że kryzys gospodarczy nie dotknął pracowników na rynku pracy tak bardzo jak w krajach Europy Zachodniej w Planie Rozwoju Rząd przewiduje podjęcie działań mających na celu ułatwienie młodym osobom wejścia na rynek pracy. W Działaniu 4.3. Rynek pracy pod-działanie 4.3.1 *Ułatwienie absolwentom wejścia na rynek pracy – program „Lepszy Start”* ma na celu ułatwienie młodym bezrobotnym oraz poszukującym pracy skutecznego wejścia na rynek pracy. Aby to osiągnąć Rząd planuje zwiększyć do 300 mln zł w 2010 r. nakłady na działania aktywizacyjne skierowane do osób młodych, finansowane z rezerwy Funduszu Pracy, będąca w dyspozycji ministra właściwego ds. pracy. Ponadto zamierza przygotować powiatowe urzędy pracy do opracowania tzw. Indywidualnych Planów Działań, które będą obejmowały: diagnozę możliwości i preferencji młodych osób, potencjalne bariery utrudniające podjęcie zatrudnienia, działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach programu dostosowane do indywidualnych potrzeb klienta i uwarunkowań lokalnego rynku pracy, w tym przedstawienie ofert pracy, pomoc w wyborze pracodawcy oraz pomoc w nawiązaniu kontaktu z wybranym pracodawcą. W przypadku braku odpowiednich ofert pracy działania aktywizujące w ramach Indywidualnych Planów Działań obejmować będą w szczególności dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, szkolenia prowadzące do zdobycia lub podniesienia kwalifikacji zawodowych, wsparte ustawowymi instrumentami rynku pracy (tj.

możliwościami udzielenia pożyczki szkoleniowej, dofinansowania kosztów egzaminów oraz kosztów uzyskania licencji, stypendiów). Ponadto powyższe działania połączone będą z takimi formami wsparcia jak: staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, refundacja pracodawcy kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy/prace interwencyjne lub przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa. Rząd zamierza wprowadzić możliwości realizacji działań w ramach programu „Lepszy Start” w formie programów specjalnych. Specyfiką tego rozwiązania będzie możliwość łączenia ustawowych usług i instrumentów rynku pracy ze specyficznymi rozwiązaniami dostosowanymi do indywidualnych potrzeb uczestników programu oraz możliwość obejmowania każdego uczestnika programu kilkoma formami aktywizacji zawodowej przy równoczesnym wspieraniu całokształtu działań „specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie” w sytuacji, kiedy proces aktywizacji i doprowadzenia do zatrudnienia wymaga niestandardowych rozwiązań. Pod-działanie to Rząd kieruje do osób młodych, którzy mają trudności w wejściu i zaistnieniu na rynku pracy. Pod-działanie to powinno zwiększyć poziom aktywizacji osób młodych na rynku pracy. Za prace w tym pod-działaniu odpowiedzialny jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

2.2. Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. z dnia 7 sierpnia 2009 r.)

Z powodu kryzysu ekonomicznego na świecie również w Polsce postanowiono wdrożyć inicjatywy dążące do uzdrowienia gospodarki. Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (zwana dalej Ustawą) wprowadziła nowe zasady dofinansowania kosztów szkoleń i studiów podyplomowych oraz wypłaty stypendiów dla pracowników. Ustawa ta jednak ma zastosowanie tylko do przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą. Na wniosek przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, który utworzył fundusz szkoleniowy, starosta może dofinansować z Funduszu Pracy na warunkach określonych w umowie zawartej z przedsiębiorcą:

- koszty szkolenia pracowników skierowanych na szkolenie za okres nieprzekraczający 6 miesięcy,
- koszty studiów podyplomowych skierowanych pracowników za okres nieprzekraczający 12 miesięcy,

pod warunkiem, że szkolenie lub studia podyplomowe są uzasadnione jego obecnymi lub przyszłymi potrzebami. Wysokość dofinansowania na jedną osobę wynosi do 80 % kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia (wysokość wynagrodzenia jest ustalana na podstawie danych z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353)). Ustawa przewiduje jednak kary za nieskończenie bądź przerwanie szkolenia. W przypadku nieukończenia szkolenia lub studiów podyplomowych dofinansowanych z Funduszu Pracy z winy pracownika przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych jest obowiązany zwrócić staroście koszty szkolenia lub studiów. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych, kierując pracownika na szkolenie lub studia podyplomowe jest obowiązany zawrzeć z nim umowę określającą prawa i obowiązki stron. Pracownik, który nie ukończył szkolenia lub studiów podyplomowych ze swojej winy lub z którym został rozwiązany stosunek pracy na podstawie Ustawy - Kodeks Pracy, jest obowiązany do zwrotu przedsiębiorcy kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych, na zasadach określonych w umowie z przedsiębiorcą.

W okresie szkolenia lub studiów podyplomowych pracownikowi przysługuje stypendium, które jest finansowane ze środków Funduszu Pracy i wypłacane przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych na zasadach dotyczących wypłaty wynagrodzenia pracownikom określonych w ustawie - Kodeks Pracy. Starosta finansuje przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych na warunkach określonych w umowie naliczone od wypłaconych stypendiów składki na ubezpieczenia społeczne pracowników należne od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych.

Przedsiębiorca jest obowiązany w terminie wskazanym w umowie do przekazania powiatowemu urzędowi pracy listy pracowników, skierowanych na szkolenie lub studia podyplomowe, objętych obniżonym wymiarem czasu pracy albo przestojem ekonomicznym, ze wskazaniem okresu, w którym

pracownikowi będzie przysługiwać obniżone wynagrodzenie, oraz informacji o wyższym świadczeniu dla poszczególnych pracowników. Finansowanie kosztów szkoleń, studiów podyplomowych i stypendiów wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne jest realizowane ze środków Funduszu Pracy do dnia 31 grudnia 2011 r.

2.3. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011

Opracowanie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (nazywany dalej Krajowym Planem Działań) było podyktowane dynamiką zmian na rynku pracy, odnoszących się zarówno do procesów gospodarczych jak i społecznych, zachodzących zarówno w skali krajowej, jak i globalnej. Układ priorytetów i kierunków działań w dokumencie został podporządkowany realizacji inicjatyw w obszarze zatrudnienia i rynku pracy zawartych w kluczowych dokumentach rządowych. Priorytety, działania i zadania mają charakter strukturalny i służą poprawie funkcjonowania całej gospodarki, a w szczególności rynku pracy. Przyczyniają się do ograniczania negatywnych skutków kryzysu oraz skrócenia okresu odczuwania skutków obniżonej koniunktury. Obecna sytuacja narodziła potrzebę podjęcia dodatkowych, pilnych działań, które bezpośrednio posłużą przeciwdziałaniu i ograniczaniu negatywnych skutków kryzysu w gospodarce światowej. Zadania nakierowane są na wspieranie zatrudnienia w okresie spowolnienia gospodarczego, ale stanowią również dopełnienie tzw. pakietu antykryzysowego rządu, przygotowanego w odpowiedzi na ustalenia Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych. Szczególne działania koncentrują się przede wszystkim na utrzymaniu istniejących oraz ewentualnie kreowaniu nowych miejsc pracy. Wobec pogarszającej się sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa mogą decydować się na obniżanie kosztów funkcjonowania poprzez redukcję zatrudnienia. Rozwiązanie takie jest jednak bardzo niekorzystne. Z jednej strony redukcja zatrudnienia zwiększa koszty społeczne spowolnienia, a z drugiej prowadzi do ograniczenia potencjału rozwojowego naszej gospodarki. Firmy zmuszone przez obecną sytuację do ponoszenia kosztów redukcji zatrudnienia nie będą skłonne do szybkiego ponoszenia kosztów związanych z ponowną rekrutacją, kiedy pojawią się pierwsze oznaki ożywienia. W efekcie uzyskany pod koniec 2008 r. wysoki poziom zatrudnienia może ulec gwałtownemu zmniejszeniu, a proces jego odbudowywania, może okazać się długi.

W związku z tym podjęto działania, które zmierzają do ograniczenia skali redukcji zatrudnienia, poprzez powstrzymanie zwolnień tam gdzie można ich uniknąć, ale także zachęcają przedsiębiorców do tworzenia nowych miejsc pracy. Inicjatywy wspierające zatrudnienie w okresie spowolnienia gospodarki zawarto między innymi w programach: „*Działania Ministerstwa Gospodarki na rzecz stabilności i rozwoju*”, w ramach *Pakietu działań antykryzysowych* przyjętego w dialogu autonomicznym partnerów społecznych reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych. Ponadto wsparcie na rzecz zapobiegania wzrostowi bezrobocia oraz tworzenia nowych miejsc pracy realizowane jest w ramach *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL)* finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Najważniejsze mechanizmy antykryzysowe planowane w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki obejmują między innymi:

- Sfinansowanie specjalistycznych szkoleń lub studiów podyplomowych dla wysoko wykwalifikowanych pracowników zwolnionych z firm, które ucierpiały w wyniku kryzysu finansowego, przykładowo specjalistów sektora usługowego, zwłaszcza z branży finansowej;
- Wypłatę środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla pracowników objętych programem zwolnień monitorowanych.

W Ministerstwie Rozwoju Regionalnego przygotowano także projekt pakietu działań służących przyspieszeniu wydatkowania środków w ramach PO KL oraz dostosowania wsparcia do zmieniającej się sytuacji gospodarczej. Działania te obejmują m.in. stworzenie „szybkiej ścieżki wyboru projektów”, dostosowanie zasad wyboru projektów do potrzeb szybkiego reagowania w sytuacjach kryzysowych oraz zwiększenie dostępu przedsiębiorców i ich pracowników do pomocy szkoleniowej. Uzupełnieniem działań rządu podejmowanych w związku z trudną sytuacją gospodarczą na rynku pracy są również poniższe zadania:

- *Subsydiowanie utrzymania miejsc pracy, jako alternatywy zwolnień grupowych* - rozwiązanie ma na celu wsparcie utrzymania zatrudnienia, bądź ograniczenie skali zwolnień w przedsiębiorstwach, które znalazły się w trudnej sytuacji w wyniku oddziaływania czynników makroekonomicznych. Przedsiębiorstwa dotknięte zmniejszeniem popytu będą mogły okresowo obniżyć koszty

utrzymania zasobów pracy poprzez skrócenie czasu pracy (do maksymalnie 50% etatu), bądź skierowanie pracownika na tzw. urlop postojowy. W tym okresie pracodawcy otrzymają środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypłatę świadczeń częściowo rekompensujących pracownikom utracone zarobki (maksymalnie do równowartości minimalnego wynagrodzenia). Dodatkowo pracodawca może w tym czasie skierować pracownika na szkolenie finansowane z funduszu szkoleniowego i Funduszu Pracy oraz uprawniające do otrzymywania stypendium.

- *Modyfikacja funduszu szkoleniowego, jako instrumentu polityki rynku pracy* - zadanie polega na zmianie przepisów prawa regulujących zasady wykorzystania funduszu szkoleniowego przez pracodawców. Pierwotnie instrument ten umożliwiał pracodawcom uzyskanie wsparcia finansowego ze środków Funduszu Pracy w przypadku prowadzenia szkoleń specjalistycznych dla pracowników zagrożonych utratą pracy. Dzięki wprowadzonym zmianom uproszczono zasady tworzenia funduszu, rozszerzono możliwość jego wykorzystania oraz zwiększono limity dofinansowania szkoleń ze środków Funduszu Pracy. Natomiast planowane zmiany mają dodatkowo zwiększyć limity dofinansowania szkoleń oraz umożliwić zakładom znajdującym się w trudnej sytuacji dostosowanie czasu pracy pracowników do potrzeb produkcyjnych poprzez skierowanie ich na szkolenie, w okresie którego wypłacane będzie stypendium z Funduszu Pracy. Pracownicy uczestniczący w szkoleniach będą otrzymywali stypendia kompensujące w części utratę zarobków spowodowaną obniżonym wymiarem czasu pracy, bądź postojem. Dzięki takiemu rozwiązaniu możliwe będzie powstrzymanie redukcji zatrudnienia przy równoczesnym umożliwieniu pracodawcy redukcji kosztów pracy i zabezpieczeniu sytuacji materialnej pracowników. Udział w szkoleniach pozytywnie wpłynie na zwiększenie wydajności pracy, zdolność do podjęcia zatrudnienia i adaptacji do zmian pracowników. Na wdrożenie nowych rozwiązań w praktyce zaplanowano 500 000 tys. zł ze środków Funduszu Pracy w latach 2009-2010, co pozwoli sfinansować szkolenia dla ok. 80 tys. pracowników.
- *Przeciwdziałanie bezrobociu poprzez promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia* - w ramach działania przewidziane jest kompleksowe wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą m.in. w formie spółki, spółdzielni lub spółdzielni socjalnej. Wsparcie obejmować będzie doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej, przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości w wysokości 40 tys. zł oraz wsparcie pomostowe, polegające na trwającej przez okres do 6 lub do 12 miesięcy pomocy i doradztwie w prowadzeniu działalności oraz w efektywnym wykorzystaniu dotacji, a także wsparcie finansowe do wysokości minimalnego wynagrodzenia miesięcznie. Ponadto prowadzone będą działania promujące przedsiębiorczość i samozatrudnienie oraz upowszechniające dobre praktyki w tym obszarze. Zadanie realizowane jest przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego w ramach Priorytetu VI PO KL *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*, Działanie 6.2 *Promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia*. Na realizację zadania w 2009 r. przeznaczono 181 545 tys. zł, w tym 154 313 tys. zł z Europejskiego Funduszu Społecznego i 27 232 tys. zł z budżetu państwa. Szacuje się, iż w latach 2009-2011 w skali kraju zostanie utworzonych ok. 18 tys. nowych miejsc pracy.
- *Prowadzenie działalności gospodarczej w sytuacji kryzysu* - celem zadania jest prowadzenie działań edukacyjnych, które zapewnią lepsze przygotowanie sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw do funkcjonowania w warunkach spowolnienia gospodarczego. W związku z tym Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości zorganizowała w 2009 r. cykl otwartych seminariów na następujące tematy: Alternatywne źródła finansowania działalności przedsiębiorstw; Restrukturyzacja zadłużenia przedsiębiorcy względem banku; Zabezpieczenie transakcji handlowych; Zarządzanie ryzykiem kursowym w przedsiębiorstwie oraz wykorzystanie instrumentów pochodnych; Zarządzanie przedsiębiorstwem w trudnych czasach (zarządzanie/finanse/zasoby ludzkie); Zarządzanie zasobami ludzkimi w okresie kryzysu; Prawo upadłościowe i naprawcze; Rozpoczynanie działalności eksportowej przez firmy z sektora MSP (<http://www.parp.gov.pl/index/index/946>). Ponadto w ramach Akademii PARP wprowadzone zostaną dwa nowe szkolenia e-learningowe do portalu edukacyjnego: Zarządzanie firmą w czasie kryzysu, Zabezpieczenie transakcji handlowych – wykorzystanie instrumentów pochodnych, zabezpieczenie transakcji, niekonwencjonalne źródła finansowania, ocena i pozyskiwanie

informacji o kontrahentach (<http://www.akademiaparp.gov.pl/szkolenia-internetowe.html>). Przewiduje się, że w 2009 r. z otwartych seminariów skorzysta 450 odbiorców, a w ramach Akademii PARP 2700 osób z 500 firm ukończy szkolenie. W efekcie przedsiębiorcy uzyskają szeroki dostęp do wiedzy, a także konkretnych rozwiązań np. w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, które pozwolą im na rozwiązywanie problemów wynikających z pogarszania się sytuacji gospodarczej. Dzięki temu możliwe będzie utrzymanie firm na rynku, a zatem także zapobieganie się nadmiernej redukcji miejsc pracy. W 2009 r. na realizację zadania przeznaczono 6 189 tys. zł, w tym 5 190,1 tys. zł z Europejskiego Funduszu Społecznego, 975,9 tys. zł z budżetu państwa oraz 23 tys. zł z dotacji Komisji Europejskiej w ramach projektu „Enterprises Europe Network”.

- *Elastyczne formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych* - uelastycznianie zatrudnienia jest pożądane wobec rosnącej niepewności co do rozwoju sytuacji gospodarczej. Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają bowiem przedsiębiorstwom na szybką adaptację do aktualnych warunków. Często są korzystne dla pracowników, pozwalając im na usuwanie ograniczeń związanych z trudnością w podjęciu tradycyjnego zatrudnienia. Szczególną formą, przydatną zwłaszcza w procesie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, jest telepraca. Pozwala im podejmować zatrudnienie, ograniczając uciążliwości związane z dojazdem do pracy. Obniża koszty pracodawcy związane z utrzymaniem biura, a równocześnie pozwala na zatrudnienie wykwalifikowanych pracowników. Promocja tej formy zatrudnienia jest bardzo wskazana, zwłaszcza w obecnej sytuacji gospodarczej, gdy pracodawcy zmuszeni są do wprowadzania oszczędności i zmniejsza się skłonność do zatrudnienia osób o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Zadanie realizowane jest przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach programu „Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych”. Obejmuje finansowanie szkoleń, doradztwa zawodowego oraz działań informacyjno-promocyjnych upowszechniających wiedzę o tej formie zatrudnienia, a także dofinansowanie zakupu sprzętu komputerowego, oprogramowania, sprzętu biurowego oraz instalacji szerokopasmowego łącza internetowego dla telepracowników. W 2009 r. na realizację zadania przeznaczono 5 000 tys. zł ze środków PFRON.

Zadania wskazane powyżej stanowią zbiór doraźnych inicjatyw służących stabilizacji zatrudnienia i ożywieniu rynku pracy, które są uzupełnieniem działań podejmowanych przez rząd w związku z bieżącą trudną sytuacją gospodarczą.

Tab. 1 Zestawienie nakładów finansowanych na realizację powyższych działań w roku 2009 w tys. złotych

Zadanie	Ogółem	Z tego środki						
		krajowe				zagraniczne		
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	razem	EFS	inne środki
OGÓŁEM	442734	283208		5000	28208	159526	159503	23
1	Zadanie realizowane w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą (obecnie nie można oszacować skutków finansowych realizacji zadania)							
2	250000	250000	250000 ¹⁷					
3	181545	27232			27232	154313	154313	
4	6189	976			976	5213	5190	23 ¹⁸
5	5000	5000		5000				

¹⁷ Wydatki Funduszu Pracy planowane na wdrożenie nowych rozwiązań

¹⁸ Dotacja Komisji Europejskiej w ramach projektu „Enterprises Europe Network”

Krajowy Plan Działań obejmuje proces opracowywania koncepcji nowych rozwiązań, ich wdrażania, ewaluacji i doskonalenia oraz kontynuację wdrażania, ewaluacji i doskonalenia rozwiązań już przyjętych. Wśród zadań Krajowego Planu Działań związanych z walką z kryzysem znajdują się:

- *Priorytet 1 Wzrost Aktywności, Zadanie - Zbudowanie systemu powszechnej edukacji ustawicznej oraz systemu zachęt do kształcenia się przez całe życie* obejmujące Pod-działanie *Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich*. Celem pod-działania jest doskonalenie kwalifikacji rolników i posiadaczy lasów oraz osób planujących podjęcie działalności rolniczej. Wśród działań szczegółowych przewidziane jest: wsparcie projektów polegających na organizacji szkoleń zawodowych dla rolników, posiadaczy lasów oraz osób planujących podjęcie działalności rolniczej. Szkolenia będą miały formę kursów, warsztatów i wyjazdów studyjnych. Beneficjentami szkoleń będą instytucje wybrane przez zespół ekspertów w drodze konkursu. Poziom pomocy wynosi maksymalnie 100 % kosztów kwalifikowanych. Wsparcie udzielane w ramach tego działania nie pokrywa się z zakresem pomocy udzielanej ze środków EFS. Projekty EFS mogą dotyczyć m.in. przekwalifikowania rolników celem podjęcia pracy lub działalności gospodarczej poza rolnictwem, podczas gdy w ramach PROW projekty dotyczą wyłącznie doskonalenia zawodowego w zakresie działalności rolniczej lub leśnej. W 2009 r. przewiduje się zorganizowanie 110 szkoleń, w których udział weźmie 4400 osób. Zadanie jest realizowane przez Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi.
- *Priorytet 1 Wzrost Aktywności, Zadanie - Zbudowanie systemu powszechnej edukacji ustawicznej oraz systemu zachęt do kształcenia się przez całe życie* obejmuje Pod-działanie *Zwiększanie udziału szkolnictwa wyższego w kształceniu ustawicznym*. Celem pod-działania jest zwiększanie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym na uczelniach. Działanie polega na wsparciu finansowym rozszerzania oferty edukacyjnej uczelni o programy skierowane do osób spoza społeczności akademickiej w ramach projektów konkursowych, m.in. organizacja przez uczelnię (z wykorzystaniem własnego potencjału kadrowego) specjalistycznych kursów i szkoleń, których zakres przedmiotowy odzwierciedla potrzeby rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy. Dzięki nabywaniu nowych kwalifikacji i kompetencji wzrasta zdolność do podjęcia i utrzymania zatrudnienia bądź zmiany pracy. Ponadto, wraz z nabywaniem wyższych, specjalistycznych bądź deficytowych na rynku pracy kwalifikacji, wzrasta poziom możliwego do uzyskania wynagrodzenia za pracę. Pod-działanie ma na celu lepsze przygotowanie absolwentów szkół wyższych, jak i osób funkcjonujących już na rynku pracy do radzenia sobie we współczesnych realiach ekonomicznych. Jest ono realizowane przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
- *Priorytet 1 Wzrost Aktywności, Zadanie - Zbudowanie systemu powszechnej edukacji ustawicznej oraz systemu zachęt do kształcenia się przez całe życie* obejmuje Pod-działanie *Aktywizacja osób w wieku 50+ - Działania na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób starszych - „Program 45/50 PLUS”*. Celem pod-działania jest przywrócenie zdolności do zatrudnienia oraz umożliwienie podjęcia i utrzymania pracy przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 45 lat, ze szczególnym uwzględnieniem bezrobotnych powyżej 50 roku życia. Wśród działań planuje się realizację projektów adresowanych do osób w wieku 45/50+, konstruowanych w oparciu o podstawowe usługi rynku pracy, wspierane instrumentami promocji zatrudnienia. W szczególności działania koncentrują się na: szkoleniach zawodowych i ogólnych, w tym z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, szkoleniach połączonych z programami przygotowania zawodowego w miejscu pracy, szkoleniach połączonych z przyznaniem środków na podjęcie działalności gospodarczej lub założeniem spółdzielni socjalnej, szkoleniach połączonych z utworzeniem miejsc pracy u pracodawcy, udzielaniu pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia, w celu umożliwienia podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wymagających szczególnych kwalifikacji, refundacji pracodawcy kosztów zatrudnienia bezrobotnego. Ponadto, projekty mogą uwzględniać wsparcie bezrobotnych pomocą specjalistyczną udzielaną przez doradców zawodowych. Wśród rezultatów pod-działania wymienia się: aktywizację zawodową ok. 2 tys. osób bezrobotnych w wieku 45/50 plus; efektywność zatrudnienia wynikająca z Programu na poziomie minimum 50 %; zmianę postaw uczestników Programu na rynku pracy wynikającą z: rozwoju umiejętności zawodowych, wzrostu świadomości i chęci do samodzielnego poszukiwania pracy oraz nabywania nowych

kwalfikacji. Zadanie jest realizowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej / Departament Rynku Pracy.

- *Priorytet 1 Wzrost Aktywności, Zadanie - Zbudowanie systemu powszechnej edukacji ustawicznej oraz systemu zachęt do kształcenia się przez całe życie obejmuje Pod-działanie Kompleksowe wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.* Celem pod-działania jest podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym zwłaszcza osób w wieku 50+, kobiet i osób chcących godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi, młodzieży rozpoczynającej karierę zawodową, osób zamieszkujących obszary oddalone, osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz osób niepełnosprawnych. Wśród planowanych działań należy wymienić: identyfikację potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, w tym poprzez szersze zastosowanie Indywidualnych Planów Działania; zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie; organizację warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych, a także wsparcie psychologiczno-doradcze; realizację programów aktywizacji zawodowej obejmujących: pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, staże i praktyki zawodowe, szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, subsydiowanie zatrudnienia.

Temat 3. Wpływ i konsekwencje wspólnych prac nad europejskimi narzędziami i zasadami

Europejskie Ramy Kwalifikacji, Europejski System Transferu i Akumulacji Osiągnięć, proces walidacji i EUROPASS są istotne dla polskiej polityki edukacyjnej, bowiem mają służyć zwiększaniu przejrzystości kwalifikacji zawodowych na europejskim rynku. Każde z rozwiązań ma inny charakter,

inne zastosowanie i inną siłę oddziaływania, ale wszystkie służą jednemu celowi, którym jest promowanie modelowych praktyk, poprawa uznawalności kwalifikacji zawodowych w poszczególnych krajach i w skali międzynarodowej oraz lepsze poznanie komponentów studiów, kwalifikacji, uczelni i systemów edukacji. Mają one zwiększyć przejrzystość systemów i mobilność wykwalifikowanych obywateli. Wzajemne powiązania między mechanizmami służącymi przejrzystości i krajowymi ramowymi kwalifikacji są złożone. Wszystkie one mają bezpośrednio lub pośrednio pomagać studentom i posiadaczom kwalifikacji oraz wszystkim innym zainteresowanym, m.in. pracodawcom, doradcom zajmującym się oceną kwalifikacji, nauczycielom akademickim, urzędnikom państwowym i innym osobom. Krajowe ramy kwalifikacji „w nowym stylu” wzmocnią istniejące instrumenty przejrzystości dzięki uproszczeniu informacji, które mają przekazywać. Wzrosnie wartość Suplementów do Dyplomu, ponieważ będą one określały pozycję kwalifikacji na podstawie precyzyjnych krajowych ramowych struktur i europejskiej ramowej struktury kwalifikacji. Ich wartość będzie również większa, jeżeli będą odnosić się do zrozumiałych w kraju i za granicą efektów kształcenia, poziomów i deskryptorów kwalifikacji. W tym kontekście szczególnie istotne znaczenie ma ta część Suplementu do Dyplomu, ciesząca się już ogromnym zainteresowaniem studentów, w której opisuje się system edukacji w danym kraju. Powinna ona opisywać krajowy lub inny odpowiedni system za pomocą ramowej struktury kwalifikacji.

Polityka krajowa rozpoczęła działania dotyczące opracowania Krajowych Ram Kwalifikacji i wdrożenia Europejskich Ram Kwalifikacji, Europejskiego Systemu Transferu i Akumulacji Osiągnięć w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez realizację projektów w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki 2007-2013.

3.1. Wpływ wspólnych prac nad europejskimi narzędziami i zasadami na krajowe polityki i praktyki w zakresie kształcenia przez całe życie oraz kształcenia i szkolenia zawodowego

Krajowe Ramy Kwalifikacji

Postęp polityczny od 2002 roku

Polska zaproponowała wstępny model Polskich Ram Kwalifikacji w 2009 roku. Ma on ułatwić odniesienie krajowych poziomów kwalifikacji do poziomów kwalifikacji w innych krajach europejskich za pośrednictwem EQF. W przygotowanej w końcu 2009 roku wstępnej propozycji modelu Polskich Ram Kwalifikacji wykorzystano wcześniejsze polskie dokonania: opracowanie i wprowadzenie nowych podstaw programowych kształcenia ogólnego (2008); opracowanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (2006-2007); przygotowanie założeń Krajowych Ram Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego (2006-2008).

Zaproponowany przez Zespół Ekspertów wstępny projekt Polskich Ram Kwalifikacji uwzględnił następujące przesłanki:

- ogólne założenia i zasady budowania Ram Kwalifikacji ustalone w oficjalnych dokumentach Unii Europejskiej;
- ustalenia, wnioski i rekomendacje przedstawiane przez złożoną z ekspertów międzynarodową Grupę Doradczą, którą utworzono w Unii Europejskiej w celu bieżącego monitorowania i ukierunkowania prac nad wdrażaniem Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji w krajach członkowskich;
- wnioski wynikające z wystąpień i dyskusji ekspertów na konferencjach i spotkaniach międzynarodowych oraz z opublikowanych materiałów poświęconych tej problematyce, w tym w szczególności z prezentacji doświadczeń różnych krajów w zakresie budowania Krajowych Ram Kwalifikacji;
- cele wprowadzenia Polskich Ram Kwalifikacji wypracowane przez Zespół Ekspertów MEN.

W toku prac Zespołu Ekspertów cele wprowadzenia PRK zostały sformułowane następująco: ułatwienie i stymulowanie, a docelowo dokonanie w Polsce przejścia z obecnego systemu edukacji (opartego na nauczaniu i dekretoowaniu treści programowych) do systemu opartego na efektach

uczenia się; stworzenie systemu dogodnego dla realizacji strategii uczenia się przez całe życie, który umożliwi także uznawanie (walidację) efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego oraz nadawanie na tej podstawie ważnych z formalnego punktu widzenia kwalifikacji (dyplomów, świadectw); uelastycznienie systemu edukacji – stworzenie praktycznych możliwości odpowiednio szybkiego reagowania na nowe potrzeby społeczeństwa, w tym rynku pracy; zapewnienie większej integracji wszystkich trzech sektorów edukacji w Polsce (ogólnej, wyższej, zawodowej); stworzenie warunków ułatwiających uznawanie nadawanych w Polsce kwalifikacji w innych krajach, w tym zwłaszcza w państwach członkowskich UE; zrealizowanie zobowiązań Polski, które wynikają z uzgodnionych w ramach UE uregulowań dotyczących tego obszaru.

Do najważniejszych wyzwań w zakresie tworzenia Polskiej Ramy Kwalifikacji należały:

- niewystarczające więzi pomiędzy strukturami kwalifikacji w różnych sektorach i brak doświadczeń w tworzeniu spójnej, ponadsektorowej struktury kwalifikacji,
- silna tradycja opisu kwalifikacji i opisu relacji między nimi w terminach procesu i warunków nabywania kwalifikacji, a nie w terminach efektów uczenia się,
- dominacja edukacji formalnej i związana z nią tradycja utożsamiania kwalifikacji z ukończeniem formalnych programów kształcenia i szkolenia,
- sprowadzanie form zapewniania jakości kwalifikacji do form zwróconych na obserwację procesów i warunków edukacji, a w mniejszym stopniu efektów uczenia się,
- niedocenywanie uczenia się w pracy i poprzez pracę, jako źródła kompetencji i kwalifikacji (w przeszłości spowodowane było to niskim poziomem gospodarki oraz niskim rozwojem zorganizowanych, niezależnych wspólnot obywateli),
- niewystarczający postęp w tworzeniu spójnego systemu walidacji (rozpoznawania, oceny i uznawania efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego).

Skala tych wyzwań utrudniała powiązanie krajowych poziomów kwalifikacji z poziomami w innych krajach za pośrednictwem EQF. Dodatkowym czynnikiem niesprzyjającym było niewielkie doświadczenie w międzynarodowych projektach porównywania systemów kwalifikacji, w tym przede wszystkim brak udziału Polski w przeglądzie OECD dotyczącym krajowych systemów kwalifikacji, który poprzedził prace nad tworzeniem EQF. Istotnym czynnikiem w tym zakresie był również brak doświadczeń w tworzeniu systemu walidacji tj. rozpoznawania, oceniania i uznawania kompetencji nabytych poza formalnym systemem kształcenia i szkoleń - dotychczas nie podjęto prac nad tym systemem. Tymczasem podejście do kwalifikacji, jako efektów uczenia się - niezależnie od miejsca, czasu i sposobu uczenia się, należy do fundamentalnych założeń EQF.

Czynnikiem sprzyjającym jest kwestia, iż kształcenie w Polsce jest mocno scentralizowane, nie ma podziału regionalnego w zakresie nabywania kwalifikacji. Wstępny model ram kwalifikacji został opisany poniżej (patrz: Przykłady działań politycznych).

Powołana przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w październiku 2006 r. Grupa Robocza prowadziła prace nad Krajową Strukturą Kwalifikacji (KSK) w zakresie szkolnictwa wyższego. Celem prac nad KSK było uzyskanie: wszechstronnej informacji dotyczącej kompetencji uzyskiwanych przez absolwentów w ramach poszczególnych ścieżek kształcenia, informacji dotyczącej możliwości kontynuacji kształcenia w aspekcie uczenia się przez całe życie, porównywalności efektów kształcenia (w wymiarze krajowym i międzynarodowym), standardów kształcenia opartych na efektach kształcenia, a także większej różnorodności programów studiów pozwalającej na lepsze dostosowanie absolwentów do rynku pracy.

Krajowy Program Reform na lata 2008-2011 w Priorytecie „Aktywne Społeczeństwo” w Działaniu 1 „Rozwój edukacji w społeczeństwie i gospodarce opartej na wiedzy” przewiduje opracowanie oraz wdrożenie strategii uczenia się przez całe życie wraz z wynikającymi z niej instrumentami legislacyjnymi i instytucjonalnymi. Zadania związane ze Strategią obejmą opracowanie i wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji, promowanie uczenia się przez całe życie (zarówno w postaci formalnej, pozaformalnej jak i nieformalnej), ugruntowanie partnerstwa podmiotów organizujących proces edukacji formalnej, pozaformalnej i wspierających nieformalne uczenie się.

Przykłady działań politycznych

Program Operacyjny Kapitał Ludzki - Wysoka Jakość Oświaty (Priorytet III)

Podstawa wprowadzenia – Rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1260/1999, ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. Nr 227, poz. 1658 z późn. zm.) oraz Rozporządzenie (WE) nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającym rozporządzenie (WE) nr 1784/1999.

Cele - opracowanie i wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji oraz upowszechnianie uczenia się przez całe życie. Program obejmuje wszystkie poziomy kształcenia oraz sektory gospodarcze. Aktualnie prowadzone są prace przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Cały program został zaplanowany na lata 2007-2013.

Program realizowany jest *na poziomie centralnym*. Instytucją zarządzającą jest Minister właściwy do spraw Rozwoju Regionalnego – Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym. Instytucją Pośredniczącą jest Minister właściwy do spraw Oświaty i Wychowania – Departament Funduszy Strukturalnych.

W latach 2008-2010 został realizowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej projekt systemowy pt. „Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji” w ramach Poddziałania 3.4.1. Priorytetu III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Krajowe Ramy Kwalifikacji zostały wstępnie opracowane z udziałem Zespołu Ekspertów (wraz z działającymi podzespołami: edukacji ogólnej, zawodowej, wyższej, słownikowym, walidacji oraz badań empirycznych). Zespół Ekspertów podjął i przeprowadził następujące zasadnicze działania w celu opracowania modelu Krajowej Ramy Kwalifikacji:

- spotkania Zespołu Ekspertów o seminaryjnym charakterze, na których omawiano główne problemy projektu,
- nawiązanie współpracy ponadnarodowej (Chorwacja) i międzynarodowej (Austria, Szkocja), uczestnictwo w pracach Grupy Doradczej Komisji Europejskiej ds. ram, udział w konferencjach i wizytach studialnych, udział partnerów zagranicznych w posiedzeniach Zespołu Ekspertów,
- upowszechnianie informacji o koncepcji ram kwalifikacji: wystąpienia na forach krajowych, międzynarodowych, artykuły w prasie,
- stworzenie planu badań empirycznych związanych z rozpoznawaniem kompetencji i kwalifikacji,
- przygotowanie tzw. „małego raportu” podsumowującego merytoryczne dokonania Zespołu Ekspertów,
- działania informacyjno–promocyjne m.in. przygotowanie materiałów promocyjnych, organizacja regionalnych konferencji i międzynarodowego seminarium propagujących idee ERK i KRK,
- przeprowadzenie badań empirycznych przez Instytut Badań Edukacyjnych o charakterze studiów przypadków różnych segmentów rynku pracy oraz procedur walidacji funkcjonujących w wybranych sektorach gospodarki,
- przygotowanie raportu końcowego zawierającego ekspercki projekt Krajowych Ram Kwalifikacji oraz scenariusz jego wdrożenia.

W proponowanym modelu Polskich Ram Kwalifikacji przyjmuje się założenie, że docelowo w polskim systemie kwalifikacji będzie się wyróżniać kwalifikacje „pełne” (przyporządkowane do określonego poziomu) oraz kwalifikacje „częstkowe”. Uzyskanie pełnej kwalifikacji będzie umożliwiało ubieganie się o kwalifikację na wyższym poziomie (pełną). Nabycie kwalifikacji „częstkowej” na danym poziomie nie będzie dawać podstawy do ubiegania się o pełną kwalifikację wyższego poziomu, będzie mogło natomiast oznaczać częściowe wypełnienie wymagań ustalonych dla określonej pełnej kwalifikacji, która może być przyporządkowana do tego samego, co nabyta kwalifikacja cząstkowa, albo wyższego lub niższego poziomu. Każda pełna kwalifikacja będzie miała określoną minimalną „objętość” (rozmiar, ilość, zakres efektów uczenia się, które się na nią składają), w tym minimalną „objętość” efektów uczenia się na poziomie co najmniej równym poziomowi tej kwalifikacji. Jeżeli uczący się uzyska efekty uczenia się o „objętości” wymaganej dla danego poziomu, a w tym wszystkie efekty uczenia się przewidziane w standardzie wymagań dla danego

zawodu, to otrzyma pełną kwalifikację danego poziomu z określeniem zawodu. Natomiast, jeżeli uczący się uzyska efekty uczenia się wymaganej dla danego poziomu „objętości”, ale nie spełni standardu wymagań dla żadnego zawodu, wówczas otrzyma pełną kwalifikację danego poziomu bez określenia zawodu. Polskie Ramy Kwalifikacji mają być narzędziem, za pomocą którego będzie można odnosić nabywane w Polsce kwalifikacje do Europejskich Ram Kwalifikacji i za ich pośrednictwem do kwalifikacji uzyskiwanych w innych krajach UE. Z drugiej strony PRK będą umożliwiały także odnoszenie do siebie różnego rodzaju kwalifikacji na rynku krajowym, wiążąc w jeden zintegrowany i przejrzysty system całość kwalifikacji możliwych do zdobycia w Polsce.

Zespół Ekspertów zaproponował następujące główne kategorie opisowe dla Krajowej Ramy Kwalifikacji:

- poziom kwalifikacji – proponuje się ich siedem, gdzie każdy poziom charakteryzuje szczególnego rodzaju opis wykonany z użyciem deskryptorów poziomów;
- deskryptory definiujące poziom Europejskich Ram Kwalifikacji, które mają stanowić kontekst – szczególnego rodzaju tło dla polskich deskryptorów poziomów (efektów uczenia się);
- umieszczenie w Polskich Ramach Kwalifikacji deskryptorów ustalonych dla Europejskich Ram Kwalifikacji, które mają ułatwić użytkownikom lepsze rozumienie idei Ram Kwalifikacji;
- deskryptory efektów uczenia się właściwe dla poszczególnych poziomów, odnoszące się do wszystkich rodzajów (sektorów) edukacji – ogólnej, zawodowej oraz edukacji na poziomie wyższym, mające charakter uniwersalny;
- deskryptory efektów uczenia się właściwe dla poszczególnych poziomów, odnoszące się do edukacji ogólnej, mogące być stosowane do innego sektora, ale nie uniwersalne;
- deskryptory efektów uczenia się, właściwe dla poszczególnych poziomów, odnoszące się do edukacji zawodowej (kształcenia i szkoleń), mogące być stosowane do innego sektora, ale nie uniwersalne;
- deskryptory efektów uczenia się w odniesieniu do kwalifikacji uzyskanych w ramach edukacji ogólnej odpowiadających kwalifikacjom na poziomach 1-4. Obecne są one w podstawach programowych kształcenia ogólnego;
- deskryptory efektów uczenia się w odniesieniu do kwalifikacji zawodowych (pełnych i częściowych) odpowiadających kwalifikacjom na poziomach 1-7;
- opisy ogólnych efektów uczenia się w odniesieniu do kwalifikacji uzyskiwanych w ramach edukacji wyższej odpowiadających kwalifikacjom na poziomach 5-7.

W tworzenie Krajowych Ram Kwalifikacji i przystosowanie ich do EQF i zaangażowane były m.in.:

- Ministerstwo Edukacji Narodowej;
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz inne resorty gospodarcze;
- Centralna i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne;
- szkoły i placówki oświatowe oraz ich organy prowadzące;
- administracja oświatowa;
- pracodawcy oraz organizacje pracodawców;
- izby rzemieślnicze i inne organizacje rzemiosła;
- uczelnie wyższe oraz placówki badawczo-rozwojowe;
- placówki kształcenia i szkolenia zawodowego.

Z uwagi na zakończenie prac w styczniu 2010 roku projekt nie został poddany jeszcze ocenie. Ważną kwestią wykorzystaną przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w projekcie było nawiązanie do doświadczeń innych krajów europejskich, które w procesie wdrażania EQF są bardziej zaawansowane od Polski (Chorwacja, Szwajcaria, Austria).

3.1.2. Europejski System Transferu i Akumulacji Osiągnięć - ECVET

Postęp polityczny od 2002 roku

Prace nad ECVET się opóźniają. W 2007r. Ministerstwo Edukacji Narodowej zachęciło wszystkich zainteresowanych do czynnego udziału w procesie konsultacji społecznych poprzez nadsyłanie wszelkich uwag, komentarzy i opinii na temat wprowadzenia w Polsce ECVET. Zostały przeprowadzone konsultacje społeczne nad propozycją Komisji Europejskiej dotyczącą utworzenia

Europejskiego Systemu Transferu i Akumulacji Osiągnięć dla celów Kształcenia i Szkolenia Zawodowego. Konsultacje takie zostały przeprowadzone jednocześnie we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej uczestniczących w Procesie Kopenhaskim, którego celem było wzmocnienie wzajemnej współpracy państw UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Do wzięcia udziału w konsultacjach nad projektem ECVET Komisja Europejska zaprosiła także partnerów społecznych na poziomie międzynarodowym, krajowym i sektorowym. System ECVET ma bowiem ułatwiać gromadzenie, przenoszenie i uznawanie kwalifikacji rozumianych jako potwierdzone w danym państwie wyniki uczenia się (niezależnie od okoliczności, w jakich przebiegał proces uczenia się). Nadrzędnym celem ECVET jest wspieranie realizacji idei uczenia się przez całe życie, zwiększanie przejrzystości i porównywalności kwalifikacji, wspieranie mobilności w wymiarze geograficznym, edukacyjnym i zawodowym oraz pogłębienie wzajemnego zaufania i współpracy między państwami UE. System ECVET ma być całkowicie dobrowolny, dlatego państwa decydujące się na wdrożenie systemu mogą same określić sposób i zakres tego wdrożenia zgodnie ze swoimi regulacjami wewnętrznymi. Konsultacje w sprawie ECVET w większości krajów tak więc również i w Polsce wiązały się z podjęciem konkretnych działań w zakresie upowszechnienia informacji o systemie oraz organizacji debat i wymiany poglądów na temat propozycji Komisji Europejskiej, angażując w proces znaczną liczbę ministerstw, instytucji, organizacji i innych władz oraz mobilizując niejednokrotnie duży odsetek osób.

Przykłady działań politycznych

Konsultacje w sprawie ECVET

Konsultacje społeczne w sprawie Europejskiego Systemu Transferu i Akumulacji Osiągnięć dla celów Kształcenia i Szkolenia Zawodowego ECVET zorganizowane zostały (w okresie od listopada 2006 do 31 marca 2007) przez Ministerstwo Edukacji Narodowej – Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego. Konsultacje w sprawie ECVET w Polsce wiązały się z podjęciem konkretnych działań w zakresie upowszechnienia informacji o systemie oraz organizacji debat i wymiany poglądów na temat propozycji Komisji Europejskiej, angażując w proces ministerstwa, instytucje, organizacje i inne władze oraz mobilizując niejednokrotnie duży odsetek osób.

Wprowadzenie ECVET odnosi się do kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie przedakademickim oraz wszystkich sektorów.

W przeważającej większości przypadków ECVET został uznany w odpowiedziach respondentów jako inicjatywa innowacyjna, przydatna dla społeczeństwa. Ich zdaniem, ECVET powinien skutecznie przyczynić się do poprawy mobilności osób oraz potwierdzania i uznawania ich kwalifikacji. ECVET jest również postrzegany jako narzędzie współpracy pomiędzy osobami zaangażowanymi w kształcenie zawodowe nie tylko na poziomie europejskim, ale i na poziomie krajowym. W przypadku oceny i certyfikacji kwalifikacji wydaje się to łatwiejsze niż w innych krajach, bowiem polski system edukacyjny jest silnie scentralizowany. Nie ma podziałów regionalnych i co za tym idzie różnic w ocenie tych samych kwalifikacji w różnych regionach kraju.

W proces konsultacji MEN zaangażowano wszystkie zainteresowane podmioty w szczególności środowisko gospodarcze i społeczne na poziomie krajowym, organizacje reprezentatywne dla partnerów społecznych, sieć szkolnictwa wyższego, organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, instytuty badawcze, eksperci VET.

Wnioski w zakresie udoskonalenia systemu ECVET uzyskane w procesie konsultacji, opierają się na obserwacjach, uwagach, zapytaniach i propozycjach, które powinny zostać wzięte pod uwagę w dalszym rozwoju systemu. Dotyczą one zwłaszcza:

- doprecyzowania i wykładni pojęć ("jednostki uczenia się", "walidacja", "organy właściwe", "120 punktów ECVET"),
- uszczegółowienia głównych założeń systemu (przedstawienia konkretnych zastosowań ECVET, z punktu widzenia osób uczących się i organizatorów kształcenia, ukazania możliwości wykorzystania ECVET w uznawaniu uczenia się pozaformalnego i nieformalnego),
- określenia roli punktów ECVET w systemie oraz sposobów przydzielania punktów jednostkom uczenia się),
- przedstawienia powiązań ECVET z ECTS oraz ECVET z EQF.

Po zakończeniu konsultacji społecznych, ekspertom opracowującym założenia systemu, przekazano następujące zalecenia:

- utworzenie wspólnego glosariusza pojęć i koncepcji, rozwój metodologii tworzenia jednostek uczenia się, ewaluacji, transferu, uznawania wyników uczenia się oraz przyznawania punktów ECVET,
- postulat rzeczowego i wystarczająco długiego pilotażowego wdrożenia systemu, ściśle pilotowanego na poziomie europejskim,
- konsekwentne nadzorowanie i towarzyszenie procesowi przygotowania do wdrożenia systemu, zwłaszcza w zakresie opracowania poradników, przygotowania typowych procedur i wzorcowych dokumentów.

Wskaźniki powodzenia wdrażania ECVET przewidują:

- wspieranie procesu uczenia się przez całe życie,
- zwiększenie przejrzystości i porównywalności kwalifikacji i kompetencji – poprzez wspólny sposób opisywania kwalifikacji oraz odniesienie do Europejskich Ram Kwalifikacji (*European Qualification Framework* – EQF) i powiązanie z suplementem EUROPASS,
- ułatwienie mobilności (edukacyjnej, zawodowej i geograficznej) – ECVET proponuje podejście, na podstawie którego wyniki uczenia się danej osoby uzyskane za granicą są uwzględniane przy potwierdzaniu kwalifikacji w kraju pochodzenia,

Ankieta przygotowana przez MEN do konsultacji zawierała następujące zagadnienia:

- Cel i uzasadnienie wprowadzenia systemu ECVET: czy dokument konsultacyjny prezentuje najważniejsze cele i funkcje systemu ECVET oraz rolę i zadania organów (instytucji) właściwych; co jest główną wartością dodaną systemu ECVET?
- Techniczne podstawy systemu ECVET: czy należy doprecyzować kwestie techniczne ułatwiające praktyczne wdrożenie ECVET (jeżeli tak, to jakie); czy należycie uwzględniono w propozycji następujące zagadnienia: ewaluacji, uznawania, potwierdzania, akumulacji i przenoszenia wyników uczenia się (formalnego, pozaformalnego i nieformalnego); czy trafna jest propozycja alokacji 120 punktów kredytowych do kwalifikacji i jednostek uczenia się uzyskanych w trakcie rocznego programu szkolenia.
- Wdrażanie ECVET: jakie warunki należy spełnić, by podejście na opisie kwalifikacji pod względem wyników uczenia się oraz wyrażaniu ich w postaci jednostek uczenia się skutecznie wpłynęło na zwiększenie przejrzystości kwalifikacji oraz podniesienie poziomu wzajemnego zaufania; które kryteria lub kombinacje kryteriów przypisywania punktów kredytowych należy wybrać i stosować dla potrzeb systemu ECVET; czy istnieją jakieś cechy systemu kwalifikacji w kraju, które ułatwią wdrażanie ECVET; w jaki sposób oraz wg jakich ram czasowych (dotyczących etapów rozpoczęcia, wprowadzenia, pilotażowego wdrożenia, szerokiego rozpowszechnienia) system ECVET mógłby być wdrożony w kraju.
- Instrumenty wspierania wdrażania i rozwoju ECVET: jakie środki należy podjąć na poziomie europejskim, krajowym i sektorowym w celu ułatwiania wdrażania ECVET; jakie należy opracować dokumenty, podręczniki i wytyczne tak by ułatwić wdrażanie ECVET.
- Potencjał systemu ECVET w aspekcie zwiększania mobilności: w jakim zakresie oraz w jaki sposób ECVET może przyczynić się do tworzenia krajowych i ponadnarodowych partnerstw oraz rozwijania współpracy; w jakim zakresie oraz w jaki sposób ECVET może przyczynić się do udoskonalenia wspólnotowych programów w zakresie mobilności oraz zwiększenia uczestnictwa w tych programach; w jakim zakresie oraz w jaki sposób ECVET i EUROPASS mogłyby się wzajemnie uzupełniać tak by zintensyfikować mobilność.

Obecnie ECVET nie ma zastosowania w Polsce, bowiem nie powstały żadne regulacje powołujące go do życia. Jednakże kwestia ECVET została poruszona w czasie realizacji projektu systemowego „Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji”. Eksperti próbowali wskazać potencjalne możliwości zastosowania systemów ECVET i ECTS w Polsce w odniesieniu do Krajowych Ram Kwalifikacji:

- przy założeniu, że ECVET byłby stosowany na wszystkich poziomach Ram Kwalifikacji, miałby on również zastosowanie w szkolnictwie wyższym, a tym samym efekty uczenia się byłyby wyrażane w ECTS i ECVET. Tym samym decydenci szkolnictwa wyższego stanęliby przed pytaniem dotyczącym zasadności zastosowania dwóch systemów. Podstawowym problemem

byłoby w tym przypadku określenie, którym efektem uczenia się należy przypisywać punkty ECTS, a którym ECVET. Nie znaleziono odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób należałoby odnieść ECVET do ECTS, jak poradzić sobie z porównywalnością, jeśli punkty ECTS stanowią miarę bezwzględną odzwierciedlającą nakład pracy uczącego się, a punkty ECVET stanowią miarę względną, ponieważ wyrażają znaczenie danych efektów uczenia się w kontekście konkretnej kwalifikacji (oznacza to, że te same efekty uczenia się w kontekście innej kwalifikacji mogą mieć inną wartość punktową). Kwestią nierozstrzygniętą było również, kto miałby przyznawać punkty ECVET. Czy wobec braku programów nauczania na poziomie centralnym powinny przyznawać je szkoły, czy też zostałyby one ogólnie ustalone w nowej podstawie programowej kształcenia w zawodach;

- w odniesieniu do efektów uczenia się na poziomach 1-8 zgłoszono propozycję, aby punkty ECVET byłyby przypisywane efektom uczenia się o charakterze zawodowym, a punkty ECTS (lub systemu zbliżonego do ECTS) efektom o charakterze ogólnym. Jeśli dana kwalifikacja ma charakter zawodowy, to odpowiadałaby jej odpowiednia liczba punktów ECVET. Takie podejście umożliwiłoby wyeliminowanie określania objętości kwalifikacji za pomocą czasu, lat kształcenia formalnego. Wymagałoby to jednak przyjęcia fundamentalnej zasady komplementarności punktów ECTS i ECVET – za dane efekty uczenia się można byłoby przyznać ECTS lub ECVET. Inną propozycją było przypisanie wszystkim efektom uczenia się punktów ECTS z indeksem poziomu, natomiast tym o charakterze zawodowym dodatkowo punktów ECVET. Wtedy objętość kwalifikacji byłaby określana za pomocą ECTS, a jej charakter – zawodowy lub ogólny, byłby odzwierciedlony liczbą punktów ECVET;
- istnieje również możliwość zastosowania systemu ECVET bez odniesienia do punktów na zasadzie zatwierdzania samych osiągnięć (efektów uczenia się) wyrażonych w jednostkach uczenia się. Nie ma w takiej sytuacji problemu z przeliczaniem punktów. Tego typu rozwiązanie wymagałoby jednak uprzedniego opracowania i wdrożenia rejestru kwalifikacji zawodowych na poziomie krajowym, tak jak to miało miejsce we Francji.

3.2. Promowanie mobilności przestrzennej uczących się / praktykantów / aplikantów oraz nauczycieli / instruktorów w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego

Postęp polityczny od 2002 roku

Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013 przewiduje przygotowanie do mobilności w międzynarodowej przestrzeni edukacyjnej i na międzynarodowym rynku pracy poprzez:

- otwarcie polskiego systemu edukacji na uczniów, studentów, nauczycieli i wykładowców zagranicznych, w tym przygotowanie programów kształcenia w językach obcych oraz stworzenia zaplecza socjalno-bytowego;
- programy wymiany uczniów, studentów i uczestników kształcenia ustawicznego;
- zagraniczne staże i praktyki nauczycieli oraz nauczycieli akademickich;
- rozwijanie systemu międzynarodowego uznawania kwalifikacji zawodowych, okresów studiów, świadectw oraz dyplomów.

Mobilność w ramach systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce jest promowana głównie przez EUROPASS Mobilność, program Comenius, wizyty studyjne oraz program Erasmus. Działania wspierane w ramach Mobilność geograficzna obejmuje między innymi:

- wymianę uczniów i kadry;
- mobilność w szkołach dla uczniów oraz staże w szkołach lub przedsiębiorstwach dla kadry nauczycielskiej;
- uczestnictwo w szkoleniach dla nauczycieli i pozostałej kadry nauczycielskiej;
- wizyty studyjne i przygotowawcze w ramach działań związanych z mobilnością, partnerstwem, projektami lub sieciami (również seminaria kontaktowe);
- praktyki dla nauczycieli i przyszłych nauczycieli.

W 2006 roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej było koordynatorem działań podejmowanych przez administrację centralną w Polsce w ramach Europejskiego Roku Mobilności Pracowników (ERMP). We współpracy z Ministerstwem Edukacji Narodowej oraz Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego i Urzędem ds. Repatriacji i Cudzoziemców został przygotowany program

działań w ramach Roku Mobilności w Polsce. Obejmował on między innymi organizację konferencji międzynarodowej poświęconej ocenie rozwiązań przejściowych w dostępie do rynku pracy w pierwszym okresie ich funkcjonowania, a także przedsięwzięcia służące podnoszeniu świadomości korzyści i kosztów związanych z mobilnością geograficzną i zawodową, takie jak kampanie informacyjne i konkursy oraz promocję wolontariatu wśród młodzieży. Ponadto organizowane były we wrześniu 2006 europejskie targi pracy, które odbywały się równoległe z targami w kilkudziesięciu miastach UE.

Przykłady działań politycznych

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2010

W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2010 w projekcie 1.42 - *Działania ukierunkowane na osoby migrujące z i do Polski, w zakresie szkoleń, doradztwa, kampanii informacyjno-promocyjnej (okres realizacji: I kw. 2008 - IV kw. 2010)* założone zostały następujące cele: utworzenie profesjonalnego narzędzia informacji – platformy komunikacji, poprzez modyfikację portalu internetowego; upowszechnianie informacji na temat powrotu do Polski, w tym o warunkach życia i pracy w kraju; stworzenie wiarygodnego źródła informacji dla emigrantów oraz promowanie wizerunku Polski, jako atrakcyjnego miejsca pracy i życia. Specyfika zmian zachodzących w ostatnich latach na krajowym rynku pracy, powiązana z dynamiką przemian społeczno-demograficznych miała wyraźny wpływ na migracje zarobkowe Polaków. Problemem dla Polaków, którzy wyemigrowali w celach zarobkowych i myślą o powrocie jest utrudniony dostęp do informacji niezbędnych do podjęcia racjonalnych decyzji o powrocie. Dotychczas mogli oni korzystać z wielu źródeł informacji rozproszonych, niepełnych i często nieaktualnych, a więc mało użytecznych. W związku z powyższym konieczne było podjęcie działań mających na celu skupienie i upowszechnianie rzetelnych informacji nt. warunków życia i pracy w naszym kraju, możliwości uzyskania zatrudnienia, obowiązujących przepisów prawnych, itp. Głównym celem projektu jest optymalizacja informacji o możliwościach życia i pracy w Polsce oraz stworzenie efektywnego kanału informacyjnego dla Polaków, którzy wyjechali na emigrację zarobkową. Wśród rezultatów projektu znajdują się: portal internetowy www.powroty.gov.pl, zawierający informacje dla osób planujących powrót oraz promujący atrakcyjny wizerunek polskiego rynku pracy, broszury (materiały dla reemigrantów); stworzenie systemu pozyskiwania i weryfikacji informacji niezbędnych emigrantom w celu podjęcia racjonalnych decyzji o powrocie; upowszechnienie informacji o możliwościach życia i pracy w Polsce; lepszy dostęp do pełnej, rzetelnej informacji dla odbiorców strony internetowej oraz zwiększenie zainteresowania zagadnieniem migracji wśród odbiorców strony internetowej. Dotychczas przeprowadzono modyfikację istniejącego portalu www.powroty.gov.pl oraz upubliczniono jego nową odsłonę, wydrukowano publikację pt.: „Powrotnik. Nawigacja dla powracających” oraz przeprowadzono kampanie informacyjno - promocyjne w polskiej prasie społeczno – ekonomicznej oraz w prasie polonijnej wydawanej w Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz w serwisach internetowych.

Wymiany i staże w ramach programu Socrates - Erasmus

W przypadku studentów wzrost międzynarodowej mobilności studenckiej widoczny jest w ramach programu Socrates-Erasmus, zarówno w zakresie liczby uczelni uczestniczących w programie, jak również liczby studentów. Wzrost osiągnięto nie tylko z powodu dużego zainteresowania studentów możliwościami odbycia części studiów w uczelni partnerskiej za granicą, ale także dzięki lepszemu zrozumieniu mechanizmów uznawalności wykształcenia i ulepszonej jakości usług oferowanych studentom wyjeżdżającym i przyjeżdżającym. Jest to także rezultat decyzji podejmowanych przez polskie uczelnie, doceniające wagę umiędzynarodowienia procesu nauczania i rolę, którą w procesie internacjonalizacji pełni mobilność studentów i nauczycieli akademickich. Szczególną uwagę przywiązywano do przedsięwzięć wpływających na zwiększenie liczby studentów przyjeżdżających: zorganizowanie nowych kursów w powszechnie używanych językach Unii Europejskiej (głównie w języku angielskim), usprawnienie Biur Współpracy Międzynarodowej w celu zapewnienia lepszej jakości usług studentom zagranicznym. Brak równowagi w wymianie międzynarodowej jest jednak wciąż znaczący, pomimo stopniowej poprawy z roku na rok.

Program Erasmus działa od 1998r. W roku 2007/2008 Kartę Uczelni Erasmusa, która uprawnia do udziału w programie posiadało 256 polskich uczelni. Do roku 2008 z wyjazdów stypendialnych programu skorzystało w kraju ponad 67 tys. studentów, a na polskie uczelnie przyjechało ponad 18 tys. zagranicznych stypendystów. Odbyło się ponad 11 tys. wyjazdów polskich nauczycieli akademickich w celu prowadzenia zajęć w goszczących uczelniach. W roku akademickim 2007/08 w programie wzięło udział 256 polskich uczelni.

Szkolenia i doskonalenie nauczycieli w ramach programu Comenius i Grundtvig

Celem programu Comenius jest promowanie mobilności nauczycieli, pozostałej kadry nauczycielskiej i uczniów, w tym:

- wymiana uczniów i kadry;
- mobilność w szkołach dla uczniów oraz staże w szkołach lub przedsiębiorstwach dla kadry nauczycielskiej;
- uczestnictwo w szkoleniach dla nauczycieli i pozostałej kadry nauczycielskiej;
- wizyty studyjne i przygotowawcze w ramach działań związanych z mobilnością, partnerstwem, projektami lub sieciami (również seminaria kontaktowe);
- praktyki dla nauczycieli i przyszłych nauczycieli.

Z kursów doskonalenia zawodowego w latach 2002-2006 skorzystały 2096 osoby. Wskaźniki sukcesu ilustruje Tabela 1, w której pokazano progres w ilości realizowanych projektów w latach 2002-2006. Tylko w 2009 roku zostało zaakceptowanych 96 wniosków. Dominującymi grupami zawodowymi wśród beneficjentów jest kadra nauczycielska szkół ponadgimnazjalnych, nauczyciele gimnazjów i nauczyciele szkół podstawowych. Beneficjenci wybierali kursy z katalogu Comeniusa publikowanego na stronach internetowych Komisji Europejskiej oraz z wolnego rynku. Kursy z wolnego rynku to przeważnie kursy metodyczno - językowe lub językowe dedykowane głównie dla nauczycieli nauczających bilingwalnie. Z dostępnych typów kursów najczęściej wybierane były kursy metodyczno – językowe i językowe.

Tabela. 1. Kursy doskonalenia zawodowego nauczycieli – ilość zaakceptowanych projektów wg województw dla porównania rok 2002 z rokiem 2006

Region w Polsce (województwo)	2002	2006
Dolnośląskie	21	60
Kujawsko-Pomorskie	20	20
Łódzkie	4	28
Lubelskie	9	31
Lubuskie	1	9
Małopolskie	9	43
Mazowieckie	45	95
Opolskie	27	16
Podkarpackie	14	28
Podlaskie	5	26
Pomorskie	19	36
Śląskie	51	115
Świętokrzyskie	3	26
Warmińsko-Mazurskie	13	29
Wielkopolskie	15	38
Zachodniopomorskie	12	18
RAZEM	268	619

Źródło: <http://www.socrates.org.pl/socrates2/index1.php?dzial=5&node=76&doc=1000225>

Program cieszy się dużym zainteresowaniem. Coraz większa liczba nauczycieli korzysta z możliwości wyjechania poza granice kraju oraz doskonalenie umiejętności zawodowych.

Kadra nauczycielska korzysta również z możliwości wyjazdu na szkolenia w ramach programu GRUNDTVIG „Wyjazdy szkoleniowe dla kadry edukacji dorosłych”. W latach 2007-2008 łącznie wyjechało za granicę 153 nauczycieli, z czego 115 kobiet i 38 mężczyzn. Dowodzi to feminizacji w zawodzie nauczyciela. Typ organizacji, z jakich wyjeżdżały zainteresowane osoby przedstawia Tabela 2:

Tabela.2. Wyjazdy szkoleniowe kadry edukacyjnej dorosłych ze względu na typ organizacji

Typ organizacji	2007	2008
Organizacja prowadząca działalność edukacyjną dla dorosłych	31	7
Uniwersytet lub instytucja szkolnictwa wyższego	7	4
Szkoła średnia ogólnokształcąca	0	2
Szkoła średnia zawodowa / techniczna	3	0
Stowarzyszenie społeczności lokalnej	11	1
Instytucja kultury	0	0
Zakład karny	1	1
Stowarzyszenie rodziców	0	0
Organizacja nie nastawiona na zysk / pozarządowa	5	27
Firma prywatna	9	14
Organizacja publiczna	4	9
Inne	5	12
Razem	76	77

Źródło: http://grundtvig.org.pl/s/p/artykuly/15/15/podsumowanie_LLPGRU_2007_08_31Dec09.pdf

Jeżeli chodzi o tematykę kursu, to była ona wskazywana przez wnioskodawcę.

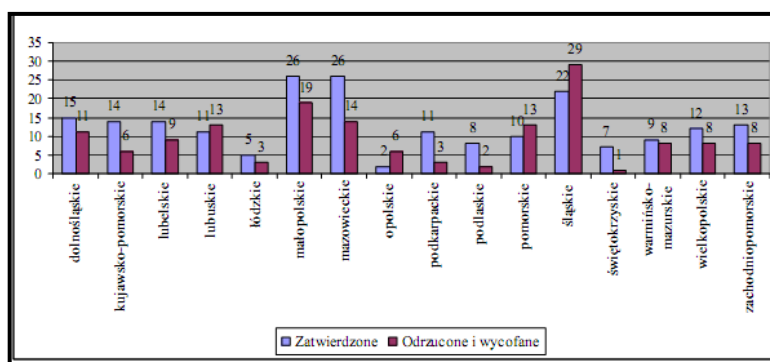
Tabela.3. Wyjazdy szkoleniowe dla kadry edukacyjnej dorosłych ze względu na tematykę kursu

Tematyka kursu	2007	2008
Sztuka i kultura	1	2
Doradztwo / poradnictwo	3	0
Technologie informacyjno – komunikacyjne	1	3
Zagadnienia międzykulturowe	5	9
Umiejętności nauczania języków	10	13
Zagadnienia dotyczące zarządzania	27	5
Metodologia / dydaktyka	13	4
Aktywne obywatelstwo	-	3
Specjalne potrzeby	-	5
Umiejętności podstawowe	-	2
Umiejętności podstawowe dorosłych	-	5
Uczenie się w rodzinie	-	3
Walka z rasizmem i ksenofobią	-	2
Zagadnienia płci / równość szans	-	6
Uczenie się międzypokoleniowe / uczenie się w starszym wieku / seniorzy	-	2
Edukacja drugiej szansy	-	2
Strategie finansowania edukacji dorosłych	-	3
Inne	15	9
Razem	75	77

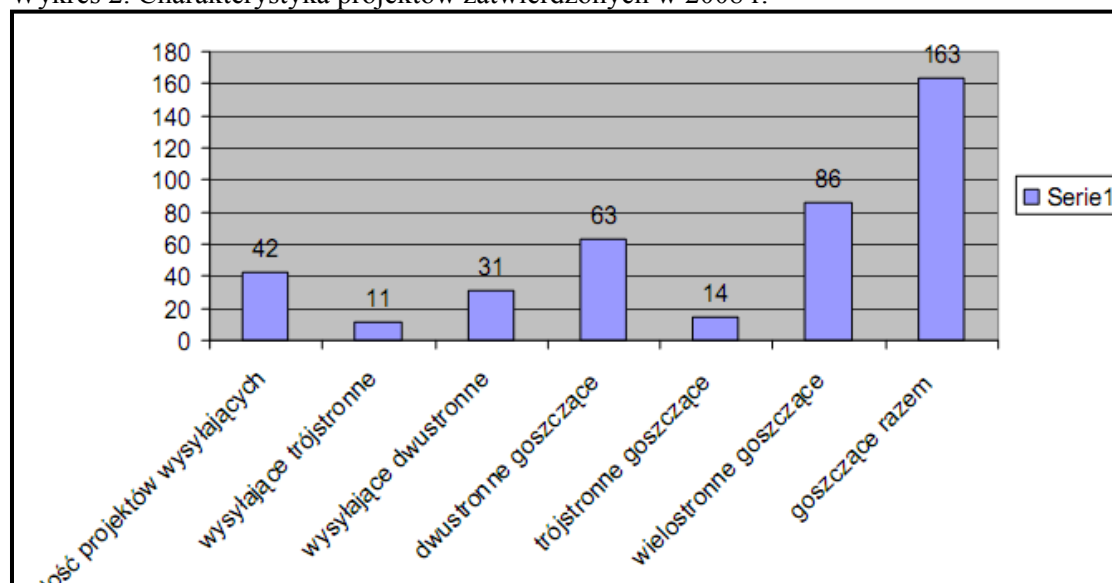
Program wymiany młodzieży „Młodzież w działaniu”

Akcja „Wymiana młodzieży” dofinansowuje dwustronne, trójstronne i wielostronne spotkania grup młodzieży z krajów uczestniczących w Programie "Młodzież w działaniu" - są to kraje Unii Europejskiej oraz Turcja, Norwegia, Islandia i Lichtenstein. Istnieje również możliwość organizowania wymian z udziałem grup z tzw. "Krajów Partnerskich", czyli takich, które nie uczestniczą w Programie "Młodzież w działaniu" (np. Ukraina, Białoruś, Rosja, kraje bałkańskie) - jest to możliwe przy wsparciu w ramach nowej Akcji - Młodzież w Świecie.

Wykres 1. Akcja Wymiana Młodzieży – projekty w 2008 r. z podziałem na województwa



Wykres 2. Charakterystyka projektów zatwierdzonych w 2008 r.



EUROPASS – Mobilność

Dokument ma charakter międzynarodowy i służy promowaniu mobilności przede wszystkim uczniów i nauczycieli. Dokument EUROPASS Mobilność przysługuje każdemu wyjeżdżającemu po 1 stycznia 2005 r. bez względu na wiek, poziom wykształcenia czy status zawodowy. Dotyczy to zarówno wyjazdów organizowanych w ramach inicjatyw wspólnotowych takich jak Leonardo da Vinci czy Socrates, jak również wyjazdów realizowanych w ramach innych inicjatyw, w tym dwustronnych umów pomiędzy organizacjami z różnych krajów Europy. Oznacza to, że zarówno szkoła czy inna instytucja posiadająca bilateralną umowę na szkolenie lub wymianę studentów czy pracowników (np. firma komercyjna wysyłająca pracowników do swojej filii, centrali czy siostrzanej organizacji w

innym kraju europejskim) mogą wystąpić do Krajowego Centrum Europass o dokumenty Europass-Mobilność dla uczestników tego szkolenia lub stażu.

Pracodawcy uznają EUROPASS – Mobilność za przydatny dokument, opisujący zagraniczne szkolenia i doświadczenia zawodowe. Ma on jednak przede wszystkim charakter wspierający, a nie obligatoryjny, a jego upowszechnianie nie jest opisane jakimiś planami zdobycia kolejnych osób na rynku pracy. Zakłada się stopniowe, organiczne spopularyzowanie dokumentów EUROPASS. Może się także zmieniać ich zasięg, na przykład suplement dotyczący kwalifikacji zawodowych będzie prawdopodobnie uwzględniał także kwalifikacje zawodowe nabyte w formule rzemieślniczej.

EUROPASS Mobilność staje się coraz bardziej popularny na polskim rynku pracy. Jednak istnieją przeszkody w stosowaniu EUROPASS Mobilność, przede wszystkim:

- słaba znajomość języka obcego osób chcących wyjechać za granicę i podjąć tam pracę;
- trudności w rozpoznawaniu kwalifikacji (zwłaszcza w odniesieniu do osób wysoko wykwalifikowanych, gdyż brak jest jeszcze Krajowych Ram Kwalifikacji, które stanowiłyby punkt odniesienia dla Europejskich Ram Kwalifikacji);
- trudności w dostępie do usług rynku pracy (niewystarczające przygotowanie służb zatrudnienia, niewystarczająca promocja doradztwa i poradnictwa zawodowego).

Tabela. 4. Liczba wydanych formularzy dokumentu EUROPASS Mobilność przez Krajowe Centrum EUROPASS w latach 2007-2009

	2007	2008	2009
Styczeń	-*	394	338
Luty	-*	285	228
Marzec	-*	286	292
Kwiecień	179	181	228
Maj	279	192	218
Czerwiec	224	164	214
Lipiec	196	145	132
Sierpień	160	115	132
Wrzesień	196	201	179
Październik	235	157	201
Listopad	245	159	184
Grudzień	181	183	187
Razem	1895	2462	2533

* brak danych

Źródło:

http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/4_Annual_activity_by_country_and_language/2009/Europass_Statistic_Reports_Year_Locale_2009_pl_PL.PDF

Z danych wynika, że z roku na rok liczba pobrań dokumentu EUROPASS Mobilność wzrasta. Oznacza to coraz większe zainteresowanie wyjazdami w ramach projektów mobilnościowych.

Temat 4. Zacieśnianie powiązań między kształceniem i szkoleniem zawodowym a rynkiem pracy

4.1. Rozpoznawanie i prognozowanie potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych

Zmiany w polityce dotyczące identyfikowania i prognozowania potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych

Polska nie ma bogatych tradycji w prognozowaniu wymagań kwalifikacyjnych dla potrzeb gospodarki i rynku pracy. Wynika to częściowo z powojennej sytuacji ustrojowej i gospodarczej państwa cechującej się centralnym sterowaniem i brakiem wolnego rynku. Po zmianie ustroju w 1989 r., prywatyzacji i liberalizacji gospodarki, dostrzeżono potrzebę dostarczenia społeczeństwu i instytucjom informacji o potrzebach kadrowych i kwalifikacyjnych.

Potrzeby rynku pracy postrzegane są w Polsce raczej przez pryzmat zawodów niż kwalifikacji zawodowych. Dlatego zdecydowana większość opracowanych prognoz wymienia zawody zgodnie z obowiązującą Klasyfikacją Zawodów i Specjalności prowadzoną przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, lub proponuje nazwy dla nowych zawodów, przed którymi otwiera się przyszłość. Nie oznacza to, że brakuje informacji o wymaganiach kwalifikacyjnych. Są one zawarte w tzw. opisach zawodów, które opracowuje się dla wszystkich zawodów zawartych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności oraz dla „zawodów przyszłości”. Opisy zawodów zawierają krótką charakterystykę wykonywanej pracy, listę zadań zawodowych oraz wykaz umiejętności. Nowelizacja Klasyfikacji Zawodów i Specjalności odbywa się co 2-3 lata. W wersji z roku 2007 wymieniono 1770 zawodów i specjalności, w przygotowywanej obecnie wersji na rok 2010 planuje się dodać około 600 nowych zawodów i specjalności występujących na polskim rynku pracy.

W Polsce do niedawna prognozowaniem zawodów i kwalifikacji zawodowych potrzebnych na rynku pracy zajmował się Międzyresortowy Zespół ds. Prognozowania Popytu na Pracę. Został on powołany w 1998 r. i wchodził w skład Rządowego Centrum Studiów Strategicznych, działającym przy Prezesie Rady Ministrów. Do jego najważniejszych zadań należało m.in. inicjowanie i opracowywanie ekspertyz, materiałów studyjnych i programów badawczych związanych z prognozowaniem sytuacji na rynku pracy, szczególnie w zakresie popytu na pracę według kryterium zawodów i kwalifikacji. W pracach Zespołu brali udział przedstawiciele nauki, resortów, centralnych urzędów i instytucji. Międzyresortowy Zespół ds. Prognozowania Popytu na Pracę opracował między innymi listę „stu zawodów przyszłości” z perspektywą do roku 2010. W 2006 roku zlikwidowane zostało Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, a jego zadania i kompetencje przekazane Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Przeszedł również istnieć wspomniany Zespół.

W dokumencie „Plan Informatyzacji Państwa na lata 2007-2010” zawarto ważny, z punktu widzenia budowania więzi między rynkiem pracy i edukacją zawodową, postulat opracowania **Systemu Prognozowania Podaży i Popytu na Pracę (SPPP)**.¹⁹ Projekt stanowi kontynuację prac prowadzonych wcześniej w ramach rozwiązanego Rządowego Centrum Studiów Strategicznych przez Międzyresortowy Zespół ds. Prognozowania Popytu na Pracę. Prace nad SPPP nie wyszły jeszcze z fazy koncepcyjnej.

Podkreślić należy, że zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, analiza rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jest jednym z zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu. Do zadań samorządu terytorialnego należy także opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę, diagnozowanie potrzeb rynku pracy w zakresie kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych oraz poszukujących pracy, określanie i wdrażanie instrumentów służących dostosowaniu kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

Metody wczesnego rozpoznawania i prognozowania potrzeb i niedopasowań w zakresie umiejętności zawodowych

Prognozowanie zawodów i kwalifikacji, konieczne do racjonalnego planowania sieci szkół zawodowych i kierunków kształcenia, wymaga posiadania **systemu gromadzenia informacji o aktualnym stanie rynku pracy**. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej prowadzi w tym zakresie stały monitoring ofert pracy oraz bezrobotnych według zawodów i specjalności, opierając się na danych zbieranych przez system Publicznych Służb Zatrudnienia. Obecnie w Publicznych Służbach

¹⁹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 marca 2007 r. w sprawie Planu Informatyzacji Państwa na lata 2007-2010 (Dz. U. Nr 61, poz. 415 z dnia 6 kwietnia 2007 r.).

Zatrudnienia funkcjonuje **monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych**. Ponadto w 2008 r. zakończono wdrażanie **Krajowego Systemu Monitoringu Rynku Pracy (KSMRP)**, nazwanego także „**hurtownią danych**”, wraz z programem komputerowym umożliwiającym ich gromadzenie. W ramach projektu wytworzono oprogramowanie Centralnej Bazy Ofert Pracy, Podsystemu Wymiany Danych oraz Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia. Centralna Baza Ofert Pracy (CBOP) posiada mechanizmy automatycznego dopasowywania ofert pracy do CV osób poszukujących pracy. System gromadzi dane z 354 powiatowych i 16 wojewódzkich urzędów pracy i przesyła je przez łącze internetowe do hurtowni danych KSMRP oraz do (CBOP). Do transportu informacji służy Podsystem Wymiany Danych, którego centralny węzeł jest zainstalowany po stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zaś węzły lokalne po stronie urzędów pracy. Dedykowany portal umożliwia przeszukiwanie bazy ofert pracy w Polsce, a także za granicą, ponieważ CBOP została podłączona do europejskiego systemu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy EURES. Portal umożliwia także wprowadzanie własnych ofert pracy i życiorysów, które zostają dołączone do CBOP.

Statystyka publiczna nie prowadzi na razie kompleksowych badań poświęconych aktywności edukacyjnej społeczeństwa, co bardzo utrudnia ocenę stanu kształcenia ustawicznego. Badanie zatytułowane „Kształcenie ustawiczne w 2003 r.”, które GUS opublikował w 2004 r. oparte zostało na metodologii Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) i nie dostarcza danych potrzebnych do prognozowania umiejętności zawodowych. Wobec braku systemowych rozwiązań w kwestii rozpoznawania i prognozowania umiejętności zawodowych, realizatorzy niektórych projektów podejmują okazjonalnie jednostkowe wysiłki, aby rozpoznać trendy w wymaganiach kwalifikacyjnych. Badania te z reguły mają wymiar lokalny lub regionalny (poziom powiatu i województwa).²⁰

Mocne i słabe strony zmian

Obecny system informacji o potrzebach rynku pracy charakteryzuje się dużą obfitością danych: o bezrobociu, o pracujących oraz o wynagrodzeniach – zbieranych przez urzędy pracy podległe Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej i przez urzędy statystyczne (z danych przedsiębiorstw), jak i pochodzących z zasobów Ministerstwa Finansów, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Zaletą tego systemu jest: niezależność źródeł informacji – co daje możliwość uwiarygodnienia danych, systematyczność ich pozyskiwania, przejrzystość zbierania i przetwarzania oraz ujednoliconą terminologią i definicjami. System informatyczny PULS funkcjonujący w Powiatowych Urzędach Pracy daje dodatkowo możliwość zbierania szczegółowych danych indywidualnych o bezrobotnych i poszukujących pracy.

Nie jest to jednak system nastawiony na prognozowanie umiejętności zawodowych, lecz jedynie na bieżące diagnozowanie zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach. Do wad systemu należy także zaliczyć fakt, że zbyt mało danych o rynku pracy dotyczy bezpośrednio kwalifikacji i towarzyszących im umiejętności zawodowych. Za mało jest informacji o mobilności pracowników (geograficznej i zawodowej). Brakuje możliwości efektywnego analizowania zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach oraz na lokalnych rynkach pracy. Brakuje danych o kwalifikacjach i wykształceniu osób pracujących w rolnictwie. Prawie nic nie wiadomo o samozatrudnionych poza rolnictwem. Nie ma koordynacji danych edukacyjnych z danymi o rynku pracy, co ogranicza prognozowanie po stronie podaźowej i popytowej rynku pracy. Całemu systemowi zbierania danych o rynku pracy brakuje koordynacji.

Przykład 1. Narodowy Program Foresight Polska 2020

Pierwsze próby prognozowania rozwoju kraju podjęte zostały w 2004 r. przez Ministra Nauki i Informatyzacji badaniem pilotażowym „Zdrowie i Życie”. W 2006 r. decyzją Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego rozpoczął się Narodowy Program Foresight Polska 2020. Wśród celów Programu znalazły się:

²⁰ Np.: Analiza regionalnego rynku pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, 2009.

- określenie wizji rozwojowej Polski do 2020 r.;
- zbliżenie zasad polskiej polityki naukowej do wymogów UE;
- kształtowanie polityki naukowej i innowacyjnej w kierunku Gospodarki Opartej na Wiedzy.

Jako metody badawcze przyjęto: analizę Delphi, analizę PEST (analiza czynników politycznych, ekonomicznych, społecznych i technologicznych) oraz krzyżową analizę wpływów. Rezultatem pracy kilku tysięcy ekspertów były scenariusze rozwoju w wyodrębnionych „polach badawczych”, które stały się podstawą przygotowania „Scenariuszy rozwoju Polski w perspektywie roku 2020”.

Zdaniem ekspertów największy pozytywny wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy będą miały następujące czynniki:²¹

- wzrośnie jakość kapitału intelektualnego w Polsce i poziom innowacyjności z powodu zmiany systemu edukacji;
- możliwości oraz potrzeba aktywnego uczestnictwa jednostek w społeczeństwie, w tym na rynku pracy, wzrosną dzięki zwiększeniu dostępności usług edukacyjnych o wysokiej jakości, dostosowanych do różnych faz życia ludzkiego oraz zróżnicowanych potrzeb i poziomu wiedzy/umiejętności;
- luka technologiczna Polski zmniejszy się dzięki wzmocnieniu edukacji w zakresie nauk przyrodniczo-technicznych i większej internacjonalizacji nauki polskiej.

Chociaż w podanym przykładzie kwestie rozpoznawania i prognozowania umiejętności ściśle zawodowych nie zostały wyróżnione, to jednak Narodowy Program Foresight Polska 2020 jest obecnie jedynym programem ogólnopolskim podejmującym kwestie między innymi prognozowania rozwoju kapitału intelektualnego. Akcentowanie kapitału ludzkiego ma prawdopodobnie związek z powszechnym w Polsce przekonaniem, że o sukcesie na rynku pracy decydują tzw. kompetencje kluczowe, czyli natury ogólnej, możliwe do elastycznego wykorzystywania w wielu sektorach działalności zawodowej. Ogólny charakter Narodowego Programu Foresight Polska 2020 i pisanych w nim scenariuszy rozwoju sprzyjał takiemu uogólnieniu, niekorzystnemu jednak z punktu widzenia celów kształcenia i szkolenia zawodowego.

4.2. Włączenie potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych poszukiwanych na rynku pracy do kształcenia i szkolenia zawodowego

Elementy polityki mającej na celu włączenie wyników rozpoznawania i prognozowania umiejętności zawodowych do systemu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz poradnictwa zawodowego

Uwzględnienie wymagań kwalifikacyjnych rynku pracy i pracodawców w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego odbywa się w Polsce tradycyjnie poprzez udział przedstawicieli pracodawców w przygotowywaniu dokumentacji programowych dla szkół zawodowych (podstawy programowe, programy nauczania oraz standardy wymagań egzaminacyjnych), a ostatnio także w ramach opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych. Dużo zmienić w tym zakresie może opracowanie w najbliższych latach Krajowego Systemu Kwalifikacji.

Utworzenie **Krajowego Systemu Kwalifikacji**, zostało przewidziane w „Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki 2007-2013”. Krajowy System Kwalifikacji został tam zdefiniowany jako ponadsektorowy i kompleksowy zespół rozwiązań i mechanizmów prawnych, instytucjonalnych, proceduralnych i programowych wspierających i ułatwiających nabywanie, przenoszenie, porównywanie, uznawanie, poświadczanie i certyfikowanie kwalifikacji ogólnych i zawodowych

²¹ Wyniki Narodowego Programu Foresight Polska 2020. Warszawa 2009, <http://www.foresight.polska2020.pl>

zarówno na poziomie krajowym jak i europejskim. Niestety, w istniejących dokumentach nie ma na razie odniesienia do potrzeby włączenia w Krajowy System Kwalifikacji elementów prognozowania kwalifikacji i kompetencji zawodowych, co powinno zostać skorygowane. Ustanowieniu Krajowego Systemu Kwalifikacji towarzyszyć będzie określenie **Krajowych Ram Kwalifikacji** powiązanych z **Europejskimi Ramami Kwalifikacji**. Polska rozpoczęła pracę nad Krajowymi Ramami Kwalifikacji w 2008 roku w ramach realizowanego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej projektu systemowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki zatytułowanego „Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji”. W efekcie w 2009 roku zaproponowany został wstępny projekt Polskich Ram Kwalifikacji, który będzie rozwijany i konsultowany w następnym etapie prac, zaplanowanym na lata 2010-2011. Elementy diagnozy, lecz nie prognozowania umiejętności, zawarto w programie badania bilansu kwalifikacji i kompetencji.²² Chociaż opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji ma służyć weryfikacji teoretycznego modelu Polskiej Ramy Kwalifikacji, to ewentualne dodanie elementów prognozy mogłoby ukazać potencjalny kierunek ewolucji wstępnie zarysowanego modelu Polskiej Ramy Kwalifikacji i całego systemu edukacji w Polsce.

Pewne elementy uwzględniania potrzeb rynku pracy w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego można dostrzec w założeniach i organizacji zewnętrznych egzaminów zawodowych. Podstawą do przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe są **standardy wymagań egzaminacyjnych**. Propozycje standardów opracowuje Centralna Komisja Egzaminacyjna we współpracy w szczególności z zainteresowanymi ministrami, szkołami wyższymi, jednostkami badawczo-rozwojowymi, organizacjami pracodawców i pracobiorców. Podobnie przy projektowaniu podstaw programowych kształcenia w zawodzie, Ministerstwo Edukacji Narodowej wymaga włączenia do zespołów autorskich przedstawicieli świata pracy. Współpraca z organizacjami pracodawców i pracobiorców powoduje, że formalny system edukacji zawodowej szybciej reaguje na zmiany w technice i technologii stosowanej na współczesnych stanowiskach pracy. Dodanie elementu prognozowania umiejętności zawodowych spowodowałoby jeszcze korzystniejsze skrócenie dystansu między edukacją a pracą.

W systemowym projekcie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, realizowanym przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej pod nazwą „Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego”, zaplanowanym do realizacji w latach 2008-2013, istnieje zadanie związane z rozpoznawaniem i włączaniem do treści kształcenia nowych umiejętności zawodowych: „Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów szkół zawodowych”. W 2009 roku przeprowadzono kwerendę badań z tego zakresu i określono założenia badań docelowych.²³

Duże nadzieje wiąże się z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych do programowania edukacji zawodowej i standaryzowania zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Nastąpiłoby wtedy bezpośrednie sprzężenie wymagań kwalifikacyjnych stanowisk pracy w przedsiębiorstwach z systemem kształcenia i szkolenia zawodowego. W przyszłości zarówno podstawy programowe kształcenia w zawodzie jak i standardy wymagań egzaminacyjnych powinny być opracowywane w oparciu o **krajowe standardy kwalifikacji zawodowych**. W latach 1998 – 2007, w ramach programu Unii Europejskiej PHARE oraz środków Europejskiego Funduszu Społecznego danych w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich, opracowano łącznie 253 standardy kwalifikacji zawodowych. Wszystkie są udostępnione w internetowej bazie danych administrowanej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (www.standardyiskolenia.praca.gov.pl).

Mocne i słabe strony podejmowanych działań

²² Sitek M., Sztandar-Sztanderska U., Woźniak I.: Założenia badań empirycznych służących analizie systemu kwalifikacji w Polsce. [W:] Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji., pod red. E. Chmieleckiej, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2009.

²³ Sienkiewicz Ł., Gruza M.: Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego. GHK Consulting Ltd., Warszawa 2009.

Polska stara się wypełniać główne cele Strategii Lizbońskiej oraz Procesu Kopenhaskiego poprzez podejmowanie działań ukierunkowanych na przekształcenie scentralizowanego systemu edukacji zawodowej i szkoleń w system elastyczny, łączący sferę potrzeb rynku pracy z usługami edukacyjnymi. Kwestie prognozowania umiejętności zawodowych i włączania tych prognoz w do systemu kształcenia i szkolenia zawodowego traktowane są jednak marginalnie.

W raporcie Ministerstwa Gospodarki z wdrażania „Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej” akcentuje się sprawy reformy programowej i jakości kształcenia zawodowego, zagadnienia stworzenia ram prawnych i instytucjonalnych dla rozwoju kształcenia ustawicznego oraz opracowania dokumentów o charakterze strategicznym w zakresie edukacji informatycznej dzieci i młodzieży. Podkreśla się znaczenie prac nad przygotowaniem projektu „Strategii uczenia się przez całe życie” oraz propozycji modelu Krajowych Ram Kwalifikacji, który ma umożliwić dostosowanie krajowego systemu kwalifikacji do standardów UE zgodnie z założeniami Europejskich Ram Kwalifikacji. Brakuje jednak refleksji nad rolą prognozowania umiejętności zawodowych na potrzeby edukacji i szkoleń.²⁴

Liczba i rozległość prowadzonych projektów powoduje problemy z koordynacją zarówno w czasie jak i efektach. Zaradzić temu może planowane na 2010 rok zakończenie prac na „Strategią uczenia się przez całe życie” oraz konsolidacja zarządzania projektami przez powołanie ponadresortowego Komitetu Sterującego ds. wdrażania Strategii Lizbońskiej. Należy mieć nadzieję, że przyszły Komitet Sterujący dostrzeże brak oparcia realizowanych projektów w prognozach wymagań kwalifikacyjnych.

Przykład 1. Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych

Podstawą prawną opracowywania w Polsce krajowych standardów kwalifikacji zawodowych jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w której określono (art. 4), że do zadań ministra właściwego do spraw pracy należy m.in. koordynowanie opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności oraz prowadzenie baz danych o standardach kwalifikacji. W obecnym stanie prawnym standardy kwalifikacji zawodowych nie są obligatoryjnym dokumentem. Opracowane standardy funkcjonują na zasadzie dokumentu rekomendowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i mogą być wykorzystywane przez zainteresowane osoby i instytucje do różnych celów, np. przygotowania standardów wymagań egzaminacyjnych w kształceniu zawodowym, podstaw programowych kształcenia w zawodzie, programów kształcenia i doskonalenia zawodowego, dostosowania ofert pracy do kwalifikacji osób poszukujących pracy, oceny „luki kwalifikacyjnej” osób bezrobotnych i poszukujących pracy, opracowania programów staży i praktyk zawodowych w ramach przygotowania zawodowego.

W Polsce opracowywanie i rozwijanie kwalifikacji zawodowych w łączności z wymaganiami gospodarki i rynku pracy odbywa się przede wszystkim w ramach projektowania standardów kwalifikacji zawodowych. Podstawy metodologiczne projektowania standardów w Polsce i projekty pierwszych ośmiu standardów zostały wypracowane w latach 1998-99 w ramach projektu ETF „Building up the system of vocational qualification standards in Poland. Methodology of creating vocational qualification standards”, realizowanego przez działające w strukturze BKKK Fundacji „Fundusz Współpracy” Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego. Dalsze prace miały miejsce w latach 2002–2004 w projekcie PHARE 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego” nadzorowanym przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy i zakończyły się opracowaniem 40 standardów kwalifikacji zawodowych. W ramach kolejnego projektu PHARE 2002 „Doskonalenie umiejętności Publicznych Służb Zatrudnienia w dziedzinie wprowadzenia w życie Europejskiej Strategii Zatrudnienia i uczestnictwa w systemie EURES”, powadzonego przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy, opracowano 7 standardów dla zawodów i zakresów pracy występujących w urzędach pracy. W latach 2006-2007 realizowany był największy jak dotychczas projekt „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”, współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

²⁴ Ministerstwo Gospodarki: RAPORT 2009 z wdrażania Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Przyjęty przez Radę Ministrów 14 października 2009 r.

Projekt obejmował: określenie wymaganych przez pracodawców kwalifikacji do wykonywania zawodów/specjalności; opracowanie, na podstawie stwierdzonych wymagań, opisów 200 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (w konsultacji z organizacjami branżowymi i innymi zainteresowanymi instytucjami); upowszechnienie informacji o krajowych standardach kwalifikacji zawodowych oraz przeprowadzenie badania wykorzystania standardów przez różne grupy użytkowników.

Oczekuje się, że projekt stworzy podstawę do usprawnienia procesu podejmowania decyzji w obszarze polityki zatrudnienia i edukacji, zapewnienia wysokiej jakości szkoleń oferowanych w ramach edukacji ustawicznej, w szczególności w formach pozaszkolnych, zwiększenia mobilności zawodowej osób dorosłych poprzez zwiększenie przejrzystości kwalifikacji i elastyczne dostosowanie ich do zapotrzebowania rynku pracy.

Zbiór 253 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych udostępniany jest w internetowej bazie danych, na serwerze Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (adres bazy: <http://www.standardyiskolenia.praca.gov.pl>).

4.3. Angażowanie podmiotów rynku pracy w kształcenie i szkolenie zawodowe

Zmiany w polityce zmierzające do zwiększenia zaangażowania podmiotów rynku pracy w rozwijanie i zarządzanie systemem kształcenia i szkolenia zawodowego

W Polsce, z powodu panującego przez powojenne dziesięciolecie centralizmu politycznego i gospodarczego, brakuje tradycji partnerskiej współpracy przy realizacji polityk rynku pracy. Jednak to się zmienia. Przykładem budowania partnerskiej współpracy na rzecz rynku pracy jest coroczne opracowywanie **Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ)**.²⁵

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia stanowi element realizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015 oraz Strategicznego Planu Rządzenia, przy uwzględnieniu innych dokumentów, w tym Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej i Krajowego Programu "Zabezpieczenie Społeczne i Integracja Społeczna na lata 2008-2010".

W Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia jako podstawową zasadę działania przyjęto partnerstwo. Zasada ta z jednej strony polega na współdziałaniu resortów w przygotowaniu projektu KPDZ, z drugiej zaś na przeprowadzeniu konsultacji i zebraniu opinii o projekcie od partnerów społecznych w celu udoskonalenia projektu.

Nad projektami pracują zespoły o charakterze międzyresortowym. W skład wchodzi reprezentanci ministerstw i instytucji centralnych delegowani przez te instytucje. Zadaniem Zespołu jest zredagowanie wstępnego projektu KPDZ, sformułowanie kierunkowych propozycji w zakresie polityki rynku pracy oraz wybór zadań do realizacji. Ustalenia Zespołu podejmowane są w drodze consensusu. Następnie projekt KPDZ zostaje przyjęty przez kierownictwo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i przekazany do opinii Naczelnej Rady Zatrudnienia. Ponadto projekt zostaje przekazany do opinii partnerom społecznym: organizacjom związkowym, organizacjom pracodawców, włącznie z rzemiosłem oraz Polskiemu Stowarzyszeniu Osób Niepełnosprawnych. Projekt jest także konsultowany z wojewódzkimi urzędami pracy oraz Radą Forum Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy. W KPDZ dokonuje się diagnozy sytuacji wyjściowej i określa tzw. strategiczne ramy działania, których cechą jest stosowanie koncepcji *flexicurity*, czyli zintegrowanej strategii równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy, składającej się z czterech komponentów: elastycznych i przewidywalnych warunków umów (z perspektywy pracownika i pracodawcy), kompleksowych strategii uczenia się przez całe życie (zapewniających stałą zdolność pracowników, szczególnie osób z najsłabszych grup społecznych, do dostosowywania się i do bycia zatrudnionym), skutecznej aktywnej polityki rynku pracy oraz nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego. Polska podobnie jak inne kraje członkowskie UE zobowiązana jest do

²⁵ Aktualnie obowiązuje: Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

wdrażania koncepcji *flexicurity*. Wizytacja Misji Komisji Europejskiej ds. *flexicurity*, która miała miejsce 23 czerwca 2008 r., określiła wśród braków i niedostatecznych działań we wdrażaniu w Polsce koncepcji *flexicurity*, niedostateczną współpracę Rządu RP z partnerami społecznymi.

Dobrze układała się współpraca przedstawicieli organizacji pracodawców i pracobiorców przy opracowywaniu oraz zatwierdzaniu **Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych**. Główni beneficjenci projektów, w ramach których były opracowywane standardy kwalifikacji zawodowych, reprezentowali z jednej strony świat gospodarki i rynku pracy, a z drugiej świat edukacji: szkolnictwo zawodowe oraz podmioty pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego. W szczególności były to:

- stowarzyszenia zawodowe, ogólnopolskie organizacje pracodawców i ogólnopolskie organizacje związkowe,
- jednostki publicznych służb zatrudnienia: wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, w tym centra informacji i planowania kariery zawodowej,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje szkolnego i pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego: różne typy szkół wyższych, szkoły zawodowe, centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego, zakłady doskonalenia zawodowego i inne,
- ochotnicze Hufce Pracy
- inne jednostki organizacyjne: ministerstwa i inne urzędy centralne oraz ich agendy, a w szczególności Centralna i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, komisje odpowiedzialne za egzaminy w rzemiośle oraz instytucje odpowiadające za zawody regulowane.

Dalszy los standardów kwalifikacji zawodowych zależy od rozwoju współpracy partnerów społecznych z Rządem RP i odpowiedzialnymi ministerstwami. Partnerzy ci powinni współpracować z Centralną Komisją Egzaminacyjną, m.in. w zakresie opracowywania propozycji standardów wymagań egzaminacyjnych potwierdzających kwalifikacje zawodowe, z doradcami zawodowymi w urzędach pracy, z europejską siecią służb zatrudnienia EURES, z europejską siecią ośrodków informacji o systemach edukacji i uznawaniu świadectw, dyplomów i kwalifikacji zawodowych ENIC/NARIC. W chwili obecnej rozwój tej współpracy hamuje brak regulacji prawnych obligujących do stosowania standardów w różnych sferach pracy i edukacji. Dokumenty te są jedynie rekomendowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Zagadnienia relacji między wymaganiami rynku pracy a edukacją zawodową są również przedmiotem refleksji Naczelnej Rady Zatrudnienia oraz wojewódzkich i powiatowych rad zatrudnienia.²⁶ Przykładowo do kompetencji Powiatowych Rad Zatrudnienia należy składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w powiecie. Wojewódzkie Rady Zatrudnienia mogą składać wnioski i wydawać opinie w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie. Naczelna Rada Zatrudnienia opiniuje między innymi projekty ustaw dotyczących promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Rady zatrudnienia zostały utworzone blisko 20 lat temu jako instytucje opiniodawczo-doradcze dla organów zatrudnienia, jak również w celu rozwoju dialogu społecznego w Polsce. Z badań nad działalnością rad zatrudnienia²⁷ wynika, że w latach 2004-2008 składzie rad najliczniej były reprezentowane organizacje związkowe, organizacje pracodawców oraz społeczno-zawodowe organizacje rolników. Ponadto w radach powiatowych znalazła się duża reprezentacja jednostek samorządu terytorialnego, zaś w radach wojewódzkich istniał liczny udział organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy. W badaniach opinii przewodniczących rad zatrudnienia zaznaczył się jednak głos o braku realnego wpływu rad na politykę rynku pracy i dialog społeczny. Nie widziała tego wpływu ponad 1/3 reprezentantów rad powiatowych oraz około 1/4 przedstawicieli rad wojewódzkich. Ponad 1/4

²⁶ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 r. w sprawie rad zatrudnienia (Dz. U. z 2004 r. Nr 224, poz. 2281).

²⁷ Analiza działalności rad zatrudnienia i ich wpływ na kształtowanie polityki rynku pracy w okresie 2004-2008. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

wszystkich respondentów nie miała opinii na ten temat. Do przyczyn respondenci zaliczali brak wystarczających uprawnień ustawowych oraz fakt, że rekomendacje i opinie rad zatrudnienia nie mają mocy wiążącej.

Ministerstwo Edukacji Narodowej stara się inicjować tworzenie płaszczyzny współdziałania szkół zawodowych z organizacjami pracodawców i innymi partnerami społecznymi, przede wszystkim w celu poprawy jakości kształcenia praktycznego. Ministerstwo Edukacji Narodowej w 2004 r. zleciło Krajowemu Ośrodkowi Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej przeprowadzenie badania na temat stopnia realizacji porozumień z organizacjami pracodawców. Analiza wyników badania wskazuje, że realizacja podpisanych porozumień napotyka na trudności. Dla części szkół podpisane porozumienia pozostają bardziej pisemnymi deklaracjami pracodawców. Z punktu widzenia szkół szczególnie niepokojącym problemem jest brak kontroli pedagogicznej praktyk w przedsiębiorstwach. Szkoły wskazywały na brak prawnego uregulowania tej problematyki.²⁸

Mocne i słabe strony zmian

Dokumenty rządowe i opracowane strategie świadczą o docenianiu znaczenia prowadzenia kształcenia zawodowego, a w szczególności kształcenia praktycznego, w powiązaniu z pracodawcami. Brakuje jednak skutecznych instrumentów zachęcenia pracodawców do współpracy ze szkołami zawodowymi i ośrodkami zawodowej edukacji ustawicznej. Wpływ pracodawców na proces kształcenia zawodowego powinien być realny już na etapie planowania i organizacji, gdyż wtedy właśnie mają miejsce początki niedopasowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb miejsc pracy.

Wzmocnienie współpracy szkół ze środowiskiem pracy wymaga integracji systemu szkolnego i pozaszkolnego, aby umożliwić prowadzenie kształcenia praktycznego i praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach, przynajmniej w części przeznaczonych na ten cel godzin dydaktycznych. Nie rozwiązano do tej pory kwestii szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Brakuje środków motywacyjnych dla specjalistów ze środowiska pracy chcących pracować w szkołach i ośrodkach doskonalenia zawodowego, a także dla pragnących uczestniczyć w pisaniu programów nauczania i w egzaminach zawodowych.

Przykładem pozytywnym, lecz odosobnionym, jest mechanizm dofinansowania pracodawcom kosztów kształcenia zawodowego młodocianych pracowników. Dofinansowanie pochodzi z funduszu pracy na podstawie art. 70b ustawy o systemie oświaty i uzależnione jest od formy kształcenia i czasu jego trwania.

Przykład 1. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości była Instytucją Wdrażającą dla Działania 2.3 „**Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki**” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, które było instrumentem doskonalenia kadr przedsiębiorstw, inwestowania w wiedzę i umiejętności pracowników i menedżerów. Realizacja Działania wymagała ścisłej współpracy instytucji szkoleniowych z przedsiębiorstwami oraz przygotowania przez te instytucje oferty szkoleniowej, która spotkała się z zainteresowaniem ze strony przedsiębiorstw i ich pracowników. Instytucją Zarządzającą dla Działania było Ministerstwo Gospodarki. Działanie realizowane było na terenie całej Polski.

Celem Działania było doskonalenie kadr przedsiębiorstw oraz inwestowanie w wiedzę i umiejętności pracowników poprzez umożliwienie im dostępu do szerokiej oferty dofinansowanych usług szkoleniowych, staży oraz studiów podyplomowych. W ramach Działania dofinansowaniu podlegały koszty organizacji dla przedsiębiorców kursów, studiów podyplomowych i staży w jednostkach naukowych, w formie wsparcia finansowego przekazywanego wyłonionym w drodze konkursu instytucjom szkoleniowym.

W ramach Działania oferowane były następujące formy doskonalenia kadr przedsiębiorców:

- szkolenia zawodowe i pomoc doradcza dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw, mające na celu ogólne podwyższanie kwalifikacji oraz zdobywanie nowych kwalifikacji

²⁸ Kobyliński J., Podłowska J.: Realizacja porozumień na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego w roku szkolnym 2003/2004. Opublikowano na stronie: <http://www.koweziu.edu.pl/edukator/print.php?sid=48>.

związanych ze zmianami technologicznymi (zastosowanie IT, nowoczesne technologie, innowacje);

- szkolenia i pomoc doradcza dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w zakresie usprawnienia zarządzania zasobami ludzkimi, identyfikacji potrzeb w zakresie podwyższania kwalifikacji pracowników, poprawy organizacji pracy, zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz uelastycznienia form świadczenia pracy;
- studia podyplomowe dla pracowników przedsiębiorstw i kadry zarządzającej umożliwiające podwyższenie lub zdobycie nowych kwalifikacji;
- praktyczne szkolenia i staże dla pracowników przedsiębiorstw odbywane w instytucjach naukowo-badawczych;
- projekty ukierunkowane na podwyższanie umiejętności i kwalifikacji pracowników o niskim poziomie przygotowania do pracy (np. o niskich kwalifikacjach).

Oferowane w ramach Działania szkolenia wymagały niewielkiego wkładu finansowego ze strony przedsiębiorcy. Poziom dofinansowania zależał od wielkości firmy, rodzaju szkolenia, a także rodzaju pracowników delegowanych na szkolenie.

4.4. Promowanie kształcenia w miejscu pracy

Zmiany w polityce zmierzające do propagowania kształcenia w miejscu pracy oraz rozwoju partnerstwa między placówkami edukacyjnymi i światem pracy

W Polsce za rozwój zasobów ludzkich, w tym kształcenia i szkolenia w miejscu pracy, odpowiadają w szczególności dwa resorty: Ministerstwo Edukacji oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W tym procesie uczestniczy również Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), która wspiera w szczególności rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, mając także na uwadze ich potrzeby szkoleniowe. Problematyka kształcenia w miejscu pracy rozproszona jest, z powodu braku krajowej „Strategii uczenia się przez całe życie”, w wielu dokumentach rządowych. Między innymi w zakończonych: ~~wdrażanie~~ „Narodowej strategii wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w latach 2000-2006”, strategii społeczno-gospodarczej rządu „Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca” oraz „Narodowym planie rozwoju 2004-2006”, który był kompleksowym dokumentem określającym strategię społeczno-gospodarczą Polski w pierwszych latach członkostwa w Unii Europejskiej. Ponadto Rząd jest w trakcie realizacji „Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010” oraz „Strategii państwa dla młodzieży na lata 2003-2012”. Obecną perspektywę określają „Krajowy Program Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej” oraz „Strategia rozwoju edukacji na lata 2007-2013”. W przygotowaniu jest „Strategia uczenia się przez całe życie”. Konsekwencją założeń przyjętych w tych dokumentach są działania dotyczące trzech podstawowych dziedzin wsparcia: przedsiębiorstw, rozwoju infrastruktury oraz rozwoju zasobów ludzkich. Całość spina idea *flexicurity*, czyli dążenie do zrównoważonego rozwoju rynku pracy, z uwzględnieniem potrzeb społecznych i edukacyjnych społeczeństwa.

Podstawowym instrumentem realizacji ww. planów i strategii był realizowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) Sektorowy Program Operacyjny - Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO-RZL). Jego głównym celem była budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa, poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy. Między innymi realizowane były przy wsparciu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości projekty (np. Działanie 2.3 SPO-RZL „Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki”) mające służyć tworzeniu i promocji pojęcia „organizacja ucząca się”, które w praktyce gospodarczej i edukacyjnej w Polsce było sporadycznie stosowane. W Polsce za organizacje/przedsiębiorstwa uczące się uważa się te, które mają wdrożone systemy jakości oparte na normach ISO serii 9000, zasadach TQM i innych, prowadzą systematycznie doksztalcenie, doskonalenie i szkolenia zawodowe pracowników (w tym z wykorzystaniem Internetu), jak również mają wdrożone systemy zarządzania wiedzą i kompetencjami pracowników. Wymienione kryteria spełniają stosunkowo nieliczne organizacje, jednakże na dzień dzisiejszy nie są prowadzone statystyki w tym zakresie.

Obecnie, zgodnie z „Narodowymi Strategicznymi Ramami Odniesienia” (NSRO)²⁹, całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce na lata 2007–2013 została ujęta w ramach „Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki” (POKL), którego celem jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz wsparcie budowy struktur administracyjnych państwa. Na uwagę zasługuje Priorytet II „Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących” oraz Priorytet VIII POKL „Regionalne kadry gospodarki”. W ramach Priorytetu II udzielane jest wsparcie dla ponadregionalnych i ogólnopolskich projektów szkoleń (w tym studiów podyplomowych) i doradztwa dla pracowników i przedsiębiorców oraz partnerów społecznych działających na rzecz zwiększenia zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw. Projekty te są przewidziane dla firm, grup firm bądź ich oddziałów znajdujących się w wielu regionach kraju, których aplikowanie w ramach poszczególnych województw byłoby utrudnione. Przewidziano zwiększenie dostępności i dopasowania szkoleń do potrzeb przedsiębiorstw, także poprzez zastosowanie szkoleń e-learningowych i mieszanych (blended learning). Pracodawcy cenią bowiem szkolenia na odległość z uwagi na ich elastyczność, a zwłaszcza możliwość częściowego uczenia się w domu, bez nadmiernego odrywania pracownika od obowiązków w miejscu pracy. Szczególny nacisk położono na pracowników powyżej 50. roku życia. Komplementarne instrumenty są wdrażane w Priorytecie VIII, ponieważ dotyczą one pracowników przedsiębiorstw nie mających charakteru ponadregionalnego (czyli zlokalizowanych w jednym województwie).

Zgodnie z art. 94 **Kodeksu Pracy** pracodawca jest obowiązany między innymi ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników należy rozumieć kształcenie w szkołach dla dorosłych i szkołach wyższych oraz kształcenie, doksztalcanie, a także doskonalenie w formach pozaszkolnych – na podstawie skierowania pracodawcy lub bez takiego skierowania.

Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników w formach szkolnych i w formach pozaszkolnych określone zostały w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 roku. (Dz. U. Nr 103, poz. 472; zm. W 1996 r. Nr 24, poz. 110).

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego może odbywać się systemem dziennym, wieczorowym, zaocznym, samokształcenia kierowanego, eksternistycznym oraz systemem mieszanym. Pracodawca wydaje decyzję o skierowaniu na doksztalcanie lub doskonalenie zawodowe na podstawie stwierdzonych potrzeb zakładu pracy, biorąc pod uwagę przydatność kwalifikacji pracownika w działalności przedsiębiorstwa. Pracodawca zawiera z pracownikiem, podejmującym naukę w szkole na podstawie skierowania, umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Celem takiej umowy jest ustalenie indywidualnego zakresu ulg i świadczeń, które będą przysługiwać pracownikowi od pracodawcy w czasie całego okresu nauki na studiach w szkole wyższej oraz ustalenie zakresu zobowiązań pracownika skierowanego na naukę, w tym ustalenie okresu pracy do przepracowania w danym zakładzie pracy po ukończeniu nauki, a także warunki zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na naukę, gdy pracownik nie dotrzyma warunków umowy i rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem lub gdy zostanie zwolniony dyscyplinarnie.

Nie ma jednak w Polsce przepisów, które wymuszałyby stosowanie w przedsiębiorstwach rozwiązań takich, jak szkolenia w miejscu pracy, programy dotyczące rotacji stanowisk pracy czy plany szkoleniowe. Planowanie kariery zawodowej pracowników prowadzą nieliczne firmy, ale należy zauważyć, że świadomość pracodawców w tym zakresie sukcesywnie się poprawia. Dowodem tego są tzw. „staże pracy”.

Mocne i słabe strony zmian

²⁹ Dokument określa kierunki wsparcia ze środków finansowych dostępnych z budżetu UE w okresie 7 najbliższych lat w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności. NSRO jest instrumentem odniesienia dla przygotowania programów operacyjnych, uwzględniając jednocześnie zapisy Strategii Rozwoju Kraju na lata 2007-2015 (SRK) oraz Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008 (KPR)², odpowiadającego na wyzwania zawarte w Strategii Lizbońskiej.

Współczesny rynek pracy i pracodawcy reprezentujący kluczowe dla Polski sektory tego rynku oczekują, że system kształcenia zawodowego i szkoleń będzie kształcił elastycznych kandydatów do pracy, przyzwyczajonych do uczenia się przez całe życie, o szerokich zakresach umiejętności. Oczekiwania te wynikają ze słabości systemu edukacji zawodowej i szkoleń, który słabo jest powiązany z przedsiębiorstwami. Zastanowić się należy, czy aktualnie przygotowywana reforma programowa, zakładająca m.in. wzmocnienie kształcenia ogólnego w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, jest koncepcją słuszną. Czy ograniczenie liczby godzin na kształcenie zawodowe rzeczywiście leży w interesie pracodawców? Czy bycie pracownikiem elastycznym polega na kształtowaniu umiejętności ogólnych, czy raczej poszerzaniu profilu zawodowego? Dyskusja na ten temat dopiero w Polsce raczkuje. Słuszne natomiast jest założenie, że modernizacja kształcenia zawodowego oparta zostanie na zmianach organizacyjno-programowych zbliżających edukację zawodową i rynek pracy. Integracja kształcenia zawodowego i ogólnego, lecz nie kosztem kształcenia zawodowego, powinna spowodować lepsze przygotowanie uczniów do radzenia sobie w szybko zmieniającym się społeczeństwie i gospodarce. Nie można bowiem zapomnieć, że pracodawca potrzebuje także pracownika fachowo przygotowanego do obsługi istniejących technologii, maszyn i narzędzi. Stąd kładzenie nadmiernego nacisku na edukację ogólną kosztem edukacji ściśle zawodowej spowoduje zapewne brak na rynku absolwentów dysponujących konkretnymi umiejętnościami praktycznymi i przeniesienie kosztów szkolenia na pracodawców.

Wobec powyższej zależności, rozwój kształcenia i szkoleń w miejscu pracy jest niezbędnym elementem dobrze rozplanowanego systemu edukacji. W systemie tym występuje właściwy w swych proporcjach podział ról: państwo w szczególny sposób dba o jakość edukacji ogólnej, natomiast sfera pracy i gospodarki wspomaga państwo w przygotowaniu kandydatów do pracy zgodnie z bieżącymi wymaganiami i specyfiką współczesnych miejsc pracy.

Przykład 1. Staże pracy dla absolwentów

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przyjęta 20 kwietnia 2004 roku, przewiduje składanie przez zainteresowanych pracodawców wniosków na organizację **stażów pracy** dla osób bezrobotnych (głównie absolwenci). Oznacza to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych niezbędnych do podjęcia pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Na staż może być skierowana osoba bezrobotna do 25. roku życia oraz osoba, która w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie ukończyła 27. roku życia. Warunkiem skierowania bezrobotnego do odbycia stażu jest brak doświadczenia zawodowego w miejscu pracy. Proponowany okres stażu nie może być krótszy niż 3 miesiące i dłuższy niż 12 miesięcy. Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez np. starostę czy prezydenta miasta z pracodawcą, wg programu stażu, na podstawie złożonego wniosku określającego nazwę zawodu, zakres zadań, potwierdzenie kwalifikacji opiekuna osoby objętej programem. Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy do wykonywania zawodu przysługuje stypendium w wysokości 140 % kwoty zasiłku dla bezrobotnych, wypłacanego przez starostę.

Pracodawca, u którego bezrobotny odbywa staż lub przygotowanie zawodowe, zapoznaje bezrobotnego z programem stażu jego obowiązkami oraz uprawnieniami oraz szkoli bezrobotnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznaje go z obowiązującym regulaminem pracy. Bezrobotny skierowany do odbycia stażu lub przygotowania zawodowego przestrzega ustalonego przez pracodawcę rozkładu czasu pracy, sumiennie i starannie wykonuje zadania objęte programem stażu lub przygotowania zawodowego oraz stosuje się do poleceń pracodawcy i opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z prawem. Bezrobotny sporządza sprawozdanie z przebiegu stażu lub przygotowania zawodowego zawierające informacje o wykonywanych zadaniach oraz uzyskanych kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych. Opiekun bezrobotnego odbywającego staż udziela bezrobotnemu wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań oraz poświadcza własnym podpisem prawdziwość informacji zawartych w sprawozdaniu bezrobotnego.

Pracodawca, po zakończeniu stażu, wydaje opinię zawierającą informację o realizowanych zadaniach oraz kwalifikacjach i umiejętnościach zawodowych pozyskanych w okresie stażu. Starosta wydaje bezrobotnemu zaświadczenie o odbyciu stażu lub przygotowania zawodowego.

Temat 5. Równość, integracja społeczna oraz aktywne obywatelstwo

5.1. Równość w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Zmiany w polityce zmierzające do zwiększenia równości w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Polska posiada jeden z najlepszych w Europie wskaźników upowszechnienia kształcenia formalnego osób w wieku 6-24 lat, a jednocześnie jeden z najniższych wskaźników upowszechnienia edukacji do 5 roku życia i od 25 roku życia wzwyż, przy czym bardzo słabo upowszechnione są szkolenia zawodowe, zwłaszcza w obszarze MSP (małych i średnich przedsiębiorstw). Polskę należy do krajów Unii Europejskiej o najniższym poziomie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Według Eurostatu odsetek osób w wieku 25 – 64 lata, uczestniczących w szkoleniu, wyniósł w Polsce 4,3% w 2002 r., podczas gdy średnia dla krajów Unii Europejskiej wynosiła 8,4%. W aktywności edukacyjnej w bardzo nieznacznym stopniu biorą udział osoby defaworyzowane i znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, a więc osoby bezrobotne, z niskimi kwalifikacjami, osoby starsze, niepełnosprawne i z mniejszości narodowych.

Dlatego planuje się w najbliższych latach powołanie ponadsektorowej struktury zarządzania krajowym systemem kwalifikacji, którego głównym elementem będą Krajowe Ramy Kwalifikacji i system walidacji zapewniających równorzędność i wykorzystanie potencjału trzech obszarów uczenia się: formalnego, nieformalnego i pozaformalnego. Zmiany powinny wpłynąć także na zwiększenie szans grup defaworyzowanych w dostępie do edukacji zawodowej i szkoleń. Dąży się przy tym do zintegrowania kształcenia zawodowego i szkoleń prowadzonych w systemie oświaty, szkolnictwa wyższego, rynku pracy i organizacji pozarządowych.

Na rozwój polityki dostępu oraz uatrakcyjnienia kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce ma wpływ, zapoczątkowany w połowie lat 90. ubiegłego wieku, wzrost aspiracji edukacyjnych Polaków. W latach 2002-2009 ten trend nadal był odczuwalny. Jednak osoby starsze i gorzej wykształcone, chociaż rozumieją konieczność kształcenia dzieci, nadal w bardzo niewielkiej mierze są skłonne uczyć się same i podnosić własne kwalifikacje zawodowe. Informacje o niskim uczestnictwie Polaków w różnych formach kształcenia ustawicznego potwierdzają również dane Eurostatu, wskazujące, że w 2006 r. 4,7% dorosłych (w wieku 25-64 lata) uczestniczyło w szkoleniach wobec średniej 10,1% w UE-25.

W 2003 r. Rząd Rzeczypospolitej Polskiej przyjął do realizacji „Strategię rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010”. Dokument ten wyznaczył właściwy kierunek zmianom w polityce edukacyjnej państwa, ale jedynie z punktu widzenia podniesienia atrakcyjności i wzrostu udziału w kształceniu i szkoleniu zawodowym osób dorosłych. Zgodnie bowiem z definicją kształcenia ustawicznego zawartą w ustawie o systemie oświaty³⁰, kształcenie ustawiczne obejmuje te placówki i te formy kształcenia, które prowadzą kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także formy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny. Natomiast problemy początkowej edukacji zawodowej (IVET) oraz kształcenia zawodowego młodzieży (VET) nie zostały w Strategii uwzględnione. Ten niedostatek, niekorzystnie odbijający się na równości i integracji społecznej, zostanie uzupełniony w przygotowywanej obecnie „Strategii uczenia się przez całe życie”, zgodnie z założeniami Krajowego Programu Reform 2008-2011.

Zmiany w kształceniu i szkoleniu zawodowym będą w najbliższych latach wynikały z wdrażania realizacji założeń Strategii Lizbońskiej, a w szczególności Deklaracji Kopenhaskiej, które wyznaczają perspektywę przemian w szkolnictwie zawodowym, kształceniu dorosłych oraz kształceniu osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Najważniejsze kierunki działań modernizujących kształcenie zawodowe zawarto w dokumencie Ministerstwa Edukacji Narodowej „Co warto wiedzieć o kierunkach zmian w edukacji, aby skutecznie realizować projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego?”. Projektowane działania, w kontekście równości i integracji społecznej, przewidują między innymi:³¹

³⁰ Art. 3, pkt 17 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Dz.U. 1991 Nr 95 poz. 425 z późn. zm.

³¹ Co warto wiedzieć o kierunkach zmian w edukacji, aby skutecznie realizować projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego? Przewodnik. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010.

- zintegrowanie kształcenia ogólnego i zawodowego odpowiadającego indywidualnym potrzebom osób uczących się, umożliwiające wyposażenie uczniów w kompetencje kluczowe i rzetelne przygotowanie zawodowe;
- utworzenie przejrzystego systemu kwalifikacji oraz elastycznego systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, uwzględniającego różne konteksty uczenia się: formalny, pozaformalny i nieformalny;
- ujednoczenie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe bez względu na formę uczenia się – szkolną lub pozaszkolną;
- włączenie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w system kursów kwalifikacyjnych dla osób dorosłych, zwłaszcza w zakresie przekwalifikowania i wyposażania w umiejętności zawodowe, zgodne z potrzebami pracodawców.

Wśród przewidywanych rezultatów zmian zakłada się zagwarantowanie wszystkim uczącym się dostępu do wysokiej jakości edukacji oraz podniesienie jakości kształcenia. Grupą wyróżnioną w planowanych zmianach mają być uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Grupa ta obejmuje zarówno osoby z dysfunkcjami, zaniedbane społecznie, jak też uczniów wybitnie zdolnych.

Mocne i słabe strony zmian

System edukacji powinien przeciwdziałać nierównościom społecznym, w tym nierównemu dostępowi do kształcenia zawodowego i szkoleń. Przykładem, kiedy system tego nie robi i przyczynia się do utrwalenia nierówności społecznych jest dominacja liceów ogólnokształcących w przygotowywaniu uczniów do studiowania przekłada się na deprecjację szkół zawodowych przygotowujących do matury, czyli techników. Są one traktowane w Polsce jako szkoły „gorsze”. Jeszcze słabszą opinię w odbiorze społecznym mają zasadnicze szkoły zawodowe przygotowujące kadry kwalifikowane na poziomie robotniczym. Działania państwa zmierzające do zrównywania różnych dróg dochodzenia do kwalifikacji zawodowych mogą tę niekorzystną sytuację poprawić. Brakuje jednak działań zmierzających do odbudowy etosu zawodowego robotnika i technika. Obiecująco w tym kontekście brzmi tytuł projektu Ministerstwa Edukacji Narodowej „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, który będzie realizowany ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w latach 2010-2012. Wsparciem zostaną objęte obszary: organizacja kształcenia zawodowego, doskonalenie nauczycieli szkolnictwa zawodowego, współpraca szkół zawodowych z pracodawcami, promocja kształcenia zawodowego.

Zwiększenie aspiracji edukacyjnych oraz poszerzone obecnie możliwości uzyskania wykształcenia średniego i wyższego stwarzają szansę edukacyjną młodzieży z obszarów wiejskich, z małych miasteczek oraz z rejonów biedniejszych. Jednak nadal nie są to te same szanse, które ma młodzież z grup uprzywilejowanych społecznie i dużych miast. Upowszechnianie szkolnictwa średniego i wyższego ma też swoją ciemną stronę, sprzyja bowiem marginalizacji grup ulokowane najniżej, nisko wykształconych i biednych, powodując wzrost rozwarstwienia społeczeństwa.

Wśród czynników tworzących bariery w dostępie do kształcenia i szkolenia zawodowego wymienić należy rosnącą rolę świadectw i dyplomów, które warunkują wejście na ścieżkę edukacyjną. Stanowi to zagrożenie marginalizacją osób, które nie posiadają odpowiedniego dokumentu potwierdzającego wykształcenie i posiadane kwalifikacje. Dlatego pozytywnie należy odnotować wolę resortu edukacji upowszechnienia zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe i dopuszczenie do niego osób, które uczą się na innych drogach niż w systemie formalnym.

Poszerzenie się oferty edukacji wyższej na poziomie licencjata i magistra otworzyło możliwości kontynuowania nauki liczniejszej grupie młodzieży, ale jakość edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym oraz innego typu bariery (odległość, koszt edukacji, jakość kształcenia) uniemożliwiają w dużej grupie młodzieży korzystanie z oferty najlepszych uczelni. Występuje problem poprawy jakości szkolnictwa zawodowego rzutującego na dostęp do rynku pracy osób, które nie podejmują dalszego kształcenia i na możliwość sprostania rosnącym wymaganiom

miejsc pracy. Problem jakości kształcenia i szkolenia zawodowego nie jest na razie w polityce edukacyjnej dostatecznie akcentowany.

Przykład 1. Projekt Programu Leonardo da Vinci „PROCONSTR – Doskonalenie szkolenia zawodowego w sektorze budowlanym w celu identyfikacji i uznania kwalifikacji w krajach Unii Europejskiej” 2008-1-PL1-LEO05-02059³²

Projekt jest realizowany w latach 2008-2010. Koordynatorem jest Polski Związek Pracodawców Budownictwa w Warszawie, a partnerami: Polish British Construction Partnership Sp. z o.o. – Warszawa, Polska; CIOB Chartered Institute of Building – Ascot Berkshire, Wielka Brytania; CREDIJ Centre régional pour le développement local, la formation et l’insertion des jeunes – Paryż, Francja; Econometrica Ltd – Ateny, Grecja Ufficio Scolastico Provinciale di Venezia – Wenecja, Włochy; Universidade do MINHO – Guimares, Portugalia. Celem projektu jest porównanie i doskonalenie na poziomie krajowym i europejskim stanu systemu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz podnoszenie poziomu posiadanej wiedzy u absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników budowlanych oraz u pracowników aktywnych zawodowo chcących kontynuować dalsze kształcenie.

Do końca 2010 roku zostanie wypracowany innowacyjny zestaw materiałów dydaktycznych stanowiący narzędzie niezbędne do wyrównania poziomu pod kątem wymagań kształcenia zawodowego w krajach partnerskich i podkreślający przejrzystość i uznanie kwalifikacji w konkretnym zawodzie budowlanym. Ujednolicenie podstawowych zasad kwalifikacji zawodowych w krajach partnerskich ułatwi swobodniejszy transfer najnowszych technologii, a także umożliwi wzajemne korzystanie z wiedzy i doświadczeń partnerów, a ponadto wygeneruje nowych pracowników zdolnych sprostać wymogom współczesnego europejskiego rynku pracy.

Projekt będzie szeroko promował ideę ustawicznego rozwoju zawodowego, wspierał działania polegające na wdrażaniu europejskich narzędzi dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, zmierzających do wyrównywania szans na europejskich rynkach pracy dla obu płci, dla pracowników młodszych i starszych, dysponujących różnym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym. Zintensyfikowana zostanie współpraca firm sektora budowlanego i organizacji społecznych w celu wspólnego ogólnoeuropejskiego promowania doskonalenia zawodowego.

Zmiany w polityce zmierzające do zwiększenia równości w odniesieniu do grup zagrożonych

Równy dostęp do edukacji jest jednym z najważniejszych kierunków polityki edukacyjnej państwa. Działania w tym obszarze koncentrują się przede wszystkim na **uczniach ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniach niepełnosprawnych**. Pod pojęciem ucznia ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi rozumie się osoby posiadające orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, jak i mające trudności w realizacji wymagań programowych z powodu niższych możliwości intelektualnych, a także dysleksji, dysgrafii, dysortografii, dyskalkulii, stanu zdrowia (dzieci przewlekłe chore) oraz ograniczeń środowiskowych (dzieci emigrantów, dzieci z rodzin niewydolnych wychowawczo). Do tej grupy zalicza się także uczniów wybitnie uzdolnionych. Takie rozumienie specjalnych potrzeb edukacyjnych ma na celu wdrożenie i urzeczywistnienie idei wyrównywania szans edukacyjnych wszystkich uczniów.³³

Osoby niepełnosprawne nadal pozostają społecznością o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia. Prawie połowa osób niepełnosprawnych legitymuje się co najwyżej wykształceniem podstawowym, a to powoduje trudności z wejściem na rynek pracy i utrzymaniem zatrudnienia. Istnieje zauważalna poprawa wykształcenia osób niepełnosprawnych. Dla uczniów niepełnosprawnych przewidziano bezpłatne podręczniki, zajęcia rewalidacyjne, możliwość przedłużenia nauki co najmniej

³² Przykłady dobrej praktyki w programie *Uczenie się przez całe życie. Kreatywność i innowacje w projektach współpracy europejskiej*. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

³³ Jak organizować edukację uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi? Przewodnik. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010.

o jeden rok na każdym etapie edukacyjnym oraz mniejszą liczbę uczniów w oddziałach, do której uczęszczają uczniowie niepełnosprawni. Jednak system edukacji pozostaje nadal niedostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych. Szkoły, ze względu na trudności pedagogiczne i organizacyjne, traktują niepełnosprawnych na innych zasadach niż pełnosprawnych. Jedną z konsekwencji jest fakt, że wykształcenie niepełnosprawnych często nie odpowiada poziomowi i tytułowi, jaki otrzymują, ponieważ szkoły nadużywają wobec nich ułatwień czy specjalnych toków nauczania. Kształcenie zawodowe jest często niedopasowane do potrzeb lokalnego rynku pracy, a także samej niepełnosprawności. Istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że osoba niepełnosprawna będzie z tego powodu trwale zdezaktywizowana zawodowo.

Dla młodzieży niedostosowanej społecznie, zagrożonej niedostosowaniem społecznym, zagrożonej uzależnieniami lub z zaburzeniami zachowania prowadzi się zajęcia socjoterapeutyczne oraz zmniejsza liczbę uczniów w oddziałach, do których uczęszczają uczniowie z dysfunkcjami i zaburzeniami zachowania.

Uczniowie należący do mniejszości narodowych i grup etnicznych oraz uczniowie cudzoziemcy otrzymują bezpłatne podręczniki do nauki języków mniejszości narodowych i grup etnicznych. Przykładowo w ramach „Pilotażowego programu rządowego na rzecz społeczności romskiej w województwie małopolskim na lata 2001 – 2003”, zrealizowanego w 13 gminach woj. małopolskiego, wprowadzono system wspierania dzieci romskich uczących się w oddziałach integracyjnych, polegający m. in. na traktowaniu uczniów pochodzenia romskiego jako uczniów dwu lub obcojęzycznych, zatrudnianiu nauczycieli wspierających i asystentów romskich, którzy zapewniają dzieciom i młodzieży romskiej wszechstronną pomoc. To rozwiązanie było kontynuowane w ramach ogólnopolskiego „Programu na rzecz społeczności romskiej w Polsce”. Od roku 2008 zmieniono jednak strategię pomocy uczniom romskim i uczniom cudzoziemcom. W celu wspierania edukacji **uczniów cudzoziemców i uczniów romskich** i ich integracji ze społeczeństwem polskim, zmienione zostały przepisy art. 94a ustawy o systemie oświaty, dotyczące edukacji uczniów niebędących obywatelami polskimi. W szczególności zniesiona została odpłatność za naukę uczniów – cudzoziemców w szkołach ponadgimnazjalnych oraz wprowadzono zasadę, że osoby, którym nadano status uchodźcy, osoby posiadające zgodę na pobyt tolerowany, osoby objęte ochroną uzupełniającą lub czasową oraz członkowie ich rodzin mogą korzystać z nauki na poziomie szkół podstawowych, gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i policealnych na warunkach takich, jak obywatele Polski. Jesienią 2008 r. przyjęto strategię wygaszania klas romskich w Polsce. Zaprzestano naboru, a istniejące klasy będą stopniowo wygaszane (do 2011 roku). Uczniowie romscy podejmujący naukę będą uczyć się w klasach ze swoimi nieromskimi rówieśnikami, co będzie sprzyjać ich integracji. W razie potrzeby, szkoła zapewni uczniom romskim indywidualne zajęcia wyrównawcze z języka polskiego i innych przedmiotów, stosownie do ich potrzeb. Problemy związane z edukacją dzieci romskich są przedmiotem prac Zespołu do spraw romskich działającego przy Komisji Wspólnej Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych.

Uczniowie z terenów wiejskich są wspierani poprzez likwidowanie bariery związanych z dojazdem do najbliższej szkoły w ramach programu „Mała szkoła”, którego celem jest utrzymanie małych wiejskich szkół. Udziela się grantów na działania zmierzające do rozwijania zainteresowań i uzdolnień artystycznych, intelektualnych i sportowych dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich w formach edukacji pozaszkolnej, rozdziela stypendia dla młodzieży ze środowisk wiejskich, podejmujących i kontynuujących naukę w szkołach maturalnych i zawodowych w ramach „Programu wyrównywania szans edukacyjnych młodzieży wiejskiej”. Wspiera się także przygotowanie nauczycieli ze szkół wiejskich do podjęcia nauki w nauczycielskich kolegiach języków obcych lub studiów filologicznych w celu uzyskania kwalifikacji do nauczania języka obcego w ramach programu „Pozyskiwanie deficytowej kadry nauczycielskiej na obszarach wiejskich”.

Osoby podlegające wykluczeniu społecznemu, to takie, które nie podejmują z różnych względów zwyczajowej i społecznie akceptowanej drogi życiowej, nie są w stanie korzystać z podstawowych instytucji publicznych i rynków i nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych, co w konsekwencji prowadzi do ubóstwa oraz ograniczenia uczestnictwa w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Osobom tym oferowane jest zatrudnienie socjalne poprzez

uczestnictwo w Centrum Integracji Społecznej (CIS). Centrum Integracji Społecznej jest jednostką organizacyjną realizującą reintegrację zawodową i społeczną przez następujące usługi:

- kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiąganie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu;
- nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych;
- naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą;
- uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

Osoby długotrwale bezrobotne – szacuje się, że w Polsce zjawisko wykluczenia społecznego z powodu bezrobocia dotyczyć może od 500 tys. do 3 mln osób, przede wszystkim długotrwale bezrobotnych. Do bezrobotnych dedykowane było działanie „Integracja społeczna i zawodowa grup zagrożonych wykluczeniem”, zrealizowane w ramach programu Phare 2003 „Krajowy program rozwoju zasobów ludzkich”. W latach 2005-2006, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, zrealizowano projekt skierowany do bezrobotnych i pracujących kobiet „Ekspresem do wiedzy: pierwsza stacja Szkolenie, druga Zatrudnienie”. Projekt objął wsparciem 390 kobiet, które wzięły udział w szkoleniu zawodowym, poradnictwie zawodowym, prawnym i psychologicznym oraz miały zapewnioną w ramach projektu opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi. Przykładem innego działania, realizowanego w roku 2006 i skierowanego dla bezrobotnych i biernych zawodowo kobiet, był projekt „Przygotowanie bezrobotnych kobiet po 50 roku życia z terenu województwa mazowieckiego do świadczenia usług opiekuńczych wśród osób starszych i niepełnosprawnych”. Celem jego było nabycie nowych umiejętności zawodowych bądź podwyższenie kwalifikacji oraz wsparcie beneficjentek na rynku pracy w kraju i za granicą w sferze świadczenia usług opiekuńczych. W ramach Projektu uczestniczki przeszły tygodniowe szkolenie (50 godzin zajęć).

Wydłużanie aktywności zawodowej **pracowników po 50-tym roku życia** należy do priorytetowych działań krajów Unii Europejskiej. W dniu 17 października 2008 r. Rada Ministrów przyjęła do realizacji Program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej, jednym z celów Unii Europejskiej jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie nie niższym niż 50%. Tymczasem Polska należy do krajów UE w najniższym stopniu wykorzystujących potencjał osób po 50-tym roku życia na rynku pracy. Program ten zakłada z jednej strony działania, które zwiększają zachęty do zatrudnienia osób w wieku 50+ przez przedsiębiorców, a z drugiej strony działania, które sprzyjają poprawie kwalifikacji, umiejętności i efektywności pracy tych osób. Będzie prowadzona promocja szkoleń celem poprawy zatrudnialności i produktywności w tej grupie wiekowej.

Mocne i słabe strony zmian

Do słabych stron polityki równości edukacyjnej w Polsce w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego zaliczyć należy ograniczenia w dostępie do nowoczesnych technologii teleinformatycznych (komputery, Internet, multimedialne pomoce dydaktyczne), ograniczenia w dostępie do dóbr kultury, w postaci bibliotek, domów kultury, klubów, kin, brak możliwości rozwijania umiejętności uczniów (np. przez brak dostępu do zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych), utrudnienia komunikacyjne, szczególnie związane z dostępem do szkół ponadgimnazjalnych. Dużą negatywną rolę odgrywają czynniki materialne: brak środków na: zakup podręczników, zeszytów, materiałów piśmienniczych; wydatki na dojazdy do szkoły, sfinansowanie zajęć dodatkowych i wyrównawczych w rodzinach o niskich dochodach. Zaznacza się wpływ czynników związanych z

dziedziczeniem statusu społeczno-ekonomicznego, a w związku z tym mniejsze aspiracje edukacyjne. Nadal nie satysfakcjonuje pomoc udzielana osobom niepełnosprawnym.³⁴

Z analizy sytuacji oświatowej na obszarach wiejskich, opracowanej w 2002 r. przez Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN³⁵, wynika, że blisko 1/3 gmin wiejskich znajduje się w bardzo złej kondycji oświatowej. Najniższy poziom warunków do funkcjonowania oświaty występuje w województwach podlaskim i warmińsko-mazurskim. Na przeciwnym biegunie, w którym kondycja oświaty wiejskiej jest relatywnie bardzo dobra, są gminy w województwach: śląskim, opolskim i małopolskim.

Rozwiązywaniu wskazanych wyżej problemów z nierównym dostępem do edukacji wynikającym z braku środków na edukację dzieci w rodzinach o niskich dochodach służyła pomoc stypendialna świadczona uczniom szkół ponadgimnazjalnych i studentom w ramach Działania 2.2 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Ponadto, wyrównanie szans edukacyjnych leży również w sferze oddziaływania projektów mających za cel podniesienie jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym zakresie, w jakim dotyczyć może szkół na obszarach wiejskich lub grup defaworyzowanych z innych powodów.

Obszarem słabo objętym wsparciem pozostaje partnerstwo na rzecz edukacji i kształcenia ustawicznego oraz współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami, które niewątpliwie jest niezbędnym warunkiem prawidłowego funkcjonowania edukacji zawodowej i ustawicznej. Bardzo słabo zaznacza się w realizowanych programach pomoc dla uczniów szkół zawodowych w szkolnictwie specjalnym.

Aby realizowane projekty złożyły się na spójną interwencję oddziałującą łącznie zarówno na zapobieganie nierównościami w dostępie do edukacji jak i niedopasowaniu systemu edukacji do wymogów rynku pracy należy ich efekty rozpatrywać w skali organu prowadzącego szkoły, a taką jednostką w przypadku kształcenia zawodowego i ustawicznego jest powiat, będący jednocześnie podstawową jednostką administrowania rynkiem pracy (Powiatowe Urzędy Pracy). Zagrożeniem dla trwałości realizowanych projektów jest kadencyjność organów samorządowych prowadzących oświatę oraz wynikający z tego faktu brak ciągłości we wdrażaniu lokalnej strategii, a co za tym idzie trwałego umocowania dobrych rezultatów projektów.

Przykład 1.

Przykład 2. Rządowy Program Rozwoju Edukacji na Obszarach Wiejskich na lata 2008-2013³⁶

Na obszarach wiejskich kumuluje się szereg zjawisk ograniczających rozwój jej mieszkańców, w tym ciągle jeszcze niedostateczny poziom wykształcenia, niedostosowanie posiadanego przygotowania zawodowego do potrzeb występujących w danym regionie, niższe aspiracje życiowe, trudniejszy dostęp do rynku pracy, a w niektórych rejonach kraju także niższy standard życia mieszkańców wsi.

Rządowy „Program Rozwoju Edukacji na Obszarach Wiejskich na lata 2008-2013” ma wspierać rozwój infrastruktury edukacyjnej stanowiącej o postępie cywilizacyjnym na obszarach wiejskich i stanowiącej także o poprawie warunków socjalno-bytowych mieszkańców wsi. Program ma na celu eliminowanie barier w dostępie ludności wiejskiej do pełnej oferty edukacyjnej, kulturalnej, informacyjnej i sportowej, co w przyszłości powinno zmniejszyć różnice między miastem a wsią oraz ukształtować społeczeństwo otwarte na nieustanny rozwój i podnoszenie kwalifikacji.

Na gorszy start i mniejsze szanse edukacyjne dzieci wiejskich wpływa także szereg barier związanych z funkcjonowaniem systemu oświatowego na wsi. Rządowy Program zakłada, że rozwiązanie wskazanych powyżej problemów wymagać będzie efektywnej, wielopłaszczyznowej współpracy

³⁴ Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz systemu kształcenia i szkolenia w ramach EFS. Raport Końcowy przygotowany dla Departamentu Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego. Agrotec Polska Sp. z o. o., Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Warszawa 2008.

³⁵ „Wiejskie obszary kumulacji barier rozwojowych” – praca zbiorowa pod redakcją A. Rosnera; J. Domalewski - „Typologia gmin wiejskich pod kątem widzenia sytuacji oświatowej”, IRWiR PAN, W-wa 2002

³⁶ Program Rozwoju Edukacji na Obszarach Wiejskich na lata 2008-2013, przyjęty przez Radę Ministrów dnia 29 lipca 2008 r.

ponad podziałami: władz rządowych, samorządu wszystkich szczebli, organizacji pozarządowych, środowisk lokalnych, rodziców, nauczycieli, wolontariuszy, naukowców i ludzi biznesu. Przewidziane w Programie kierunki działania są spójne z kierunkami wsparcia istotnymi dla rozwoju obszarów wiejskich przewidzianymi w Krajowym Planie Strategicznym Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013 i są ich uzupełnieniem. Celami operacyjnymi Programu są między innymi: rozszerzenie oferty edukacyjnej dla osób dorosłych i wspieranie kształcenia ustawicznego – uczenie się przez całe życie, zwiększenie dostępu do edukacji dla niepełnosprawnych mieszkańców wsi, aktywizowanie środowisk wiejskich do podejmowania działań o charakterze edukacyjnym, społecznym i kulturalnym.

Przykład 3. Działania edukacyjne w programie „Solidarność pokoleń”

Jednym z celów Programu Rządowego „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” jest poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia. Osoby powyżej 50-tego roku życia w bardzo ograniczonym stopniu uczestniczą w kształceniu. Jest to zarówno efekt polityki pracodawców, którzy zakładają że nie warto w nich inwestować, a z drugiej strony występuje w tym wieku niechęć do uczenia się. W połączeniu z relatywnie niskim poziomem wykształcenia oraz niedostosowaniem posiadanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych do wymogów pracodawców doprowadza to do wykluczania osób w tym wieku z rynku pracy. Brakuje takich podstawowych umiejętności jak obsługa nowoczesnych urządzeń, w tym komputerów i oprogramowania, czy znajomości języków obcych.

W związku z powyższym działania zmierzające do zwiększenia aktywności edukacyjnej osób powyżej 50-tego roku życia będą obejmować: tworzenie warunków dla budowania ścieżek kształcenia dla osób w wieku 45+ (w tym poprzez korzystanie z profesjonalnego doradztwa zawodowego, jak i indywidualizacji programu kształcenia, na przykład przez formy modułowe); upowszechnienie kształcenia ustawicznego (np. powiatowy urząd pracy będzie mógł udzielić pomocy finansowej osobom pracującym, chcącym podnosić swoje kwalifikacje zawodowe); dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb osób w wieku 45+ (np. tworzenie programów szkoleń skierowanych wyłącznie do osób w wieku 45 lat i więcej).

Ponadto projekty dotyczące aktywizacji zawodowej i promocji samo zatrudnienia adresowane do tej grupy wiekowej są punktowane w konkursach organizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

5.2. Usługi wsparcia dla grup zagrożonych

Zmiany w polityce mające na celu rozwój usług wsparcia

Projektowane zmiany zakładają, że w każdej szkole powstanie **zespół do spraw specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów**, który przynajmniej raz w roku dokona przeglądu i oceny skuteczności świadczonej uczniowi pomocy w ramach indywidualnych programów edukacyjnych.

Zespół będzie między innymi opracowywał **indywidualne programy edukacyjno-terapeutyczne** dla uczniów posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego. Indywidualny program edukacyjny dla uczniów niepełnosprawnych – niezależnie od typu szkoły, będzie łączył kształcenie z terapią wraz z aktywnym uczestnictwem rodziców. W zakresie funkcji terapeutycznej indywidualny program edukacyjno-terapeutyczny będzie oparty na nawiązaniu z uczniem pozytywnego kontaktu emocjonalnego, usprawnianiu zaburzonych funkcji, kompensowaniu braków, wspieraniu rozwoju umysłowego i społecznego ucznia. Będzie także zawierał różne formy terapii (np. hipoterapia, muzykoterapia, dogoterapia, itp.).

Projektując zmiany dostrzeżono sytuację **ucznia zdolnego**, chociaż trudno określić tę grupę mianem zagrożonej. Wsparciu ucznia zdolnego będzie służyć m.in. **indywidualny program nauczania** w zakresie jednego lub kilku przedmiotów i indywidualny tok nauki, wcześniejsze rozpoczynanie nauki szkolnej, promocje śródroczne, zajęcia pozalekcyjne, w tym koła zainteresowań i formy pozaszkolne.

W tych wszystkich sprawach szkolny zespół do spraw specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów będzie mógł przedstawiać konkretne propozycje rozwiązań.

Zmieni się rola poradni psychologiczno-pedagogicznej. Oprócz opiniowania i orzekania poradnie dokonywać będą pogłębionej diagnozy uczniów w sytuacjach, gdy udzielone w szkole wsparcie okaże się niewystarczające. Ponadto poradnie psychologiczno-pedagogiczne będą wspierać nauczycieli w tworzeniu indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych oraz innych programów wspierających rozwój ucznia.

W nowelizowanym rozporządzeniu w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach wprowadzono dodatkowe regulacje dające możliwość objęcia uczniów zajęciami korekcyjno-kompensacyjnymi. Zmiany obejmują w szczególności poszerzenie świadczonej pomocy psychologiczno-pedagogicznej o prowadzenie obserwacji pedagogicznych, opracowanie i wdrożenie indywidualnego programu pracy z uczniem, ocenę podejmowanych działań przez powołany w szkole zespół do spraw specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów, poszerzenie zadań pedagoga i psychologa szkolnego, którzy będą zobowiązani do współpracy z nauczycielami i specjalistami zatrudnionymi w szkole przy opracowywaniu indywidualnych programów edukacyjnych (dla uczniów niepełnosprawnych lub niedostosowanych społecznie, uczniów u których rozpoznano specyficzne trudności w uczeniu się, uczniów wybitnie zdolnych), umożliwienie nauczycielom prowadzenia różnego rodzaju zajęć kompensacyjno-terapeutycznych, jeśli ukończyli formy doskonalenia w tym zakresie, zobowiązanie poradni psychologiczno-pedagogicznych do udzielania wsparcia metodycznego i merytorycznego nauczycielom organizującym pomoc psychologiczno-pedagogiczną uczniom, w tym organizowania i prowadzenia konsultacji i szkoleń, odpowiednio do zgłaszanych potrzeb.

Projektowane jest wprowadzenie dla każdego dziecka ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi **Karty Potrzeb i Świadczeń**. Będzie to dokument, który posiadałaby każda osoba do 21. roku życia, a w przypadku osób z głębokim upośledzeniem umysłowym – do 24./25. roku życia, uczestnicząca w zajęciach prowadzonych w szkołach i placówkach systemu edukacji, u której stwierdzone zostały specjalne potrzeby rozwojowe lub specjalne potrzeby edukacyjne. Karta Potrzeb i Świadczeń wydawana byłaby przez poradnię psychologiczno-pedagogiczną opiekującą się szkołą. Specjaliści z poradni mieliby też obowiązek monitorowania realizacji zaleceń zawartych w Karcie.

Mocne i słabe strony zmian

Mocne strony zmian wiążą się z: rozszerzeniem zadań poradni psychologiczno-pedagogicznych o współpracę ze szkołą w rozpoznawaniu specyficznych trudności uczniów; opracowywaniem i wdrażaniem indywidualnych programów edukacyjnych; udzielaniem pomocy uczniom niepełnosprawnym oraz niedostosowanym społecznie, wymagającym specjalnej organizacji nauki i metod pracy, a także uczniom z chorobami przewlekłymi i z zaburzeniami psychicznymi; prowadzeniem terapii dzieci i młodzieży z zaburzeniami rozwojowymi, z zachowaniami dysfunkcyjnymi, niepełnosprawnych i niedostosowanych społecznie; wspieraniem nauczycieli w planowaniu i realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego; zobowiązaniem poradni psychologiczno-pedagogicznych do wspierania merytoryczno-metodycznego nauczycieli w sytuacjach wymagających specjalistycznej wiedzy i doświadczenia pozaedukacyjnego.

Do słabych stron zaliczyć należy brak wyodrębnienia w projektowanych zmianach kategorii uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w zakresie kształcenia, szkolenia i przysposobienia zawodowego. W związku z tym zachodzi obawa, że koncentracja uwagi działań wystąpi jedynie w obrębie szkół ogólnokształcących, a szkoły specjalne, ochotnicze hufce pracy i inne placówki przysposabiające do pracy, pozostaną poza zasięgiem zmian.

Wsparcie w projektach finansowanych ramach EFS ukierunkowane było na poprawę dostępu do edukacji osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych i dotyczyło głównie wyposażenia szkół specjalnych i integracyjnych oraz poradni psychologiczno – pedagogicznych w różnego rodzaju sprzęt dydaktyczny, w tym w komputery i specjalistyczne oprogramowanie. Tego rodzaju wsparcie można ocenić pozytywnie, gdyż zapewniono sprzęt i materiały do lepszej diagnozy takich osób, do

zwiększania ich samodzielności, poprawy jakości nauczania, możliwości komunikacji ze społeczeństwem, poprawy umiejętności kluczowych. Jednocześnie należy zauważyć, że zaniedbane zostało wsparcie działań ukierunkowanych na przysposobienie do pracy oraz zdobycie umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Potrzeby w obszarze edukacji specjalnej obejmują także kształcenie kadry i tworzenie specjalistycznych programów nauczania. Wsparcie w ramach EFS nie było w tym zakresie dostateczne. Kolejnym obszarem w edukacji specjalnej, nieobjętym wsparciem, jest doradztwo zawodowe. Problematyka doradztwa zawodowego wymaga zresztą rozwiązania systemowego i dotyczy wszystkich uczących się, w różnych kontekstach i grupach wiekowych.

Przykład 1. Projekty EFS wspierające grupy zagrożone³⁷

W ramach działań na rzecz kształcenia i szkolenia finansowanych ze środków EFS, a zwłaszcza Działania 2.1 „Zwiększenie dostępu do edukacji promocja kształcenia przez całe życie” i 2.2 „Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 (SPO-RZL) oraz Działania 2.2 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) „Wyrównywanie szans edukacyjnych poprzez programy stypendialne”, realizowane były projekty przyczyniające się do wyrównywania różnic w dostępie do edukacji przez uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Projekty te skierowane były zarówno do placówek kształcących takie osoby, jak i poradni psychologiczno – pedagogicznych lub innych poradni specjalistycznych, zajmujących się diagnozowaniem niepełnosprawności dziecka i określeniem jego specyficznych potrzeb edukacyjnych, pomocą w wyborze kierunku kształcenia i zawodu, a także poradnictwem dla rodziców i nauczycieli.

Przykładowo, w ramach projektu „Zakup nowoczesnego sprzętu ułatwiającego kształcenie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi” wyposażono szkoły specjalne i oddziały integracyjne w nowoczesny sprzęt dydaktyczny oraz terapeutyczny, w sprzęt komputerowy i specjalistyczne oprogramowanie (razem 1400 placówek), 3400 placówek otrzymało środki dydaktyczne, a 430 sprzęt specjalistyczny do kształcenia uczniów niepełnosprawnych. W celu wyposażenia poradni psychologiczno-pedagogicznych na terenie całego kraju w specjalistyczny sprzęt, zrealizowany został projekt finansowany w ramach Działania 2.2 SPO-RZL „Wyposażenie poradni psychologiczno-pedagogicznych w specjalistyczny sprzęt wraz z oprogramowaniem”. W wyniku podpisanych umów wyposażono 565 poradni psychologiczno-pedagogicznych, zakupiono testy psychologiczne oraz 16 zestawów *Biofeedback* dla 16 poradni (po 1 zestawie w każdym województwie). Skala pomocy, którą otrzymały placówki pracujące z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych w obydwu projektach, sięgnęła prawie pół miliarda złotych.

Wskazane projekty były pierwszymi na tak dużą skalę, skierowanymi do placówek kształcących osoby o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Projekt dotyczący doposażenia sprzętowego placówek pedagogiczno-psychologicznym objął wszystkie placówki w Polsce, a doposażenie szkół – ok. 20% wszystkich istniejących jednostek. Pokazuje to ciągle utrzymującą się skalę zapotrzebowania na dobrej jakości, nowoczesny sprzęt ułatwiający kształcenie osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Pozytywnym aspektem zaistnienia zjawiska wyrównywania szans w omawianych projektach, jest fakt doposażenia poprzez badane projekty placówek w małych i średnich miejscowościach.

Wpływ realizacji omawianych projektów na dopasowanie systemu kształcenia i szkolenia osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych do wymagań rynku pracy miał charakter pośredni. Zakupiony sprzęt jest wykorzystywany do diagnozy predyspozycji dzieci i młodzieży do wykonywania zawodów, ale nie służy bezpośrednio kształceniu zawodowemu. Stąd niska ocena przydatności zakupionego sprzętu do przygotowania osób do wymagań rynku pracy, wystawiona przez respondentów z badania

³⁷ Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz systemu kształcenia i szkolenia w ramach EFS. Raport końcowy. Departamentu Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego, Agrotec Polska SP. z o. o., Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Warszawa 2008.

ewaluacyjnego efektów projektów. Wykorzystanie sprzętu i środków dydaktycznych przyczynia się natomiast do osiągnięcia w procesie kształcenia większej samodzielności uczniów.

5.3. Aktywne obywatelstwo

Zmiany w polityce mające na celu wzmocnienie obecności aktywnego obywatelstwa w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Rozwój aktywnego obywatelstwa jest jednym z priorytetów Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011.³⁸

Działania w ramach Priorytetu 1. „Aktywne społeczeństwo” mają realizować cele zmierzające do zbudowania efektywnego systemu edukacji, nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego i ochrony zdrowia, aktywnej polityki rynku pracy, stworzenie podstaw do rozwoju społeczeństwa informacyjnego oraz warunków dla wzrostu poziomu aktywności obywateli (poprzez rozwój ekonomii społecznej, dialogu społecznego, instytucji pozarządowych, wolontariatu). Wprowadzane reformy oparte są na modelu *flexicurity* (elastyczność rynku pracy i bezpieczeństwo zatrudnienia). Obejmują one zarówno działania w obszarze edukacji, jak i zmiany w systemie ubezpieczeń społecznych oraz usprawnienia w zakresie aktywnych polityk rynku pracy. Realizowany będzie nowy model aktywności społecznej, wykorzystujący tzw. ekonomię społeczną, aktywności organizacji pozarządowych oraz dialog pomiędzy administracją a obywatelami.

W Działaniu 1. tego priorytetu pod nazwą „Rozwój edukacji w społeczeństwie i gospodarce opartej na wiedzy” opracowana zostanie oraz wdrożona „Strategia uczenia się przez całe życie”, wraz z wynikającymi z niej instrumentami legislacyjnymi i instytucjonalnymi. Zadania związane ze Strategią obejmą opracowanie i wdrożenie krajowych ram kwalifikacji, promowanie uczenia się przez całe życie (w postaci formalnej, pozaformalnej i nieformalnej), ugruntowanie partnerstwa podmiotów organizujących proces edukacji formalnej, pozaformalnej i wspierających nieformalne uczenie się. W obszarze edukacji formalnej stworzony będzie między innymi elastyczny system kształcenia zawodowego. Stworzone zostaną warunki dla aktywizacji edukacyjnej społeczeństwa, między innymi poprzez podniesienie poziomu kompetencji zawodowych oraz kompetencji kluczowych młodzieży i dorosłych. Skuteczniejsze ma być wyrównywanie szans edukacyjnych, zwłaszcza na obszarach wiejskich i w małych miejscowościach.

W Działaniu 3. „Aktywne polityki rynku pracy” realizowane będzie między innymi zadanie budowania systemu zapewniania jakości szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz zapewnienia powszechnego dostępu do podstawowych usług rynku pracy, a zwłaszcza do pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. Przeprowadzona zostanie także aktualizacja klasyfikacji zawodów i specjalności oraz opisów zawodów i specjalności.

Uzupełnieniem Priorytetu 1. „Aktywne Społeczeństwo” w ramach KPR 2008-2011 jest realizacja Krajowego Programu „Zabezpieczenie Społeczne i Integracja Społeczna na lata 2008-2010”.³⁹ W dokumencie tym zdefiniowano priorytet pod nazwą „Integracja przez aktywizację”. W ramach priorytetu zakłada się rozwój narzędzi i instrumentów na rzecz aktywnej integracji (w tym również integracji osób niepełnosprawnych). Ważnym elementem podejmowanych działań będzie wspieranie rozwoju sektora ekonomii społecznej, który tworzą m.in. fundacje, stowarzyszenia, centra integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej oraz spółdzielnie socjalne, które działają w obszarze integracji i aktywizacji społecznej. W ramach Programu Zabezpieczenie Społeczne i Integracja Społeczna na lata 2008-2010, w 2009 roku znowelizowano ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dzięki czemu powstał nowy instrument aktywnej polityki rynku pracy

³⁸ Ministerstwo Gospodarki: Krajowy Program Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 18 listopada 2008 r.

³⁹ Krajowy Program „Zabezpieczenie Społeczne i Integracja Społeczna na lata 2008-2010”. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 16 grudnia 2008 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, grudzień 2008.

skierowany zarówno do bezrobotnych, jak i do określonych grup osób poszukujących pracy – przygotowanie zawodowe dorosłych. Zastępuje on dotychczas stosowane przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, będąc jednocześnie instrumentem znacznie efektywniejszym i atrakcyjniejszym dla osób uprawnionych do korzystania z niego. Nowa formuła umożliwia sfinansowanie praktycznej nauki zawodu dorosłych (12-18 miesięcy), która daje możliwość przystąpienia do egzaminu kwalifikującego na tytuł zawodowy lub egzaminu czeladniczego oraz przyuczenia do pracy dorosłych (3-6 miesięcy) mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, potwierdzonych zaświadczeniem. W ramach przygotowania zawodowego dorosłych, oprócz kosztów szkolenia, osoby uczestniczące mają pokrywane koszty badań lekarskich i psychologicznych, koszty przejazdu, zakwaterowania i egzaminów. Przysługiwać im będzie ponadto stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych.

W ramach priorytetu „Dostęp do wysokiej jakości usług społecznych” Krajowego Programu „Zabezpieczenie Społeczne i Integracja Społeczna na lata 2008-2010”, zaplanowano modernizację systemu kształcenia zawodowego i upowszechnienie dostępu do kształcenia ustawicznego. W Ministerstwie Edukacji Narodowej prowadzone są prace, których celem jest stworzenie do 2012 roku elastycznego i zgodnego z wymaganiami pracodawców systemu kształcenia zawodowego.

W 2008 r. Rada Ministrów, na wniosek ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, przyjęła „Strategię Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego na lata 2009 – 2015” (SWRSO).⁴⁰ Ramy prawne dla realizacji SWRSO określają przepisy ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju oraz ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Przyjmuje się, że społeczeństwo obywatelskie obejmuje w Polsce dwa obszary: obywatelską aktywność grupową przejawiającą się w działalności różnorodnych wspólnot, przede wszystkim w działalności organizacji pozarządowych, wspólnot lokalnych i samorządowych, a także nieformalnych grup i ruchów społecznych oraz indywidualną aktywność obywatelską obejmującą postawy i świadomość obywatelską Polaków. w Priorytecie 1. „Aktywni, świadomi obywatele, aktywne wspólnoty lokalne” zdefiniowano Działanie 1.1. „Edukacja obywatelska”, ukierunkowane między innymi na zwiększanie potencjału kadr oraz instytucji zajmujących się działalnością wychowawczą i realizacją programów edukacyjnych związanych ze wzmacnianiem świadomości obywatelskiej oraz programów kształcenia ustawicznego. W tym samym priorytecie, w Działaniu 1.4. „Tworzenie lokalnej infrastruktury dla działań obywatelskich” zaakcentowano potrzebę wspierania rozwoju lokalnych inicjatyw w zakresie tworzenia ośrodków aktywizacji społeczno-kulturalnej oraz punktów informacji młodzieżowej w postaci fachowego doradztwa i szkoleń, a także wspierania działań na rzecz wyrównania dysproporcji w dostępie do nowych technologii i zapewnienia dostępu do wszechstronnej wiedzy i informacji. W Priorytecie 3. „Rozwój organizacji pozarządowych na rzecz integracji społecznej”, w Działaniu 3.2. „Zapewnienie dostępu do usług i dostarczanie pomocy grupom najbardziej narażonym na ryzyko wykluczenia społecznego” zaakcentowano zagadnienia ułatwień i wsparcia uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego, ochrony zdrowia, usług na rzecz zabezpieczenia godziwych warunków mieszkaniowych, wymiaru sprawiedliwości, kultury i sportu, a także innych, które są istotne w celu zapewnienia przynajmniej podstawowych standardów życia, stworzenia szans na usamodzielnianie i powrót do funkcjonowania w społeczeństwie dla osób opuszczających instytucje opiekuńcze, wychowawcze, medyczne i resocjalizacyjne. W Działaniu 3.3. „Zapewnienie tworzenia i funkcjonowania mechanizmów kompleksowego wsparcia integracji społecznej” mają być podjęte zadania wspierania inicjatyw, których celem jest kształcenie, szkolenie osób, organizacji i instytucji realizujących zadania na rzecz osób wykluczonych społecznie.

Cele i priorytety SWRSO realizowane będą poprzez działania wynikające z podstawowych dokumentów rządowych: Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015, Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia na lata 2007-2013 i wynikającego z nich Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013, Krajowego Planu Strategicznego dla Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013 oraz

⁴⁰ Strategia Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego na lata 2009 – 2015. Załącznik do uchwały nr 240/2008 Rady Ministrów z dnia 4 listopada 2008 r.

Rządowego Programu – Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, który w 2008 roku został przekształcony w Program Operacyjny Fundusz Inicjatyw Obywatelskich 2009-2013.

Mocne i słabe strony zmian

Rozwijaniu aktywnego obywatelstwa oraz wyrównaniu szans edukacyjnych i ułatwianiu dostępu do edukacji grupom defaworyzowanym sprzyja kierowanie wsparcia do obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego. Wydaje się jednak, że zbyt słabo rozwijana jest w Polsce edukacja na odległość, która powinna odgrywać bardzo ważną rolę w procesie kształcenia społeczeństwa i wspierać jego aktywność edukacyjną. W Polsce *e-learning* jest jeszcze mało popularny i znajduje się ciągle w sferze marginalnych działań w obszarze edukacji, za wyjątkiem silniejszych ośrodków akademickich. W szczególności kształcenie na odległość adresowane powinno być do osób niepełnosprawnych i o utrudnionym dostępie do edukacji, w tym ze środowisk wiejskich i małomiasteczkowych, często żyjących w ubóstwie. Aby kształcenie na odległość stało się rzeczywistością, konieczna jest aktywna polityka państwa i rozwiązania systemowe. W kształceniu na odległość mogą i powinny być wykorzystywane opracowane, dzięki wsparciu EFS, modułowe programy kształcenia zawodowego, po odpowiedniej ich modyfikacji dla celów *e-learningu*.

Uczenie się przez całe życie, którego fundamentem jest aktywne obywatelstwo, nie jest w Polsce zbyt popularne, szczególnie na obszarach wiejskich i w mniejszych miastach, wymaga zatem promocji. Projekty wspierania uczenia się przez całe życie, dofinansowane z EFS, ujawniły w polskim systemie edukacji zawodowej i szkoleń brak koordynacji działań różnych podmiotów, w tym zajmujących się doradztwem zawodowym i planowaniem kariery (np. brak współdziałania powiatowych urzędów pracy i poradni psychologiczno- pedagogicznych). Konieczne będą zmiany prawne, stymulujące współpracę podmiotów rynku pracy i edukacji, a także działania promocyjne.

Przykład 1. Projekt Programu Leonardo da Vinci „Profesjonalna kadra podstawą rozwoju europejskich przedsiębiorstw” PL/07/LLP-LdV/PLM/140262⁴¹

Projekt realizowano w latach 2007-2008, koordynatorem była Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa, a partnerami: Deutsche Angestellten Akademie, Berlin, Niemcy oraz Camara de Comercio Hispano Polaca, Barcelona, Hiszpania. Projekt miał charakter wspierający aktywne obywatelstwo w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Celami projektu były działania ukierunkowane na: wspieranie uczestników kształcenia w zdobywaniu i wykorzystywaniu wiedzy, umiejętności, kwalifikacji mających na celu ułatwienie osobistego rozwoju; zwiększenie atrakcyjności szkolenia i kształcenia zawodowego; poprawę ogólnoeuropejskiej mobilności osób biorących udział w kształceniu zawodowym; poprawę współpracy między instytucjami lub organizacjami oferującymi możliwość kształcenia; zachęcanie do nauki współczesnych języków obcych.

Projekt zakładał, że odbycie stażu w Hiszpanii lub Niemczech, poznanie kultury pracy, nowych ludzi, mechanizmów funkcjonowania europejskich przedsiębiorstw, nowych usług, produktów oferowanych przez te przedsiębiorstwa, przyczyni się do poszerzenia horyzontów młodych pracowników. Wszystko to będzie miało wpływ na nowe spojrzenie tych osób na aspekty związane z własnym rozwojem zawodowym, pobudzi ich do działania, podejmowania nowych wyzwań i realizowania kreatywnych pomysłów. Kreatywne pomysły pojawiają się właśnie wówczas, gdy młodzi ludzie mają szansę zaobserwowania czegoś nowego, poza zwykłymi schematami nauki i pracy w znanym środowisku. Projekt zakładał również, że niektóre osoby po stażu będą dążyły do realizacji własnych kreatywnych pomysłów poprzez tworzenie własnych przedsiębiorstw. Kreatywność uczestników była też jednym z elementów ocenianych przez opiekunów w firmach przyjmujących.

⁴¹ Przykłady dobrej praktyki w programie Uczenie się przez całe życie. Kreatywność i innowacje w projektach współpracy europejskiej. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

Temata 6. Jakość, wysoki poziom i atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego

6.1. Poprawa jakości kształcenia i szkolenia zawodowego

System kształcenia zawodowego zyskuje coraz większą rangę w dyskusji o sposobach zwiększania konkurencyjności zarówno polskiej, jak i europejskiej gospodarki. W wielu dokumentach podkreśla się, że konkurencyjna pozycja całej Unii Europejskiej powinna być budowana w oparciu o wysokiej jakości kapitał ludzki. Aby to osiągnąć, konieczne jest intensywne inwestowanie w kompetencje pracowników, szczególnie ich kompetencje zawodowe. Cechą charakterystyczną kształcenia zawodowego jest możliwość uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu zawodowego. Nauczanie odbywa się zgodnie z podstawą programową, określającą profile kształcenia ogólnozawodowego lub kształcenia w zawodzie, w której określone są cele kształcenia oraz standardy wymagań, będące podstawą egzaminów. Właśnie te elementy systemu kształcenia zawodowego będą podlegać zmianom jakościowym.

Rozwój nowoczesnego, dopasowanego do potrzeb rynku pracy, kształcenia zawodowego w Polsce stanowi duże wyzwanie. Jest to obszar od wielu lat zaniedbany, niedoinwestowany, a jakość usług edukacyjnych jest często zbyt niska, natomiast oczekiwania dotyczące przygotowania absolwentów wysokie. Dostępne środki, pochodzące głównie z funduszy europejskich (głównie Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytet III „Wysoka jakość systemu oświaty”), stanowią ogromną szansę rozwojową dla tego sektora systemu oświaty, aby je jednak najbardziej optymalnie wykorzystać, konieczne jest dobre zdiagnozowanie rzeczywistych przyczyn obserwowanych problemów. Przykładem takiej diagnozy są wyniki badań PISA. Świadczą one o jakości kształcenia. Uczniowie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych uzyskują gorsze wyniki w badaniu umiejętności uczniów (PISA).⁴² Średnie wyniki uzyskane w roku 2006, kiedy w badaniu uwzględniono, obok gimnazjalistów, uczniów pierwszych i drugich klas szkół ponadgimnazjalnych, prezentuje to Tabela 1. Szczególnie słabe wyniki uzyskują uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. Co więcej, w przypadku tych szkół ponad połowa uczniów osiąga wyniki nie wyższe niż na poziomie 1. A to oznacza, że nie ma żadnych umiejętności lub tylko bardzo podstawowe. Uczniowie o takim poziomie kompetencji nie są przygotowani do funkcjonowania na rynku pracy. Należy podkreślić, że wyniki polskich uczniów między rokiem 2000 a 2006 uległy poprawie. Jednak, jak zauważają badacze analizujący te wyniki, poprawa ta jest głównie efektem wprowadzenia gimnazjum. „Po okresie gimnazjum dalsze rozwijanie umiejętności uczniów, sprzyjających ich uczestniczeniu w życiu społecznym i zawodowym, dokonuje się tylko w liceach ogólnokształcących. Rozwój tego typu umiejętności we wszystkich innych typach szkół ponadgimnazjalnych typu jest znikomy. Tymczasem to właśnie ich absolwenci będą niebawem potrzebowali właśnie takich umiejętności na rynku pracy, który wymaga dziś elastycznego zdobywania nowych kwalifikacji.

Tabela 1. Średnie wyniki uzyskiwane w badaniu PISA w roku 2006

Typ szkoły	Rozumowanie w naukach przyrodniczych	Matematyka	Czytanie i Pisanie
Gimnazja	498	495	508
Licea ogólnokształcące	575	570	587
Technika	499	499	507
Liceum Profilowane	488	483	495
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	408	409	387

Źródło: Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów, OECD PISA, Wyniki badania 2006 w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej

Jakość kształcenia zawodowego w Polsce jest powiązana z istniejącym modelem nadzoru pedagogicznego. Od roku szkolnego 2009/2010 weszło w życie nowe rozporządzenie w tym zakresie. Minister Edukacji Narodowej w porozumieniu z ministrami: kultury i dziedzictwa narodowego, sprawiedliwości, rolnictwa i rozwoju wsi, środowiska, infrastruktury, spraw wewnętrznych i administracji oraz obrony narodowej - podpisała rozporządzenie w sprawie nadzoru pedagogicznego.⁴³

Celem wprowadzanych rozwiązań jest wzmocnienie systemu nadzoru pedagogicznego ze szczególnym uwzględnieniem dokonywania analizy i oceny jakości działalności edukacyjnej szkół i placówek. Nadzór pedagogiczny ma służyć doskonaleniu systemu oświaty i zgodnie z ustawą o systemie oświaty polega na:

- 1) ocenianiu stanu i warunków działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej szkół, placówek i nauczycieli;

⁴² Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów, OECD PISA, Wyniki badania 2006 w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej, http://www.ifspan.waw.pl/files/gfx/PISA/PISA_2006_071130.pdf

⁴³ Rozporządzenie w sprawie nadzoru pedagogicznego zostało opublikowane w Dzienniku Ustaw Nr 168, poz. 1324. Podpisane zostało 7 października 2009 r. i stanowi wykonanie upoważnienia zawartego w art. 35 ust. 6 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).

- 2) analizowaniu i ocenianiu efektów działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkół i placówek;
- 3) udzielaniu pomocy szkołom, placówkom i nauczycielom w wykonywaniu ich zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych;
- 4) inspirowaniu nauczycieli do innowacji pedagogicznych, metodycznych i organizacyjnych.

Nadzór pedagogiczny będzie sprawowany w sposób planowy, ale może być realizowany również doraźnie i będzie uwzględniał zasadę jawności wymagań oraz zasadę gromadzenia informacji o szkole lub placówce z różnych źródeł, z uwzględnieniem informacji pozyskiwanych w toku nadzoru sprawowanego przez dyrektora szkoły lub placówki.

Podstawowe cele opisanego w rozporządzeniu sposobu sprawowania nadzoru pedagogicznego to:

- umożliwienie zespołom szkolnym (dyrektorom wraz z nauczycielami) efektywnej pracy nad poprawianiem jakości pracy szkół i placówek poprzez dostarczanie informacji na temat tej jakości;
- dostarczenie informacji i narzędzi do sprawdzania poziomu wypełniania przez szkoły i placówki wymagań określonych w rozporządzeniu;
- umożliwienie dokonywania analiz dotyczących jakości pracy szkół i placówek.

Fundamentalnym założeniem nowych rozwiązań dotyczących nadzoru pedagogicznego jest rozgraniczenie trzech zadań nadzorczych organów sprawujących ten nadzór, w tym kuratorów oświaty, tj.

- 1) ewaluacji działalności edukacyjnej szkół i placówek;
- 2) kontroli przestrzegania przepisów prawa dotyczących działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej szkół, placówek i nauczycieli;
- 3) wspomaganie pracy szkół i placówek oraz nauczycieli w zakresie ich działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej.

Ewaluacja działalności edukacyjnej szkół i placówek jest praktycznym badaniem oceniającym, które ma prowadzić do określenia stopnia spełniania przez szkołę lub placówkę wymagań stawianych przez państwo na podstawie oceny przebiegu procesów, a także efektów podejmowanych działań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz warunków działania szkoły lub placówki, jakości zarządzania i jej funkcjonowania w środowisku.

Ewaluacja prowadzona przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny to ewaluacja zewnętrzna. Natomiast ewaluacja prowadzona przez dyrektora szkoły lub placówki to ewaluacja wewnętrzna.

Ewaluacja zewnętrzna będzie obejmować:

- zbieranie i analizowanie informacji o działalności edukacyjnej szkoły lub placówki;
- określenie poziomu spełniania przez szkołę lub placówkę wymagań ustalonych w rozporządzeniu przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.

Wymagania te zostały ujęte w czterech obszarach działalności szkół i placówek:

- 1) efekty działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkoły lub placówki;
- 2) procesy zachodzące w szkole lub placówce;
- 3) funkcjonowanie szkoły lub placówki w środowisku lokalnym, w szczególności w zakresie współpracy z rodzicami uczniów;
- 4) zarządzanie szkołą lub placówką.

Przeprowadzana w szkole lub placówce ewaluacja zewnętrzna będzie miała na celu ustalenie poziomu spełnienia wymagań, gdzie:

- 1) poziom A - oznaczać będzie bardzo wysoki stopień wypełniania wymagania przez szkołę lub placówkę;
- 2) poziom B - oznaczać będzie wysoki stopień wypełniania wymagania przez szkołę lub placówkę;
- 3) poziom C - oznaczać będzie średni stopień wypełniania wymagania przez szkołę lub placówkę;
- 4) poziom D - oznaczać będzie podstawowy stopień wypełniania wymagania przez szkołę lub placówkę;
- 5) poziom E - oznaczać będzie niski stopień wypełniania wymagania przez szkołę lub placówkę.

Ewaluacja będzie dokonywana we wszystkich obszarach funkcjonowania szkoły lub placówki - ewaluacja całościowa, lub w zakresie niektórych problemów wybranych z obszarów działalności szkoły lub placówki - ewaluacja problemowa.

W wyniku przeprowadzonej w szkole lub placówce ewaluacji organ sprawujący nadzór pedagogiczny sporządzi raport, w którym określi poziomy spełniania przez tę szkołę lub placówkę każdego

wymagania. Raport nie będzie więc zawierał jednej uogólnionej oceny pracy szkoły, lecz ocenę stopnia spełnienia każdego spośród podlegających ewaluacji wymagań.

Wsparcie dla funkcjonowania nowego modelu nadzoru pedagogicznego prowadzone jest poprzez realizację w latach 2009-2010 przez MEN projektu systemowego PO-KL (*Priorytet III, Działanie 3.1, Poddziałanie 3.1.2*) „Program wzmocnienia efektywności systemu nadzoru pedagogicznego i oceny jakości pracy szkoły”.

Obecnie jednym ze sposobów sprawdzania stopnia przygotowania uczniów do wejścia na rynek pracy jest egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe, który ocenia poziom opanowania przez absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe wiadomości i umiejętności właściwych dla danego zawodu. Po doświadczeniach wynikających z kilkuletniej praktyki środowiska edukacyjnego i pracodawców w tym zakresie zostały podjęte przez MEN działania związane z modernizacją systemu zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Wprowadzane zmiany będą polegać głównie na możliwości oddzielnego potwierdzania przez ucznia w procesie kształcenia każdej wyodrębnionej z zawodu kwalifikacji i uzyskania przez niego dokumentu w postaci certyfikatu potwierdzającego określoną kwalifikację. Po potwierdzeniu wszystkich wyodrębnionych kwalifikacji w zawodzie absolwent szkoły uzyska dyplom oraz suplement do dyplomu. W ramach proponowanych zmian nastąpi wzmocnienie praktycznego aspektu egzaminu w zawodach na poziomie technikum, utworzenie z informatyzowanego systemu banku zadań egzaminacyjnych oraz odejście od sesyjności egzaminu (aktualnie tylko sesja zimowa i letnia) na rzecz przeprowadzania egzaminów zawodowych w ośrodkach egzaminacyjnych funkcjonujących w trybie całorocznym.⁴⁴ Poprawie jakości kształcenia zawodowego służyły będą również projekty systemowe dotyczące modernizacji egzaminów zawodowych.⁴⁵

Jakość kształcenia zawodowego jest również efektem wykorzystywanych programów nauczania. Niestety brakuje badań pozwalających na rzetelną ocenę programów i podręczników wykorzystywanych w kształceniu zawodowym. Szczególnie w szkołach zawodowych dużym wyzwaniem jest połączenie nauczania ogólnego – dającego odpowiednie ogólnozawodowe i społeczne umiejętności, konieczne do sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie – z umiejętnościami zawodowymi. Nowe wyzwanie wiąże się z opracowaniem nowych podstaw programowych kształcenia zawodowego oraz wdrażaniem modułowej oferty programowej oraz pakietów edukacyjnych stanowiących obudowę dydaktyczną programów. Ten segment zmian jakościowych kształcenia zawodowego będzie wspierany poprzez realizację projektów systemowych PO-KL:

- *Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego (2008-2013).*
- *System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego (2009-2013).*
- *Modernizacja egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (2010-2013).*

Aby zapewnić wysoką jakość szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zleca ministrowi właściwemu ds. pracy opracowywanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych opartych o wymagania stanowisk pracy i pracodawców, a także opracowywanie modułowych programów szkolenia zawodowego. Opracowywane sukcesywnie standardy kwalifikacji i moduły szkolenia umieszczane są w ogólnodostępnej bazie danych, skąd ich użytkownicy mogą je pobierać bezpłatnie i stosować w swoich instytucjach. Wprowadzono również nowe instrumenty rynku pracy umożliwiające w pewnym zakresie kontrolowanie jakości szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy: nagrodę finansową dla instytucji szkoleniowych za wysoką jakość usług, wyrażoną dużą liczbą absolwentów, którzy znaleźli pracę po szkoleniu oraz rejestrację instytucji szkoleniowych prowadzoną przez wojewódzkie urzędy pracy.

⁴⁴ Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator. Fundusze Unijne dla oświaty. MEN, Warszawa 2010.

⁴⁵ Fundusze unijne dla oświaty. Kształcenie zawodowe. Poradnik beneficjenta. Ministerstwo Edukacji Narodowej., Warszawa, maj 2009.

Nieliczne placówki realizujące szkolenia dla bezrobotnych posiadają certyfikaty jakości oparte na normie ISO 9001. Zapewnieniu jakości szkoleń modułowych służy również tzw. akredytacja środowiskowa instytucji i programów szkoleniowych prowadzona przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego.

Budowanie przez MPiPS systemu zapewniania jakości szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy wspierane jest poprzez PO-KL Priorytet I. *Zatrudnienie i integracja społeczna*, Działanie 1.1. *Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy*. Kalendarz zmian jakościowych obejmuje m.in.:

- 2008 r. - przyjęcie przez RM projektu nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zmiany dotyczą poprawy jakości szkoleń) - wprowadzenia nowego instrumentu aktywizacji pn. przygotowanie zawodowe dorosłych.
- 2009 r. - wydanie nowego rozporządzenia dotyczącego nowego instrumentu pn. przygotowanie zawodowe dorosłych oraz nowelizacja rozporządzenia w sprawie staży dla bezrobotnych.
- 2010 r. - zmiana klasyfikacji zawodów i specjalności – dostosowanie polskiej klasyfikacji do nowego standardu MOP - ISCO 08 i wydanie nowego rozporządzenia.
- 2008-2011 r. - modernizacja narzędzi informatycznych: www.ris.gov.pl oraz www.standardyzyszkolenia.praca.gov.pl.

Mocne i słabe strony

Należy podkreślić, że podstawowym narzędziem unowocześnienia i zapewnienia jakości systemu kształcenia i szkolenia zawodowego młodzieży i osób dorosłych powinien być system walidacji uwzględniający procesy rozpoznawania, oceny i uznawania kompetencji zdobywanych w różny sposób i na różnych etapach życia. Istnieje wiele przesłanek wskazujących na potrzebę podjęcia działań na rzecz tworzenia rozwiązań w zakresie walidacji kompetencji uzyskanych poprzez nabyte w pracy doświadczenie. Do szczególnie istotnych przesłanek zaliczamy: obniżenie kosztów związanych z potwierdzaniem kwalifikacji nabytych w drodze doświadczenia, co wynika z faktu, że dana osoba posiada już określoną wiedzę i umiejętności, a zatem jej udział w kształceniu czy szkoleniu, tylko dla zdobycia odpowiedniego certyfikatu, jest marnotrawstwem czasu i pieniędzy;

Jakkolwiek istnieją już w Polsce pewne podstawy do stworzenia systemu walidacji, nie można jeszcze mówić o spójnym i przejrzystym systemie w kontekście uczenia się przez całe życie. Ministerstwo Edukacji Narodowej dostrzega potrzebę zintensyfikowania prac nad wprowadzeniem mechanizmów oceny i uznawania efektów uczenia się innego niż formalne, zwłaszcza w odniesieniu do osób pozostających w obecnym stanie rzeczy w niekorzystnej sytuacji. W warunkach polskich, gdzie wyraźnie zaznacza się dominacja edukacji formalnej, zadanie to powinno mieć status jednego z najważniejszych. Systemowe podejście do walidacji kwalifikacji i kompetencji wyłania potrzebę pogłębionej współpracy MEN z innymi resortami, a zwłaszcza MPiPS oraz MG.

Aby system walidacji kwalifikacji i kompetencji mógł sprawnie funkcjonować potrzebna jest norma opisująca poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji wymaganych do wykonywania określonej pracy. Taką normą dla pozaszkolnego systemu kształcenia powinien być standard kwalifikacji zawodowych (instrument wynikający z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), a dla systemu szkolnego – nowa podstawa programowa kształcenia w zawodzie, która przewidywać będzie również podział zawodu na tzw. „kwalifikacje cząstkowe”.

W związku z brakiem systemu walidacji w Polsce, w ramach tworzenia modelu Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) w Polsce, powinno się zrealizować następujące zadania:

- Identyfikacja istniejących już przejawów mechanizmów walidacyjnych w polskim, krajowym systemie kwalifikacji, które nie tworzą jeszcze spójnego systemu, ale mogą być podstawą do jego stworzenia i rozwoju. Identyfikację tę należy przeprowadzić z odniesieniem do raportów sporządzonych na zlecenie Komisji Europejskiej w sprawie rozwoju walidacji w Polsce (z roku 2005 i 2007).
- Identyfikacja powinna, w miarę możliwości, obejmować nie tylko zakres stosunkowo niskich wymagań zawodowych i kwalifikacyjnych, ale dotyczyć całego obszaru odpowiadającego wszystkim poziomom kwalifikacji opisanym w EQF, łącznie z obszarem najwyższych kwalifikacji.

- Ocena zgodności zidentyfikowanych przejawów walidacji w Polsce z europejskimi zasadami walidacji określonymi w dokumencie Komisji Europejskiej z 2004 r. i w nowo tworzonych opracowaniach Cedofop.
- Ocena zakresu poziomego (w sektorach) i pionowego (według poziomów efektów uczenia się) zidentyfikowanych przejawów walidacji w Polsce - ze wskazaniem zakresów, w których walidacja powinna się rozwijać najszybciej.
- Identyfikacja dobrych przykładów systemów i przejawów walidacji w wybranych państwach UE, ze wskazaniem państw, które w większym stopniu niż inne uczestniczą lub będą uczestniczyć w „wymianie kwalifikacji” z Polską, tj. w ruchu osób uczących się i pracujących.
- Identyfikacja i ocena potrzeb w Polsce w zakresie rynku pracy, systemu kształcenia, systemu kształcenia ustawicznego (szkoleń) oraz organizacji pozarządowych dotyczących skali i kierunków rozwoju walidacji.
- Rekomendacje dla modelu KRK w Polsce wzbogaconego o element systemu walidacji.
- Rekomendacje dla polityki gospodarczej, edukacyjnej i społecznej w zakresie rozwoju systemu walidacji w Polsce.

6.2. Dążenie do zapewnienia wysokiego poziomu kształcenia i szkolenia zawodowego

Działania podjęte przez ministra edukacji w celu poprawy zapewnienia jakości usług edukacyjnych, zwłaszcza w systemie pozaszkolnym, znalazły swój wyraz w Ustawie o systemie, która wprowadziła system akredytacji placówek prowadzących kształcenie w formach pozaszkolnych.⁴⁶

Akredytacja jest jednym z zewnętrznych sposobów zapewnienia jakości procesu kształcenia i jego efektów. Jeśli placówka wchodzi na ścieżkę akredytacji to jest to równoznaczne z jej wejściem na drogę jakości. Akredytacja jest dobrowolna.

Do przeprowadzania akredytacji, zgodnie z ustawą, upoważniony jest kurator oświaty. Szczegółowo sprawy związane z akredytacją, między innymi szczegółowe warunki i tryb przyznawania i cofania akredytacji placówkom kształcenia ustawicznego, placówkom kształcenia praktycznego oraz ośrodkom dokształcania i doskonalenia zawodowego, prowadzącym wstępne kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych, a także placówkom prowadzonym w ramach działalności oświatowej podejmowanej na zasadach określonych w przepisach o działalności gospodarczej, określił minister edukacji narodowej i sportu i ogłosił w formie rozporządzenia. O przyznanie akredytacji może ubiegać się placówka prowadząca co najmniej rok kształcenie w zakresie objętym wnioskiem o przyznanie akredytacji, w formach pozaszkolnych wymienionych we wniosku, których czas trwania obejmował nie mniej niż 30 godzin zajęć edukacyjnych, wdrażająca i upowszechniająca nowatorskie rozwiązania programowo-metodyczne i organizacyjne, służące podnoszeniu jakości prowadzonego kształcenia.

Placówka może uzyskać akredytację, jeżeli:

- zapewnia bazę wyposażoną w środki dydaktyczne,
- zatrudnia wykwalifikowaną kadre,
- opracowuje i udostępnia materiały metodyczno-dydaktyczne.⁴⁷

Ważnym elementem postępowania akredytacyjnego jest praca zespołu oceniającego działalność podmiotu ubiegającego się o akredytację. W skład zespołu, oprócz przedstawicieli kuratorów oświaty, wchodzi również osoby z zewnątrz, tj. przedstawiciele pracodawców i urzędów pracy. Zapewnia to większą obiektywność i bezstronność oceny, a z drugiej strony pozwala lepiej skorelować kształcenie z potrzebami rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców. Zatem zespół stanowi element zewnętrznej oceny i rekomendacji dla kuratora oświaty.

Uzyskanie akredytacji przez placówkę spowoduje:

- poprawę jakości świadczonych usług

⁴⁶ Szczegółowe warunki i tryb przyznawania i cofania akredytacji określone zostały w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (Dz. U. Nr 227, poz. 2247).

⁴⁷ <http://www.koweziu.edu.pl/pliki/akredytacja.doc> - Broszura informacyjna nt. akredytacji placówek kształcenia ustawicznego

- wzrost zaufania do jednostki szkolącej
- zwiększenie konkurencyjności na rynku usług edukacyjnych
- podniesienie jej wartości marketingowej
- zwiększenie motywacji pracowników do podnoszenia kwalifikacji
- ukierunkowanie rozwoju placówki na osiąganie określonych standardów
- wzrost prestiżu placówki
- wzbogacenie oferty szkoleniowej.

Korzyści dla klientów placówek akredytowanych to:

- możliwość zaliczenia wyników kursów zawodowych przy podejmowaniu nauki w szkołach dla dorosłych prowadzących kształcenie zawodowe
- korzystanie z wysokiego poziomu usług edukacyjnych
- zwiększenie szansy zatrudnienia przez pracodawców
- otrzymanie zaświadczenia potwierdzającego ukończenie szkolenia wydanego przez wiarygodną placówkę
- możliwość spełniania obowiązku nauki w formach pozaszkolnych

Ubieganie się o otrzymanie akredytacji powoduje, że kuratoria oświaty dysponują szczegółowymi informacjami na temat rodzaju i jakości usług edukacyjnych świadczonych w placówkach kształcenia ustawicznego.

Powiatowe urzędy pracy wybierając ofertę szkoleniową będą mogły uwzględnić fakt posiadania przez placówkę akredytacji. W szczególności placówki edukacji ustawicznej, którym kurator oświaty przyznał akredytację, mogą być wpisane do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy. Rejestracja jest obowiązkowa dla instytucji szkoleniowych ubiegających się o zlecenia wypłacane z Funduszu Pracy oraz z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – na szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy, w oparciu o zapis art. 20 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Natomiast pracodawcy zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji przez swoich pracowników będą mogli zlecać przeprowadzenie szkoleń akredytowanym placówkom, gwarantującym wysoką jakość oferowanych usług. Zatrudniając pracownika pracodawcy mogą uwzględniać fakt posiadania zaświadczeń o ukończonych formach pozaszkolnych w takich jednostkach.

Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego realizowane jest także w Programie *Uczenie się przez całe życie*. Między innymi odbywa się to poprzez Program Leonardo da Vinci (projekty Mobilności) - *Wymiana doświadczeń dla osób odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe* (VETPRO). Termin „wymiana” w projektach programu Leonardo da Vinci odnosi się do transferu wiedzy, doświadczenia lub innowacyjnych metod i praktyk dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego. Projekty wymiany doświadczeń to wyjazdy zagraniczne osób odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe lub rozwój pracowników instytucji szkoleniowych i przedsiębiorstw. Tego typu projekty mają na celu przeniesienie ciekawych rozwiązań z zagranicy na grunt polski, a także doskonalenie i modernizację metod kształcenia zawodowego. Dzięki projektom wymiany doświadczeń ich uczestnicy mają możliwość rozwoju osobistego, ponadto następuje poprawa systemów kształcenia i szkolenia zawodowego przez wprowadzanie nowych rozwiązań w instytucji wysyłającej.

Do promocji i poprawy jakości szkoleń zawodowych w ostatnim okresie przyczynia się Polska Izba Firm Szkoleniowych (PIFS)⁴⁸ funkcjonująca od 2005 r. Jest ona źródłem informacji i opinii o sytuacji na rynku szkoleniowym i zmianach w regulacjach prawnych dotyczących tego sektora gospodarki. Największe media stale zasięgają opinii przedstawicieli i ekspertów PIFS na tematy związane ze szkoleniami adresowanym do dorosłych, dofinansowywaniem szkoleń ze środków unijnych, kondycją zawodu trenera, itp. Taka pozycja Izby to wynik solidnej, nieetatowej pracy członków wszystkich organów Izby. Ten profesjonalizm coraz bardziej doceniają również instytucje rządowe, samorządowe i inne organizacje. PIFS integruje środowisko firm szkoleniowych wokół misji i celów Izby. Kilkuletnie, stałe zabieganie o uczestnictwo przedstawicieli PIFS w różnych gremiach prowadzących konsultacje nad sprawami ważnymi dla środowiska firm szkoleniowych stało się

⁴⁸ PIFS - <http://www.pifs.org.pl>

faktem. Izba zbudowała trwałe, partnerskie relacje z najważniejszymi ministerstwami, ich agendami (np. PARP) i instytucjami samorządowymi. Izba jest rzeczywistą reprezentacją środowiska. Pełnomocnicy Regionalni w 10 województwach budują lokalne struktury Izby i w kilku przypadkach aktywnie uczestniczą w pracach Podkomitetów Monitorujących PO-KL przy Urzędach Marszałkowskich. Izba opracowała - a jej członkowie stosują w praktyce - Kodeks Dobrych Praktyk PIFS. Równie ważne było opracowanie i - ciągle trwające - propagowanie w mediach pierwszego w Polsce „Słownika pojęć branży szkoleniowej”. PIFS działa wspólnie z innymi organizacjami skupiającymi przedsiębiorców w Krajowej Izbie Gospodarczej (od 2006 roku) a z pracodawcami z Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan na zasadzie partnerstwa. Do Polskiej Izby Firm Szkoleniowych należy ponad 300 firm szkoleniowych (luty 2009) z całej Polski, a co miesiąc przystępują kolejne. Siedziby firm członkowskich znajdują się we wszystkich województwach, zarówno w wielkich miastach, jak i małych miejscowościach.

W ramach 5. Programu Ramowego Badań i Rozwoju Technologicznego UE (5PR) powstało w Polsce (głównie przy wyższych uczelniach) 140 Centrów Doskonałości (CD). Ich celem funkcjonowania jest:

- promocja najlepszych polskich centrów badawczych na terenie UE;
- pogłębienie współpracy międzynarodowej w ramach Europejskiej Przestrzeni Badawczej;
- zwiększenie roli nauki i badań jako czynnika podnoszącego konkurencyjność polskiej gospodarki;
- stworzenie silniejszych powiązań pomiędzy badaniami i praktyką stymulujących powstawanie rozwiązań innowacyjnych;
- wzmocnienie współpracy pomiędzy jednostkami naukowymi realizującymi podobne cele badawcze;
- wzmocnienie krajowego systemu innowacji poprzez stworzenie silnych struktur badawczo-wdrożeniowych.⁴⁹

Większość Centrów Doskonałości prowadzi również działalność w zakresie upowszechniania wiedzy poprzez organizację seminariów, kursów i konferencji oraz publikację monografii i artykułów.

Centra Doskonałości to jednostki naukowe bądź struktury organizacyjne prowadzące badania naukowe i rozwijające nowoczesne technologie na najwyższym światowym poziomie. Skupiają zespoły uczonych o wybitnych osiągnięciach badawczych, którzy współpracują w zakresie wspólnych tematów, prowadzą wspólne projekty badawcze i technologiczne, podejmują bliską współpracę z przemysłem oraz prowadzą działalność szkoleniową i edukacyjną. Z założenia CD powinny być organizacyjnie niezależne, ale jednocześnie ich podstawę musi stanowić uznana jednostka badawcza (może to być np. placówka PAN, uczelnia wyższa lub jednostka badawczo-rozwojowa). Program Centrów Doskonałości nie zakłada tworzenia nowych instytucji badawczych, jest raczej swego rodzaju "laboratorium" aktywnie współpracującym z przemysłem lub innymi ośrodkami naukowymi. Naukowcy działający w ramach Centrum zajmują się strategicznymi zagadnieniami wykorzystując zaplecze naukowe kilku różnych instytucji pracujących pod wspólnym naukowym i organizacyjnym kierownictwem, przy czym posiadają stosunkowo dużą autonomię.

Mocne i słabe strony

Polityka edukacyjna państwa i wspierające ją fundusze europejskie zachęcają do wspierania programów doskonałości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, ponieważ poprzez kształcenie wysoko wykwalifikowanych specjalistów można lepiej zaspokoić wymogi rynku pracy.

Wiele ośrodków kształcenia i szkolenia zawodowego (np. Centra Kształcenia Ustawicznego, Centra Kształcenia Praktycznego, sieć Związków Zakładów Doskonalenia Zawodowego) uzyskało certyfikaty w zakresie świadczenia usług edukacyjnych w oparciu o normy ISO, co znacząco wpływa na zapewnienie jakości tychże usług. Stąd też tę grupę instytucji można by zaliczyć do „cenaarów doskonałości” w określonej dziedzinie np. spawalnictwo, obrabiarki sterowane numerycznie, mechatronika, diagnostyka samochodowa i inne.

Polskie Centra Doskonałości funkcjonujące przy wyższych uczelniach i instytutach naukowych są bardziej nastawione na prowadzenie badań dotyczących zaawansowanych technologii niż świadczenie

⁴⁹ Informacja i Centrach Doskonałości - http://www.kpk.gov.pl/centra_doskonosci/index.html

usług edukacyjnych. Brak systemowych powiązań z kształceniem i szkoleniem zawodowym na poziomie przedakademickim utrudnia transfer wiedzy do tego segmentu edukacji.

Istnieje potrzeba promocji dobrych praktyk w zakresie rozwoju centrów doskonałości nakierowanych zwłaszcza na procesy doskonalenia w różnych branżach.

Rynek podaży usług szkoleniowych świadczonych przez różnego rodzaju placówki oświatowe i podmioty gospodarcze jest nadal słabo rozpoznany. Brak jest pełnej statystyki dotyczącej edukacji w formach pozaszkolnych. System informacji o placówkach akredytowanych, który miał to zmienić, jest słabo upowszechniony na poziomie lokalnym i wśród odbiorców usług edukacyjnych. Powstanie bazy nie wpłynęło na upowszechnienie idei akredytacji instytucji edukacyjnych. Zbyt mało placówek jest zainteresowanych jej uzyskaniem.

Należy podjąć działania zmierzające do promocji systemu akredytacji i to zarówno wśród świadczeniodawców jak i świadczeniobiorców, np. przez:

- zlecanie szkoleń wyłącznie placówkom akredytowanym;
- informowanie (zwłaszcza przedsiębiorców) o istnieniu placówek i form szkolenia, które posiadają akredytację;
- upowszechnianie informacji o bazie placówek akredytowanych.

Należy w ramach PO-KL przewidzieć wsparcie przygotowujące merytorycznie przedstawicieli wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz przedstawicieli organizacji przedsiębiorców do pracy w komisjach akredytacyjnych. Wpłynęłoby to również na upowszechnienie informacji o systemie akredytacji wśród podmiotów zainteresowanych kształceniem ustawicznym.

Brak systematycznych badań nad jakością kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce stanowi utrudnienie w wydawaniu sądów i identyfikowaniu najlepszych praktyk w zakresie zapewnienia wysokiego poziomu kształcenia i szkolenia zawodowego. Dlatego też dużą wagę przypisuje się projektowi „*Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego*”, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III - Wysoka jakość systemu oświaty, Poddziałanie 3.1.1 - Tworzenie warunków i narzędzi do monitorowania, ewaluacji i badań systemu oświaty.

W tym samym programie (Priorytet III, Działanie 3.1, Poddziałanie 3.1.1) realizowany będzie również w latach 2009-2015 projekt pt. „*Badania w obszarze funkcjonowania systemu oświaty*”.

Przykład 1 - Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru

Zmiany projektowane w systemie kształcenia zawodowego zmierzają w kierunku sformułowania i wdrożenia nowego modelu pracy szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, uwzględniające standardy jakości zgodne z europejskimi ramami odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQARF). Zmiany te wymagają przygotowania dyrektorów i nauczycieli szkół prowadzących kształcenie zawodowe do zastosowania nowych rozwiązań w zakresie m.in. konstruowania szkolnych planów nauczania spełniających wymóg niezbędnej elastyczności i korelacji przedmiotów ogólnych z zawodowymi. W ramach działań zmierzających do poprawy stanu i jakości kształcenia zawodowego, w projekcie tym przewiduje się wypracowanie instrumentów organizacyjnych i prawnych oraz wsparcie szkół i nauczycieli szkolnictwa zawodowego w zakresie stosowania nowych narzędzi i standardów jakości pracy szkół prowadzących kształcenie zawodowe, poprzez organizację i przeprowadzenie cyklu specjalistycznych warsztatów dla kadry zarządzającej i pedagogicznej szkół prowadzących kształcenie zawodowe.

Powyższe założenia będą przedmiotem realizacji w projekcie systemowym MEN w ramach PO-KL (Priorytet III) pn. *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru* (2010-2012).

Jednym z głównych celów realizacji tego projektu jest także trwałe powiązanie szkolnictwa zawodowego ze środowiskiem pracy poprzez zwiększenie zaangażowania pracodawców w proces kształcenia zawodowego. Działania ukierunkowane na ten cel obejmą przede wszystkim upowszechnienie dobrych praktyk współpracy szkół i placówek realizujących kształcenie zawodowe z pracodawcami oraz opracowanie rozwiązań zachęcających pracodawców do doposażenia bazy technodydaktycznej szkół i placówek, a także doskonalenia zawodowego nauczycieli szkolnictwa zawodowego. Ponadto podstawą rozwoju efektywnej współpracy szkół

zawodowych z pracodawcami będzie zaplanowana w projekcie promocja najlepszych szkół prowadzących kształcenie zawodowe zarówno w ujęciu lokalnym, jak i krajowym, co z kolei może przyczynić się do tworzenia prężnie działających i ściśle powiązanych ze środowiskiem pracodawców branżowych centrów kształcenia zawodowego. Skuteczna promocja szkolnictwa zawodowego ma znaczenie nie tylko w obszarze współpracy szkół z pracodawcami, ale również w szerszym aspekcie planowanej modernizacji systemu kształcenia zawodowego, jak i w zakresie upowszechnienia umiejętności zawodowych wśród uczniów stojących przed perspektywą wyboru dalszej ścieżki kształcenia i drogi zawodowej, tak by szkoła zawodowa faktycznie stała się szkołą pozytywnego wyboru. W projekcie zaplanowano działania służące zwiększeniu atrakcyjności kształcenia zawodowego, a w konsekwencji – wzrostowi zainteresowania uczniów świadomym wyborem drogi zawodowej w procesie kreowania indywidualnej ścieżki kariery życiowej. W tym celu przewiduje się m.in. zidentyfikowanie najlepszych ścieżek kariery zawodowej osiągniętych przez absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe i przeprowadzenie ogólnopolskiej kampanii promującej wybór ścieżki zawodowej przez uczniów szkół podstawowych i gimnazjów.

6.3. Kwalifikacje na poziomie wyższym w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Polska jest krajem boomu edukacyjnego. Liczba studentów wyższych uczelni zwiększyła się z 394 tys. w roku akademickim 1990/1991 do prawie 2 mln obecnie. Współczynnik scholaryzacji grupy wiekowej 19–24 lat osiągnął 48% – jeden z najwyższych poziomów w Europie. 500 studentów przypadających na 10 tysięcy mieszkańców Polski to szósty najwyższy wynik na świecie. Wzrosła liczba studentów, kierunków studiów i wreszcie samych uczelni.

Jednym z problemów polskiej edukacji wyższej jest niskie i malejące zainteresowanie naukami ścisłymi i studiami technicznymi, które są istotne z perspektywy potrzeb gospodarki opartej na wiedzy. Na 1000 mieszkańców przypada u nas średnio 11,1 absolwenta kierunków przyrodniczych i technicznych. Dla porównania współczynnik ten dla krajów UE wynosi 12,9. Niepokojący jest przy tym wyraźny trend spadkowy: w 2007 r. zanotowano blisko 6-procentowy spadek zainteresowania wśród kandydatów na uczelnie studiami na kierunkach inżynieryjno-technicznych i informatycznych. Przy braku przejrzystej informacji dla pracodawców, pozwalającej ocenić jakość kształcenia na poszczególnych uczelniach i kierunkach studiów oraz dla studentów na temat karier zawodowych absolwentów, decyzje o doborze profilu studiów są nieoptymalne – de facto promuje się wybieranie „łatwych” kierunków. W związku z tym w ślad za wprowadzonymi niedawno rozwiązaniami w zakresie kontraktowania kierunków studiów należy nadal rozwijać system bodźców dla studentów, aby wybierali kierunki ważne strategicznie dla rozwoju kraju, i dla uczelni, aby zwiększały dostępność takich kierunków studiów, odpowiednio alokując swoje zasoby.

W Polsce na poziomie ISCED 5B funkcjonują studia wyższe o profilu zawodowym, które są zwykle krótsze i przygotowują do wejścia na rynek pracy. Kształcenie to jest domeną Państwowych Wyższych Szkół Zawodowych (PWSZ), które powstały na mocy ustawy o wyższych szkołach zawodowych z 26 czerwca 1997. Są uczelniami nowego typu, które kształcą na poziomie zawodowym – licencjackim, inżynierskim oraz magisterskim. Powstawały one zazwyczaj w byłych miastach wojewódzkich w wyniku lokalnego zapotrzebowania na specjalistów w danej dziedzinie. Kierunki i specjalności studiów prowadzone przez PWSZ są związane z administracją, ekonomią, językami obcymi (filologie), naukami technicznymi, ochroną środowiska, pedagogiką, turystyką.

Osoba po uzyskaniu tytułu inżyniera jest profesjonalistą zajmującym się tworzeniem lub wykorzystaniem wiedzy inżynierskiej. Współcześnie warunkiem uzyskania statusu inżyniera jest ukończenie odpowiedniego (kończącego się tytułem inżyniera) kierunku w szkole wyższej, w Polsce najczęściej politechniki. Uzyskanie wykształcenie, według obowiązujących przepisów, nie zezwala jeszcze na sprawowanie samodzielnych funkcji technicznych w niektórych specjalnościach inżynierskich. Możliwość taką uzyskuje się dopiero po zaliczeniu wymaganego okresu praktyki w zawodzie oraz po pozytywnym zaliczeniu egzaminu przed komisją powoływaną przez odpowiedni organ samorządu zawodowego. Inną nazwą określającą ten proces jest "uzyskanie uprawnień".

Zamówione przez resort nauki analizy potrzeb rynku pracy na najbliższe pięć lat pokazały, że mimo wywołanego kryzysem spowolnienia gospodarki, w 2013 roku Polsce może zabraknąć około 46

tysięcy inżynierów. Już badania OBOP z 2007 roku alarmowały, że około 60 proc. przedsiębiorstw narzeka na brak kadry inżynierskiej.

Tymczasem teraz w Polsce kierunki techniczne i związane z przemysłem studiuje tylko około 15 proc. spośród blisko dwóch milionów studentów. W krajach Unii Europejskiej ten wskaźnik sięga 30-40 proc. Wyjątkowo mało mamy studentów kierunków ścisłych: tylko około 6-7 proc. A według ministerialnego raportu, rynek pracy w najbliższym pięcioleciu ma potrzebować absolwentów matematyki stosowanej i matematyki finansowej, fizyki technicznej lub informatycznej. Na listę strategicznych dla kraju kierunków studiów na prośbę pracodawców wpisano także chemię, energetykę, zwłaszcza jeśli chodzi o energię atomową. W ostatniej chwili na listę trafiło także wzornictwo przemysłowe. To dziedzina, w której Polacy od kilku lat uznawali się za jednych z najbardziej kreatywnych. Absolwenci z Polski zdobywają laury na międzynarodowych targach, a polskie projekty kupują producenci mebli i akcesoriów dekoracyjnych z całego świata. Maturzyści, którzy wybiorą studia z rządowej listy, poza szansą na wysokie stypendia, będą mieć też opłacony przez uczelnię kurs wyrównawczy z matematyki i fizyki. Według uczelni, takie kursy są konieczne, bo od 25 lat na maturze nie ma obowiązkowej matematyki.

W naszym kraju istnieje duże zapotrzebowanie na określonych specjalistów. W opinii Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, najbardziej pożądani są informatycy, fizycy, absolwenci ochrony środowiska i biotechnologii. Dlatego też resort "zamawia" na uczelniach kierunki, by kształcić tych specjalistów (opis przykładu poniżej)

Kwestią o istotnym znaczeniu jest również rozwinięcie wewnętrznych systemów zarządzania jakością na uczelniach, aby umożliwiały one różnicowanie poziomu finansowania uczelni na podstawie zarówno oceny ich dorobku badawczego, jak i jakości procesu dydaktycznego mierzonego przede wszystkim na podstawie stopnia przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy (między innymi na podstawie tzw. deskryptorów dublińskich).

Przykład 1- „Kierunki zamawiane” to specjalny program zwiększania liczby studentów na kierunkach strategicznych dla rozwoju gospodarki

„Kierunki zamawiane” to specjalny program zwiększania liczby studentów na kierunkach strategicznych dla rozwoju gospodarki realizowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego od 2008 roku. Na program do 2013 roku przewidziano ponad 1 mld zł. Jest on realizowany w ramach PO-KL, Działanie 4.1. *Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby studentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy*, Celem tego działania jest:

- budowa potencjału rozwojowego uczelni poprzez umożliwienie im rozszerzenia i wzbogacenia oferty edukacyjnej,
- zapewnienie efektywnego zarządzania systemem szkolnictwa wyższego oraz dostosowanie struktury podaży absolwentów do potrzeb gospodarki.

Realizacja kształcenia zamawianego poprzez podniesienie atrakcyjności kształcenia na kierunkach technicznych, matematycznych i przyrodniczych poprzez realizację projektów obejmujących m.in.:

- tworzenie programów stypendialnych dla studentów powyższych kierunków zamawianych,
- tworzenie i wdrażanie programów wyrównawczych adresowanych do studentów I roku kierunków zamawianych, obejmujących podnoszenie kompetencji niezbędnych do kontynuowania studiów na tych kierunkach,
- wdrażanie nowych lub zmienionych programów (w tym programów kształcenia opracowanych w ramach Poddziałania 4.1.3),
- inne formy działalności dydaktycznej określane przez uczelnię podnoszące atrakcyjność kształcenia na kierunkach zamawianych.

Kierunki wskazane to: automatyka i robotyka, biotechnologia, budownictwo, chemia, energetyka, fizyka/fizyka techniczna, informatyka, inżynieria materiałowa, inżynieria środowiskowa, matematyka, mechanika i budowa maszyn, mechatronika, ochrona środowisk oraz wzornictwo

W ubiegłym roku na kierunkach zamawianych rozpoczęło naukę ponad 2000 studentów. Połowa z nich otrzymała stypendia w wysokości 1000 zł. Program pilotażowy „Zamawianie kształcenia na kierunkach technicznych, matematycznych i przyrodniczych” ma w tym roku swoją kontynuację.

Pierwotnie, w ramach tegorocznej edycji konkursu, zaplanowano realizację 27 projektów. Ministerstwo ogłosiło jednak wzrost budżetu do 370 mln zł. i realizację wszystkich zaakceptowanych projektów - 59 na 42 uczelniach.

Celem projektu jest zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki. Konkurs projektów wyłonił uczelnie, które w roku akademickim 2009/2010 w ramach kierunków zamawianych będą prowadzić kształcenie na następujących kierunkach/specjalnościach: automatyka i robotyka, biotechnologia, budownictwo, chemia, energetyka, fizyka/fizyka techniczna, informatyka, inżynieria materiałowa, inżynieria środowiskowa, matematyka, mechanika i budowa maszyn, mechatronika, ochrona środowisk oraz wzornictwo.

Aby podnieść atrakcyjność kształcenia na kierunkach zamawianych uczelnie organizują dla studentów min. kursy wyrównawcze z matematyki i fizyki, kursy z języka angielskiego, obozy naukowe, zajęcia dydaktyczne prowadzone przez wybitnych specjalistów z różnych dziedzin, kursy dające dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia zawodowe, wyjazdy studyjne do przedsiębiorstw oferujących zatrudnienie absolwentów.

Uczelnie biorące udział w projekcie oferują nauczanie metodą e-learningu, finansują udział studentów w konferencjach naukowo-technicznych. Studenci biorą udział w specjalistycznych kursach komputerowych oraz mają dostęp do najnowszych programów komputerowych, mogą korzystać z wiedzy i doświadczenia matematyków i ekspertów pracujących w bankach, instytucjach finansowych, informatycznych, laboratoriach. Aby dodatkowo wzbogacić ofertę kierunków zamawianych na wykłady zapraszani są znani profesorowie z zagranicy.

6.4. Zwiększanie poziomej i pionowej drożności systemu kształcenia i szkolenia

Dla zwiększenia poziomej i pionowej drożności kształcenia i szkolenia zawodowego resort edukacji przyjął kierunki zmian w systemie kształcenia zawodowego i ustawicznego, do których należą m.in.:

- modernizacja klasyfikacji zawodów szkolnych, wyodrębnienie i podział zawodów na kwalifikacje oraz budowanie rejestru kwalifikacji zawodowych uznawanych przez państwo w powiązaniu z klasyfikacją zawodów i specjalności dla rynku pracy oraz tworzonym system Krajowych Ram Kwalifikacji,
- rozwój systemu egzaminów zewnętrznych do potwierdzenia i uznawania kwalifikacji zawodowych uzyskanych w uczeniu się formalnym, pozaformalnym i nieformalnym, w tym rozbudowa sieci placówek uprawnionych do egzaminowania,
- dostosowania struktury i organizacji szkolnictwa zawodowego do potrzeb europejskiego, krajowego, regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz z uwzględnieniem kształcenia osób o specjalnych potrzebach,
- opracowanie nowych podstaw programowych kształcenia zawodowego w powiązaniu z deskryptorami opisującymi efekty kształcenia (wiedza, umiejętności kompetencji) oraz standardami kwalifikacji zawodowych opisującymi wymagania pracodawców i rynku pracy,
- zapewnienie wsparcia organizacyjnego i metodycznego dla tworzenia oferty programowej i obudowy dydaktycznej programowców kształcenia zawodowego z uwzględnieniem podejścia modułowego.

W ramach modernizacji systemu proponuje się m.in. usprawnienie procedur tworzenia klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego poprzez zapewnienie możliwości zgłaszania nowych zawodów do klasyfikacji przez organizacje branżowe i pracodawców oraz stowarzyszenia zawodowe. Przyspieszy to proces dostosowywania klasyfikacji zawodów do oczekiwań gospodarki i rynku pracy (w chwili obecnej nowe zawody do klasyfikacji mogą zgłaszać wyłącznie ministrowie właściwi dla tych zawodów).⁵⁰ Ponadto zmianie ulega sama istota funkcjonowania klasyfikacji zawodów. W nowym podejściu, w klasyfikacji zawodów „szkolnych” ujęte zostaną kwalifikacje wyodrębnione w poszczególnych zawodach. Kwalifikacje te będą spójne z Krajowymi Ramami Kwalifikacji i

⁵⁰ Założenia projektu zmian w kształceniu zawodowym i ustawicznym. MEN, Warszawa 2010.

będą odrębnie potwierdzane w ramach zewnętrznych egzaminów zawodowych. Tym samym pojęcie kwalifikacji zdecydowanie stanie się pojęciem fundamentalnym dla edukacji zawodowej.

W trakcie prac nad Krajowymi Ramami Kwalifikacji wyraźnie akcentowana jest potrzeba zagwarantowania możliwości osiągnięcia kwalifikacji na różnych ścieżkach uczenia się, tj. zarówno w systemie szkolnym, jak i pozaszkolnym. Interdyscyplinarne podejście do modernizacji kształcenia zawodowego umożliwi szkole tworzenie atrakcyjnej dla rynku pracy oferty edukacyjnej poprzez powiązanie tradycyjnego kształcenia w formach szkolnych z kształceniem w formach pozaszkolnych. Budowa przejrzystego systemu kwalifikacji oraz elastycznego systemu egzaminów zawodowych, uwzględniającego różne konteksty uczenia się (formalny, pozaformalny i nieformalny), zaowocuje przygotowaniem mobilnego absolwenta, realizującego ideę uczenia się przez całe życie.

Główne przesłanki do podziału zawodów na kwalifikacje to:

- otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie umożliwienie progresywnego nabywania osiągnięć edukacyjnych niezależnie od wieku,
- zapewnienie przejrzystości kwalifikacji i kompetencji dostępnych na krajowym i europejskim rynku pracy (obecne holistyczne podejście do zawodu nie sprzyja porównywaniu osiągnięć edukacyjnych uzyskanych w kraju oraz poza jego granicami),
- przyjęcie przez rząd RP zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady Europy w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (EQF) oraz w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) – opracowanie i wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji, w tym krajowego rejestru kwalifikacji,
- zmiana podejścia do uczenia się, które obecnie nastawione jest na proces kształcenia, na rzecz podejścia zorientowanego na efekty uczenia się,
- podniesienie jakości kształcenia zawodowego,
- zapewnienie możliwości nabywania efektów uczenia się w różnych kontekstach (walidacja pozaformalnego i nieformalnego uczenia się),
- ułatwienie mobilności edukacyjnej i zawodowej uczniów i absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe,
- oczekiwania zgłaszane przez pracodawców w zakresie pozyskiwania mobilnych pracowników oraz szybszego dostosowywania kształcenia do potrzeb rynku pracy,
- stworzenie elastycznego systemu egzaminów zawodowych.

Modyfikacja klasyfikacji zawodów „szkolnych” będzie polegała na grupowaniu i integrowaniu zawodów (redukcji liczby zawodów). W zawodach tych zostaną następnie wyodrębnione i nazwane kwalifikacje, które będą potwierdzane w ramach egzaminów zewnętrznych. Kwalifikacje te zostaną opisane w nowych podstawach programowych kształcenia w zawodach jako zasób wiadomości, umiejętności i postaw. Podział zawodu „szkolnego” na kwalifikacje zawodowe nastąpi w oparciu o tzw. klasyfikację zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

Wsparcie dla realizacji tych zmierzeń będzie realizowane z wykorzystaniem EFS w PO-KL (Priorytet III).

Mocne i słabe strony

Mocną stroną rozwoju drożności poziomej i pionowej w kształceniu i szkoleniu zawodowym jest m.in. coraz szerzej wdrażane w systemie kształcenia szkolnego i ustawicznego podejście modułowe preferowane zarówno przez resort edukacji (MEN) oraz pracy (MPiPS).

Istniejąca baza programów modułowych dla kształcenia zawodowego oraz szkoleń dla rynku pracy stanowi dobry fundament dla dalszego ich rozwoju i wykorzystania. Stosowanie podejścia modułowego zapewnia mobilność dla ich przenoszenia w różnych konfiguracjach, układach i formach nauczania i uczenia się zarówno w systemie szkolnym, jak i pozaszkolnym. Jest to zatem mobilność pozioma i pionowa modułów, które prowadzą do określonych kwalifikacji. Stąd też podejście modułowe w kształceniu i szkoleniu zawodowym należy zatem postrzegać jako rodzaj uniwersalnej koncepcji strukturalnej, która oferuje jednostkom dostęp do edukacji w różnych sytuacjach życiowych i z zachowaniem mobilności zawodowej.⁵¹

⁵¹ Modułowe programy nauczania dla zawodów. Materiał metodyczny dla autorów programu. MENiS, Warszawa 24 kwietnia 2003 r.

Z informacji uzyskanych z Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU) oraz Polskiej Sieci Kształcenia Modułowego (PSKM) wynika, iż istnieje coraz większe zainteresowanie upowszechnianiem idei kształcenia według modułowych programów nauczania oraz wdrażaniem ich do praktyki szkolnej. Również organy prowadzące szkoły publiczne analizują i porównują wyniki „zdawalności” egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w szkołach kształcących w tych samych zawodach – z wykorzystaniem programów nauczania o strukturze przedmiotowej (tradycyjnej) i modułowej. Jednakże nadal istnieje wiele barier, które utrudniają korzystanie z coraz bogatszej i atrakcyjniejszej oferty programów modułowych.⁵²

Jednakże jeszcze wiele jest do zrobienia, aby koncepcja kształcenia modułowego na stałe zakorzeniła się w ofercie programowej szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego. W szczególności:

- Wprowadzenie do systemu szkolnictwa zawodowego innowacyjnych programów nauczania o strukturze modułowej wymaga przełamania stereotypowego myślenia o programie nauczania, w którym treści kształcenia posiadają układ przedmiotowy, a tym samym, odejścia od podziału kształcenia zawodowego na kształcenie zawodowe teoretyczne i kształcenie zawodowe praktyczne.
- Zaproponowana w innowacyjnych programach nauczania modularyzacja zakłada integrację w poszczególnych modułach celów i treści kształcenia, zarówno o charakterze teoretycznym, jak i praktycznym, wywodzących się z różnych dyscyplin nauki i działów techniki. Modułowa struktura programu nauczania umożliwia elastyczne dostosowanie procesu nauczania – uczenia się do warunków technicznych i dydaktycznych w danej szkole, a przede wszystkim do zmieniających się potrzeb rynku pracy, warunków ekonomicznych i rozwoju technologii.
- W modelu kształcenia zawodowego i ustawicznego podejście modułowe powinno być preferowanym sposobem osiągania kwalifikacji i kompetencji zawodowych na drodze formalnej, pozaformalnej i nieformalnej.
- Podejście modułowe zastosowane do podziału zawodów na kwalifikacje oraz podziału treści kształcenia zawodowego na jednostki uczenia się (jednostki modułowe – jednostki pracy odpowiadające zadaniom zawodowym) stanowić powinno punkt wyjścia do tworzenia w Polsce (zgodnie z zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady) systemu transferu i akumulacji osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (European Credit System for Vocational Education and Training - ECVET). W tym zakresie wymagana jest współpraca resortu edukacji, pracy i innych partnerów oraz powiązanie tych prac z działaniami związanymi z tworzeniem Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji.
- Wdrażanie kształcenia modułowego do praktyki edukacyjnej wymaga zmian w przepisach prawa oświatowego dotyczących kategorii „nauczyciel kształcenia zawodowego”, funkcji i zadań centrów kształcenia praktycznego i ustawicznego we wdrażaniu kształcenia modułowego i zatrudniania specjalistów – pracowników przedsiębiorstw przemysłowych i usługowych w szkołach zawodowych do prowadzenia zajęć edukacyjnych w ramach wybranych jednostek modułowych (zajęcia ukierunkowane) między innymi na osiągnięcie przez uczących się kwalifikacji podstawowych dla zawodu i specjalistycznych).

Utrudnieniem dla realizacji tak postawionych kierunków zmian polityki edukacyjnej jest brak do chwili obecnej oficjalnie przejętej przez Rząd ponadsektorowej „Strategii uczeni asie przez całe życie”.

Przykład 1: Przygotowanie innowacyjnych programów nauczania do kształcenia zawodowego

Istotnym wsparciem dla idei wprowadzenia do systemu szkolnictwa zawodowego programów nauczania o strukturze modułowej była realizacja w latach 2005-2008, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich, projektu współfinansowanego ze środków

⁵² Symela K.: Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce – elementy diagnozy. Materiał informacyjny dla uczestników konferencji i szkoleń. PO-KL, Projekt „System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażające modułowe programy kształcenia zawodowego. KOWEziU, Warszawa 2009.

Europejskiego Funduszu Społecznego SPO RZL „Przygotowanie innowacyjnych programów nauczania do kształcenia zawodowego”. Projekt był koordynowany przez KOWEZiU i bezpośrednio realizowany przez Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy (ITeE-PIB) w Radomiu w kooperacji z wiodącymi placówkami edukacji szkolnej. Projekt zakładał opracowanie, promocję i dystrybucję programów nauczania strukturze modułowej dla 131 zawodów, ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz opracowanie około 3,5 tysiąca pakietów edukacyjnych, składających się z poradnika dla ucznia i poradnika dla nauczyciela, wspomagających realizację każdej z jednostek modułowych wyodrębnionych w tych programach.

Od kilku lat, w corocznie publikowanym wykazie programów nauczania dopuszczonych do użytku szkolnego w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, oprócz programów nauczania o tradycyjnej strukturze przedmiotowej, są zamieszczane alternatywne programy nauczania zaprojektowane w konwencji modułowej. Minister Edukacji Narodowej sukcesywnie dopuszcza do użytku szkolnego programy nauczania opracowane w ramach ww. projektu. w roku szkolnym 2009/2010 zawiera 384 propozycje programów nauczania dla zawodów, w tym 157 programów o strukturze modułowej. W ślad za rozszerzaniem się oferty programowej o nowoczesne programy modułowe, wzrasta zainteresowanie szkół możliwością wprowadzenia tych programów do procesu kształcenia. Nadmienić jednakże trzeba, że szkoły mają prawo dokonać swobodnego wyboru programu nauczania dla danego zawodu z tego wykazu.

Systematycznie aktualizowana oferta kształcenia w zawodach szkolnych w oparciu o modułowe programy jest dostępna na stronie www.koweziu.edu.pl w zakładce - Programy modułowe i pakiety edukacyjne. Możliwe jest również pobranie tych plików z tymi dokumentami po przeprowadzeniu procedury rejestracyjnej.

6.5. Nauczyciele i instruktorzy

Za doskonalenie zawodowe nauczycieli, zgodnie z ustawą o systemie oświaty, odpowiadają placówki doskonalenia nauczycieli oraz doradcy metodyczni. Placówki te mogą być zarówno publiczne, jak i niepubliczne. Tworzenie, organizację i sposób działania tych placówek określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu.⁵³ Mogą one uzyskać akredytację potwierdzającą wysoką jakość prowadzonych form doskonalenia zawodowego nauczycieli. Ważną instytucją wspierającą rozwój kompetencji nauczycieli jest Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli (www.codn.edu.pl), który wspiera instytucje zajmujące się rozwojem zawodowym nauczycieli. Na jego stronie internetowej znaleźć można wiele ważnych i interesujących informacji. Ponadto na poziomie regionalnym i lokalnym działają publiczne i niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli (ich lista jest dostępna na stronie internetowej: <http://codn.codn.edu.pl>).

specjalistów dysponujących praktyczną wiedzą na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa. Na poziomie centralnym doskonaleniem kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego zajmuje się Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU) (www.koweziu.edu.pl).

Kwestie związane z wymaganiami kwalifikacyjnymi do zajmowania stanowiska nauczyciela, w tym nauczyciela zawodu reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego kształcenia w zakładzie kształcenia nauczycieli (Dz. U. Nr 155, poz. 1288). Zgodnie z § 2 ww. rozporządzenia na stanowisku nauczyciela teoretycznych przedmiotów zawodowych we wszystkich typach szkół, może być zatrudniona osoba posiadająca wykształcenie, co najmniej wyższe zawodowe

⁵³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2003 r. w sprawie warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej oraz zadań doradców metodycznych, warunków i trybu powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego (Dz. U. Nr 84, poz. 779)

z przygotowaniem pedagogicznym, a nie jak w przypadku innych nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących - wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym.

Podobnie, ze względu na specyfikę kształcenia zawodowego w § 10 ww. rozporządzenia odrębnie uregulowano sprawy kwalifikacji wymaganych od nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Przepisy w tym zakresie wymagają od nauczyciela praktycznej nauki zawodu posiadania, co najmniej świadectwa dojrzałości technikum lub szkoły równorzędnej odpowiedniego kierunku - wraz z potwierdzeniem uzyskania tytułu zawodowego, zgodnego z rodzajem prowadzonych zajęć – i przygotowaniem pedagogicznym, a ponadto:

- ukończenia kursu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- posiadania co najmniej dwuletniego stażu pracy w zawodzie, którego będzie nauczać lub tytułu robotnika (pracownika) wykwalifikowanego, albo posiadania tytuł mistrza w zawodzie, którego będzie nauczać i przygotowanie pedagogiczne.

Od jakości pracy nauczycieli oraz ich przygotowania do prowadzenia zajęć w znacznym stopniu zależą efekty, jakie osiągają uczniowie w nauce. To nauczyciele wypełniają treścią programy nauczania i kształtują w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz praktyk zawodowych postawy i zachowania uczniów wymagane w środowisku pracy.

Szybka zmiana społeczna i gospodarcza, wraz z postępującym rozwojem i rolą nowoczesnych technologii, sprawiają, że nauczyciele muszą stale doskonalić swe umiejętności, aby móc przekazywać uczniom najbardziej aktualną wiedzę i potrzebne umiejętności. Kształcenie i doskonalenie nauczycieli jest zatem nakazem czasu, ponieważ to oni kierują rozwojem ucznia, a w efekcie kreują nowe pokolenie.

Dzisiejsze szkoły są coraz lepiej wyposażone technicznie, coraz nowocześniej zarządzane. Każdy nauczyciel musi się w tym orientować. Trudno też wyobrazić sobie ostateczne dostosowanie norm polskiego systemu prawno-ekonomicznego do prawa i gospodarki Unii Europejskiej z pominięciem rozwoju edukacji. W wielu krajach uważa się, że warunkiem wszelkich reform i przemian oświatowych jest przede wszystkim doskonalenie nauczycieli, w Polsce ten pogląd „małymi krokami” również przepełnił się na politykę kształcenia i doskonalenia nauczycieli.

Podstawowym aktem prawnym, regulującym wszystkie kwestie związane ze statusem nauczyciela jest Karta Nauczyciela⁵⁴. Zgodnie z zapisami ustawy, aby zostać nauczycielem, konieczne jest m. in. uzyskanie wyższego wykształcenia z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończenie zakładu kształcenia nauczycieli. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne określono w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej.⁵⁵

W roku szkolnym 2007/2008 pracowało w polskich szkołach około 600 tys. nauczycieli (w przeliczeniu na pełen etat). Nauczyciele stanowią ważny element rynku pracy. W Polsce w roku 2006 stanowili 3,1% osób pracujących. Jest to jeden z wyższych wskaźników w krajach Unii Europejskiej – tylko w 5 krajach odsetek ten był wyższy. Około 1/3 z nich uczyła w szkołach podstawowych, niecałe 19% w szkołach gimnazjalnych i podobna liczba w szkołach ponadgimnazjalnych. Istotną grupę nauczycieli stanowią osoby pracujące w placówkach wychowania przedszkolnego – około 10%. Liczba nauczycieli jest istotna, jeśli zestawimy ją z liczbą uczniów – widać wówczas istotne różnice w zależności od typów szkół. Pod tym względem najlepsza sytuacja jest w szkołach podstawowych i gimnazjach, gdzie na jednego nauczyciela w roku szkolnym 2007/2008 przypadało około 13 uczniów. Najgorsza: w szkołach zasadniczych zawodowych, w których na jednego nauczyciela przypadało około 19 uczniów, i w szkołach policealnych – tam współczynnik ten wynosił 26. W pozostałych szkołach sytuacja wygląda porównywalnie – na jednego nauczyciela przypadało około 14 uczniów. Również pod tym względem Polska należy do czołówki krajów europejskich – w roku 2006 tylko w pięciu krajach liczba uczniów na nauczyciela, na poziomie

⁵⁴ Ustawa z dnia 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.).

⁵⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. Nr 155, poz. 1288), od 1 września 2009 r. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. Nr 50, poz. 400).

szkoły podstawowej, była niższa niż w Polsce. Większość prowadzonych badań w obszarze edukacji nie wykazuje jednak istotnego związku między zmniejszeniem liczebności klasy a wynikami uczniów. Natomiast kluczowe okazuje się zindywidualizowane podejście nauczyciela do nauczania, co nie zawsze wymaga zmniejszenia liczby uczniów w klasie.⁵⁶

W Karcie Nauczyciela, akcie prawnym określającym zasady pracy w tym zawodzie, określono czterostopniowy system awansu nauczyciela. Najniższy stopień to stażysta. Po roku pracy i zdaniu egzaminu można zdobyć stopień nauczyciela kontraktowego, a po kolejnych trzech latach i po spełnieniu określonych wymagań, nauczyciel otrzymuje mianowanie. Ostatni etap to uzyskanie stopnia nauczyciela dyplomowanego. Nauczyciele mianowani i dyplomowani stanowią około 77% ogółu nauczycieli. Odsetek ten jest porównywalny na terenach wiejskich i w miastach. Oznacza to, że dla blisko 40% nauczycieli (nauczyciele dyplomowani) szanse awansu w systemie edukacji się wyczerpały (oczywiście poza stanowiskami kierowniczymi), co może ograniczać ich motywację do podejmowania wysiłku związanego z podnoszeniem kwalifikacji.⁵⁷

Z punktu widzenia jakości nauczania, kluczowe znaczenie ma odpowiednie wykształcenie i przygotowanie nauczycieli. W tym obszarze należy zauważyć zdecydowaną poprawę. W 1994 r. niespełna 64% nauczycieli miało wykształcenie wyższe.⁵⁸ W roku 2002 odsetek ten wyniósł 90%. W roku 2003 wdrożono standardy kształcenia nauczycieli, w których uregulowano kwestie dotyczące kształcenia nauczycieli w szkołach wyższych. Działanie to powinno w przyszłości przynieść poprawę jakości przygotowania nauczycieli oraz w efekcie poprawę działania całego systemu oświaty. Obecnie obowiązujące standardy zawarte są w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 2004 r.⁵⁹

Z punktu widzenia efektywności i jakości działania całego systemu kluczowego znaczenia nabiera aktualizacja wiedzy i kompetencji nauczycieli oraz zapewnienie, aby ich wiedza odpowiadała aktualnemu rozwojowi danej dziedziny i była zgodna z trendami na rynku pracy.

Problem adekwatności umiejętności i kompetencji dotyczy w szczególności nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe. Muszą oni nie tylko śledzić rozwój wiedzy w swojej dziedzinie, ale również mieć możliwość zdobywania wiedzy o tym, jak wygląda działalność przedsiębiorstw w praktyce. Problem z rekrutacją nauczycieli przedmiotów zawodowych w Polsce wynika z niskich wynagrodzeń, kształtujących się na poziomie średniej krajowej, które są zbyt mało atrakcyjne, aby przyciągnąć dobrych specjalistów.

Zgodnie z założeniami teorii kształcenia i wychowania oraz praktyki pedagogicznej w polskich szkołach zawodowych wyróżnia się następujące typy nauczycieli:

- **Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących (NPO)**, realizujący nauczanie treści przedmiotów ogólnokształcących (języka polskiego, języków obcych, historii, matematyki, chemii, fizyki i innych w zależności od kierunku kształcenia zawodowego).
- **Nauczyciel teoretycznych przedmiotów zawodowych (NTPZ)** nauczający przedmiotów (lub modułów) ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu i specjalistycznych w zależności od kierunku kształcenia w danym zawodzie.
- **Nauczyciel zajęć praktycznych (NZP)**, realizujący proces praktycznego nauczania zgodnie z obowiązującym programem danego zawodu i planem pracy dydaktyczno-wychowawczej szkoły. Jest odpowiedzialny za organizację przebiegu tych zajęć, w czasie których kształtują się i rozwijają umiejętności, nawyki i sprawności. Ma także znaczny wpływ na kształtowanie się osobowości zawodowej ucznia. Niekiedy NZP określa się mianem **nauczyciela zawodu**.

Ponadto w strukturze kształcenia i wychowania zawodowego istnieje stanowisko **instruktora zajęć praktycznych/praktycznej nauki zawodu (IZP)**, którym może być nauczyciel zawodu lub wybitny specjalista określonej dziedziny zawodowej (np. lekarz, inżynier, technik, lub rzemieślnik – mistrz w danym zawodzie).

⁵⁶ Raport o Kapitale Intelktualnym Polski, Zespół Doradców Strategicznych Premiera, Warszawa, 2008 r.

⁵⁷ Kształcenie i doskonalenie nauczycieli. Poradnik beneficjenta. Ministerstwo Edukacji Narodowej - Departament Funduszy Strukturalnych. Warszawa, maj 2009.

⁵⁸ Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Barbar Minkiewicz, „System zapewniania jakości kształcenia a edukacja dla pracy”, Raport o rozwoju społecznym Polska 2007, UNDP, Warszawa 2007.

⁵⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz.U. nr 207, poz. 2110).

W obowiązującym obecnie prawie oświatowym, w jego podstawowych aktach prawnych nie wymienia się kategorii **nauczyciel szkoły zawodowej**. Ustawa Karta Nauczyciela też nie nadaje żadnego statusu nauczycielom szkół zawodowych. Wyróżnia się jedyni tytułarnie, bez wyraźnego zdefiniowania, instruktorów i kierowników praktycznej nauki zawodu zatrudnionych poza resortem oświaty u pracodawców, prowadzących praktyczną naukę zawodu uczniów szkół zawodowych.

Nie biorąc pod uwagę specyfiki procesu kształcenia i wychowania w szkołach zawodowych, wymagania kwalifikacyjne dla wszystkich nauczycieli są jednakowe, niezależnie w jakiego rodzaju szkołach pracują, z wyjątkiem nauczycieli szkół artystycznych. Podstawowym warunkiem zostania nauczycielem, niezależnie od rodzaju i typu placówki oświatowej, jest posiadanie wyższego wykształcenia z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym.

Odstępstwo od tej zasady występuje i dotyczy zmiany wprowadzonej ustawą z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 56, poz. 458) wchodzą w życie z dniem 22 kwietnia 2009 r. (z wyjątkiem przepisów, których data wejścia w życie została). Jedną z propozycji (Art. 7) przewiduje możliwość zatrudniania przez dyrektorów szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe osób niebędących nauczycielami posiadających specjalistyczne przygotowanie merytoryczne (np. ekonomiczne, medyczne, politechniczne, rolnicze itp.) na podstawie Kodeksu pracy. Istotą jest to, że dyrektor szkoły już nie musi kierować się dotychczas obowiązującym przepisem (wynagrodzenie na poziomie nauczyciela kontraktowego i zgoda kuratora oświaty) ale będzie mógł zatrudniać ustalając wynagrodzenie na poziomie nauczyciela dyplomowanego i współdziałać z organem prowadzącym (bez zgody kuratora oświaty).

Wydaje się, że będzie to skuteczne zachęta dla „branżowych specjalistów” do podejmowania pracy w szkole, a ponadto wymierna korzyść dla szkoły, tzn. związanie kształcenia zawodowego z rzeczywistym środowiskiem pracy i wzmocnienie kadrowe poprzez pozyskiwanie osób z wiedzą odpowiadającą nowoczesnym technikom i technologiom funkcjonujących w gospodarce.

Polityka krajowa w zakresie systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli zmierza w kierunku by zapewnić optymalne, profesjonalne przygotowanie wszystkich nauczycieli do wykonywania zawodu. System ten powinien w sposób zintegrowany uwzględniać:

- określenie umiejętności, jakie powinni posiadać nauczyciele i osoby prowadzące szkolenia w świetle ich zmieniającej się roli w społeczeństwie wiedzy,
- stworzenie warunków ułatwiających nauczycielom i osobom prowadzącym szkolenia wypełnianie zadań, jakie stawia przed nimi społeczeństwo wiedzy, m.in. poprzez kształcenie i doskonalenie zawodowe w kontekście zasady uczenia się przez całe życie (kształcenia ustawicznego),
- zapewnienie odpowiedniego naboru kandydatów do zawodu nauczyciela – do wszystkich przedmiotów, na wszystkich szczeblach nauczania, a także
- uatrakcyjnienie kształcenia i doskonalenia zawodowego, pozyskanie do procesu nauczania i szkolenia osób, które zdobyły doświadczenie zawodowe w innych dziedzinach.

Powyższe cele będą realizowane m.in. w PO-KL Priorytet III - Wysoka jakość systemu oświaty oraz Priorytet IX - Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach. W ramach Priorytetu III planuje się i realizuje istotne dla problemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli działania zmierzające m.in. do:

- opracowania i uruchomienia studiów stanowiących podstawowy element spójnego systemu kształcenia nauczycieli,
- opracowania i wdrożenia jednolitych zasad i procedur akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli, które to zasady będą obowiązywać na terenie całego kraju.

Projekty związane z kształceniem i doskonaleniem nauczycieli zawarte zostały głównie (i wprost) w Działaniu 3.3 Poprawa jakości kształcenia, obejmującym dwa Poddziałania odnoszące się do tego obszaru, jedno – systemowe i jedno – konkursowe:

3.3.1. Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli – projekty systemowe (realizuje MEN)

3.3.2. Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli – projekty konkursowe.

W roku 2009 w projektach konkursowych oferowano:

- Uruchomienie nowych typów studiów podyplomowe przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych.

- Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

W ramach Priorytet IX PO-KL - *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach*, Działanie 9.4 - *Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty* wprost odnosi się nauczycieli. Obejmuje ono projekty, których zasadniczym celem jest dopasowanie kwalifikacji kadr systemu oświaty, tj. nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu, kadr administracyjnych, do wymogów wynikających ze specyfiki poszczególnych regionów. Specyfika ta wyraża się np. w strategicznych kierunkach rozwoju, zapotrzebowaniu na nowe kwalifikacje w związku ze zmianami technologicznymi i technicznymi, zmianie kierunków kształcenia oraz zmieniającej się sytuacji demograficznej.

W ramach programu Program „Uczenie się przez całe życie”) w zakresie kształcenia i doskonalenia nauczycieli znaczenie ma program Comenius, który wspiera finansowo oraz merytorycznie:

- partnerską współpracę europejskich placówek edukacyjnych (polegającą na realizacji wspólnego projektu);
- uczestnictwo nauczycieli w kursach doskonalenia zawodowego;
- przygotowanie do pracy przyszłych nauczycieli (poprzez umożliwienie im odbycia stażu w roli asystenta).

Kompetencje metodyczne nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie stosowania w szkołach programów o budowie modułowej doskonalone są w ramach projektu systemowego PO-KL „*System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego*” (przykład opisany w Temacie 8). W ramach tego projektu przeszkolonych zostanie ponad 300 trenerów i ekspertów kształcenia modułowego, którzy będą doradzać szkołom zawodowym i placówkom (CKP, CKU) jak budować i wdrażać modułową ofertę programową.

Liczna grupa specjalistów nauczycieli i praktyków z gospodarki będzie szkolona w 2010 r. pod potrzeby wyodrębnienia kwalifikacji i opracowywania nowych podstaw programowych w ramach projektu systemowego PO-KL „*Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego*”.

Podejście modułowe jest również preferowane przez MPiPS w szkoleniach dla osób bezrobotnych oraz pracowników publicznych służb zatrudnienia, co skutkuje również doskonaleniem kompetencji szkoleniowców i instruktorów kształcenia praktycznego. Wsparcie dla tych działań jest ze strony PO-KL (Działanie 1.1 Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy) w ramach projektów:

- Projekt 1.5 - Modernizacja bazy danych standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkolenia (okres realizacji: 2008 –2010).
- Projekt 1.6 - Szkolenia modułowe pracowników instytucji rynku pracy realizujących usługi rynku pracy i programy aktywizacji zawodowej (okres realizacji: 2008 –2010).
- Projekt 1.7 - Oferta szkoleń w technologii e-learning dla pracowników instytucji rynku pracy (okres realizacji: 2008 –2010).
- Projekt 1.10 - Szkolenia dla kadry publicznych służb zatrudnienia (okres realizacji: 2008 - 2010).

Mocne i słabe strony

Najsłabszą stroną obecnego systemu doksztalcania i doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych jest brak wsparcia merytorycznego (kierunkowego) nauczycieli przedmiotów zawodowych w wielu branżach.

Koncepcja funkcjonowania placówek doskonalenia nauczycieli zasadniczo powinna podlegać zmianie. Nowa koncepcja powinna wyróżniać publiczną placówkę wojewódzką od placówek prowadzonych przez samorządy powiatowe, a przede wszystkim – od licznych placówek niepublicznych. Rynek doskonalenia wypełniają podobne propozycje kursów i szkoleń dla nauczycieli prowadzone zarówno przez samorządowe ośrodki oraz niepubliczne placówki prowadzone przez osoby fizyczne lub prawne. Przy obecnym systemie doksztalcania i doskonalenia wręcz niemożliwe jest wsparcie merytoryczne nauczycieli przedmiotów zawodowych, gdyż brak jest branżowych specjalistów konsultantów i doradców metodycznych.

Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych		
rok 2006-2007	rok 2007-2008	rok 2008-2009

68142	66418	63223
100,00%	97,47%	92,78%

Z powyższych zestawień wynika, iż na jednego konsultanta ds. kształcenia zawodowego, zatrudnionego w wojewódzkich placówkach doskonalenia nauczycieli w roku szkolnym 2008/09 przypada **1129 nauczycieli** przedmiotów zawodowych (63 223 nauczycieli podzielone przez 56 konsultantów).⁶⁰

Z zestawień tych wynika również, że zmniejsza się liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych – w ciągu ostatnich dwóch lat liczba nauczycieli zmniejszyła się o 7,22 %.

Należy podkreślić, że oprócz nauczycieli ważnymi podmiotami wojewódzkiego systemu doskonalenia są dyrektorzy szkół oraz pracownicy nadzoru pedagogicznego i organów prowadzących szkoły i placówki; do nich powinna być kierowana szeroka oferta placówek prowadzonych przez samorząd województwa, zwłaszcza przygotowanie dyrektorów do:

- diagnozowania umiejętności kierunkowych i dydaktycznych nauczycieli kształcenia zawodowego i planowania doskonalenia w oparciu o rzeczywistą sytuację w szkole,
- analizowania potrzeb szkoły w aspekcie jej rozwoju i współdziałania z pracodawcami,
- dostosowywania indywidualnych planów doskonalenia zawodowego nauczycieli do procesów zmian w szkolnych systemach kształcenia zawodowego,
- monitorowanie przebiegu doskonalenia umiejętności zawodowych nauczycieli.

Kursy i inne formy doskonalenia prowadzone przez placówki wojewódzkie powinny być realizowane wyłącznie na zlecenie np. kuratora oświaty (z zachowaniem określonej procedury uzgodnienia tego zadania z organem prowadzącym) - jako wynik sprawowanego nadzoru i stwierdzonych niedociągnięć w określonym zakresie lub na zlecenie marszałka województwa.

Przykład 1: Akredytacja Polskiej Sieci Kształcenia Modułowego

Oficjalne powołanie Polskiej Sieci Kształcenia Modułowego nastąpiło w lutym 2002 roku z inicjatywy Ośrodka Kształcenia i Doskonalenia Kadr Instytutu Technologii Eksploatacji Państwowego Instytutu Badawczego w Radomiu, który przy wsparciu finansowym projektu pilotażowego Leonardo da Vinci „Europejski Bank Rozwoju Modułowych Programów i Technologii Edukacyjnych – EMCET de Bank” i w porozumieniu z innymi instytucjami europejskimi i krajowymi powołano sieć, która przyjęła nazwę „Polska Sieć Kształcenia Modułowego” (w skrócie PSKM). Z grona członków założycieli została wybrana Rada Programowa, której powierzono funkcje programowo-organizacyjne i koordynacyjne, prowadzące do formalnego ukonstytuowania się sieci, zgodnie z przyjętą Kartą Porozumienia, określającą zasady funkcjonowania PSKM. Rada ze swego składu wybrała przewodniczącego, dwóch wiceprzewodniczących oraz sekretarza, którzy reprezentują PSKM na forum krajowym i międzynarodowym.

Kolejny etap rozwoju PSKM związany jest z realizacją w latach 2005–2007 projektu pilotażowego Leonardo da Vinci EMCET2, w którym m.in. rozpoczęto tworzenie w Polsce regionalnych sieci kształcenia modułowego (Powstała Regionalna Śląska Śnieć Kształcenia Modułowego – RŚSKM) oraz sformalizowano funkcjonowanie Europejskiej Sieci Kształcenia Modułowego – ModENet i wypracowano model współpracy między sieciami polskimi a europejską (www.emcet.net.)

W projekcie pilotażowym EMCET2 rozwijano proces wymiany europejskich i polskich doświadczeń w zakresie modułowych koncepcji nauczania i uczenia się oraz zapewnienia jakości usług edukacyjnych. Między innymi doskonalono (zapoczątkowany w projekcie EMCET de Bank) model tzw. „akredytacji środowiskowej” dla instytucji zrzeszonych w Polskiej Sieci Kształcenia Modułowego - PSKM (aktualna sieć ta liczy ok. 100 członków - placówek kształcenia i szkolenia zawodowego) oraz model akredytacji modułowych programów kształcenia/szkolenia zawodowego.

Opracowany model i procedury akredytacyjne powstały na potrzeby Polskiej Sieci Kształcenia Modułowego (PSKM). Ma ona wymiar tzw. „akredytacji środowiskowej”, tzn. dotyczy dostawców kształcenia i szkolenia realizowanego w systemie modułowym w obrębie instytucji zrzeszonych w PSKM oraz RŚSKM. W zaproponowanym modelu akredytacja oznacza proces i związane z nim

⁶⁰ Na podstawie materiałów MEN-DKZU, 2009.

procedury, w wyniku których, upoważniona jednostka organizacyjna – Zespół Akredytacyjny PSKM po zebraniu informacji o instytucji (placówka prowadząca kształcenie lub szkolenie zawodowego), lub modułowym programie nauczania (dot. kształcenia lub szkolenia zawodowego) dokonuje ich wszechstronnej analizy oraz przeprowadza badania w formie audytów, w wyniku których decyduje o tym, czy dana instytucja lub określony modułowy program nauczania spełnia przyjęte kryteria i może otrzymać certyfikat akredytacyjny. Certyfikaty „firmowane” są przez PSKM.

W przypadku Polskiej Sieci Kształcenia Modułowego Zespół Akredytacyjny powołany jest przez Radę Programową PSKM. Jego podstawowym zadaniem jest zarządzanie procesami akredytacji instytucji i modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego, a w szczególności:

- przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków o akredytację,
- powoływanie zespołów auditujących,
- dokonywanie oceny końcowej,
- przyznawanie i ewidencjonowanie certyfikatów akredytacyjnych.

Pełnomocnik PSKM ds. Akredytacji (jednocześnie „Szef” Zespołu Akredytacyjnego) przekazuje do podpisu Przewodniczącemu Rady Programowej certyfikat (zgodnie z przyjętym wzorem), który stanowi potwierdzenie spełnienia kryteriów jakościowych odnoszących się albo programu modułowego albo do instytucji, które prowadzi kształcenie lub szkolenie modułowe.

W swoich założeniach przyjęty model akredytacji środowiskowej ma doprowadzić do powstania czegoś w rodzaju „klubu uznanej jakości” dla instytucji opracowujących i realizujących programy modułowe, przy czym członkostwo w tym klubie można otrzymać w najlepszym przypadku na 3 lata, po uprzednim, dobrowolnym poddaniu się kontroli ze względu na przyjęte kryteria jakości. Oczywiście certyfikat akredytacyjny będzie można cyklicznie „odnawiać” (uaktualniać). Kontrola jakościowa prowadzona jest przez grupy wysoko kwalifikowanych osób cieszących się autorytetem w środowisku (audytorzy) posiadających również znajomość metodologii konstruowania i realizacji modułowych programów w systemie szkolnym pozaszkolnym.

Wypracowany model akredytacji dostarcza wiarygodnej informacji o tym, że placówka edukacyjna oferuje modułowe programy nauczania poprawne pod względem metodologicznym i merytorycznymi. Jednocześnie akredytacja umożliwia klientom wybór instytucji szkoleniowej dostarczającej wiedzę oraz umiejętności na odpowiednim poziomie. Pracodawca natomiast będzie zapewne bardziej zainteresowany absolwentami z dyplomem instytucji szkoleniowej, która podjęła wyzwanie poddania się ocenie jakości i uzyskała certyfikat akredytacji. Warto również zauważyć, że akredytacja, obok „walidacji”, „koncesjonowania” i „licencjonowania”, stanowi jeden z elementów zbioru zewnętrznych form sankcjonowania jakości edukacji, przy czym w każdym przypadku występuje ocena programu kształcenia/szkolenia bądź instytucji pod kątem szukania odpowiedzi na pytanie, czy spełniają one określone wymogi lub standardy. Załączony arkusz samooceny instytucji stanowi swoisty zbiór kryteriów, które warto prześledzić aby stwierdzić, czy rzeczywiście oferujemy usługi szkoleniowe na poziomie, które będą już za chwilę musiały konkurować na europejskim wolnym rynku.

Akredytacja PSKM wpisuje się w projekty systemowe i regionalne PO-KL dotyczące tworzenia modułowej oferty kształcenia i szkolenia zawodowego, a przedstawiciele sieci pełnią rolę trenerów i ekspertów.

Temat 7. Promowanie kreatywności i innowacyjności

7.1. Kreatywność i innowacyjność w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Dokument „*Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*” – jest w terminologii dokumentów publicznych „Zieloną Księgą”. Stanowi podstawę dla Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju – strategicznego dokumentu rządowego. Wymienione w tym dokumencie kluczowe czynniki rozwoju obejmują:

- Warunki dla szybkiego wzrostu inwestycji,
- Wzrost aktywności zawodowej i mobilności Polaków (inwestycje w kapitał ludzki),
- Rozwój produktywności i innowacyjności,
- Efektywna dyfuzja rozwoju w wymiarze regionalnym i społecznym,
- Wzmocnienie kapitału społecznego i sprawności państwa.⁶¹

Kluczowe dla rozwoju kapitału intelektualnego jest również uświadomienie sobie synergicznych powiązań między systemem edukacji a systemem innowacji. Z jednej strony sprawnie działający system innowacji prowadzi do zwiększonego popytu na wysokie kwalifikacje oraz podnosi premię za

⁶¹ Polska 2030. Wyzwania rozwojowe. Kancelaria Prezesa Rady. Program Operacyjny Pomoc Techniczna Ministrów, Warszawa lipiec 2009.

wykształcenie, a z drugiej system edukacji rozwija kompetencje niezbędne nie tylko do rozwoju zupełnie nowatorskich rozwiązań, ale także do skutecznej absorpcji wysokich technologii w całej gospodarce. Innymi słowy bez strukturalnych zmian w systemie innowacji i edukacji (kapitał intelektualny) nie zapewnimy pracowników dla gospodarki opartej na wiedzy.

Zwiększanie innowacyjności i kreatywności, w tym przedsiębiorczości, na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia jest jednym z głównych kierunków polityki w UE do 2020, co również przekłada się na politykę kształcenia i szkolenia zawodowego w naszym kraju. Problematyka ta ma miejsce w Programach:

- Program „Uczenie się przez całe życie” (LLP) poprzez wizyty studyjne dla specjalistów z dziedziny kształcenia i doskonalenia zawodowego (skierowany do osób odpowiedzialnych za opracowywanie polityki w zakresie edukacji i szkoleń na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym) oraz w ramach projektów Leonardo da Vinci transferu innowacji i projektów partnerskich. W komponencie COMENIUS w ramach działania „Mobilność szkolnej kadry edukacyjnej” kadra oświatowa ma możliwość udziału w szkoleniach europejskich mających m.in. na celu:
 - pogłębianie wiedzy i podniesienie kwalifikacji zawodowych,
 - poznanie nowoczesnych i innowacyjnych metod pedagogicznych,
 - możliwość nawiązania współpracy międzynarodowej z europejskimi placówkami oświatowymi.
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO-KL, 2007-2013), w szczególności w:
 - Priorytet III – *Wysoka jakość systemu oświaty*, zaplanowane jest wdrożenie 100 innowacyjnych programów nauczania, w tym w zakresie przedsiębiorczości, przedmiotów matematyczno-przyrodniczych i technicznych nowych podstaw programowych kształcenia zawodowego.
 - Priorytet IX - *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach*, przewidziana jest modernizację oferty kształcenia zawodowego oraz jej dostosowanie do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy, programy współpracy szkół i placówek oświatowych, które prowadzą kształcenie zawodowe, z przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy jak również wyposażenie w nowoczesne materiały dydaktyczne (w tym podręczniki) szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe.
 - Priorytet II – *Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw*, (Działanie 2.1.3 - *Rozwój zasobów ludzkich poprzez promowanie wiedzy, transfer i upowszechnianie innowacji*).
 - Priorytet IV – *Szkolnictwo wyższe i nauka*, w zakresie priorytetów:
 - Dostosowanie kształcenia do potrzeb gospodarki i rynku pracy.
 - Poprawa jakości oferty edukacyjnej szkół wyższych,
 - Podniesienie atrakcyjności kształcenia w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych i technicznych.
 - Podniesienie kwalifikacji kadr sektora B+R.
- Programem wspierającym kreatywności i innowacyjności w kształceniu i szkoleniu zawodowym jest Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka (PO-IG) na lata 2007-2013, którego celem jest rozwój polskiej gospodarki w oparciu o innowacyjne przedsiębiorstwa.⁶²
- Istotne wsparcie dla rozwoju innowacyjności i kreatywności wnosi 7. Program Ramowy w zakresie badań i rozwoju technologicznego (7PR). Jest on największym mechanizmem finansowania i kształtowania badań naukowych na poziomie europejskim. Jest to program siedmioletni (2007-2013).⁶³ Program ten jest podstawowym instrumentem realizacji celu strategicznego - przekształcenie UE w najbardziej konkurencyjną i dynamiczną, opartą na wiedzy gospodarkę na świecie, zdolną do zapewnienia trwałego wzrostu gospodarczego, stworzenia liczniejszych i lepszych miejsc pracy oraz zagwarantowania większej spójności społecznej.

⁶² Program Innowacyjna Gospodarka:

http://www.poig.gov.pl/WstepDoFunduszyEuropejskich/Strony/o_poig.aspx

⁶³ Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych: <http://www.kpk.gov.pl/7pr/podstawy/index.html>

Trójkąt wiedzy, który tworzą edukacja, badania i innowacje, jest niezbędny do osiągnięcia tego celu. W ramach programu realizowane są cele:

- wspieranie współpracy ponadnarodowej we wszystkich obszarach badań i rozwoju technologicznego,
- zwiększenie dynamizmu, kreatywności i doskonałości europejskich badań naukowych w pionierskich dziedzinach nauki,
- wzmocnienie potencjału ludzkiego w zakresie badań i technologii poprzez zapewnienie lepszej edukacji i szkoleń, łatwiejszego dostępu do potencjału i infrastruktury badawczej, wzrost uznania dla zawodu naukowca oraz zachęcenie badaczy do mobilności i rozwijania kariery naukowej,
- zintensyfikowanie dialogu między światem nauki i społeczeństwem w Europie celem zwiększenia społecznego zaufania do nauki,
- wspieranie szerokiego stosowania rezultatów i rozpowszechniania wiedzy uzyskanej w wyniku działalności badawczej, finansowanej ze środków publicznych.

Wdrożenie zmian proponowanych w latach (2007-2013) realizowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w systemie kształcenia zawodowego będzie możliwe dzięki wsparciu ze środków pochodzących z PO-KL. Są one przeznaczone na sfinansowanie projektów systemowych i konkursowych mających na celu wypracowanie nowych standardów jakości pracy szkół prowadzących kształcenie zawodowe oraz dostosowywanie kształcenia zawodowego do potrzeb kwalifikacyjnych rynku pracy. Wsparcie dla kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości będzie realizowane w szczególności poprzez projekty systemowe:

- Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego
- Modernizacja egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe
- Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru
- System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego
- Model systemu wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w uczeniu się przez całe życie
- Opracowanie modelu poradnictwa zawodowego oraz internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej,

oraz projekty konkursowe:

- Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych
- Dostosowanie wybranych szkół do realizacji praktyk przez studentów przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela
- Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

Należy zaznaczyć że Rok 2009 został ogłoszony przez Parlament Europejski Rokiem Kreatywności i Innowacji. Obchody tego roku (koordynowane przez MEN) były realizowane również w Polsce w formie konferencji krajowych i regionalnych z intencją, że system edukacji jest żywo zainteresowany tworzeniem warunków sprzyjających rozwojowi kreatywności i uzdolnień młodzieży poprzez wspieranie działalności innowacyjnej szkół i placówek.

Najważniejsze innowacje w ofercie programowej dla kształcenia i szkolenia zawodowego koncertują się na tworzeniu warunków do wdrażania nowej generacji programów nauczania opartych na podejściu modułowym, powiązanych bezpośrednio z zadaniami zawodowymi realizowanymi w środowisku pracy oraz nakierowanymi na efekty uczenia się. Kreatywność, innowacyjność i przedsiębiorczość są realizowane poprzez wydzielone jednostki modułowe lub przedmioty w programach kształcenia zawodowego, z ukierunkowaniem na przedsiębiorczość w danym zawodzie lub branży np. budownictwo, mechanika, elektronika, informatyka itd. Również tworzone aktualnie nowe podstawy programowe kształcenia zawodowego będą tego problemu dotyczyły.

W przypadku szkolenia zawodowego podejście innowacyjne jest związane w szczególności z ofertą modułowych szkoleń zawodowych dla rynku pracy, które są rekomendowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS). Dostawcy szkoleń mają dostęp do bazy danych administrowanej

przez MPiPS, w której znajduje się oferta modułowych programów szkolenia zawodowego (357 programów szkoleń) dla różnych obszarów zawodowych potrzebnych dla gospodarki oraz pracowników publicznych służb zatrudnienia. Na rynku usług edukacyjnych jest również dostępna oferta szkoleń w formie e-learning, która sukcesywnie jest rozwijana. Jest ona również traktowana jako „innowacja pedagogiczna”.⁶⁴

Ważnym uzupełnieniem kształtowania postaw przedsiębiorczych w szkołach zawodowych są zajęcia prowadzone w „Szkołnych Ośrodków Kariery” (SzOK) (efekt realizacji przez MPiPS programu „Pierwsza Praca”), a w przypadku szkół wyższych „Akademickich Biurach Karier” (ABK). Wielką rolę do spełnienia mają również doradcy zawodowi funkcjonujący w systemie kształcenia zawodowego oraz doradcy zawodowi świadczący usługi w Publicznych Służbach Zatrudnienia. Dzięki tym obszarom działalności zwiększa się wśród uczniów, studentów oraz osób bezrobotnych i poszukujących pracy świadomość tego, jak istotna jest kreatywność, innowacyjność i przedsiębiorczość dla rozwoju osobistego, a także dla wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. W ramach usług doradczych kształtowana jest również otwartość na zmiany, kreatywność i umiejętności rozwiązywania problemów jako kompetencji, które sprzyjają innowacji i znajdują zastosowanie w różnych kontekstach zawodowych i społecznych.

Mocne i słabe strony

Rozwój kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości w kształceniu i szkoleniu zawodowym ma doby klimat ze strony przyjętych polityk rozwojowych państwa, decydentów oświatowych oraz przedsiębiorców.

Pomimo znacznego postępu w dostosowywaniu szkolnych programów nauczania, nadal pozostaje wiele do zrobienia w dziedzinach takich jak: wspieranie rozwoju kompetencji nauczycieli, aktualizacja metod oceny oraz wprowadzenie nowych sposobów organizacji nauczania. Głównym wyzwaniem jest dopilnowanie, by wszyscy uczniowie korzystali z innowacyjnej metodyki, w tym także ci mniej uprzywilejowani, objęci kształceniem i szkoleniem zawodowym, nauczaniem dorosłych oraz szkolnictwem wyższym.

Wylania się potrzeba tworzenia warunków organizacyjno-prawnych i instytucjonalnych sprzyjających innowacji oraz ich promocji pod kątem dostosowywania się w świecie ulegającym szybkim zmianom. Ważna jest przy tym koordynacja, wymiana doświadczeń oraz dobrych praktyk.

Wymagane jest szersze niż dotychczas upowszechnianie w społeczeństwie, świadomości faktu, że w okresie gwałtownych zmian technologicznych i globalnej integracji kreatywność, wiedza i elastyczność są istotne dla dostatniego i satysfakcjonującego życia, jak również kształtowanie umiejętności zwiększających szanse zawodowe we wszystkich dziedzinach, w których znaczącą rolę odgrywa kreatywność i innowacyjność.

Przykład 1: Nowe podstawy programowe kształcenia zawodowego – projekt systemowy MEN

Projekt systemowy pt. „Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego” jest realizowany w latach (2008-2013) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III - Wysoka jakość oświaty, Działanie 3.3 - Poprawa jakości kształcenia, Poddziałanie 3.3.3 - Modernizacja treści i metod kształcenia. Realizację projektu Minister Edukacji Narodowej powierzył Krajowemu Ośrodkowi Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.⁶⁵

Głównym celem projektu jest poprawa jakości kształcenia zawodowego poprzez modernizację i weryfikację podstaw programowych kształcenia w zawodach pod kątem ich dostosowania do wymogów gospodarki opartej na wiedzy oraz zgodnie z planowanymi zmianami programowymi i organizacyjnymi w kształceniu zawodowym. Realizacja projektu wynika z następujących potrzeb:

⁶⁴ Baza danych MPiPS: <http://www.standardyiszkolenia.praca.gov.pl/index.action>

⁶⁵ Link do informacji o projekcie: <http://pokl.koweziu.edu.pl/>

- tradycyjne kształcenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym nie jest dostosowane do wymogów gospodarki opartej na wiedzy;
- klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego wymaga weryfikacji pod kątem wymogów gospodarki opartej na wiedzy;
- treści kształcenia zawarte w podstawach programowych i programach nauczania dla zawodów są zbyt rzadko aktualizowane;
- odnotowuje się niedostateczne dostosowywanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy;
- oferta edukacyjna szkół zawodowych, Centrów Kształcenia Praktycznego oraz Centrów Kształcenia Ustawicznego wymaga uatrakcyjnienia oraz skorelowania z potrzebami rynku pracy;
- wielu uczniów i słuchaczy ma niedostatecznie ukształtowane umiejętności samodzielnego uczenia się i nawyku ustawicznego kształcenia i doskonalenia zawodowego;
- w szkołach zawodowych obserwuje się niezadowalające rozwijanie kompetencji kluczowych (zwłaszcza w zakresie porozumiewania się w językach obcych, kompetencji matematycznych i podstawowych kompetencji w zakresie nauk przyrodniczych oraz technicznych, a także kompetencji informatycznych i przedsiębiorczości).

Do realizacji celu konieczna jest aktualizacja i unowocześnienie treści zawartych w podstawach programowych. Nad projektem pracować będą zawodoznawca i specjaliści z gospodarki, przedstawiciele Centralnej Komisji Egzaminacyjnej (CKE), Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych (OKE) i szkół zawodowych. W pracach projektowych zostaną uwzględnione oczekiwania pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych. Szanse na rynku pracy w znacznym stopniu zależą od efektów kształcenia, a więc również od programów opracowanych w oparciu o podstawy programowe. Doskonalenie podstaw programowych będzie miało znaczny wpływ na zapewnienie zgodności kształcenia z wymogami gospodarki opartej na wiedzy i polepszy jakość kształcenia zawodowego.

Rezultaty twarde przewidyują m.in.: opracowanie 100 programów nauczania dla zawodów w oparciu o nowe podstawy programowe oraz 300 przykładowych programów do specjalizacji. Ponadto zorganizowane będzie szkolenie dla zespołów autorskich uczestniczących w grupowaniu zawodów na kwalifikacje, projektowaniu podstaw programów i programów kształcenia zawodowego, które będą wpisywać się w przyjętą w Polsce strukturę Krajowych Ram Kwalifikacji.

7.2. Poprawa jakości nauczania

Poprawa jakości nauczania jest głównym wyznacznikiem prowadzonych w naszym kraju reform kształcenia i szkolenia zawodowego. Wszystkie najważniejsze dokumenty strategiczne oraz PO-KL (Priorytet III) zatwierdzone przez Rząd odwołują się do poprawy jakości nauczania i stosowania innowacyjnych rozwiązań w procesie kształcenia.

Z punktu widzenia innowacyjności w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego wiodącym dokumentem są „Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013” oraz „Wytyczne w zakresie wdrażania projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”.⁶⁶ Celem „Wytycznych” jest określenie zasad realizacji innowacyjności i w projektach współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach PO-KL. EFS wspiera promowanie i włączanie do głównego nurtu polityki działalności innowacyjnej, a także działania ponadnarodowe i międzyregionalne, w szczególności przez wymianę informacji, doświadczeń, rezultatów i dobrych praktyk, jak również przez rozwijanie komplementarnego podejścia i skoordynowanych lub wspólnych przedsięwzięć.

W Polsce w okresie 2004–2006 zasady innowacyjności i współpracy ponadnarodowej, ważne z punktu widzenia rozwoju zasobów ludzkich, były realizowane w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. W ramach PO-KL przyjęto, że projekty innowacyjne i współpracy ponadnarodowej będą wdrażane w ramach każdego z Priorytetów PO-KL, z wyłączeniem możliwości realizacji projektów współpracy ponadnarodowej w projektach ukierunkowanych na

⁶⁶ Wytyczne dotyczące innowacyjności i współpracy ponadnarodowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, zwanego dalej „PO-KL”, zostały opracowane na podstawie art. 35 ust. 3 pkt 4c ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. Nr 227, poz. 1658, z późn. zm.).

wspieranie inicjatyw lokalnych na obszarach wiejskich w Priorytecie VI, VII i IX. W przypadku Priorytetu X „Pomoc techniczna” realizacja współpracy ponadnarodowej przez właściwe instytucje zaangażowane we wdrażanie PO-KL jest możliwa pod warunkiem zgodności celu podejmowanych działań z celami Priorytetu X. Przyjęcie takiego rozwiązania umożliwi najbardziej elastyczne wdrażanie przyjętych zasad, a równocześnie ułatwi wykorzystanie wypracowanych w ramach PO-KL innowacyjnych narzędzi oraz zdobytych doświadczeń wynikających ze współpracy ponadnarodowej.

Celem projektów innowacyjnych jest poszukiwanie nowych, lepszych, efektywniejszych sposobów rozwiązywania problemów mieszczących się w obszarach wsparcia EFS. W ramach projektów innowacyjnych PO-KL wyróżnia się dwa rodzaje projektów:

- Projekty innowacyjne mające na celu wypracowanie, upowszechnienie i włączenie do głównego nurtu polityki nowych rozwiązań;
- Projekty innowacyjne, których celem nie jest wypracowanie nowego produktu, ale upowszechnienie i włączenie do głównego nurtu polityki dobrych praktyk / rozwiązań wypracowanych w ramach innych programów czy też projektów PO-KL (tzw. Projekty upowszechniające).

W wyniku realizacji projektu innowacyjnego mogą powstawać rozwiązania dostarczające narzędzi wykorzystywanych na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym. Projekt innowacyjny może przewidywać komponent ponadnarodowy, m.in. w zakresie adaptowania rozwiązań sprawdzonych w innych krajach / regionach jak i ich upowszechniania.

Co dwa lata, na podstawie oceny dotychczas realizowanych projektów oraz zmieniającej się sytuacji w poszczególnych obszarach wsparcia Instytucja Zarządzająca (MRR) ogłasza listę tematów projektów innowacyjnych.

Przykłady tematów innowacyjnych dla PO-KL w obszarze „Edukacja i Szkolnictwo Wyższe”⁶⁷ obejmują:

- 1) Rozwiązania wiążące edukację i szkolnictwo wyższe z potrzebami gospodarki i rynku pracy:
 - Rozwijanie metod pobudzania przedsiębiorczości wśród dzieci i młodzieży;
 - Działania służące zwiększeniu zainteresowania uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych kontynuacją kształcenia na kierunkach o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy;
 - Wspieranie nabywania kwalifikacji zawodowych przez osoby uczące się w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie ogólne;
 - Prowadzenie monitoringu losów absolwentów w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy i wymogów rynku pracy;
 - Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego / regionalnego rynku pracy.
- 2) Kształcenie przez całe życie:
 - Proces dydaktyczny ukierunkowany na efekty uczenia się, w tym kształtujący kompetencje twórczego myślenia, innowacyjności i pracy zespołowej wśród uczniów;
 - Nowe modele kształcenia przez całe życie, w tym integracja funkcjonujących modeli kształcenia ustawicznego.
- 3) Kreatywne podejście do nauczania:
 - Stworzenie systemu motywowania do innowacyjności nauczycieli w zakresie tworzenia nowych, innowacyjnych programów, metod, technik i narzędzi nauczania;
 - Wspieranie uczniów o indywidualnych potrzebach edukacyjnych;
 - Udoskonalanie metod kształcenia i programów nauczania oraz aktywizacja edukacyjno-zawodowa
 - nietypowych grup docelowych.
- 4) Wykorzystywanie szkolnictwa wyższego w innych dziedzinach życia:
 - Projekty otwierające wyższe uczelnie na działania i innowacje społeczne oraz na dostęp

⁶⁷ Na podstawie: Załącznik Nr 1 do dokumentu „Wytyczne dotyczące innowacyjności i współpracy ponadnarodowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”. MRR, Warszawa 1.04.2009r

- do gromadzonej w ramach uczelni wiedzy;
 - Rozwiązania w zakresie komercjalizacji badań naukowych;
- 5) Doskonalenie specjalistycznych umiejętności osób zatrudnionych w instytucjach i organizacjach pozarządowych zajmujących się edukacją dzieci i młodzieży;
 - 6) Przeciwdziałanie patologii społecznej przy wykorzystaniu nowych metod w edukacji gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej.

Mocne i słabe strony

Bardzo cenny dla promocji kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości był udział polskiej ekipy, przygotowanej przez Naczelną Organizację Techniczną (NOT) w konkursie umiejętności zawodowych **EuroSkills2008**. Konkursy umiejętności zawodowych służą zachęcaniu młodych ludzi do kształcenia się i szkolenia zawodowego. EuroSkills to promocja umiejętności zawodowych, która służy podwyższaniu aktywności społeczno-zawodowej oraz konkurencyjności gospodarki. Organizacja konkursu w Polsce doskonale wpisuje się w ogólne cele realizacji procesu Kopenhaskiego odnośnie współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, ponieważ EuroSkills zapewnia wyjątkową okazję do poprawy wizerunku, jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego. Przeprowadzenie konkursu EuroSkills w roku 2010 i kolejnych latach stanowi nowe wyzwanie organizacyjne dla promocji polskiej edukacji zawodowej w wymiarze europejskim. Wydaje się że w tym zakresie wymagane jest mocniejsze włączenie się MEN, MPiPS, MNiSW, MG i innych resortów w zapewnienie warunków instytucjonalizacji tego przedsięwzięcia w Polsce oraz włączenie w to przedsięwzięcie dotychczas prowadzonych w Polsce olimpiad technicznych i zawodowych.

Dużą popularnością cieszą się również konkursy wiedzy i umiejętności związane z przedsiębiorczością dla różnych grup wiekowych, które cyklicznie organizowane są przez fundacje, stowarzyszenia zawodowe, organizacje pracodawców, uczenie wyższe, szkoły, organizacje pozarządowe i inne) (przykład 2).

Znowelizowana w 2009 r. Ustawa o systemie oświaty w kontekście przygotowywanego rozporządzenia w sprawie dopuszczenia do użytku szkolnego programów wychowania przedszkolnego, programów nauczania i podręczników (dotyczy to także programów podręczników do kształcenia zawodowego) oraz cofania dopuszczenia wprowadza generalną zasadę powierzenia nowych kompetencji dla nauczycieli i dyrektora w zakresie decydowania o tych dokumentach. Zgodnie z nowym rozporządzeniem nauczyciel przedstawia dyrektorowi opracowany program nauczania, w oparciu o który chciałby realizować kształcenie, a dyrektor, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, może dopuścić ten program do użytku w danej szkole. Dyrektor szkoły jest ponadto odpowiedzialny za uwzględnienie w programach nauczania podstaw programowych kształcenia w określonych zawodach. Istotna zmiana w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów polega więc nie tylko na odstąpieniu od dopuszczania programów nauczania dla zawodów i profili kształcenia ogólnozawodowego do użytku szkolnego centralnie przez Ministra Edukacji Narodowej, lecz również na odstąpieniu od wymogu uzyskania opinii merytorycznych o tych programach – czego w żadnej mierze, w odniesieniu do kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego opinia dyrektora i rady pedagogicznej nie zastąpi. Powstaje zatem pytanie, czy obiektywną będzie ocena programu nauczania wystawiana wyłącznie przez środowisko, z którego wywodzi się autor/autorzy programu? Dotychczas własny program nauczania dla zawodu bądź profilu opracowany przez szkołę do użytku w tej szkole, musi uzyskać pozytywną opinię kuratora oświaty, a także w przypadku niektórych zawodów, opinię ministra właściwego dla danego zawodu. W przypadku programu nauczania dla wybranej specjalizacji (jeśli podstawa programowa taką przewiduje) jest to opinia szkolnego zespołu przedmiotowego właściwego dla danego zawodu. Praktyka pokazuje, że szkoły generalnie korzystają z przykładowych programów nauczania dopuszczanych co roku do użytku szkolnego przez Ministra Edukacji Narodowej ufając w ich jakość, tym bardziej, że koszty ich przygotowania leżą po stronie oferenta (czyli MEN lub innego podmiotu, który opracował program nauczania dla zawodu z własnej inicjatywy). Niewielki procent szkół w systemie szkolnictwa zawodowego prowadzi naukę zawodów z wykorzystaniem programów nauczania opracowywanych samodzielnie przez te szkoły. Należy przypuszczać, że w przyszłości te relacje ulegną odwróceniu pod wpływem realizacji projektów

systemowych i konkursowych EFS PO-KL, ale będzie to dopiero zauważalne od roku szkolnego 2012/2013, kiedy zaczną obowiązywać nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach „szkolnych”.

Kształtowanie umiejętności zawodowych związanych z nowymi technologiami wymusza na dostawcach usług kształcenia i szkolenia zawodowego organizowanie i prowadzenie nauczania, które w przypadku programów modułowych jest zorientowanego na wyniki, stosowanie aktywizujących metod nauczania, jak metoda projektów czy metody symulacyjne. Obserwuje się również coraz większą integrację treści kształcenia z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Ma to konsekwencje do rozwoju innowacyjnej pedagogiki.

Wprowadzenie do kształcenia zawodowego nowych specjalizacji, wynikających z przemian gospodarczych i związanych z nimi potrzeb rynku pracy, wymagają doskonalenia umiejętności kierunkowych i metodycznych nauczycieli kształcenia zawodowego, co między innymi dotyczy edukacji mechatronicznej za sprawą wprowadzenia do klasyfikacji zawodów szkolnych zawodów: monter mechatronik i technik mechatronik. Edukacja mechatroniczna proponuje nowe metody kształcenia i uczenia się i otwiera nowe możliwości zawodowej kariery. Specjaliści-mechatronicy są potrzebni w wielu specjalistycznych zawodach we wszystkich dziedzinach przemysłu i gospodarki oraz w wielu obszarach zastosowań „inteligentnych” maszyn i urządzeń powszechnego użytku. Tymczasem uczelnie techniczne nie kształcą inżynierów mechatroników. W szkołach zawodowych nie funkcjonują specjaliści do spraw przetwórstwa tworzyw sztucznych, robotyki i innych obszarów zawodowych, które określają nowe zawody stanowiskowe w różnych firmach. Konieczne więc jest organizowanie i prowadzenie doskonalenia umiejętności nauczycieli szkół zawodowych i umiejętności zarządzania nowymi procesami edukacyjnymi w szkole zawodowej przez dyrektora w formie kursów, warsztatów, treningów i spotkań seminaryjnych.

Badania prowadzone przez Instytut Technologii Eksploatacji Państwowy Instytut Badawczy w ramach Programu Wieloletniego PW-004 „*Doskonalenie systemów rozwoju innowacyjności w produkcji i eksploatacji w latach 2004-2008*” wykazała, że w ogólnodostępnej ofercie modułowych programów szkolenia zawodowego występuje tematyka nawiązująca do nowoczesnych technologii stosowanych w produkcji i eksploatacji. W szczególności dotyczy ona zawodów zaliczanych do grupy tzw. zawodów przyszłości, tj.: monter mechatronik, monter elektronik, mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, operator frezarek, tokarek sterowanych numerycznie, technolog programista i ustawiacz, technik mechatronik, technik elektroniki medycznej, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik informatyk, technik elektronik, grafik komputerowy. Natomiast przykładowa tematyka szkoleniowa nawiązująca do obszaru mechatroniki obejmuje m.in.: „Systemy pneumatyczne i elektropneumatyczne”, „Systemy hydrauliczne i elektrohydrauliczne”, „Sterowanie mikroprocesorowe”, „Montaż urządzeń mechatronicznych”, „Przemysłowe systemy mechatroniki”, „Serwis i naprawę systemów mechatronicznych”, „Projektowanie z wykorzystaniem programów CAD, CAM, WOP”. Oczywiście realizacja tak zaawansowanych szkoleń wymaga zapewnienia odpowiedniego standardu wyposażenia technodydaktycznego, co ma wpływ na wzrost nakładów związanych z przygotowaniem konkretnego specjalisty.

Przykład 1: Innowacyjne programy i pakiety edukacyjne do kształcenia zawodowego

Projekt realizowany w latach 2005-2008 pn. „*Przygotowanie innowacyjnych programów do kształcenia zawodowego*”, którego wnioskodawcą było Ministerstwo Edukacji Narodowej - Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, współfinansowany był ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach "Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich". Projekt ten obejmował działania służące podniesieniu jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy przez rozwój innowacyjnych programów nauczania o strukturze modułowej. Projekt zakładał: opracowanie, promocję i dystrybucję modułowych programów nauczania oraz pakietów edukacyjnych. Zadania związane z realizacją projektu MEN powierzyło Krajowemu Ośrodkowi Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, jako placówce, która ma duże doświadczenie w opracowywaniu dokumentacji programowej do kształcenia zawodowego, m.in.: podstaw programowych kształcenia w zawodzie, programów nauczania o strukturze przedmiotowej,

programów nauczania o strukturze modułowej, pakietów edukacyjnych oraz innej dokumentacji programowej zleconej do opracowania przez Departament Kształcenia Zawodowego MEN, np. suplementów do dyplomów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

W ramach projektu opracowanych zostało 131 modułowych programów nauczania do kształcenia zawodowego oraz 3438 pakietów edukacyjnych do 185 zawodów (54 modułowych programów nauczania opracowanych w KOWEZIU oraz do 131 modułowych programów nauczania opracowanych w ramach projektu).

W ramach promocji projektu zorganizowano i przeprowadzono 26 konferencji regionalnych na terenie całego kraju. Celem konferencji było m.in. przekazanie informacji dyrektorom i nauczycielom szkół, Centrów Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego, a także przedstawicielom nadzoru pedagogicznego o rezultatach projektu oraz o możliwościach zastosowania modułowych programów nauczania i pakietów edukacyjnych w praktyce szkolnej. Do udziału w prowadzeniu konferencji zostali zaproszeni: przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej, przedstawiciele Wykonawcy, pracownicy KOWEZiU, autorzy programów i pakietów do powołani do ich opracowania oraz edukatorzy kształcenia zawodowego. Uczestnicy konferencji regionalnych zostali zapoznani z nową ofertą edukacyjną ministerstwa oraz otrzymali opracowane w ramach projektu materiały promocyjne. W konferencjach uczestniczyło łącznie ponad 2500 osób.

Modułowe programy nauczania i pakiety edukacyjne opracowane w ramach projektu zostały przekazane w wersji elektronicznej (na płytach CD i DVD) do Kuratoriów Oświaty, CKP, CKU, OHP oraz ODiDZ. Z pakietów tych można również korzystać w szkołach realizujących kształcenie zawodowe według przedmiotowych programów nauczania.

Kształcenie zawodowe wymaga znacznych nakładów inwestycyjnych, zwłaszcza tworzenia i unowocześniania bazy technodydaktycznej. Aby zapewnić uczniom i słuchaczom odpowiedni poziom kształcenia praktycznego oraz zdawania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w oparciu o wyposażenie dydaktyczne, sprzęt i urządzenia, zgodne z wymaganiami określonymi w podstawach programowych kształcenia w poszczególnych zawodach, sukcesywnie były realizowane zamówienia na doposażenie szkół – w ramach projektu „Wyposażenie CKU, CKP i szkół zawodowych w stanowiska do egzaminów zawodowych”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego o łącznej wartości 133 mln zł. Według stanu na 31 grudnia 2008 roku w ramach I i II części projektu w stanowiska egzaminacyjne wyposażonych zostało 1157 szkół i placówek.

7.3. Instytucje sprzyjające innowacyjności

Polski Rząd jednoznacznie opowiada się za tworzeniem warunków do rozwoju innowacyjności w kształceniu i szkoleniu zawodowym w powiązaniu z rozwojem umiejętności kluczowych w ofercie programowej. Szczególnie w tym zakresie perforowane są kompetencje posługiwania się technologiami informacyjnymi oraz komunikacje odnoszące się do przedsiębiorczości. Są to fundamentalne kompetencje do prawidłowego funkcjonowania w życiu społecznym, zawodowym i gospodarczym, co zostało wyrażone w priorytetach, celach i zadaniach aktualnie przyjętych polityk edukacyjnych i rozwojowych państwa.

Zgodnie z aktualnie obowiązującymi regulacjami prawnymi publiczne szkoły i placówki mogą prowadzić działalność innowacyjną i eksperymentalną (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. – Dz. U. z dnia 15 maja 2002).⁶⁸ **Innowacją** są nowatorskie rozwiązania programowe, organizacyjne lub metodyczne mające na celu poprawę jakości pracy szkoły. Prowadzenie innowacji pedagogicznej w szkole wymaga zgody właściwego kuratora oświaty z danego terenu. Natomiast **eksperyment pedagogiczny** obejmuje działania służące podnoszeniu skuteczności kształcenia w szkole, w ramach których są modyfikowane warunki, organizacja zajęć edukacyjnych lub zakres treści nauczania, prowadzone pod nadzorem jednostki naukowej. Eksperyment pedagogiczny jest specyficzną odmianą „innowacji pedagogicznej”, o szerszym zasięgu oddziaływania. Prowadzenie eksperymentu w szkole wymaga zgody ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. W przypadku eksperymentu dotyczącego kształcenia w danym zawodzie

⁶⁸ Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki - Dz. U. Nr 56, poz. 506.

minister właściwy do spraw oświaty i wychowania zasięga opinii ministra właściwego dla danego zawodu.

Rozpoczęcie innowacji lub eksperymentu jest możliwe po zapewnieniu przez szkołę odpowiednich warunków kadrowych i organizacyjnych, niezbędnych do planowanych działań eksperymentalnych. Istotnym wymaganiem realizacji innowacji bądź eksperymentu jest przyznanie szkole/placówce dodatkowych środków budżetowych lub z innych źródeł np. projektów EFS. Ponadto organ prowadzący powinien wyrazić pisemną zgodę na finansowanie planowanych działań. Inne wymagania szczegółowo precyzuje ww. rozporządzenie.

Praktyka pokazuje, że wprowadzenie innowacji pedagogicznych wynika z potrzeb edukacyjnych spowodowanych zmianami na rynku pracy, poszerzeniem oferty edukacyjnej, dostosowaniem kształcenia do zmian wynikających z postępu naukowo-technicznego, zainteresowania uczniów aktywnym udziałem w odbiorze i tworzeniu różnych dziedzin sztuki, podnoszeniem jakości kształcenia i wychowania. Tematyka innowacji dostosowana jest do poziomu kształcenia oraz typu szkoły lub placówki. Cele i koncepcje realizowanych działań w ramach innowacji pedagogicznych zakładają nabywanie nowych kompetencji, rozwijanie zainteresowań, zdolności dzieci i młodzieży oraz umożliwiają lepsze przygotowanie do dalszej edukacji na poziomie kolejnych etapów kształcenia. Szkoły i placówki stawiają sobie w ramach realizacji innowacji cele zarówno z zakresu kształcenia jak i wychowania. W ramach celów kształcących uczniowie nabywają nowe wiadomości i umiejętności zaś w ramach celów wychowawczych wzbogacają swoją osobowość, kształtują system wartości – postawy i nawyki.

Institucją wspierającą innowacyjność w kształceniu zawodowym jest Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZIU).⁶⁹ Jest on centralną, publiczną placówką doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym działającą na podstawie zapisów w Ustawie o systemie oświaty. Celem działania Ośrodka jest:

- podejmowanie działań na rzecz jakości edukacji zgodnie z polityką oświatową państwa, szczególności poprzez upowszechnianie i wspieranie idei uczenia się przez całe życie;
- wspieranie zmian wprowadzanych w systemie oświaty poprzez realizowanie zadań w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego oraz kształcenia osób dorosłych.

Do zadań Ośrodka należy w szczególności:

- rozpoznawanie i analiza potrzeb edukacyjnych nauczycieli kształcenia zawodowego oraz nauczycieli szkół dla dorosłych;
- przygotowanie ogólnokrajowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych, nauczycieli szkół dla dorosłych oraz doradców zawodowych, opracowywanie materiałów edukacyjnych oraz przygotowanie kadry dla realizacji tych programów;
- realizacja ogólnokrajowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli publicznych placówek doskonalenia, zakładów kształcenia nauczycieli oraz nadzoru pedagogicznego w zakresie dotyczącym kształcenia zawodowego i ustawicznego;
- przygotowanie metodyczne nauczycieli do wprowadzania w edukacji zawodowej programów modułowych i pakietów edukacyjnych oraz upowszechnianie tej formuły w kształceniu;
- projektowanie, wdrażanie i promowanie innowacyjnych projektów z zakresu kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym kształcenia na odległość;
- organizowanie doskonalenia doradców metodycznych przedmiotów zawodowych;
- tworzenie i rozwijanie ogólnokrajowego systemu informacji pedagogicznej w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym opracowywanie materiałów diagnostycznych, analitycznych i prognostycznych dotyczących doskonalenia nauczycieli, tworzenia baz danych i banków informacji;
- monitorowanie, inspirowanie przygotowywanie materiałów oraz projektów rozwiązań systemowych w dziedzinie programów nauczania i podręczników szkolnych do kształcenia zawodowego;
- opracowywanie przykładowych programów nauczania dla zawodów, w tym programów o strukturach modułowych i pakietów edukacyjnych, propagowanie idei opracowywania przez szkoły własnych programów nauczania dla zawodów;

⁶⁹ KOWEZIU: <http://www.koweziu.edu.pl>

- prowadzenie biblioteki programów nauczania i podręczników dopuszczonych do użytku szkolnego;
- inspirowanie i koordynowanie działań mających na celu podnoszenie jakości pracy nauczycieli kształcenia zawodowego i ustawicznego i inne.

W ofercie usług Ośrodka występują platformy informatyczne „Platforma Edukacyjna KOWEZiU” oraz „Edukator Zawodowy”, które wspierają doskonalenie i doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego w dziedzinach mających wpływ na kreowanie innowacyjności.

Najlepszą metodą nauczania przedsiębiorczości jest uczenie jej przez praktykę, i to uczenie we współpracy ze środowiskiem przedsiębiorców. To przekonanie stanowi istotę działalności Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości, która przygotowuje dzieci i młodzież do życia w warunkach gospodarki rynkowej i społeczeństwa obywatelskiego. Prowadzone przez Fundację programy pozwalają młodzieży lepiej zrozumieć zasady ekonomii i funkcjonowania biznesu, a także doskonalić praktyczne umiejętności. Rozwijają w uczniach umiejętność krytycznego myślenia, wyrabiają aktywny stosunek do życia, uczą kreatywności, efektywnej komunikacji i pracy w grupie. Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości działa w ramach Junior Achievement Worldwide – najstarszej (powstałej w 1919 r.) i najszybciej rozwijającej się na świecie organizacji zajmującej się edukacją ekonomiczną młodzieży w prawie 100 krajach. Dotychczas z programów Fundacji w Polsce skorzystało ponad 1 624 tys. uczniów. W roku szkolnym 2006/2007 w dziesięciu programach Fundacji bierze udział 664 tys. uczniów. Na szczególną uwagę zasługuje program *Młodzieżowe Miniprzedsiębiorstwo*, w ramach którego uczniowie mają możliwości zdawania międzynarodowego egzaminu *Cambridge – Young Enterprise International Examination*, którego celem jest sprawdzenie i ocena praktycznych umiejętności i doświadczeń nabytych przez nich podczas działalności w miniprzedsiębiorstwie. Miesiąc przed planowanym egzaminem, uczniom przekazywane jest studium przypadku (w języku polskim), stanowiące opis działalności jednego z miniprzedsiębiorstw działających na terenie Wielkiej Brytanii. W dniu egzaminu uczniowie otrzymują zestaw pytań dotyczących zarówno analizowanego studium przypadku, jak i własnych doświadczeń oraz problemów, które wystąpiły w uczniowskich miniprzedsiębiorstwach. Uczniowie, którzy uzyskają pozytywny wynik egzaminu, otrzymują stosowny certyfikat poświadczający ich udział w egzaminie oraz nabyte kompetencje. Młodzież, która tworzyła szkolne miniprzedsiębiorstwa, może także wziąć udział w Ogólnopolskim Konkursie na Najlepsze Młodzieżowe Miniprzedsiębiorstwo PRODUKCIK (w roku szkolnym 2006/2007 Finał Konkursu na Najlepsze Młodzieżowe Miniprzedsiębiorstwo odbywa się w dniach 31 maja – 1 czerwca 2007 r.). W finale ocenie jury podlega: raport z działalności miniprzedsiębiorstwa, prezentacja miniprzedsiębiorstwa, aranżacja i estetyka stoiska oraz sam produkt. Zwycięzca Ogólnopolskiego Finału otrzymuje nagrodę Grand Prix oraz reprezentuje Polskę w Konkursie Europejskim *European Company of the Year Competition*, podczas którego młodzież z około 30 europejskich krajów współzawodniczy w prezentacji swoich minifirm.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)⁷⁰ jest agencją rządową działającą na mocy ustawy z dnia 9 listopada 2000 r., która określa zakres zadań do realizacji, organy nadzoru, zasady tworzenia rocznych planów działania oraz sprawozdawczości z ich realizacji. Celem działania PARP jest wspieranie przedsiębiorczości poprzez realizację działań, mających na celu wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań przez przedsiębiorców, rozwój zasobów ludzkich, ekspansji na rynki zagraniczne, rozwój regionalny. Jego osiągnięcie przyczyni się do poprawy pozycji konkurencyjnej polskiej gospodarki zarówno na rynkach Unii Europejskiej, jak i światowym. PARP realizuje projekty własne ukierunkowane na promocję i rozwój innowacyjnych postaw, projektów, przedsiębiorstw w tym jednostek badawczo-rozwojowych (JBR), a także stymuluje rozwój transferu technologii. Nadzór nad działaniami PARP sprawuje Rada Nadzorcza. W jej skład wchodzi przedstawiciele kluczowych dla rozwoju gospodarczego Ministerstw: Gospodarki, Rozwoju Regionalnego, Finansów, a także przedstawiciele organizacji zrzeszających przedsiębiorców i pracodawców (Konfederacji Pracodawców Polskich, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Związku

⁷⁰ Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości: <http://www.parp.gov.pl/index/main/>

Rzemiosła Polskiego, Krajowej Izby Gospodarczej oraz Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług). Ponadto w Radzie Nadzorczej PARP zasiada reprezentant regionalnych władz samorządowych.

Z dorobku publikacyjnego oraz rezultatów projektów realizowanych przez PARP korzysta kadra dydaktyczna kształcenia i szkolenia zawodowego już od 10 lat.

Działania Agencji koncentrują się na stymulowaniu i kreowaniu postaw przedsiębiorczych. W ramach tak nakreślonego celu głównego Agencja realizuje działania na rzecz wsparcia i rozwoju konkurencyjności przedsiębiorstw, kadr, instytucji otoczenia biznesu oraz regionów. Jednocześnie Agencja angażuje się w działalność badawczo-analityczną w zakresie swoich kompetencji, mającą na celu identyfikowanie potrzeb przedsiębiorców, w szczególności MSP, celem wykorzystania tej wiedzy przy tworzeniu propozycji nowych działań na rzecz przedsiębiorczości, innowacyjności i rozwoju zasobów ludzkich. PARP realizuje również działania na rzecz wspierania współpracy międzynarodowej, w tym także związanych z uczestnictwem Polski w prestiżowych Wystawach Międzynarodowych i Światowych.

Mocne i słabe strony

W celu lepszego dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy i zwiększenie perspektyw zatrudnienia absolwentów Ministerstwo Edukacji Narodowej wprowadza programy modułowe, a także zawiera porozumienia z organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu. Jednakże aby programy modułowe były powszechnie stosowane należy doskonalić kompetencje nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie innowacyjnych, aktywizujących metod nauczania (np. metoda projektu, uczenie przez doświadczenie, gry symulacyjne).

Kształcenie zawodowe, ma w porównaniu z kształceniem ogólnym dużo skromniejsze wsparcie ze strony technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK). Brak jest również wsparcia ze strony metodyk nauczania dla większości przedmiotów kształcenia zawodowego. System kształcenia i doskonalenia nauczycieli w małym zakresie rozwija i upowszechnia innowacyjne metody kształcenia.

Efektywna integracja form szkolnych i pozaszkolnych może zostać zapewniona poprzez tworzenie przez jednostki samorządu terytorialnego (powiaty) branżowych centrów kształcenia zawodowego, dla których bazą mogą być centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego oraz szkoły dla młodzieży i dla dorosłych. Podobne instytucje funkcjonują w innych krajach UE. Centrum mogłoby pełnić rolę koordynatora działań poszczególnych komórek organizacyjnych wchodzących w jego skład, zapewniając możliwość najlepszego wykorzystania bazy, środków technodydaktycznych i zasobów ludzkich.

Wymagane jest wzmocnienie roli szkoły zawodowej jako lokalnego centrum innowacji pedagogicznej, kultury, kształcenia ustawicznego i aktywności obywatelskiej. Na tym tle wyłania się potrzeba tworzenia i rozwoju bazy technodydaktycznej w powiązaniu z systemami TIK.

W celu zapewnienia zdolności do zatrudnienia polskich absolwentów na rynku pracy, należy rozwijać kompetencje kluczowe uczniów i studentów. Dlatego też niezbędne jest wzmocnienie różnych form kształcenia ogólnego i zawodowego na wszystkich szczeblach edukacji oraz dostosowanie ich do zmian zachodzących na rynku pracy przy zachowaniu wartości ogólnorozwojowych. Zgodnie ze strategią rozwoju sektora edukacji, uczniowie i studenci powinni nabyć, w trakcie całego cyklu kształcenia, kompetencje kluczowe, na które składają się wiedza, umiejętności (np. języki obce, TIK, umieści interpersonalne, przedsiębiorczość), w tym umiejętności praktyczne.

Podstawą wysokiego poziomu edukacji powinny być dobre, stale (ale nie rewolucyjnie) udoskonalane propozycje programowe. Treści programowe nauczania szkolnego są ciągle niedopasowane do potrzeb wynikających z rzeczywistości XXI wieku, co wynika przede wszystkim z faktu niedoskonałych powiązań edukacji z gospodarką i rynkiem pracy.

Doskonalenie jakości kształcenia zawodowego wymaga budowania jego prestiżu oraz przeciwdziałania negatywnej selekcji do szkół zawodowych wszystkich szczebli. Konieczne jest także podniesienie znaczenia praktycznej nauki zawodu, głównie poprzez ścisłą współpracę z pracodawcami. Takie podejście do kształcenia zawodowego zwiększy szanse absolwentów na rynku

pracy i pozwoli na dostosowanie kwalifikacji do potrzeb konkretnego stanowiska pracy. Przyczyni się do tego również rozwój programów modułowych, które powinny być domeną kształcenia i szkolenia zawodowego, elastycznie reagującą na potrzeby gospodarki.

Istnieje również potrzeba szerszego korzystania z innowacyjnych, wartościowych doświadczeń europejskich oraz z doświadczeń biznesu w dziedzinie organizacji i zarządzania oraz doświadczeń innowacyjnych przedsiębiorstw.

Przykład 1. Laboratorium i-lab

Laboratorium innowacji jest inspirującym, innowacyjnym rozwiązaniem zaprojektowanym, aby przynosić użytkownikom z ich codziennego środowiska do niekonwencjonalnej przestrzeni sprzyjającej twórczemu myśleniu i rozwiązywaniu problemów. i-Lab jest doskonałym wsparciem dla dowolnej pracy zespołowej obejmującej planowanie, zarządzanie konfliktami, zmiany organizacyjne, mapowanie myśli, dochodzenie do konsensusu, organizowanie konsultacji lub grup fokusowych, szkolenia i wiele innych.

Od kilku lat i-Laby znajdują także zastosowanie w działaniach szkoleniowych w Wielkiej Brytanii, Finlandii, Niemczech. Kolejnym krokiem w upowszechnianiu idei laboratoriów innowacji był projekt pilotażowy Leonardo da Vinci nr UK/06/B/F/PP/162-564 *European i-Lab Competence Development Programme*⁷¹ zrealizowany przy współudziale Ośrodka Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki usytuowanego w Instytucie Technologii Eksploatacji Państwowym Instytucie Badawczym (ITeE-PIB). W ramach ponad dwuletniej współpracy (2006-2008) utworzono między innymi pierwsze w Polsce laboratorium innowacji, które funkcjonuje przy ITeE-PIB w Radomiu.

Koncepcja i-Labu zakłada współlistnienie i wzajemne przenikanie się trzech elementów:

- Otoczenie (wystrój wnętrza)
- Technologia oparta na ICT
- Techniki moderowania (facilitacji)

i-Lab zaprojektowany został w sposób zapewniający jego uczestnikom poczucie wspólnej pracy w przeznaczony do tego przestrzeni, która w żaden sposób nie przypomina ich typowego środowiska pracy. Sesje realizowane w i-Labie zawierają element brainstormingu, zakładają współpracę pomiędzy uczestnikami, wymagają wspólnej analizy problemu (co automatycznie generuje reakcje zwrotne), zakładają element relaksu w trakcie trwania sesji.

Metodyka pracy grupowej w laboratoriach innowacji oparta jest o zasady znanej od lat metody burzy mózgów. Elementem stanowiącym o przewadze rozwiązań stosowanych w i-Labie jest odpowiednio skonstruowane oprogramowanie komputerowe wspomagające proces burzy mózgów. Jest to narzędzie umożliwiające między innymi zbieranie i porządkowanie pomysłów i koncepcji, przy jednoczesnej wizualizacji wszystkich wprowadzanych anonimowych zapisów na monitorach uczestników sesji. Sesje mogą być przeprowadzane przy bezpośrednim lub zdalnym (telekonferencje) udziale uczestników.

Specjalne oprogramowanie komputerowe w służące rejestrowaniu i przetwarzaniu pomysłów jest używane jako jedno z wielu użytecznych narzędzi pracy. Posiada wiele zalet:

- Grupa jest uwolniona od konieczności oczekiwania na swoją kolej w wyrażaniu swoich pomysłów. Szybkość przetworzenia pomysłów pomaga rozszerzyć myślenie członków grupy i daje im przestrzeń do oceny i uzgodnienia działań.
- Użytkowanie oprogramowania odbywa się w całkowicie anonimowy sposób. To pozwala uczestnikom przedstawić ich pomysły uczciwie i szczerze, niszcząc tradycyjną hierarchię i ostrożność, z którą spotykamy się czasem na tradycyjnych spotkaniach.
- Pozwala na tworzenie dużej ilości pomysłów, które szybko trafiają do innych uczestników i są zapisywane w krótkim okresie czasu.

7.4. Promowanie współpracy partnerskiej

W proponowanych przez MEN kierunkach zmian w kształceniu zawodowym priorytetowym działaniem w zakresie dobrego przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy jest prowadzenie kształcenia zawodowego, a w szczególności kształcenia praktycznego, w powiązaniu z pracodawcami.

⁷¹ <http://www.ilab.eu.com/> - Link do platformy

Szkoła i zakład pracy są uzupełniającymi się nawzajem miejscami zdobywania wiedzy. Dzięki praktyce młodzi ludzie mogą zdobywać umiejętności i doświadczenie potrzebne do funkcjonowania w przedsiębiorstwie. Dając im pierwszy kontakt ze światem produkcji na etapie nauki, daje im się zarazem ważne atuty udanego wejścia na rynek pracy. Wymaga to jednak skutecznego zachęcenia pracodawców do współpracy ze szkołami. Kształcenie zawodowe należy do tych obszarów edukacji, które w sposób bezpośredni są powiązane z rynkiem pracy. Dlatego też wpływ pracodawców na proces kształcenia zawodowego powinien być wkomponowany w jego planowanie, organizowanie, realizację oraz ewaluację po to, aby do minimum zniwelować rozdzźwięk, jaki występuje w relacji edukacja – rynek pracy. Z tej perspektywy potrzebna jest integracja systemu szkolnego i pozaszkolnego, wzmocnienie relacji i współpracy szkół ze środowiskiem pracy pod kątem zapewnienia możliwości kształcenia praktycznego i praktyk zawodowych, inwestowania w nauczycieli praktyków, doposażenia techno-dydaktycznego szkół i placówek, promowania przykładów dobrych praktyk, czy też poszukiwania mechanizmów motywacyjnych aktywizujących włączanie się osób ze środowiska pracy do edukacji.

Mając na uwadze szczególną rolę pracodawców w procesie kształcenia zawodowego, Ministerstwo Edukacji Narodowej podjęło inicjatywę zawierania porozumień z organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi oraz innymi organizacjami pozarządowymi, dotyczących współpracy na rzecz poprawy kształcenia zawodowego, w szczególności kształcenia praktycznego. Porozumienia te zostały usankcjonowane prawnie w Ustawie o systemie oświaty (art. 70 ust. 6). Proponowany zakres współpracy obejmuje m. in.:

- tworzenie sieci zakładów pracy, w których uczniowie i słuchacze szkół prowadzących kształcenie zawodowe będą odbywać kształcenie praktyczne;
- podniesienie poziomu praktyk zawodowych poprzez wypracowanie, we współpracy szkół z pracodawcami, lub zrzeczeniami branżowymi pracodawców, standardów praktyk w poszczególnych zawodach;
- wspieranie szkół w zakresie wyposażenia bazy dydaktycznej, w tym w nowoczesne środki dydaktyczne i materiały;
- udział pracodawców w organizowaniu dodatkowych zajęć w formach pozaszkolnych dla uczniów ostatnich klas w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe, zwiększających szansę ich zatrudnienia po ukończeniu szkoły;
- prowadzenie przez pracodawców doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej szkół.

Jednym z efektów takiej współpracy będzie powstanie sieci przedsiębiorstw o najwyższych walorach edukacyjnych, w których uczniowie będą mieli możliwość praktycznego zapoznania się z nowoczesnymi metodami zarządzania, organizacji pracy, stosowaniem i wykorzystaniem nowoczesnych technologii, a ich nauczyciele – możliwość aktualizacji wiedzy teoretycznej i praktycznej. Pracodawcy będą wzbogacać środki dydaktyczne szkół, np. poprzez przysyłanie im materiałów dotyczących wprowadzanych innowacji oraz oferowanych produktów, a także udostępnianie swoich produktów szkołom i placówkom kształcenia praktycznego do wykorzystania podczas zajęć praktycznych. Zarówno pracodawcy jak i organizacje pracodawców oraz inne organizacje pozarządowe włączą się w pozaszkolne formy kształcenia prowadzone dla uczniów ostatnich klas szkół kształcących zawodowo, przygotowujące do poszukiwania i podjęcia pracy. Podjęcie współpracy przez pracodawców na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego powinno dać młodzieży takie przygotowanie do pracy, które znajdzie uznanie u wszystkich pracodawców i jednocześnie sprostą wyzwaniom stawianym przez europejski rynek pracy.

Dotychczas zawarto 11 porozumień z organizacjami pracodawców. Są to: Stowarzyszenie Techniczne Odlewników Polskich, Business Centre Club, Związek Rzemiosła Polskiego, Ogólnopolska Izba Gospodarcza Drogownictwa, Stowarzyszenie Elektryków Polskich, Konfederacja Pracodawców Polskich, Krajowa Izba Gospodarcza, Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich, Izba Gospodarcza Gazownictwa, Polska Izba Przemysłowo-Handlowa Budownictwa, Naczelna Rada Zrzeszeń Handlu i Usług.

Analogiczne porozumienia mogą być również zawierane na poziomie lokalnym. Aby zabezpieczyć swoim uczniom realizację praktycznej nauki zawodu, szkoły mocno aktywizują swoje działania zawierając umowy o współpracy ze znanymi na rynku pracodawcami. Jest to zarazem skuteczna forma promowania szkoły w lokalnym środowisku, przyciągająca lepszych uczniów oraz nauczycieli. Uczniowie ze szkół współpracujących z pracodawcami mogą nie tylko łatwiej znaleźć pracę, ale też

szybciej adaptować się do wykonywania zawodu. Pracodawcy natomiast mogą wykorzystać doświadczenia zdobyte we współpracy ze szkołą do szkolenia własnych pracowników i ich rozwoju zawodowego. Bez współpracy z pracodawcami szkoły nie mają szansy kształcić w zawodzie w rzeczywistych warunkach pracy, a przede wszystkim nie mają szansy zapoznać uczniów z najnowszymi i najbardziej kosztownymi technologiami.

Podejmowane są działania mające na celu zachęcenie pracodawców do udziału w procesie kształcenia zawodowego, także poprzez stworzenie mechanizmów finansowych, które wspierają pracodawców podejmujących współpracę z instytucjami edukacyjnymi w zakresie kształcenia zawodowego. Jednym z takich mechanizmów jest dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia zawodowego młodocianych pracowników, wypłacane z funduszu pracy. Dokonuje się ono na podstawie art. 70b Ustawy o systemie oświaty i uzależnione jest od formy kształcenia i czasu jego trwania. Ponadto jednostki samorządu terytorialnego jako organy prowadzące szkoły otrzymują z budżetu państwa część oświatową subwencji ogólnej przeznaczoną na finansowanie zadań szkolnych, a jednym z tych zadań jest prowadzenie szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe, w ramach którego realizowana jest praktyczna nauka zawodu, także poza szkołą – bezpośrednio u pracodawców. Aby zapewnić organom prowadzącym odpowiednie środki na realizację zadań związanych z kształceniem zawodowym, sukcesywnie zwiększana jest stosowana przy podziale części oświatowej subwencji ogólnej waga P8. W roku 2009 wzrosła ona z 0,15 do 0,17, a w roku 2010 – do 0,19.

Mocne i słabe strony

Współpraca szkół i pracodawców, chociaż z roku na rok jest coraz efektywniejsza (o czym świadczą liczne przykłady), nadal napotyka pewne bariery, choć przecież jest korzystna dla obu stron. Dla szkoły oznacza możliwości dostosowania treści kształcenia do potrzeb pracodawców, dostępu do nowoczesnych technik i technologii, dla przedsiębiorców to szansa na zapoznanie ze swoimi produktami jako nowościami technologicznymi, a docelowo – na pozyskanie wysoko wykwalifikowanych pracowników. Współpraca środowisk edukacyjnych, pracodawców i partnerów społecznych jest konieczna dla wysokiej jakości kształcenia zawodowego.

Wciąż mało satysfakcjonująca współpraca szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami jest podkreślana w przeprowadzanych na potrzeby rynku pracy analizach, raportach z badań i innych opracowaniach, a także poruszana przez środowiska rządowe, samorządowe, organizacje gospodarcze i zawodowe. Problem dotyczy głównie realizacji praktycznej nauki zawodu w rzeczywistym środowisku pracy, udziału pracodawców w procesie kształcenia i egzaminowania oraz odpowiedniego do potrzeb pracodawców inwestowania w rozwój bazy technodydaktycznej szkół. Niezmiernie istotny jest udział pracodawców różnych branż w tworzeniu sieci ośrodków egzaminacyjnych oraz uczestnictwo w komisjach egzaminacyjnych. Na dzień dzisiejszy udział pracodawców w tych działaniach bardzo skromny.

Istnieje potrzeba wypracowanie nowych i trwałych form wspierania integracji środowisk naukowych, biznesowych i kulturalnych na poziomie regionalnym i lokalnym. W Polsce szkoły i uczelnie – nawet najlepsze – są zbyt słabo zintegrowane ze swym otoczeniem. Należy wprowadzić prawny obowiązek powoływania w instytucjach edukacyjnych ciał kolegialnych o charakterze programowo-doradczym (rady interesariuszy, rady patronackie), których zadaniem będzie zapewnienie coraz większej synergii i spójności między realizowaną misją edukacyjną a potrzebami lokalnych, regionalnych i krajowych społeczności. Należy zapewnić wsparcie, np. z pomocą środków unijnych, wszelkiego typu inicjatywom wzmacniającym sieci społeczne i kapitał społeczny na styku środowisk biznesu, edukacji, nauki i kultury – wspólne przedsięwzięcia, networking, klastry.

Konsekwentne działania – w sferze prawnej i organizacyjnej – na rzecz zmiany obowiązującego statusu nauczycieli zdefiniowanego przez Kartę Nauczyciela oraz długoletnią praktykę. W odniesieniu do uczniów nauczyciel powinien być w większym stopniu autorytetem, coachem i mentorem, w stosunku do rodziców – partnerem w procesie wychowywania i kształcenia ich dziecka, w stosunku do innych nauczycieli – współpracownikiem. Realne wdrożenie nowego modelu nauczyciela oznaczać musi przebudowę systemu ich kształcenia, rekrutacji i wprowadzania do pracy. Zmienić się będą musiały również formy rozwoju kompetencji w miejscu pracy (więcej zajęć praktycznych i zespołowych), a także narzędzia systemu motywacyjnego (premie za efekty edukacyjne).

Zmiana dominującej formuły kształcenia dorosłych – opartej na szkolnych metodach edukacji formalnej na rzecz zwiększenia dostępu do różnorodnych form edukacji pozaformalnej i nieformalnej. Ponieważ dwoma kluczowymi czynnikami efektywności kształcenia dorosłych są zapewnienie wysokiej motywacji do uczenia się oraz stan wiedzy „na starcie”, nowe metody kształcenia dorosłych muszą kłaść nacisk na użyteczność przekazywanego materiału oraz dopasowanie go do stylu uczenia się konkretnej osoby, który na tym etapie życia bywa mało elastyczny. Należy też uwzględnić w procesie uczenia możliwość rozpoznania i walidacji kompetencji nabytych w sposób nieformalny. Deregulacja gospodarki powinna prowadzić do ograniczenia obserwowanego zjawiska wypierania inwestycji w rozwój kompetencji uważanych za ważne przez przedsiębiorcę (wiedza o produkcie, rynku, strategii) przez edukację budującą kwalifikacje uważane za niezbędne przez państwo (znajomość przepisów). Wsparcie dla szkoleń przedsiębiorców powinno być nakierowane głównie na rozwój kompetencji ogólnych, a także powinno znaleźć zastosowanie do form uczenia się realizowanych w miejscu pracy (samokształcenie, instruktaż w miejscu pracy, szkolenia wewnętrzne, mentoring, e-learning i m-learning).

Przykład 1: XIV Konkurs Przedsiębiorczość, Finanse i Zarządzanie

Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności i Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości w Łodzi ogłosiła XIV edycję konkursu „Przedsiębiorczość, Finanse i Zarządzanie.”

Misją konkursu jest promowanie procesów integracji wiedzy z zarządzania i finansów oraz stosowania aktywnych metod nauczania w procesie dydaktycznym, podstawowym zaś celem weryfikacja wiedzy i umiejętności nabytych na studiach oraz możliwości ich zastosowania w praktyce. Cele szczegółowe konkursu przewidują:

- Pobudzanie zdolności selektywnego doboru informacji stanowiących przesłanki podejmowania decyzji odnoszących się do wyrażnie zdefiniowanego celu ekonomicznego;
- Uwzględnienie czynnika czasu w myśleniu ekonomicznym, zarówno w odniesieniu do decyzji operacyjnych jak i strategicznych;
- Wykazanie się umiejętnością negocjowania, popartą trafną argumentacją mikroekonomiczną, uwzględniającą także zmienne otoczenia;
- Zintegrowanie środowiskowe studentów z różnych ośrodków akademickich;
- Uzyskanie informacji odnoszących się do jakości nauczania.

W konkursie mogą uczestniczyć zespoły studentów trzeciego roku studiów stacjonarnych magisterskich w dziedzinie ekonomii i zarządzania, realizowanych w trybie jednolitym lub dwustopniowym. Uczelnię/wydział może reprezentować tylko jeden zespół. W skład zespołu może wchodzić minimum 3, maksimum 5 studentów. Koszty pobytu i wyżywienia w czasie konkursu pokrywa Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości. Koszty dojazdu pokrywają uczestnicy. Zespoły mogą zapoznać się z zadaniami z poprzednich edycji konkursu na stronie www.fep.lodz.pl/pfiz.html

Przykład 2 – Krajowa Sieć Innowacji (KSU)

Krajowa Sieć Innowacji - KSU⁷² to grupa usługodawców świadczących usługi doradcze o charakterze proinnowacyjnym, zgodnie z określonym i badanym standardem. Standard ten określa Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 stycznia 2005 r. w sprawie Krajowego Systemu Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Zgodnie z nową strategią rozwoju Krajowego Systemu Usług, Krajowa Sieć Innowacji KSU ma świadczyć usługi w zidentyfikowanym obszarze luki rynkowej w zakresie innowacji. W chwili obecnej usługi te obejmują:

- przeprowadzenie audytu technologicznego oraz
- obsługę procesu transferu technologii, która obejmować będzie:
 - przygotowanie oferty lub zapytania o technologię,
 - przegląd profili dostawców lub odbiorców technologii,
 - nawiązanie kontaktu z dostawcą lub odbiorcą technologii,
 - pomoc doradczą we wdrażaniu technologii lub podczas negocjacji i zawierania umowy pomiędzy odbiorcą a dostawcą technologii,

⁷² Krajowy System Usług dla MŚP: <http://ksu.parp.gov.pl/pl>

- monitorowanie wdrażania technologii lub realizacji umowy oraz inne aspekty pomocy powdrożeniowej.

Proces świadczenia tych usług finansowany będzie z Działania 5.2. Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, natomiast przedsięwzięcia służące zapewnieniu odpowiednich kwalifikacji konsultantów je świadczących, współdziałaniu w ramach sieci oraz podnoszeniu potencjału organizacji do świadczenia tych usług, z Poddziałania 2.2.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W chwili obecnej do Krajowej Sieci Innowacji KSU należy ponad 40 organizacji. Zainteresowanie wstąpieniem do systemu deklarują kolejne instytucje otoczenia biznesu.

Temat 8. Finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego

8.1. Poprawa skuteczności, równości, poziomu finansowania kształcenia i szkolenia zawodowego

Podstawowym założeniem systemu finansowania oświaty, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego jest przestrzeganie konstytucyjnej zasady nieodpłatnej nauki dzieci i młodzieży do lat 18 we wszystkich publicznych szkołach podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Ze środków budżetu państwa finansowana jest także edukacja dorosłych w systemie szkolnym.

Wraz z reaktywowaniem jednostek samorządu terytorialnego w 1990 r. rozpoczęły się prace nad przygotowaniem spójnego systemu finansowania edukacji w Polsce. W przeciągu prawie dwudziestu lat modyfikacji tego systemu polski dorobek badań z zakresu ekonomiki oświaty wzbogacił się o wiele interesujących analiz nawiązujących do zachodnich koncepcji ekonomii kształcenia (learning economy). Każdy system finansowania można analizować, w co najmniej trzech aspektach:

- podmiotów finansujących;
- procedur ustalania wysokości transferów pieniężnych;
- zakresu przedmiotowego zadań finansowanych z różnych źródeł.

W przypadku systemu finansowania edukacji w Polsce można wymienić wiele podmiotów, które partycypują w tym przedsięwzięciu. Należą tu zarówno podmioty krajowe jak i zagraniczne, publiczne jak i prywatne. Według obecnego stanu prawnego najważniejszym podmiotem w sferze finansowania zadań edukacyjnych pozostaje państwo (jego budżet). Służą temu trzy instrumenty: część oświatowa subwencji ogólnej (SO), dotacje celowe oraz rezerwy celowe. W zakresie wysokości przekazywanych

środków finansowych dominującym źródłem jest SO. Pozostałe podmioty czy to ze względu na swoją ograniczoną skalę działania kompetencyjnego, czy też okazjonalne formy finansowania, mają znaczenie drugorzędne i jedynie uzupełniające wobec budżetu. Grupę tych podmiotów warto byłoby przybliżyć z uwzględnieniem, wspomnianego już, podziału na podmioty: krajowe i zagraniczne.

Wśród krajowych podmiotów budżet państwa odczuwa wsparcie ze strony jednostek samorządu terytorialnego (JST) na szczeblu: gminy, powiatu i województwa samorządowego. Jednostki samorządowe, jako organy prowadzące placówek oświatowych, są odpowiedzialne za finansowe ich utrzymanie. Polskie samorządy są jednak bardzo uzależnione od kondycji finansowej państwa i dlatego też ich realne możliwości dofinansowywania systemu edukacji stoją w oczywistej sprzeczności z oczekiwaniami społeczności lokalnej, co do zakresu i jakości świadczonych usług z tego zakresu. Wśród pozostałych partnerów społecznych państwa warto wymienić inne niż JST osoby prawne (np. organizacje pozarządowe: fundacje i stowarzyszenia) oraz osoby fizyczne (np. rodzice uczniów gromadzących środki na tzw. komitet rodzicielski). Nie sposób nie docenić trudu finansowego tych podmiotów, ale ich skuteczność oddziaływania dotyczy zwykle skali lokalnej i wynika albo z przedsiębiorczości, albo chęci podzielenia się nadwyżkami finansowymi na ten szczytny cel. Finansowanie edukacji z tych źródeł, choć o marginalnym znaczeniu w skali ogólnokrajowej, może jednak w dłuższym okresie czasu przyczynić się do zróżnicowania startu i kariery szkolnej uczniów w zależności od miejsca ich zamieszkania. Budżet państwa jest także wspierany przez zagraniczne podmioty, takie jak: Bank Światowy oraz Fundusze Europejskie (programy edukacyjne: Sokrates, Leonardo da Vinci, Młodzież, LLL), dotyczące rozwoju zasobów ludzkich w kontekście kształtowania rynku pracy (np. Sektorowy Program Operacyjny - Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO - RZL), Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO-OL)). Pomimo dużej liczebności podmiotów partycypujących w finansowaniu systemu edukacji w Polsce nie istnieje pomiędzy nimi sieć wzajemnych powiązań ujętych w skodyfikowane uregulowania prawne. Jedną z konsekwencji tego stanu rzeczy jest akumulacja środków z kilku źródeł na pewną część zadań, podczas gdy inne nie mają pokrycia finansowego.

Zadania oświatowe związane z prowadzeniem (dotowaniem) przez jednostki samorządu terytorialnego (JST) szkół i placówek oświatowych finansowane są z dochodów jednostek samorządu terytorialnego. Jednym z dochodów samorządów terytorialnych jest część oświatowa subwencji ogólnej. Zgodnie z ustawą o dochodach JST, wysokość części oświatowej subwencji ogólnej dla wszystkich jednostek samorządu terytorialnego ustala corocznie Ustawa budżetowa. Subwencja oświatowa ustalana jest na dany rok kalendarzowy i przekazywana do jednostek samorządu terytorialnego z budżetu państwa. Ze względu na rozbudowaną strukturę zadań edukacyjnych realizowanych przez JST, formuła algorytmicznego podziału subwencji oświatowej uwzględnia szereg czynników i parametrów obrazujących specyfikę kształtowania składowych elementów subwencji w odniesieniu zarówno do zadań szkolnych jak i zadań pozaszkolnych. Algorytm podziału subwencji oświatowej jest corocznie modyfikowany a potrzeba tej modyfikacji wynika z analizy wskaźników ekonomicznych obrazujących przeciętne koszty kształcenia i działalności szkół oraz placówek oświatowych. Uwzględnione w algorytmie relacje oparte są na rozwiązaniach polegających na zastosowaniu zasady zgodnie z którą „pieniądze idą za uczniem”, co oznacza naliczanie subwencji na podstawie liczby uczniów uczęszczających do szkół i placówek oświatowych prowadzonych bądź dotowanych przez poszczególne gminy, powiaty i województwa. Szczupłość środków finansowych powoduje, że większość wydatków samorządowych na oświatę przeznaczana jest na wydatki obligatoryjne, takie jak wynagrodzenia, składki na ubezpieczenie i na Fundusz Pracy. Stanowi to ponad 85% wydatków oświatowych (w gminach 86%, w powiatach i województwach 87%). Bardzo podobne proporcje wydatków występują w przeciętnej szkole. W Tabeli 1 zilustrowano wydatki budżetu państwa zaplanowane w ustawie budżetowej na rok 2008 i 2009. Możemy zaobserwować, że nastąpił ich wzrost o 8,1%, co jest korzystne również dla organizatorów kształcenia zawodowego.

W rozporządzeniu w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w roku 2010 (rozporządzenie zostało opublikowane 28 grudnia 2009 r. w Dz. U. Nr 222, poz. 1756 i weszło w życie z dniem 1 stycznia 2010 r.) podwyższono wartości następujących wagi P_8 dotyczącej uczniów szkół zawodowych - z 0,17 do 0,19. Zmiana wartości wagi stosowanej w odniesieniu do uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe uzasadniona jest wysokimi kosztami kształcenia w tych szkołach. Należy zauważyć, że w procesie kształcenia

zawodowego wdrażane są obecnie modułowe programy nauczania. Kształcenie w oparciu o te programy umożliwia prowadzenie nauczania nowoczesnego, dostosowanego do indywidualnych możliwości ucznia oraz do rzeczywistego rynku pracy. Realizacja kształcenia modułowego jest znacznie kosztowniejsza, gdyż wymaga między innymi pracy w kilkuosobowych grupach i spełnienia standardów wyposażenia technodydaktycznego poszczególnych stanowisk do nauki. Kształcenie modułowe zdecydowanie wpływa na poprawę efektywności systemu kształcenia zawodowego.

Reasumując, system finansowania edukacji formalnej w Polsce jest skomplikowany ze względu na złożoność procesu kształcenia. Polski system kształcenia jest zróżnicowany ze względu na:

- wiek osób podlegających procesowi kształcenia (w XXI wieku docelowym modelem powinno być kształcenie ustawiczne - przez całe życie);
- ofertę programowców, które proponuje bogata paleta placówek (placówki z kolei są zróżnicowane pod względem: stopnia organizacji, bazy lokalowej, wyposażenia, usytuowania placówki, stanu kadry itp.);
- różnorodności organów prowadzących (ministerstwa, jednostki samorządu terytorialnego, inne osoby prawne, jednostki fizyczne), których funkcjonowanie oparte jest nierzadko na innych podstawach prawnych i finansowych.

Na tę sytuację nakłada się jeszcze dodatkowo ogrom zmian cywilizacyjnych oraz problemy demograficzne Polski.

W aktualnych uwarunkowaniach finansów publicznych trudno byłoby liczyć na rychłą, znaczącą poprawę poziomu subwencjonowania jednostek samorządu terytorialnego, w tym także powiatów prowadzących szkoły zawodowe. Należy oczekiwać, że w następnych latach – zgodnie z założeniami programu rządowego – wzrosną w znaczący sposób nakłady na oświatę, a tym samym wzrośnie również kwota subwencji oświatowej, co umożliwi poprawę poziomu finansowania oraz lepsze funkcjonowanie szkół i placówek oświatowych, w tym zawodowych.

Tabela 1. Wydatki budżetu państwa zaplanowane w ustawie budżetowej na rok 2008 i 2009 w dziale 801 "Oświata i wychowanie" oraz 854 "Edukacyjna opieka wychowawcza"

Dział Część	Wyszczególnienie	Ustawa budżetowa [w tys. zł]			
		Wydatki bieżące	Wydatki majątkowe	Projekty UE	RAZEM plan (3+4+5)
1	2	3	4	5	6
Rok 2008 - ogółem		33 449 644	77 520	391 039	33 918 203
dz. 801	OŚWIATA I WYCHOWANIE	1 173 504	67 675	369 218	1 610 397
dz. 854	EDUKACYJNA OPIEKA WYCHOWAWCZA	213 737	9 845	21 821	245 403
cz. 82	CZEŚĆ OŚWIATOWA SUBWENCJI OGÓLNEJ	30 910 553	0	0	30 910 553
cz. 83	REZERWY CELOWE	1 151 850	0	0	1 151 850
Rok 2009 - ogółem		36 134 979	50 558	80 183	36 265 720
dz. 801	OŚWIATA I WYCHOWANIE	1 352 318	48 207	71 300	1 471 825
dz. 854	EDUKACYJNA OPIEKA WYCHOWAWCZA	240 841	2 351	8 883	252 075

cz. 82	CZEŚĆ OŚWIATOWA SUBWENCJI OGÓLNEJ	33 399 798	0	0	33 399 798
cz. 83	REZERWY CELOWE	1 142 022	0	0	1 142 022

Kształcenie w publicznych szkołach dla dorosłych jest bezpłatne. Ze względu jednak na niedostateczne środki finansowe dla szkół publicznych istnieje możliwość dofinansowania wydatków pozapłacowych ze środków samorządów słuchaczy. W szkołach, w których powstają samorządy słuchaczy, wnoszone są dobrowolne opłaty na rzecz tych samorządów (ich wysokość ustalają samorządy). Nauka w szkołach niepublicznych jest odpłatna. Szkoły niepubliczne mające uprawnienia szkół publicznych otrzymują dotację z budżetu państwa. W pozaszkolnych formach kształcenia nauka jest odpłatna (np. opłaty za egzaminy eksternistyczne oblicza się od kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia). Osobnym zagadnieniem jest finansowanie edukacji ustawicznej. W tym przypadku środki mogą pochodzić z: budżetu państwa (głównie formy szkolne), zakładów pracy (formy szkolne i pozaszkolne), własnych środków osób uczących się, pomocy zagranicznej.

Kształcenie ustawiczne pracowników

Wydatki związane z podnoszeniem kwalifikacji lub nabywaniem nowych umiejętności pracowników mogą być pokrywane z różnych źródeł:

- w całości przez pracowników,
- w całości przez pracodawcę,
- w części przez pracowników i w części przez pracodawcę,
- w całości lub w części z zakładowego funduszu szkoleniowego (ZFS)⁷³,
- z refundacji i dofinansowań.

Koszty kształcenia ustawicznego zarówno pracowników, jak i pracodawcy mogą być w części lub w całości pokrywane z zakładowego funduszu szkoleniowego, który przedsiębiorstwo może utworzyć, przeznaczając na ten cel nie mniej niż 0,25% funduszu płac lub dokonując innych wpłat¹. Pracodawca, który utworzył fundusz szkoleniowy może ubiegać się u starosty o przyznanie refundacji kosztów szkolenia pracowników ze środków Funduszu Pracy⁷⁴.

Przedsiębiorca posiadający zakładowy fundusz szkoleniowy i mający przejściowe trudności finansowe związane z kryzysem ekonomicznym może ubiegać się o dofinansowanie kosztów szkoleń (do 6 miesięcy) i studiów podyplomowych (do 12 miesięcy) pracowników ze środków Funduszu Pracy (Art. 22 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, Dz. U. nr 125 poz. 1035 oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków dofinansowania ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń i studiów podyplomowych oraz szczegółowych warunków finansowania stypendiów i składek na ubezpieczenia społeczne, Dz. U. nr 136, poz. 1119)

Ponadto ze środków Funduszu Pracy pokrywane są koszty związane z aktywizacją bezrobotnych i innych uprawnionych osób, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, w postaci szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych oraz studiów podyplomowych (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. nr 69 poz. 415 z późniejszymi zmianami).

1 Funkcjonowanie funduszu szkoleniowego reguluje Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. nr 69 poz. 415 z późniejszymi zmianami.

2 Warunki refundacji przez starostę kosztów szkolenia pracowników zawarte są w art. 69 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. nr 69 poz. 415 z późniejszymi zmianami. Na mocy tej ustawy Minister właściwy do spraw pracy w drodze rozporządzenia może określić szczegółowe warunki refundacji kosztów szkoleń oraz wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów szkoleń oraz wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne do refundowanych wynagrodzeń (Dz. U. 2007 r. nr 93, poz. 625) zostało uchylone z dniem 1 lutego 2009 r., natomiast nowe nie zostało uchwalone.

W przypadku, gdy pracodawca kształci osoby niepełnosprawne, może on wystąpić o finansowanie takich działań do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Kwestie refundacji kosztów szkoleń osób niepełnosprawnych reguluje Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz. U. z 2008 r. nr 14, poz. 92 z późniejszymi zmianami oraz rozporządzenie Ministra pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych, Dz. U. z 2008 r. nr 18, poz. 116. Ze środków PFRON pracodawca może dofinansować podniesienie kwalifikacji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, otrzymać zwrot kosztów szkolenia niepełnosprawnych pracowników w związku z koniecznością zmiany profilu produkcji oraz może pokryć koszty szkoleń związanych z przygotowaniem niepełnosprawnych osób do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy bądź prowadzenia przez nich działalności gospodarczej.

Polscy pracodawcy mogą ubiegać się o dofinansowanie kosztów kształcenia swoich pracowników ze środków Unii Europejskiej. Dofinansowanie uzależnione jest od wielkości przedsiębiorstwa, jego kondycji ekonomicznej, położenia geograficznego firmy oraz rodzaju planowanych szkoleń. Podstawę prawną stanowi rozporządzenie Komisji (WE) z dnia 12 stycznia 2001 r. nr 68/2001 z późniejszymi zmianami w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy szkoleniowej.

Szczególnie istotnym źródłem finansowania działań edukacyjnych pracowników są środki Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013. Do celów tego programu zalicza się między innymi upowszechnienie edukacji wśród społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy; podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo; zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce.

Kształcenie ustawiczne w aktywizacji zawodowej bezrobotnych i innych uprawnionych osób

Kształcenie ustawiczne realizowane jest przez różne instytucje działające na rynku pracy, między innymi przez powiatowe urzędy pracy, które w ramach aktywizacji zawodowej przede wszystkim osób bezrobotnych mogą organizować szkolenia, staże lub przygotowanie zawodowe dorosłych. Na szkolenia organizowane przez publiczne służby zatrudnienia (PSZ) w tym powiatowe urzędy pracy kierowane są osoby bezrobotne oraz inne osoby uprawnione. Szkolenia te mogą mieć charakter indywidualny lub grupowy.⁷⁵

Bezrobotni mogą uczestniczyć w szkoleniach bez skierowania powiatowego urzędu pracy. Na ten cel mogą otrzymać wsparcie w postaci pożyczki szkoleniowej przyznawanej przez starostę ze środków Funduszu Pracy.

Staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania określonej pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy, ale bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Powiatowe urzędy pracy pomagają pracodawcom w wyborze odpowiedniego kandydata na staż na podstawie przedstawionego przez nich programu stażu oraz zgłoszonych wymagań co do wykształcenia, dotychczasowych kwalifikacji zawodowych oraz predyspozycji psychofizycznych i zdrowotnych.⁷⁶

Przygotowanie zawodowe dorosłych organizowane jest przez powiatowe urzędy pracy dla bezrobotnych i innych uprawnionych osób, a realizowane jest przez pracodawców. Może ono odbywać się w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych albo przyuczenia do pracy dorosłych. Praktyczna nauka zawodu dorosłych przeznaczona jest przede wszystkim dla długotrwale bezrobotnych, którym brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Po ukończeniu takiej nauki

⁷⁵ Takie formy aktywizacji bezrobotnych zaliczane do kształcenia ustawicznego realizowane są przez powiatowe urzędy pracy na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. nr 69 poz. 415 z późniejszymi zmianami.

⁷⁶ Szczegółowe wytyczne zawarte są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych, Dz. U. z 2009 r. nr 142 poz. 1160.

uczestnik może przystąpić do egzaminu czeladniczego lub do egzaminu kwalifikacyjnego w celu zyskania tytułu zawodowego.⁷⁷

Przyuczenie do pracy dorosłych przeznaczone jest również dla osób posiadających kwalifikacje zawodowe, które są częściowo zdezaktualizowane i wymagają uzupełnienia. Uczestnik po ukończeniu przyuczenia do pracy i zaliczeniu egzaminu sprawdzającego otrzymuje potwierdzenie zdobycia kwalifikacji w formie zaświadczenia.

Ponadto bezrobotni mogą uczestniczyć w studiach podyplomowych, których koszty może refundować starosta ze środków Funduszu Pracy. Warunkiem otrzymania wsparcia finansowego jest uzasadnienie przez osobę bezrobotną potrzeby odbycia studiów podyplomowych.⁷⁸

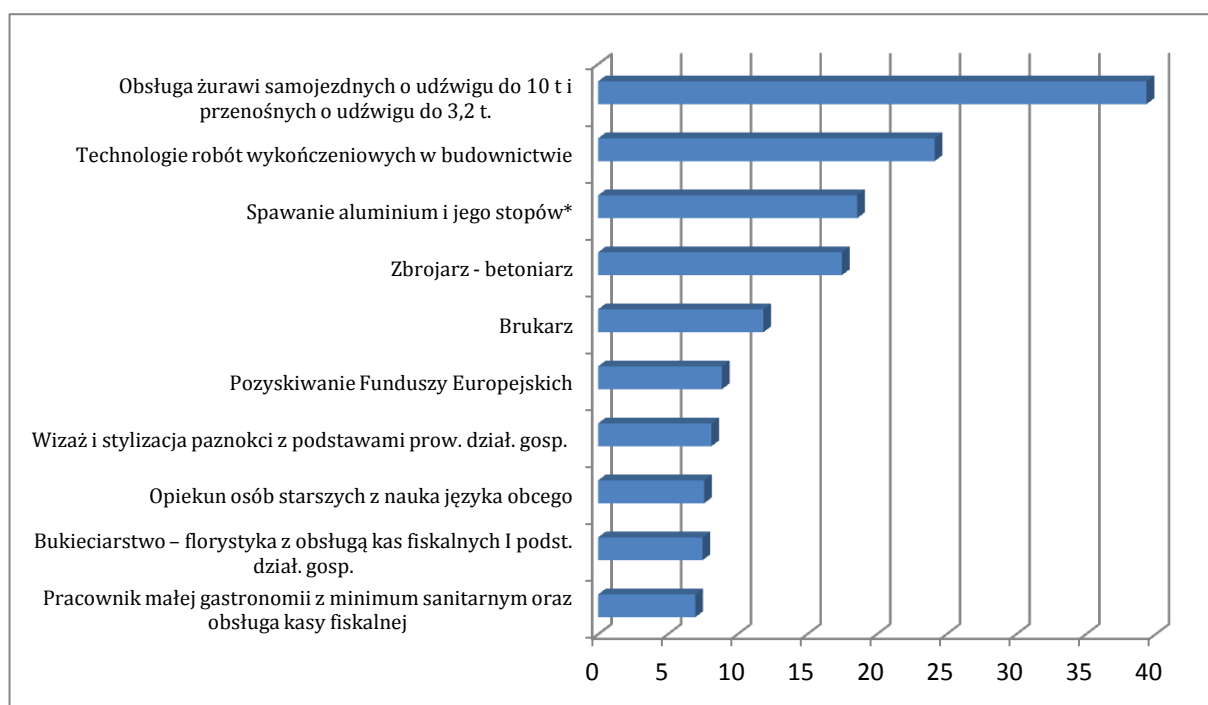
Mocne strony finansowania kształcenia i szkolenia zawodowego

- Dostęp do funduszy europejskich pobudza koniunkturę w zakresie poszerzenia oferty kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno młodzieży jak i osób dorosłych.
- Rozpoczęte przez MEN prace nad modernizacją systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego stanowią dobrą podstawę do udoskonalenia systemu finansowania kształcenia zawodowego.
- W latach 2008-2010 nastąpiło zwiększenie środków przekazywanych na subwencję oświatową przekazywaną do jednostek samorządu terytorialnego. Jest to trend bardzo pozytywny.
- W dokumencie „*Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013*” opracowanym przez MEN, w podrozdziale „Nowe rozwiązania w zakresie finansowania edukacji” można przeczytać:
 - W zasadach finansowania oświaty należałoby wypracować system mieszany – połączenie dotychczasowej subwencji naliczanej wg liczby uczniów ze standardami edukacyjnymi (zatrudnienia, wyposażenia itp.) i finansowaniem zadaniowym.
 - Stworzone zostaną odpowiednie mechanizmy, które pozwolą na skuteczne łączenie finansowania kształcenia ustawicznego z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego oraz środków prywatnych (pracodawców i uczestników kształcenia).
- Zapisy te powinny stać się podstawą konkretnych działań mających na celu wprowadzenie do praktyki finansowania edukacji zawodowej powyższych elementów, które zresztą zostały zaprezentowane w pierwszej części niniejszego opracowania jako przykłady systemów finansowania oświaty zawodowej funkcjonujących w Europie.
- W kształceniu ustawicznym prowadzonym przez Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych koszty szkoleń jakie ponosi się w kursach dla bezrobotnych różnicowane są w zależności od kierunku kształcenia (branży) (Patrz rys. 1). Ten model fiksowania powinien być wykorzystany w kształceniu formalnym.

Rys. 1. Koszty „osobogodziny” zajęć ze względu na kierunek kształcenia

⁷⁷ Szczegółowe wytyczne zawarte są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych, Dz. U. z 2009 r. nr 61 poz. 502.

⁷⁸ Szerzej: ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. nr 69 poz. 415 z późniejszymi zmianami.



Źródło: Informacja z PUP w Świdnicy

Slabe strony finansowania kształcenia i szkolenia zawodowego

- Brak oficjalnie przyjętej przez Rząd Strategii LLL jest niekorzystny ze względu na potrzebę budowania spójnego systemu finansowania edukacji dla uczenia się przez całe życie.
- Poziom wydatków na edukację w Polsce liczony jako procent PKB sytuuje nasz kraj zdecydowanie poniżej średniej europejskiej. Według raportu *Cedefop* średnia wydatków na edukację w Europie to 5% PKB, podczas gdy w Polsce wydatki publiczne na edukację w roku 2007 wynosiły 3,9% PKB. Zaplanowane bezpośrednio w budżecie państwa na rok 2009 stanowią 2,62 % PKB, co jest wskaźnikiem gorszym niż w ubiegłym roku (2,64 %). Wielkość globalna subwencji oświatowej w stosunku do PKB systematycznie maleje. 2003 r. – 2,9%; 2006r. - 2,5%; 2008r. - 2,4%.
- W latach 90-tych wraz z przekazywaniem prowadzenia szkół samorządom terytorialnym (gminom) został w Polsce wprowadzony system finansowania zadań edukacyjnych poprzez część oświatową subwencji ogólnej. Od roku 1999 funkcjonuje system podobny do aktualnego. Zmiany, jakie miały miejsce w następnych latach miały na celu kolejne przybliżenia do faktycznych kosztów realizacji zadań edukacyjnych, co nie zawsze oznaczało rzeczywiste działanie w tym kierunku. Układ, w którym związki samorządowe rywalizowały ze sobą o środki w ramach ograniczonych możliwości finansowych państwa przynosił czasami zmiany w algorytmie naliczania subwencji prowadzące do pogłębienia nierówności w dostępie do środków finansowych na realizację danych zadań edukacyjnych. W ustępie 6 art. 28 ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego można przeczytać, że „*Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, po zasięgnięciu opinii ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz reprezentacji jednostek samorządu terytorialnego, określa, w drodze rozporządzenia, sposób podziału części oświatowej subwencji ogólnej między poszczególne jednostki samorządu terytorialnego, z uwzględnieniem w szczególności typów i rodzajów szkół i placówek prowadzonych przez te jednostki, stopni awansu zawodowego nauczycieli oraz liczby uczniów w tych szkołach i placówkach*”. W wypadku szkolnictwa zawodowego -niestety- jest to jedna waga (aktualnie P8), w której od lat używa się określenia „dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych i szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe, w tym na realizację praktycznej nauki zawodu.

- W algorytmie naliczania subwencji nie uwzględnia się specyfiki kosztów nauczania w poszczególnych branżach i zawodach. Aktualne rozwiązanie przede wszystkim nie zawiera zróżnicowania sposobu naliczania środków na prowadzenie szkół zawodowych ze względu na ramowe plany nauczania, tak różne dla poszczególnych typów szkół zawodowych jak dla trybu kształcenia.
- Finansowanie zadań oświatowych przez subwencję oświatową naliczaną kwotą na ucznia nie wiąże się z rachunkiem kosztów dla danego typu czy rodzaju szkoły. To jest podstawowy zarzut wobec aktualnego sposobu finansowania – pieniądze nalicza się na ucznia a wydaje na oddział. Stąd np. biorą się rozbieżności na temat skutków finansowych podwyżek wynagrodzeń dla nauczycieli. Dane dotyczące subwencji wielkości subwencji oświatowej wskazują wyraźny nawet wzrost subwencji na ucznia, a w samorządach tych pieniędzy nie widać, bo co z tego, że uczeń „wnosi” do budżetu szkoły więcej pieniędzy, kiedy spada ilość uczniów na oddział a nie spada ilość oddziałów. Jeśli nawet spada ilość oddziałów, to wolniej niż owa średnia liczba uczniów na oddział, a nie spadają przecież proporcjonalnie koszty stałe prowadzenia szkół (wynagrodzenia pracowników administracji i obsługi, wydatki rzeczowe).
- Kształcenie zawodowe wymaga znacznych nakładów inwestycyjnych, zwłaszcza tworzenia i unowocześniania bazy techniczno – dydaktycznej. Niewystarczające środki finansowe, na doposażenie szkół zawodowych w nowoczesny sprzęt i urządzenia, jakimi dysponują JST.
- Należy przezwyciężyć trudności związane są z odbudowywaniem więzi szkół z pracodawcami oraz aktywne włączenie się pracodawców w proces kształcenia ich przyszłych pracowników, także przez doposażenie szkół w nowoczesne maszyny i urządzenia.
- Polska polityka rynku pracy nie spełnia warunku efektywności. Z usług rynku pracy - mimo, że to pracodawcy ze składki 2,45% od każdego pracownika finansują w ponad 90% Fundusz Pracy - korzysta zaledwie kilka procent przedsiębiorców. Urzędy pracy są skoncentrowane na rejestracji bezrobotnych, a nie na ich aktywizacji. Potrzebna jest gruntowna reforma tej sfery, aby środki Funduszu Pracy rzeczywiście wspierały pracowników i pracodawców.

Przykład 1. Analiza efektywności funduszu szkoleniowego – instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne

W latach 2005-2006 z inicjatywy MPiPS zrealizowano projekt badawczy pn.: „Analiza efektywności funduszu szkoleniowego – instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne”⁷⁹. Projekt podjęty został w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Realizowany był w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych⁸⁰ od marca do listopada 2006 r.

Celem projektu była diagnoza praktycznej użyteczności funduszu szkoleniowego, jednego z instrumentów rozwoju zasobów ludzkich zapisanych w ustawie z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Intencją ustawodawcy wprowadzającego ten przepis było wsparcie pracodawców podejmujących działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników i utrzymanie przez to zatrudnienia.

Rezultaty przeprowadzonych badań wykazały słabe wykorzystanie funduszu szkoleniowego: populacja pracodawców stosujących ten instrument stanowi w Polsce margines (tylko 4,2% ogółu badanych przedsiębiorstw deklaruje istnienie zakładowego funduszu szkoleniowego, który powstał w oparciu o przepisy ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Pracodawcy zgłosili jednak szereg uwag, które odnosiły się do niektórych aspektów funkcjonowania edukacji ustawicznej w ogóle, a zakładowych funduszy szkoleniowych w szczególności. Uwagi te oraz spostrzeżenia respondentów, którzy byliby skłonni go utworzyć, stały się podstawą sformułowania rekomendacji w obszarze poprawy efektywności zakładowego funduszu szkoleniowego jako instrumentu wspierającego kształcenie ustawiczne.

⁷⁹ <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1000>

⁸⁰ Projekt realizowany był przez zespół badawczy w składzie: dr Iwona Kukulak-Dolata, dr Halina Sobocka-Szczapa, mgr Iwona Poliwczyk oraz mgr Łukasz Arendt. Zespołem kierowała prof. dr hab. Elżbieta Kryńska.

Efektom przeprowadzonych badań jest szereg zaleceń służących poprawie funkcjonalności funduszu szkoleniowego jako instrumentu rozwoju zasobów ludzkich.

Rezultaty przeprowadzonych badań potwierdziły intuicyjne odczucia o słabym wykorzystaniu funduszu szkoleniowego: populacja pracodawców stosujących ten instrument stanowi w Polsce margines. Wśród ogółu badanych pracodawców 55,8% nie posiadało żadnej wiedzy dotyczącej zasad tworzenia i korzystania z zakładowego funduszu szkoleniowego. Większość bo 85% nie utworzyło żadnego funduszu szkoleniowego, a ponad 70% badanych podmiotów nie zamierza w przyszłości tworzyć takiego funduszu. Tylko w 16 przypadkach na 380 badanych pracodawców (tj. 4,2% ogółu badanych) deklarowane jest istnienie zakładowego funduszu szkoleniowego, który powstał w oparciu o przepisy ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Warto, też wskazać, że wśród 380 badanych podmiotów 33 pracodawców utworzyło z własnej inicjatywy fundusz szkoleniowy przed 2004 r. a zatem w oparciu o inne przepisy, niż zapisane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Żaden ze zidentyfikowanych 16 pracodawców, którzy utworzyli zakładowy fundusz szkoleniowy, nie korzystał z dotowania tego funduszu ze środków Funduszu Pracy, co oznacza, że instrument ten w rozumieniu ustawy nie był wykorzystywany. Pracodawcy finansują szkolenia pracowników głównie z własnych środków i niekiedy z dotacji (środków pomocowych). Podczas wywiadów swobodnych wskazywaną przez pracodawców przeszkodą we współpracy z urzędem pracy jest żmudność i długotrwałość wymaganych ustawowo procedur oraz obawa przed licznymi kontrolami. Generalnie pracodawcy źle oceniają pomoc publiczną, która ma wspierać kształcenie ustawiczne pracowników.

Raport dostarcza także wielu ciekawych danych na temat jakości kapitału ludzkiego w badanych przedsiębiorstwach i metod jej podwyższania. W ocenie większości pracodawców pracownicy posiadają kwalifikacje adekwatne do potrzeb firmy. Podstawowe braki to deficyt wiedzy technicznej, i specjalistycznej (8,4% wskazań), deficyt praktyki zawodowej, doświadczenia i zdolności manualnych (7,4%), deficyt kreatywności, samodzielności, umiejętności podejmowania decyzji i zaangażowania w pracę (6,1% wskazań). Większość pracodawców opracowuje zakładowe plany szkoleń; w przypadku 44,8% respondentów plany takie nie są jednak sporządzane. Tylko 11,2% badanych pracodawców współpracowało z urzędami pracy w zakresie kształcenia swoich pracowników. Polegało to na szkoleniu osób bezrobotnych - potencjalnych kandydatów do pracy, zgodnie z zapotrzebowaniem, zgłaszaniu do urzędów pracy informacji o wolnych miejscach pracy, refundacji kosztów szkolenia pracowników, otrzymywaniu przez pracodawców informacji o prowadzonych szkoleniach przez instytucje szkoleniowe. Badania dowodzą, że proces szkolenia w firmach nie jest generalnie powiązany ze strategią rozwoju firmy. Tylko około 40% pracodawców inicjuje szkolenia pracowników. Ponad połowa z nich finansuje kształcenie pracowników, ale poziom wiedzy na temat możliwości finansowania z innych źródeł jest niewielki.

Podstawowe rekomendacje finansowe postulują:

- Zwiększenie zainteresowania podmiotów kształceniem ustawicznym pracodawców i pracowników, mimo swej wielokierunkowości, powinny być przede wszystkim nastawione zatem na zmniejszenie jego kosztów ponoszonych przez pracodawców. Generalnie, aby pracodawcy chętniej tworzyli i wykorzystywali zakładowy fundusz szkoleniowy w polityce kadrowej przedsiębiorstw należy zaproponować rozwiązania prowadzące do zwiększenia dofinansowywania tego rodzaju działalności.
- Kierując się opiniami pracodawców, należy również rekomendować rozwiązania mające na celu powiązanie zakładowego funduszu szkoleniowego z systemem podatkowym poprzez ulgi i/lub zwolnienia podatkowe już w fazie jego tworzenia i – dodatkowo – w fazie jego wykorzystania.

Podsumowując – działania na rzecz doskonalenia funkcjonowania zakładowego funduszu szkoleniowego warte są podjęcia, gdyż jest to instrument wysoce przydatny już dziś, a jego przydatność będzie rosła w miarę upływu czasu.

8.2. Wykorzystanie środków programu uczenia się przez całe życie

Program „*Uczenie się przez całe życie*” (Lifelong Learning Programme) to program Unii Europejskiej w dziedzinie edukacji i doskonalenia zawodowego, przewidziany na lata 2007-2013. Celem programu

jest rozwój różnych form uczenia się przez całe życie poprzez wspieranie współpracy między systemami edukacji i szkoleń w krajach uczestniczących.⁸¹

Program ma się przyczynić do podnoszenia jakości i zwiększenia atrakcyjności szkolnictwa i kształcenia zawodowego w Europie. W skład programu *"Uczenie się przez całe życie"* chodzą cztery programy sektorowe (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig oraz program międzysektorowy i program Jean Monnet.

W 2008 r. ogółem złożone zostały 542 projekty, w tym 406 projektów wymian i staży, 113 projektów partnerskich oraz 23 projekty transferu innowacji. Do realizacji zostały zatwierdzone 153 projekty wymian i staży, 14 projektów transferu innowacji oraz 46 projektów partnerskich, z których 8 koordynowanych jest przez instytucje z Polski. Suma dofinansowania przeznaczona na projekty zatwierdzone do realizacji wyniosła 14 954 961 euro (projekty mobilności: 10 302 156, projekty transferu innowacji: 3 722 805, projekty partnerskie: 930 000).. Suma ta nie obejmuje kwoty przeznaczonej na finansowanie wizyt przygotowawczych. Ogólna kwota przeznaczona w wyniku konkursu z 2008 r. na realizację programu Leonardo da Vinci w Polsce wynosi 15 052 000 euro. Najwięcej projektów realizowanych jest przez podmioty pochodzące z województw: śląskiego (28), mazowieckiego (26) i świętokrzyskiego (18).⁸²

Na konkurs w 2009 r. ogółem złożono 733 projekty, w tym 570 projektów mobilności, 120 projektów partnerskich oraz 43 projekty transferu innowacji. W wyniku selekcji do realizacji zatwierdzono 149 projektów mobilności, 15 projektów transferu innowacji oraz 58 projektów partnerskich, z których 18 koordynowanych jest przez instytucje z Polską (Powyższe dane uległy zmianom w procesie kontraktowania). W 2009 r. suma dofinansowania przeznaczona na projekty wyniosła 15 948 957 euro (projekty mobilności: 10 948 395, projekty transferu innowacji: 4 149 560, projekty partnerskie: 1 187 000). Suma ta nie obejmuje kwoty przeznaczonej na finansowanie wizyt przygotowawczych. Najwięcej projektów przygotowanych zostało przez podmioty pochodzące z województw: śląskiego (40), mazowieckiego (35) i małopolskiego (30).⁸³

Mocne strony Programu LLL

- Przyczynianie się do upowszechnienia idei uczenia się przez całe życie.
- Istotnym plusem realizacji Programu LLL jest fakt, iż uzyskane dotacje (dofinansowanie) stanowią dodatkowe źródło finansowania wykonawców projektów. Każda z instytucji może przeznaczyć pieniądze z funduszy strukturalnych na inwestycję, które są jej potrzebne (oczywiście muszą one być zgodne z założeniami w projekcie).
- Program LLL ma bardzo pozytywny wpływ na rozwój organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego oraz na poprawę ich konkurencyjności na rynku usług edukacyjnych.
- Ważnym plusem jest także fakt, że zakres pomocy z strony Programu LLL skierowany do szerokiego grona beneficjentów. Każdy z nich może starać się o dofinansowanie projektów z różnych dziedzin.
- Stały wzrost zainteresowania projektami ze strony potencjalnych beneficjentów, o czym świadczy liczba składanych wniosków w kolejnych latach realizacji programu w Polsce.
- Możliwość ubiegania się o certyfikat dla projektów mobilności (od 2009 r.), który potwierdza, że dana organizacja posiada doświadczenie i zdolności do realizacji projektów o wysokiej jakości. Posiadanie certyfikatu ułatwia ubieganie się o dofinansowanie w kolejnych projektach.
- Wzrasta kapitał intelektualny osób i instytucji uczestniczących w programie LLL.

Słabe strony Programu LLL

⁸¹ Informacja o programie LLL: <http://llp.org.pl/o-programie>

⁸² Kompendium Projektów LdV 2008: http://leonardo.org.pl/s/p/artykuly/7/7/Kompendium_2008.pdf

⁸³ Kompendium Projektów LdV 2009: http://leonardo.org.pl/s/p/wspolne/kompendium2009_www.pdf

- Należy wzmocnić działania związane z waloryzacją rezultatów programu LLL w wymiarze ogólnokrajowym i włączenia najbardziej efektywnych rozwiązań do systemu.
- Nadal barierę komunikacyjną stanowią problemy językowe zwłaszcza to dotyczy projektów transferu innowacji oraz projektów partnerskich.
- Brak osobowości prawnej ze strony szkół i placówek kształcenia zawodowego (CKU, CKP), stanowi barierę w samodzielnym ubieganiu się projekty, mimo że najbardziej licznym beneficjentem są szkoły zawodowe, ośrodki lub organizacje związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym..
- Stosunkowo słabe zainteresowanie programem ze strony przedstawicieli rynku pracy (organizacje pracodawców, przedsiębiorstwa, stowarzyszenia zawodowe). Jedną z przyczyn jest brak fachowości przy składaniu wniosków oraz potrzeba wnoszenia wkładu własnego środków.
- Małe zainteresowanie ze strony wykonawców projektów (transferu innowacji i partnerskich) komercjalizacją rezultatów.

Przykład 1: Staże w przedsiębiorstwach dla wnioskodawców indywidualnych

W ramach fazy testowej prowadzonej w 2009 r. akcji „*Staże w przedsiębiorstwach dla wnioskodawców indywidualnych*” Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (Narodowa Agencja) ogłosiła konkurs na dodatkową akcję, tzn. staże w przedsiębiorstwach za granicą dla indywidualnych osób w trakcie wstępnego kształcenia zawodowego.⁸⁴

Faza testowa obejmowała osoby, które były w toku kształcenia zawodowego (miały ukończone lub były w trakcie kształcenia teoretycznego i równocześnie odbywały kształcenie praktyczne w zakładach rzemieślniczych lub znajdowały się w końcowej fazie kształcenia w szkołach zawodowych), ale które już posiadały pewne kwalifikacje zawodowe (uczniowie ostatnich klas szkół zawodowych, młodzi czeladnicy).

Faza testowa przeprowadzona została w następujących branżach: budowlanej, spożywczej, drzewnej, rzemiosła artystycznego, usługowej i mechanicznej, np.: instalator urządzeń sanitarnych, instalator elektryczny, mechanik pojazdowy, cukiernik, piekarz, kucharz, rzeźnik-wędliniarz, fryzjer, złotnik-jubiler, rzemiosła artystyczne, stolarz, parkieciarz.

Faza testowa, obok umożliwienia wnioskodawcom indywidualnym odbycia zagranicznego stażu zawodowego maksymalnie dostosowanego do indywidualnych potrzeb rozwoju zawodowego i wymagań w obecnym miejscu pracy, miała na celu uwrażliwienie pracodawców beneficjentów (rzemieślników, małych i średnich przedsiębiorców) na zysk dla firm płynący z podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez młodych pracowników, w tym zdobycia praktycznych doświadczeń dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa za granicą o podobnym profilu.

W ramach akcji preferowane były wyjazdy na staże w przedsiębiorstwach trwające ok. 5 tygodni, gdyż taki czas pobytu zapewni osiągnięcie celów stażu, w tym podniesienie umiejętności praktycznych i doświadczenie pracy w innym środowisku/kulturze organizacyjnej. W uzasadnionych przypadkach będą mogły być sfinansowane staże krótsze (ale nie krótsze niż 3 tygodnie) lub dłuższe (maksymalnie do 10 tygodni).

Staże mogły odbywać się we wszystkich krajach członkowskich UE. Instytucje goszczące to partnerzy społeczni – izby rzemiosła, organizacje branżowe, centra kształcenia zawodowego i praktycznego oraz docelowo małe/średnie przedsiębiorstwa (w tym zakłady rzemieślnicze) w Niemczech, Francji, Włoszech, Hiszpanii, Danii, Finlandii i Irlandii, działające w następujących branżach/sectorach: branża budowlana, drzewna, mechaniczna, gastronomiczna, usługi, rzemiosło artystyczne. Należy zaznaczyć, że przygotowanie językowe i kulturowe było obowiązkowym elementem projektu stażowego dla każdego beneficjenta. Na przygotowanie językowo-kulturowe przewidziano ryczałt 200 EUR/na osobę. Przygotowanie mogło odbywać się w trybie indywidualnym, w małych lub większych grupach. Organizacja pośrednicząca mogła zorganizować zajęcia dla większej grupy beneficjentów z danego regionu, jeśli były one zbieżne z tematami staży i terminami wyjazdów.

⁸⁴ Link do akcji: <http://leonardo.org.pl/index.php/ida/89/>

Program stażu musiał być uzgodniony przez beneficjenta z pracodawcą lub instytucją kształcąca (zbieżne z potrzebami), a z drugiej strony z organizacją przyjmującą, w celu uniknięcia rozbieżności między wyobrażeniami kandydata a rzeczywistymi możliwościami przedsiębiorstwa przyjmującego stażystę. Uzgodnienia te mogą być dokonywane indywidualnie przez kandydatów lub też za pośrednictwem organizacji pośredniczącej.

Po zakończeniu stażu beneficjent otrzymał zaświadczenie o odbyciu stażu z instytucji przyjmującej. Zaświadczenie powinno zawierać dokładne daty rozpoczęcia i zakończenia stażu oraz krótką charakterystykę stażu. Do zaświadczenia powinien być dołączony faktycznie zrealizowany program stażu. Narodowa Agencja zaleca, aby Pracodawca wystąpił o potwierdzenie nabytych kwalifikacji przez pracownika i wydanie EUROPASS-Mobilność do Krajowego Centrum Europass.

W ramach akcji przyznano dofinansowanie dla 71 stażystów.

8.3. Wykorzystanie innych funduszy unijnych

Głównym koordynatorem wykorzystywania środków unijnych w Polsce jest Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Polska wydała 101,3% pieniędzy przeznaczonych na lata 2004-2006, w budżecie na lata 2007-2013 mamy do dyspozycji blisko 67 mld euro. Z aktualnych informacji wynika, że Polska – jeśli chodzi o wnioski o środki finansowe z perspektywy budżetowej 2007-2013 – zajmuje drugie miejsce po Niemczech. Ponadto Polska jest jednym z 12 krajów spośród wszystkich (27) państw UE, które złożyły do Komisji wnioski o płatność we wszystkich programach operacyjnych, a programów tych mamy aż 21. Jest to z bardzo dobra informacja dla polskiej gospodarki, gdyż pozwoli to w pełni wykorzystać „antykryzysowy” potencjał członkostwa w Unii Europejskiej.⁸⁵

Najwięcej możliwości dofinansowania działań edukacyjnych oferuje Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Program składa się z 10 Priorytetów, realizowanych zarówno na poziomie centralnym jak i regionalnym.

Fundusze na infrastrukturę oświatową przewidziane są przede wszystkim w *Regionalnych Programach Operacyjnych* (RPO). Polski beneficjent może także korzystać także z funduszy o wymiarze międzynarodowym, przeznaczonych na takie programy jak wcześniej opisany *Uczenie się przez całe życie* (Lifelong Learning Programme) oraz *Programy Współpracy Transgranicznej* w ramach Europejskiej Współpracy Terytorialnej.

W latach 2007-2013 w ramach Programu Kapitał Ludzki (PO-KL) i Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO) na wsparcie edukacji przeznaczono prawie 3,4 mld euro.

Rok 2009 był pierwszym rokiem, w którym odnotowano znaczący postęp rzeczowy w realizacji PO Kapitał Ludzki.⁸⁶ Należy zaznaczyć, że w przypadku większości Priorytetów wzrost poziomu realizacji wskaźników monitorowania był silnie skorelowany ze stopniem wykorzystania środków. Szczególnie zależność ta dotyczy postępu w Komponentie Regionalnym PO-KL. Sytuacja w Komponentie Centralnym PO-KL przedstawia się nieco inaczej. O ile zadawalający jest osiągnięty poziom kontraktacji, to proces wydatkowania postępuje dużo wolniej, co przekłada się na słaby postęp rzeczowy. Najbardziej zaawansowane, podobnie jak przed rokiem, było wdrażanie projektów w obszarze zatrudnienia, w szczególności w ramach Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich. Najwyższy wzrost odnotowano w przypadku liczby osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej, która na koniec 2009 r. wyniosła ponad 54,8 tys., co stanowi blisko 55% założonej do osiągnięcia wartości. Równie wysoki okazał się stopień realizacji wskaźnika dot. kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia, którzy zakończyli udział w szkoleniach w systemie pozaszkolnym (ok. 52% docelowej wartości). Znacznie gorzej przebiegało wdrażanie Priorytetu I, w którym najwyższy poziom wykonania odnotowano w ramach wskaźnika liczba instytucji publicznych służb zatrudnienia, które uczestniczyły w projektach mających na celu wdrożenie standardów usług (ok. 29% wartości docelowej).

⁸⁵ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego – Fundusze europejskie:

http://www.mrr.gov.pl/fundusze/fundusze_europejskie/strozy/funduszeeuropejskie.aspx

⁸⁶ Sprawozdanie okresowe z realizacji programu PO-KL (grudzień 2009).

http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/poziom/Documents/Sprawozdanie_okresowe_Iipolrocze_09_2.pdf

Jeśli chodzi o obszar adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw, w komponencie regionalnym zaobserwowano znaczący postęp w szczególności w przypadku wskaźników dot. liczby przeszkolonych osób pracujących (ponad 36%), niemniej wskaźnik odnoszący się do liczby przedsiębiorstw objętych wsparciem pozostawał na bardzo niskim poziomie (1,6% założonej do osiągnięcia wartości), co wskazuje na konieczność dokładnego zbadania przyczyn tej sytuacji oraz podjęcia właściwych środków zaradczych. Co ciekawe, realizacja analogicznego wskaźnika w komponencie centralnym ukształtowała się na znacząco wyższym poziomie (ponad 37% docelowej wartości). W przypadku projektów realizowanych w obszarze edukacji, odnotowano znaczący wzrost stopnia realizacji wskaźników dla Priorytetu IX. Najwyższy poziom wykonania osiągnęły wskaźniki dotyczące objętych wsparciem ośrodków wychowania przedszkolnego (72%), oddolnych inicjatyw społecznych (84%) oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego, które wdrożyły programy rozwojowe (39%). W przypadku Priorytetu III, realizacja większości wskaźników ukształtowała się na niskim poziomie, a w przypadku 5 z nich nie odnotowano dotychczas wykonania. Najwyższy postęp odnotowano w odniesieniu do liczby podstaw programowych na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalnej objętych przeglądem w celu lepszego ich zorientowania na potrzeby rynku pracy, gdzie stopień realizacji zaplanowanej wartości wyniósł ponad 28%.

W 2009 r. spośród wszystkich wniosków poprawnych pod względem formalnym w wyniku weryfikacji merytorycznej zostało zatwierdzonych 26655 wniosków o wartości blisko 25,9 mld zł. Weryfikacja merytoryczna 9099 wniosków o wartości ponad 6,4 mld zł nadal trwa. W ramach komponentu centralnego zatwierdzono 2135 wniosków o wartości ogółem wynoszącej blisko 10,7 mld zł (w komponencie centralnym realizowane są przede wszystkim projekty systemowe o dużej wartości). Natomiast w ramach komponentu regionalnego zatwierdzono 24439 wniosków o wartości ogółem wynoszącej blisko 14,7 mld zł (w komponencie regionalnym wdrażane są projekty na terenie wszystkich województw). Dodatkowo w ramach Priorytetu X Pomoc techniczna zatwierdzono 81 wniosków o wartości ponad 508,9 mln zł.⁸⁷

W latach 2007-2013 w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka (PO-IG) przedsiębiorcy, instytucje otoczenia biznesu, jednostki badawcze i naukowe oraz instytucje administracji publicznej uzyskują wsparcie w wysokości przekraczającej 9,71 miliarda euro na realizację różnego rodzaju projektów, które przyczyniają się do podnoszenia innowacyjności polskiej gospodarki i polskich przedsiębiorstw. Z kwoty tej 8,25 miliarda euro to środki z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), a pozostałe 1,46 miliarda euro pochodzi z budżetu krajowego. Również w ramach tego programu występują aspekty kształcenia i szkolenia zawodowego. Między innymi w ramach PO-IG Działanie 1.2 „*Wzmocnienie potencjału kadrowego nauki*” realizowane są programy:

Program TEAM - wsparcie projektów z udziałem studentów, doktorantów i uczestników staży podoktorskich realizowanych w najlepszych zespołach badawczych w Polsce.

Program Międzynarodowe Projekty Doktoranckie (MPD) - wsparcie jednostek współpracujących z partnerem zagranicznym przy realizacji studiów doktoranckich.

Program VENTURES - wsparcie projektów aplikacyjnych mających zastosowanie w gospodarce, realizowanych przez studentów, absolwentów i doktorantów.

Program WELCOME - wsparcie projektów realizowanych przez wybitnych uczonych z zagranicy tworzących zespoły badawcze w polskich jednostkach naukowych.

Program POMOST - granty dla rodziców ułatwiające powrót do pracy naukowej oraz wspierające kobiety w ciąży pracujące naukowo

Program HOMING PLUS - subsydia dla młodych uczonych zachęcające do podjęcia pracy badawczej w Polsce.

Mocne i słabe strony

⁸⁷ Informacja miesięczna MRR wg stanu na dzień 1 lutego 2010 r.

Polityka strukturalna i finansowana ze środków EFS w perspektywach finansowych 2004–2006 oraz 2007–2013, stanowi bezprecedensowe w historii naszego kraju przedsięwzięcie modernizacyjne, którego unikalny charakter wynika zarówno ze skali przeznaczonych do wydatkowania środków, jak również zakresu prowadzonych i planowanych działań. Waga tego przedsięwzięcia znajduje odzwierciedlenie w debacie publicznej. Problematyka gospodarowania funduszami strukturalnymi stanowi bowiem ostatnimi laty jeden z najczęściej i najbardziej żywiłowo dyskutowanych tematów. Szczególna uwaga mediów, komentatorów spraw bieżących oraz liderów opinii koncentruje się z oczywistych względów na dużych inwestycjach infrastrukturalnych, czy też w kontekście obecnego spowolnienia gospodarczego, na instrumentach wpisujących się w nurt działań antykryzysowych. Fundusze strukturalne obejmują jednak niezmiernie szerokie spektrum działań, prowadzonych w tle żarliwej dyskusji publicznej, lecz których rola dla powodzenia wizji strategicznej, zawartej w *Narodowym Planie Rozwoju* oraz *Narodowych Strategicznych Ramach Odniesienia*, pozostaje trudna do przecenienia.

Można stwierdzić, iż fundusze europejskie pozwoliły na otwarcie zupełnie nowego etapu rozwoju polskiego rynku usług edukacyjnych. Poprzedzająca wstąpienie Polski do Unii Europejskiej dekada lat dziewięćdziesiątych, cechowała się swoistym „boomem” edukacyjnym w obszarze szkolnictwa wyższego. Na mapie naszego kraju w niezmiernie dynamicznym tempie pojawiały się wówczas nowe uczelnie. Uznane ośrodki akademickie przechodziły prawdziwe oblężenie kandydatów, poszerzając i unowocześniając na ich potrzeby programy kształcenia i otwierając nowe kierunki studiów, będące odpowiedzią na oczekiwania nowej rzeczywistości gospodarczej. W okresie tym, obserwowaliśmy jednak prawdziwy kryzys kształcenia zawodowego i ustawicznego, które uwiecznione było w archaicznych strukturach, zorientowanych na przygotowywanie i doskonalenie kadr dużych, państwowych zakładów przemysłowych.

Walory EFS doceniają wszyscy. Bez dofinansowania ze środków UE wielu interesujących projektów nie udałooby się zrealizować. Program Kapitał Ludzki umożliwił uczelni otwarcie nowych, atrakcyjnych kierunków studiów i specjalności, co nie jest dla uczelni bez znaczenia w obliczu niżu demograficznego.

Kapitał Ludzki to też okazja do promowania studiów na kierunkach ścisłych, uznawanych za kluczowe dla rozwoju gospodarki, na które w poprzednich latach było znacznie mniej kandydatów niż na humanistyczno-społeczne. Poprzedni okres programowania (PO RZL) nie oferował tak wiele uczelniom. Zresztą podchodziły one bardzo ostrożnie do pozyskiwania funduszy unijnych - starannie porównywały konieczne do zainwestowania nakłady z przyszłymi korzyściami, których wymiarności wcale nie były pewne. W szkołach nieczęsto zatrudniani byli specjaliści mający zajmować się bieżącym monitoringiem możliwości aplikowania, czy przygotowujący projekty. Uczelnie wołały raczej korzystać z usług firm konsultingowych. Dziś ta sytuacja wygląda inaczej - uczelnie chętnie inwestują w angaże własnych specjalistów, którzy przygotowują, a potem rozliczają granty.

Do słabych stron można zaliczyć: formalizm wniosków, konieczność raportowania, czasochłonność, duża konkurencja, mała elastyczność w wydatkowaniu otrzymanych pieniędzy, konieczny wkład własny, konieczna jest umiejętność pisania wniosków, konieczna jest często znajomość jęz. angielskiego, niepewność otrzymania, brak stabilizacji dla długofalowych działań organizacji.

Przykład 1: Szwajcarsko - Polski Program Współpracy

Szwajcarsko-Polski Program Współpracy rozpoczął się 14 czerwca 2007 r. (w dniu przyznania pomocy finansowej Polsce przez Parlament Szwajcarski). Obowiązuje w nim 5-letni okres zaciągania zobowiązań i 10-letni okres wydatkowania, który tj.⁸⁸

Pierwsze nabory uruchomione przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (MRR) w 2008 r. miały bardzo ograniczony charakter - jeden skierowany był do beneficjentów tylko z czterech województw, drugi miał charakter pozakonkursowy.

MRR ogłosiło pierwszy nabór wniosków w ramach obszaru tematycznego „Inicjatywy na rzecz rozwoju regionalnego regionów peryferyjnych i słabo rozwiniętych”. Projekty były realizowane w ściśle ustalonych regionach, czyli wyłącznie w województwach: lubelskim, podkarpackim,

⁸⁸ Informacja o programie: http://www.programszwajcarski.gov.pl/Informacje_Ogolne/Strony/Informacje.aspx

świętokrzyskim oraz małopolskim. Przedmiotem wsparcia objęte były trzy działania. Pierwsze to „rozwój lokalnej przedsiębiorczości i przetwórstwa rolnego ukierunkowany na tworzenie pozarolniczych źródeł dochodów na obszarach wiejskich” (np. promocja zatrudnienia w małych i średnich firmach wytwórczych, wsparcia ekologicznego przetwórstwa produktów rolnych i jadalnych produktów leśnych). Drugie działanie to „rozwój zasobów ludzkich, w szczególności młodzieży i osób z obszarów rolniczych zagrożonych wykluczeniem społecznym, z uwzględnieniem nowoczesnych form szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego” (np. doradztwo w zakresie wyboru nowego zawodu i zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych, upowszechnianie kształcenia ustawicznego na obszarach wiejskich przy wykorzystaniu Internetu, subsydiowanie miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach dla pracowników z byłego sektora rolnego). Trzecim wspieranym działaniem jest „rozwój sieci partnerstw, kapitału społecznego - wsparcie pozarządowych instytucji i organizacji zaangażowanych w rozwój rolny” (np. wspierania inicjatyw lokalnych promujących region – w szczególności jego produkty, usługi, kulturę i sztukę).

Z początkiem stycznia 2010 r. rozpoczął się nabór wniosków w ramach Funduszu Stypendialnego, realizowanego w ramach priorytetu *Rozwój społeczny i zasobów ludzkich*, obszaru tematycznego *Badania i rozwój* Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy. Głównym celem programu jest utworzenie partnerstw naukowych, które rozwiną zdolności poszczególnych pracowników naukowych (kapitał ludzki); będą wspierać postęp naukowy i innowacyjność (perspektywy naukowe); oraz doprowadzą do nawiązania lub zacieśnienia kontaktów między pracownikami naukowymi (tworzenie sieci kontaktów).

Za wdrażanie Funduszu w Polsce odpowiada instytucja szwajcarska: CRUS - Konferencja Rektorów Uniwersytetów Szwajcarskich.

W ramach Funduszu Stypendialnego można uzyskać dofinansowanie dla następujących projektów:

- wizyty stypendialne doktorantów i młodszych pracowników naukowych (z tytułem doktora) z Polski, w celu prowadzenia badań naukowych w instytucjach badawczych Szwajcarii. Stypendia są przyznawane na okres od 6 do 24 miesięcy. Wysokość 6-miesięcznego stypendium wynosi 25 000 CHF w pierwszym roku oraz 27 500 CHF w drugim roku w przypadku doktorantów, oraz 40 000 CHF w przypadku młodszych pracowników naukowych. Dodatkowo, według ustalonego limitu, przysługuje m.in. zwrot kosztów podróży. Ponadto stypendysta może uczestniczyć w uniwersyteckim kursie VKHS we Fryburgu, przygotowującym do studiów w Szwajcarii (Kurs VKHS jest nieobowiązkowy).
- wizyty samodzielnych pracowników naukowych z Polski lub Szwajcarii w celu przygotowania projektów badawczych lub w związku z ich realizacją, tj. 5-dniowe pobyty w Szwajcarii lub w Polsce, na które można otrzymać dofinansowanie w wysokości 2500 CHF.

Środki są skierowane do wszystkich dyscyplin akademickich. Nabór wniosków zostanie zamknięty 1 kwietnia 2010 r.

8.4. Poprawa zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym

Na szczeblu krajowym oświatą zarządza Minister Edukacji Narodowej, który koordynuje i realizuje politykę edukacyjną państwa, częściowo nadzoruje działalność kuratorów oświaty (szczebel wojewódzki) oraz współdziała z innymi organami i jednostkami organizacyjnymi. W zakresie kształcenia zawodowego współpracuje z innymi ministrami, np. z Ministrem Gospodarki, Ministrem Pracy i Polityki Społecznej, Ministrem Zdrowia czy Ministrem Kultury, określając szczegółowe zasady sprawowania nadzoru pedagogicznego w szkołach określonego typu. Ponadto, w drodze rozporządzeń i szczegółowych ustaleń, Minister Edukacji stwarza ramy prawne funkcjonowania wszystkich placówek oświatowych, w tym placówek prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe.

W 16 województwach oświatą zarządzają kuratorzy, którzy jeszcze do niedawna byli powoływani przez Ministra Edukacji, a obecnie powołują ich wojewodowie. Kuratorzy są zatem wyłącznie urzędnikami administracji regionalnej, podległej wojewodom, mimo że realizują politykę Ministra Edukacji. Do najważniejszych zadań kuratorów należy nadzór pedagogiczny nad szkołami i placówkami oświatowymi, także niepublicznymi. Władze województwa prowadzą szkoły i placówki o charakterze regionalnym, w tym szkoły medyczne i szkoły pracowników socjalnych, a także publiczne zakłady kształcenia i doskonalenia nauczycieli oraz biblioteki pedagogiczne.

W 314 powiatach za prowadzenie szkolnictwa średniego wyższego szczebla (w tym szkolnictwa zawodowego) odpowiadają starostowie. Szkolnictwo to obejmuje również szkoły policealne i szkoły specjalne (podstawowe i średnie), szkoły sportowe i mistrzostwa sportowego, Centra Kształcenia Praktycznego, Centra Kształcenia Ustawicznego oraz poradnie psychologiczno-pedagogiczne. Szkoła prowadząca kształcenie w zawodzie lub profilu kształcenia ogólnozawodowego powinna uzyskać pozytywną opinię kuratora oświaty. Jednostki samorządu terytorialnego prowadzą ponadto rejestr odpowiednich dla swoich kompetencji typów szkół i placówek niepublicznych. Do uzyskania wpisu do ewidencji niektórych typów szkół zawodowych (np. medycznych czy artystycznych) wymagana jest dodatkowo pozytywna opinia ministrów reprezentujących te resorty.

W ostatnich latach Ministerstwo Edukacji Narodowej prowadziło prace nad dostosowywaniem prawa oświatowego do nowych zadań kształcenia i szkolenia zawodowego wynikających z realizowania reformy edukacji, a także idei uczenia się przez całe życie i gospodarki opartej na wiedzy. Nowe (bądź znowelizowane w tym czasie) ustawy nie dotyczyły bezpośrednio kształcenia i szkolenia zawodowego, ale ich skutki związane są także z funkcjonowaniem tych szkół. *Ustawa z 19 lutego 2004 roku o systemie informacji oświatowej*, ma istotne znaczenie dla pozyskiwania danych niezbędnych do prowadzenia polityki edukacyjnej państwa, podnoszenia jakości edukacji oraz usprawniania finansowania zadań oświatowych. System informacji oświatowej obejmuje zbieranie danych o szkole lub placówce oświatowej, uczniach, słuchaczach, wychowankach i absolwentach, nauczycielach, wychowawcach i innych pracownikach oraz o spełnianiu obowiązku nauki. Gromadzone informacje dotyczą wszystkich typów szkół i placówek, w tym kształcenia zawodowego. Znowelizowana została również *Ustawa z 7 września 1991 roku o systemie oświaty*, a zmiany dotyczyły wprowadzenia nowych zasad udzielania pomocy materialnej dla uczniów. Nowelizacje te są szczególnie istotne dla systemu szkolnictwa zawodowego, ponieważ młodzież trafiająca do tych szkół osiąga słabsze wyniki w nauce (wskazują na to wyniki matury w liceach profilowanych) i pochodzi z uboższych rodzin. Pomoc materialna ma charakter socjalny lub motywacyjny.

W analizowanym okresie Minister Edukacji Narodowej wydał wiele rozporządzeń mających wpływ na zarządzanie kształceniem zawodowym. Bezpośrednio związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym były akty prawne m.in. dotyczące: klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, podstaw programowych kształcenia w zawodach, egzaminów eksternistycznych, akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych, uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, zasad wydawania oraz wzorów świadectw, dyplomów państwowych i innych druków szkolnych, placówek doskonaleni nauczycieli, publicznych placówek kształcenia ustawicznego, publicznych placówek kształcenia praktycznego oraz publicznych ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz dotyczące sprawowania nadzoru pedagogicznego i oceny jakości pracy szkoły.

Kompetencją Ministra Edukacji Narodowej jest określanie, na wniosek właściwych ministrów, zawodów w których mogą kształcić szkoły, natomiast zadanie obejmujące dostosowywanie kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnego czy lokalnego rynku pracy wynika wprost z ustawowej roli samorządów powiatowych, którym powierzono zadania w zakresie oświaty ponadgimnazjalnej, kształcenia ustawicznego w formach szkolnych i pozaszkolnych oraz prowadzenia lokalnej polityki rynku pracy. W gestii samorządów powiatowych pozostaje instrument umożliwiający wpływ na dopasowanie struktury kształcenia do zmieniających się warunków gospodarczych i społecznych (także demograficznych), tj. kompetencja do ustalania sieci szkół, w tym szkół zawodowych, a więc do decydowania o kształcie edukacji na obszarach według właściwości terytorialnej.

Na tym samym poziomie zarządzania funkcjonują powiatowe urzędy pracy wraz z ich organami konsultacyjnymi – powiatowymi radami zatrudnienia. Dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę i po zasięgnięciu opinii kuratora oświaty ustalając zawody, w których będzie kształcić szkoła, jest zobowiązany do zasięgnięcia opinii między innymi wojewódzkiej lub powiatowej rady zatrudnienia.

Reforma programowa w kształceniu zawodowym umożliwia wprowadzenie, pod koniec okresu kształcenia w większości zawodów, specjalizacji będącej krótkim przyuczeniem do przyszłego stanowiska lub grupy pokrewnych stanowisk pracy. Szkoły zawodowe dokonują wyboru specjalizacji przede wszystkim pod kątem potrzeb lokalnego rynku pracy. Program nauczania dla wybranej

specjalizacji w zawodzie opracowuje szkolny zespół przedmiotowy właściwy dla danego zawodu lub korzysta z propozycji oferty programowej MEN.

Wobec powyższego, szkoły i jednostki samorządu terytorialnego, jako ich organy prowadzące oraz instytucje rynku pracy powinny współpracować i podejmować spójne działania zmierzające do dostosowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb społeczno – gospodarczych regionu, zgodnie z kierunkami rozwoju wyznaczonymi przez strategię wojewódzkie. Jednostki samorządu terytorialnego, dokonując racjonalizacji sieci szkół i kierunków kształcenia zawodowego mają możliwość uwzględnienia specyficznych dla danych obszarów uwarunkowań kulturowych oraz realizacji aspiracji edukacyjnych mieszkańców.

Znowelizowana w 2009 r. Ustawa o systemie oświaty daje kompetencje dyrektorowi szkoły do dopuszczania do użytku programów nauczania po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej. Dyrektor szkoły jest odpowiedzialny za uwzględnienie w programie nauczania dla zawodu podstawy programowej kształcenia w zawodzie. Nowa kompetencja umożliwia dyrektorowi szybkie reagowanie na zmiany w treściach pracy i dostosowanie programów kształcenia zawodowego do potrzeb środowiska pracy.

Do poprawy zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym będą przyczyniać się również projekty systemowe Ministerstwa Edukacji narodowej realizowane w ramach PO-KL:

- Doskonalenie strategii zarządzania oświatą na poziomie regionalnym i lokalnym.
- Usprawnienie systemu zbierania i analizy danych dotyczących funkcjonowania systemu oświaty, m.in. poprzez rozwój systemu informacji oświatowej.
- Badania w obszarze funkcjonowania systemu oświaty.

Oraz działania związane z modernizacją kształcenia zawodowego:

- Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego.
- System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego.
- Opracowanie systemu rozwijania i promocji umiejętności zawodowych.

Mocne i słabe strony

Problemem numer 1 polskiego rynku pracy jest brak spójnego z potrzebami rynku pracy systemu edukacji zawodowej oraz podnoszenia kwalifikacji i szkolenia pracowników. Polska nie posiada systemu kształcenia ustawicznego, który jest gwarantem możliwości szybkiego dostosowywania kwalifikacji i kompetencji pracowników do potrzeb rynku pracy, a bez niego trudno poradzić sobie z bezrobociem strukturalnym, ale także z zapewnieniem konkurencyjności i innowacyjności polskim firmom. Taki system jest warunkiem budowania bezpieczeństwa pracowników na rynku pracy poprzez wzmocnienie ich pozycji, ale stanowi także warunek zwiększania konkurencyjności naszej gospodarki. Powszechność systemu kształcenia ustawicznego oznacza jego otwartość na świadczenie usług wszystkim jego uczestnikom: bezrobotnym, pracownikom i pracodawcom. Budowa takiego systemu w oparciu o dotychczasowe obciążenia pracodawcy - tj. składkę 2,45% na Fundusz Pracy jest zadaniem, które administracja musi podjąć wspólnie ze środowiskami gospodarczymi.

Sytuacja w obszarze kształcenia zawodowego w Polsce przedstawia się następująco:

- Tradycyjne kształcenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym nie jest dostosowane do wymogów gospodarki opartej na wiedzy;
- Obecny model kształcenia zawodowego w zbyt małym stopniu uwzględnia realne oczekiwania rynku pracy;
- Oferta edukacyjna szkół zawodowych, CKP oraz CKU wymaga uatrakcyjnienia oraz skorelowania z potrzebami rynku pracy;
- Wielu uczniów i słuchaczy ma niedostatecznie ukształtowane umiejętności samodzielnego uczenia się i nawyku ustawicznego kształcenia i doskonalenia zawodowego;
- Istniejące regulacje prawne stwarzają podstawy do wdrażania modułowych programów nauczania dla zawodów;
- W Polsce nie udało się powszechnie wprowadzić do praktyki szkolnej modułowych programów kształcenia zawodowego;

- Działania związane z wdrażaniem programów modułowych do praktyki szkolnej mają charakter przedsięwzięć podejmowanych przez najbardziej aktywnych i poszukujących innowacyjnych rozwiązań dyrektorów;
- Nie jest zapewnione wsparcie metodyczne i organizacyjne pojmowane jako ciągły proces umożliwiający szkołom i placówkom oświatowym sprawnie przygotować się do wdrożenia programów nauczania dla zawodów o strukturze modułowej;
- Aktualnie nie funkcjonuje zintegrowany system informatyczny zapewniający dostęp do bazy danych programów modułowych i pakietów edukacyjnych oraz informacji z zakresu kształcenia zawodowego, w szczególności kształcenia w oparciu o programy o strukturze modułowej.

W obszarze kształcenia zawodowego należy podjąć następujące działania:

- Podnieść rangę i uatrakcyjnić kształcenie zawodowe poprzez wdrożenie modułowych programów nauczania dla zawodów;
- Spopularyzować w środowisku edukacyjnym oraz wśród samorządów bardziej efektywny niż tradycyjny model kształcenia zawodowego;
- Zapewnić wsparcie pojmowane jako ciągły proces umożliwiający szkołom i placówkom oświatowym sprawnie przygotować się do wdrożenia programów nauczania dla zawodów o strukturze modułowej
- Pozyskać specjalistów i ekspertów wspierających szkoły zawodowe i placówki oświatowe we wdrażaniu modułowych programów nauczania;
- Inspirować i aktywizować szkoły i placówki do wdrożenia programów modułowych i pakietów edukacyjnych;
- Objąć wsparciem nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie metodologii kształcenia modułowego, aktywizujących metod nauczania, pomiaru dydaktycznego, opracowywania pakietów edukacyjnych.
- Wypełnić lukę informacyjną dotyczącą zatwierdzonych do użytku szkolnego programów nauczania dla zawodów o strukturze modułowej i pakietów edukacyjnych.

Przykład 1. System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego

Jest to projekt systemowy MEN realizowany w PO-KL Priorytetu III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.3 – Poprawa jakości kształcenia, Poddziałanie 3.3.3 – Modernizacja treści i metod kształcenia w latach 2009-2013 przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

Cel ogólny projektu przewidują:

- Wypracowanie systemu wsparcia szkół zawodowych, kadry dydaktycznej, JST, organów nadzorujących przygotowujących się do powszechnego wdrażania programów modułowych, zgodnie z nowymi kierunkami zmian w kształceniu zawodowym;
- Utworzenie zintegrowanego systemu informatycznego ułatwiającego dostęp do bazy danych programów modułowych i pakietów edukacyjnych oraz informacji z zakresu kształcenia zawodowego w tym w szczególności kształcenia w oparciu o programy o strukturze modułowej;

Cele szczegółowe:

- Przygotowanie ekspertów - kadry dla systemu wsparcia szkół i placówek wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego;
- Przygotowanie poradników: „Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego” dla: kadry zarządzającej szkół zawodowych i placówek oświatowych, kadry dydaktycznej, przedstawicieli organu prowadzącego i nadzorującego;
- Przeprowadzenie konsultacji ekspertów z kadrami dydaktycznymi odpowiedzialnymi za kształcenie zawodowe w szkołach i placówkach oświatowych wdrażających programy modułowe; Udostępnienie kadrze dydaktycznej szkół zawodowych i placówek oświatowych dostępu do Zintegrowanego Systemu Informatycznego w obszarze kształcenia zawodowego, w tym w szczególności kształcenia modułowego;

- Promowanie rezultatów projektu wśród nauczycieli szkół zawodowych, przedstawicieli organów prowadzących i nadzorujących szkoły, poprzez organizację konferencji; informacje dostępne w Internecie, artykuły w prasie;
- Zweryfikowanie narzędzi i rozwiązań pozwalających na tworzenie oferty programowej w oparciu o podejście modułowe;
- Zidentyfikowanie przykładów dobrych praktyk w kształceniu modułowym.

Projekt jest w początkowej fazie realizacji.

Należy podkreślić, że projekt jest odpowiedzią na zgłaszane trudności organizacyjne, merytoryczne i metodyczne na jakie napotkają szkoły zawodowe i placówki oświatowe realizujące kształcenie zawodowe w oparciu o programy o strukturze modułowej w sytuacji niedostatku doradców metodycznych kształcenia zawodowego. Projekt pozwoli wypracować system wsparcia szkół zawodowych, kadry dydaktycznej, JST, organów nadzorujących przygotowujących się do powszechnego wdrażania programów modułowych, zgodnie z nowymi kierunkami zmian w kształceniu zawodowym.

Wsparcie organizacyjne zapewnione zostanie w wyniku konsultacji dyrektorów szkół i placówek, przedstawicieli organu prowadzącego i nadzorującego z ekspertami, którzy służyć będą pomocą w znajdowaniu optymalnych rozwiązań organizacyjnych przy wdrażaniu kształcenia modułowego. Wskazówki z zakresu organizacji kształcenia modułowego znajdą dyrektorzy i przedstawiciele organu prowadzącego i nadzorującego w poradnikach: „Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego”. Wsparcie merytoryczne polegać będzie na zapewnieniu konsultacji nauczycieli kształcenia zawodowego z ekspertami oraz udostępnieniu poradników dla 16 grup zawodowych. Natomiast wsparcie informatyczne związane jest z wdrożeniem zintegrowanego systemu informatycznego dla obszaru kształcenie modułowe.

Realizacja projektu przyczyni się do systemowego wsparcia szkół i placówek do realizacji programów o strukturze modułowej. Efektywność działań w zakresie wdrażania innowacyjnych programów poprawi się. Ponadto stworzone zostaną warunki do korzystania z programów modułowych opracowanych w ramach projektu: „Przygotowanie innowacyjnych programów do kształcenia zawodowego” realizowanego w latach 2006-2008 w ramach Działania 2.2 SPO RZL. W projekcie opracowano 131 modułowych programów nauczania dla zawodów oraz 3438 pakietów edukacyjnych. Nośniki elektroniczne z programami i pakietami zostały przesłane do 400 instytucji.

Dzięki opracowaniu modelu wsparcia organizacyjnego, merytorycznego, metodycznego i informatycznego szkół i placówek oświatowych wzrośnie liczba szkół zawodowych i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego, co umożliwi lepsze przygotowanie absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy.

Temat 9. Postępy w modernizacji europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach procesu kopenhaskiego oraz priorytety dotyczące współpracy w przyszłości

9.1. Wpływ współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego na tworzenie krajowych polityk kształcenia i szkolenia zawodowego

Wpływ współpracy europejskiej na zmiany w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego

Podstawowym narzędziem finansowania i programowania zmian w kształceniu i szkoleniu zawodowym wynikających z realizacji procesu kopenhaskiego jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Na realizację Strategii Lizbońskiej w latach 2007 – 2013, w tym na zadania procesu kopenhaskiego, w ramach Programu przeznaczone zostanie 83% wydatków ze środków wspólnotowych, co stanowi sumę 8,1 mld EUR.⁸⁹

Cele Strategii Lizbońskiej w obszarze edukacji i szkoleń, obejmujące wzrost inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i umiejętności, znajdują odzwierciedlenie w unijnym programie „Edukacja i szkolenie 2010”. W Programie tym edukacja jest rozumiana jako kształcenie i szkolenie na wszystkich poziomach i we wszystkich typach szkół (ze szkołami wyższymi włącznie), a także wszelkie formy kształcenia i szkolenia pozaformalnego i nieformalnego. Określono w nim następujące cele strategiczne:

1. Poprawa jakości i efektywności systemów edukacji.
2. Ułatwienie powszechnego dostępu do systemów edukacji.
3. Otwarcie systemów edukacji na środowisko i świat.

Cele programu „Edukacja i Szkolenie 2010” osiągane są poprzez realizację jednego z celów głównych POKL „Upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy”. Cel ten realizowany jest w ramach Priorytetu III, IV oraz IX POKL.

W ramach **Priorytetu III** „Wysoka jakość systemu oświaty” realizowane są cztery cele szczegółowe, spójne z celami programu „Edukacja i szkolenie 2010”:

1. Wzmocnienie zdolności systemu edukacji w zakresie monitoringu, ewaluacji i badań edukacyjnych oraz ich wykorzystanie w polityce edukacyjnej i zarządzaniu oświatą.
2. Podniesienie jakości systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli.
3. Poprawa stopnia powiązania oferty w zakresie kształcenia i szkolenia z potrzebami rynku pracy, w szczególności poprzez dostosowywanie programów nauczania i materiałów dydaktycznych (w tym podręczników) oraz wprowadzenie nowych form doskonalenia nauczycieli w przedsiębiorstwach.
4. Opracowanie i wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji oraz upowszechnienie uczenia się przez całe życie.

Cel szczegółowy nr 1 jest realizowany poprzez opracowanie i wdrożenie koncepcji instytucjonalnego zaplecza badawczego edukacji. Badania będą się koncentrować na efektywności kształcenia, w tym uwzględnieniu potrzeb rynku pracy i grup zagrożonych marginalizacją. Unowocześniony zostanie System Informacji Oświatowej, system analizy wyników egzaminów zewnętrznych oraz badanie efektywności systemu nadzoru pedagogicznego.

Cel szczegółowy nr 2 jest osiągany poprzez modernizację form kształcenia nauczycieli, w tym nauczycieli kształcenia zawodowego i praktycznego oraz wsparcie systemu akredytacji placówek kształcenia i doskonalenia nauczycieli.

Cel szczegółowy nr 3 jest realizowany między innymi poprzez doskonalenie podstaw programowych kształcenia w zawodzie, rozwój innowacyjnych programów kształcenia zawodowego, w szczególności o budowie modułowej, ponadregionalne programy rozwijania kompetencji kluczowych, rozwój systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego, programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami, rozwój portalu edukacyjnego Scholaris.

Cel szczegółowy nr 4 osiągany jest poprzez wspieranie działań zmierzających do upowszechnienia modelu uczenia się przez całe życie, w tym opracowania i wdrożenia Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji.

⁸⁹ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: Polska. Raport strategiczny 2009. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia. Warszawa 2009.

Zakres wsparcia przewidzianego w ramach **Priorytetu IV** POKL dotyczy szkolnictwa wyższego i jest zgodny z celami strategicznymi procesu kopenhaskiego i Strategii Lizbońskiej. Wsparcie obejmuje cele strategiczne:

1. Dostosowanie kształcenia na poziomie wyższym do potrzeb gospodarki i rynku pracy.
2. Poprawa jakości oferty edukacyjnej szkół wyższych.
3. Podniesienie atrakcyjności kształcenia w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych i technicznych na poziomie wyższym.
4. Podniesienie kwalifikacji kadr systemu B+R w zakresie zarządzania badaniami naukowymi i komercjalizacji wyników prac badawczo – rozwojowych.

Pierwsze dwa cele szczegółowe są realizowane poprzez projekty dotyczące programów rozwojowych uczelni. Projekty zakładają wsparcia w zakresie jakości kształcenia studentów, podnoszenia kompetencji kadry dydaktycznej i usprawniania zarządzania uczelnią. Kryteria wyboru projektów wymuszają działania zawierające wiązanie kształcenia na poziomie wyższym z potrzebami rynku pracy i gospodarki. Trzeci cel szczegółowy jest realizowany poprzez tzw. „zamawianie kształcenia” na kierunkach matematyczno-przyrodniczych i technicznych. W ten sposób szkolnictwo wyższe wychodzi naprzeciw zapotrzebowaniu gospodarki na absolwentów zawodów deficytowych.

W ramach **Priorytetu IX** „Rozwój kompetencji i wykształcenia w regionach” realizuje się przede wszystkim cele zgodne z celami określonymi w programie UE „Edukacja i Szkolenie 2010”. Dominują działania upowszechniające edukację na różnych jej poziomach. Celami szczegółowymi są:

1. Zmniejszenie nierówności w upowszechnieniu edukacji, szczególnie pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi.
2. Zmniejszenie nierówności w jakości usług edukacyjnych, szczególnie pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi (w zakresie kształcenia ogólnego).
3. Podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego.
4. Wzmocnienie rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji nauczycieli, szczególnie na obszarach wiejskich.

Cel szczegółowy nr 1 realizowany jest poprzez projekty dotyczące rozwoju przedszkoli. Ponadto realizowane są regionalne programy pomocy stypendialnej dla uczniów szczególnie uzdolnionych (zwłaszcza w zakresie nauk matematycznych, przyrodniczych i technicznych), pochodzących z rodzin najuboższych. W zakresie formalnego kształcenia ustawicznego osób dorosłych działania umożliwiają uzupełnianie lub podwyższanie kwalifikacji formalnych (ogólnych i zawodowych) oraz korzystanie z usług doradczych edukacyjno-zawodowych. Wśród realizowanych projektów znajdują się także projekty podejmowane na rzecz przeciwdziałania marginalizacji mieszkańców obszarów wiejskich.

Cel szczegółowy nr 2 osiągnięty jest poprzez realizację programów ukierunkowanych na wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów, zwiększenie efektywności nauczania kompetencji kluczowych (w szczególności w zakresie nauk matematycznych, przyrodniczych i technicznych, kompetencji lingwistycznych i ICT, przedsiębiorczości) oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia.

Cel szczegółowy nr 3 osiągnięty jest poprzez realizację programów rozwojowych szkół zawodowych, które ukierunkowane są na poprawę jakości kształcenia zawodowego, rozszerzenie oferty poradnictwa edukacyjno-zawodowego, modernizację oferty kształcenia zawodowego wraz z jej dostosowaniem do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz wyposażenie w nowoczesne materiały dydaktyczne szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe. Realizowane są także projekty dotyczące diagnozowania potrzeb edukacyjnych lokalnego i regionalnego rynku pracy.

Cel szczegółowy nr 4 realizowany jest między innymi poprzez projekty dotyczące studiów podyplomowych, kursów i szkoleń skierowanych do nauczycieli, pracowników dydaktycznych placówek prowadzących kształcenie ustawiczne w formach szkolnych, pracowników szkół oraz

administracji oświatowej w zakresie zgodnym z regionalną polityką edukacyjną. Ponadto realizowane są programy dostosowania kwalifikacji nauczycieli do zmieniających się potrzeb w szkolnictwie.

W Krajowym Programie Reform (KPR) na lata 2005–2008 uwzględniono wsparcie dla realizacji procesu kopenhaskiego przewidując konieczność: wytyczenia strategicznych kierunków działań systemu edukacji na rzecz upowszechnienia modelu uczenia się przez całe życie, podniesienia jakości kształcenia nauczycieli i kadr szkoleniowych, rozwój e-learningu, rozwój systemu doradztwa zawodowego, zintensyfikowanie współpracy instytucji edukacyjnych i pracodawców, wdrożenie Krajowego Systemu Kwalifikacji i Krajowych Ram Kwalifikacji oraz likwidowanie barier w dostępie do edukacji spowodowanych ubóstwem i niepełnosprawnością.

Głównym celem obecnie obowiązującego Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 jest stworzenie w Polsce najlepszych w Europie warunków do prowadzenia działalności gospodarczej, przy jednoczesnym zapewnieniu możliwości rozwoju oraz wysokiego standardu życia mieszkańcom. Reformy KPR 2008-2011 realizowane są w ramach trzech obszarów priorytetowych:

1. Aktywne społeczeństwo (w tym Działanie: 1. Rozwój edukacji w społeczeństwie i gospodarce opartej na wiedzy);
2. Innowacyjna gospodarka;
3. Sprawne instytucje.

W ramach priorytetu 1. „Aktywne społeczeństwo”, Działanie: 1. „Rozwój edukacji w społeczeństwie i gospodarce opartej na wiedzy” mają być zrealizowane między innymi działania:

- opracowanie projektu założeń reformy systemu szkolnictwa wyższego w obszarze funkcjonowania i finansowania uczelni oraz modelu kariery akademickiej;
- opracowanie projektu ponadsektorowej „Strategii uczenia się przez całe życie do roku 2015”;
- rozpoczęcie wdrażania programu „Nowe Technologie w Edukacji”;
- wdrożenie zmian legislacyjnych w zakresie modernizacji systemu nadzoru pedagogicznego.

Przykład 1. Konsultacje MEN dotyczące specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów oraz zmian w kształceniu zawodowym

W styczniu 2010 r. Ministerstwo Edukacji Narodowej rozpoczęło konsultacje dotyczące kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi oraz zmian w kształceniu zawodowym. Konsultacje, prowadzone między innymi w formie konferencji regionalnych, potrwały do końca kwietnia 2010 r. Na stronie MEN opublikowano cztery informatory zawierające założenia proponowanych zmian:⁹⁰

- „Co warto wiedzieć o kierunkach zmian w edukacji, aby skutecznie realizować projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego?”
- „Jak organizować edukację uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi?”
- „Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi - założenia projektowanych zmian”
- „Kształcenie zawodowe i ustawiczne” - założenia projektowanych zmian”

W odniesieniu do kształcenia zawodowego i szkoleń zmiany mają umożliwić nabywanie w procesie kształcenia takiej wiedzy i umiejętności, aby umożliwiały absolwentom znalezienie miejsca na rynku pracy zgodnie z potwierdzonymi kwalifikacjami i według potrzeb pracodawców. Szkoła zawodowa ma stać się szkołą pozytywnego wyboru, w której współlistnieją kształcenie ogólne i kształcenie zawodowe. Celem modernizacji kształcenia zawodowego jest:

- dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb zmieniającego się rynku pracy,

⁹⁰ <http://www.men.gov.pl/>

- uelastycznienie oferty kierunków kształcenia,
- poprawa jakości kształcenia i zdawalności egzaminów zawodowych,
- otwarcie na potrzeby uczniów niepełnosprawnych.

Zmieni się model zawodu. W zawodach zostaną wyodrębnione kwalifikacje cząstkowe, potwierdzane na egzaminach zewnętrznych. Efektem będzie uelastycznienie kształcenia oraz większe dopasowanie do rynku pracy, gdyż wyodrębniona kwalifikacja powinna zawierać taki zestaw umiejętności, że możliwe będzie zatrudnienie na podstawie tej potwierdzonej kwalifikacji. Ponadto każda odrębna kwalifikacja będzie mogła być potwierdzona niezależnie od trybu, w jakim ta kwalifikacja została osiągnięta (szkolnego lub pozaszkolnego, a także formalnego, pozaformalnego lub nieformalnego).

Ośrodki potwierdzające kwalifikacje zawodowe będą rozwijane w oparciu o współpracę: organizacji pracodawców, stowarzyszeń zawodowych, samorządów, a także indywidualnych pracodawców, którzy chcieliby przygotowywać pracowników zgodnie z własnymi potrzebami. Edukacja w szkole zawodowej będzie polegała na integracji kształcenia ogólnego i kształcenia zawodowego poprzez zakończenie rozpoczętego w gimnazjum cyklu kształcenia ogólnego oraz rozpoczęcie kształcenia praktycznego u pracodawców. Uczniowie technikum zostaną przygotowani do przystąpienia do maturalnych egzaminów pisemnych na poziomie rozszerzonym z co najmniej dwóch przedmiotów. Zakłada się, że kształcenie praktyczne będzie wynosić w technikum nie mniej niż 50% godzin, a w zasadniczej szkole zawodowej nie mniej niż 60% godzin przewidzianych na kształcenie zawodowe.

Nowa podstawa programowa kształcenia w zawodzie będzie jednocześnie standardem wymagań egzaminacyjnych – gdy dotychczas były to dwa rozdzielne dokumenty, co powodowało rozbieżności w wymaganiach. Programy nauczania będą mogły przybierać układ treści o strukturze przedmiotowej lub modułowej. W szczególności kształcenie modułowe pozwoli skutecznie integrować teorię z praktyką.

Przykład 2. Egzaminy zewnętrzne potwierdzające kwalifikacje zawodowe

Egzaminy zewnętrzne w kształceniu zawodowym wprowadzono jako narzędzie poprawy jakości edukacji zawodowej poprzez uzyskiwanie i upowszechnianie obiektywnych i porównawczych wyników kształcenia zawodowego na obszarze kraju. Wprowadzenie zewnętrznych egzaminów zawodowych wynikało także z polityki państwa rozwijania egzaminów zewnętrznych na wszystkich szczeblach edukacji (sprawdzian na zakończenie szkoły podstawowej, egzamin na zakończenie gimnazjum oraz egzamin maturalny). W najbliższej przyszłości egzaminy zawodowe staną się instrumentem zwiększenia dostępności do kształcenia i szkolenia zawodowego jako podstawa uznawania kwalifikacji nieformalnych i pozaformalnych.

Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe w danym zawodzie jest formą oceny poziomu opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu danego zawodu, ustalonych w standardach wymagań będących podstawą przeprowadzania tego egzaminu, a jego wyniki prezentowane na dyplomie i suplemencie do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe są istotną informacją dla pracodawców o przydatności absolwenta do pracy. Centralna Komisja Egzaminacyjna współpracuje przy tworzeniu standardów wymagań egzaminacyjnych oraz formy egzaminu z przedstawicielami pracodawców i ministrami właściwymi dla poszczególnych zawodów. Za organizację i przeprowadzenie na terenie kraju egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe odpowiadają wydziały egzaminów zawodowych, powołane w każdej z ośmiu Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych.

Pierwsze egzaminy zewnętrzne potwierdzające kwalifikacje zawodowe odbyły się w 2004 r. dla absolwentów 2-letnich zasadniczych szkół zawodowych, a w roku 2005 dla absolwentów 3-letnich zasadniczych szkół zawodowych. Pierwsze egzaminy dla absolwentów szkół prowadzących kształcenie w zawodach na poziomie kwalifikacji technika przeprowadzone zostały w 2006 r. W roku 2007 egzamin zawodowy objął absolwentów wszystkich typów szkół zawodowych, a liczba osób zdających, w stosunku do roku 2004 (kiedy egzamin zawodowy odbył się po raz pierwszy), wzrosła blisko 10-krotnie i wyniosła ok. 230 tysięcy osób. Egzamin w roku 2007 przeprowadzony został dla

absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w 59 zawodach (w 2009 r. w 65 zawodach) oraz dla techników i szkół policealnych w 97 zawodach (w 2009 r. w 101 zawodach). Zdawalność dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wyniosła w roku 2007 81,3%, a w 2009 roku 87%, natomiast w grupie techników i szkół policealnych zdało w 2007 roku 50,9%, a w 2009 roku 56,3% (Centralna Komisja Egzaminacyjna, 2007 i 2009). Obecnie w kraju toczy się dyskusja, dlaczego wśród absolwentów średnich szkół zawodowych występuje zbyt niska zdawalność egzaminu.

W ramach projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2007-2013 prowadzone będą prace nad przygotowaniem egzaminu również dla osób, które uzyskują kwalifikacje w systemie kształcenia pozaformalnego i nieformalnego. Docelowo egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe będą powszechnie dostępne dla wszystkich zainteresowanych i organizowane kilka, a nawet kilkanaście razy w roku w całorocznych ośrodkach egzaminacyjnych, a etap pisemny egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe będzie przeprowadzany z wykorzystaniem komputerów *on-line*.

Zmiany prawne mające na celu wprowadzenie w życie priorytetów procesu kopenhaskiego

Wśród najważniejszych działań legislacyjnych i programowych mających na celu wprowadzenie w życie priorytetów procesu kopenhaskiego, w bardzo szerokim kontekście, należy wskazać:

- **Nowelizację ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju.**⁹¹

Ustawa określa podmioty prowadzące politykę rozwoju, tryb współpracy między nimi oraz podstawowe instrumenty, za pomocą których polityka rozwoju jest realizowana. Przeprowadzona w 2008 r. nowelizacja ustawy miała na celu:

- umożliwienie bardziej efektywnego zarządzania polityką rozwoju w skali kraju i koordynację krajowych instrumentów realizacyjnych (strategii oraz programów),
- silniejsze zaakcentowanie celów i problemów rozwoju regionalnego,
- włączenie elementów przestrzennych do strategii i programów rozwoju,
- zapewnienie właściwego przygotowania krajowych i regionalnych dokumentów programowych niezbędnych do pozyskiwania funduszy europejskich oraz określenie systemu i reguł sprawnego ich wykorzystywania.

- **Dokument „Założenia systemu zarządzania rozwojem Polski”.**⁹²

Dokument przedstawia model systemu zarządzania rozwojem, zmierzający do zwiększenia skuteczności programowania i wdrażania polityki rozwoju oraz podniesienia jakości funkcjonowania instytucji publicznych. Założono, iż model ten zacznie funkcjonować po 2010 r. Potrzeba opracowania tego dokumentu wynikała z braku kompleksowego systemu zarządzania rozwojem kraju.

- **Dokument „Plan uporządkowania strategii rozwoju”**⁹³ – jest propozycją ograniczenia liczby obowiązujących strategii rozwoju oraz określenia najważniejszych obszarów strategicznych rozwoju kraju. Zaproponowano ograniczenie liczby strategii rozwoju – z obecnie obowiązujących 42 dokumentów tego typu – do 9 nowych, kompleksowych strategii rozwoju. Rada Ministrów przyjęła dokument 24 listopada 2009 r. Ograniczenie liczby obowiązujących i opracowywanych dokumentów o charakterze strategicznym przyczyni się do ich systemowego uporządkowania, wzrostu przejrzystości procesu programowania strategicznego oraz skuteczniejszej realizacji celów rozwojowych kraju w perspektywie średnio i długoterminowej.

⁹¹ Dz. U. Nr 84, poz. 712

⁹² Założenia systemu zarządzania rozwojem Polski – dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 27 kwietnia 2009 r.

⁹³ Plan uporządkowania strategii rozwoju - dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 24 listopada 2009 r

- **Długookresowa strategia rozwoju kraju** – na potrzeby prac nad długookresową strategią rozwoju kraju w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów opracowano raport diagnostyczny „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe”,⁹⁴ który stanowi podstawę dla długookresowej strategii rozwoju kraju.
- **Aktualizacja Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015** – Rada Ministrów uznała za celowe dokonanie aktualizacji obowiązującej średniookresowej strategii rozwoju kraju⁹⁵ oraz wydłużeniu horyzontu czasowego strategii do 2020 roku.
- **Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego na lata 2010-2020** – przygotowany projekt określa, że celem strategicznym rozwoju regionalnego jest umożliwienie wykorzystania przez regiony ich potencjałów rozwojowych dla kreowania wzrostu, zatrudnienia i spójności terytorialnej w Polsce, w długim horyzoncie czasowym.
- **Zmiana przepisów w zakresie prawa finansów publicznych** – z dniem 1 stycznia 2010 r. wejdzie w życie ustawa o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 r., niosąca za sobą fundamentalne zmiany w systemie wdrażania programów operacyjnych współfinansowanych ze środków funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności.⁹⁶ Nowy system wyodrębnia środki UE z budżetu państwa i tworzy budżet środków europejskich, przeznaczony do finansowania programów operacyjnych. Środki z budżetu środków europejskich będą trafiały do beneficjentów w formie płatności wypłacanej przez Płatnika (Bank Gospodarstwa Krajowego), bez pośrednictwa instytucji podpisującej z beneficjentem umowę o dofinansowanie.
- W grudniu 2008 r. weszła w życie **nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**. Rozszerzony został zakres aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, m.in. poprzez wyodrębnienie w ramach urzędów pracy centrów aktywizacji zawodowej oraz utworzenie na poziomie gmin lokalnych punktów informacyjno-konsultacyjnych. W ten sposób urzędy pracy zwiększą swój udział w działaniach aktywizacyjno-zawodowych. Duży nacisk położono na kwestie wsparcia dla osób w wieku 50+. Przewidziano m.in. przyznanie wyższych stawek wsparcia finansowego z tytułu uczestnictwa w szkoleniach finansowanych ze środków Funduszu Pracy, a także zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla przedsiębiorców, którzy zatrudniają osoby w wieku 50+. Wprowadzono zmiany mające na celu usprawnienie procesów kształcenia ustawicznego oraz inwestowania w kapitał ludzki. Wprowadzono nowy instrument rynku pracy, jakim jest przygotowanie zawodowe dorosłych. Dzięki temu rozwiązaniu została stworzona możliwość uzyskania przez osoby bezrobotne nowych kwalifikacji zawodowych, poświadczonych świadectwem uzyskania tytułu zawodowego.
- Od początku 2009 r. trwają prace nad utworzeniem **Strategii uczenia się przez całe życie**, która będzie głównym dokumentem określającym strategię edukacyjną w Polsce i będzie dotyczyła zarówno kształcenia formalnego, pozaformalnego jak i nieformalnego, na wszystkich jej etapach.
- W dniu 17 października 2008 r. Rada Ministrów przyjęła do realizacji program **„Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”**, wspierający aktywność zawodową osób starszych. Wsparcie obejmuje zarówno instrumenty kierowane do pracowników i osób zagrożonych utratą zatrudnienia, jak również do osób bezrobotnych.

⁹⁴ „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe” - Raport został oficjalnie przedstawiony przez Rząd w dniu 17 czerwca 2009 r.

⁹⁵ Decyzję o aktualizacji SRK Rada Ministrów podjęła w dniu 30 grudnia 2008 r. przyjmując opracowane przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego „Założenia aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015”.

⁹⁶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240), zastępująca obecnie obowiązującą ustawę z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 249, poz. 2104, z późn. zm.)

9.2. Zarządzanie, współpraca i współautorstwo różnych uczestników procesu kopenhaskiego na szczeblu europejskim

Udział w inicjatywach europejskich dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego

Ponizej krótko omówiono najważniejsze działania podejmowane przez Polskę w ramach kluczowych dla kształcenia i szkolenia zawodowego inicjatyw europejskich.

Program LEONARDO DA VINCI

Program Leonardo da Vinci jest częścią programu edukacyjnego Unii Europejskiej "Uczenie się przez całe życie" (Lifelong Learning Programme). Jest on realizowany od 1 stycznia 2007 r. do końca grudnia 2013 r.⁹⁷ Program promuje mobilność pracowników na europejskim rynku pracy oraz innowacyjne rozwiązania edukacyjne w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zwłaszcza zwiększające przejrzystość i uznawalność kwalifikacji zawodowych w krajach europejskich (np. transfer punktów kredytowych w kształceniu i szkoleniu zawodowym ECVET, narzędzia EUROPASS), a także działania wzmacniające jakość kształcenia zawodowego i ustawicznego (np. krajowe ramy kwalifikacji i systemy oceny jakości). Rozwój innowacji i modernizacja systemów kształcenia ustawicznego jest realizowana w ramach tzw. projektów tematycznych, natomiast wspieranie mobilności na europejskim rynku pracy odbywa się w ramach projektów wymian i staży. Nowością w programie są tzw. Projekty partnerskie Leonardo (od 2008 roku) oraz Certyfikacja projektów mobilności (od 2009 roku). Do składania wniosków zapraszane są: szkoły zawodowe, instytucje kształcenia ustawicznego, firmy szkoleniowe, przedsiębiorstwa, partnerów społecznych i ich organizacje, organizacje branżowe, izby rzemieślnicze, izby przemysłowo-handlowe, podmioty świadczące usługi doradztwa zawodowego i poradnictwa, ośrodki badawcze, organizacje non-profit i organizacje pozarządowe („NGO”).⁹⁸

Przykładowo w roku 2009 złożono 733 projekty, w tym 570 projektów mobilności, 120 projektów partnerskich oraz 43 projekty transferu innowacji. W wyniku selekcji do realizacji zatwierdzono 149 projektów mobilności, 15 projektów transferu innowacji oraz 58 projektów partnerskich, z których 18 koordynowanych jest przez instytucje z Polski. Suma dofinansowania przeznaczona na projekty zatwierdzone do realizacji do końca 2009 roku wyniosła 15 948 957 euro. Suma ta nie obejmuje kwoty przeznaczonej na finansowanie wizyt przygotowawczych. Najwięcej projektów przygotowanych zostało przez podmioty pochodzące z województw: Śląskiego (40), mazowieckiego (35) i małopolskiego (30). W konkursie z 2009 roku najczęstszymi beneficjentami **projektów mobilności** były centra kształcenia zawodowego i szkoły zawodowe (w sumie stanowią one 63% beneficjentów) oraz władze publiczne szczebla regionalnego (12%). Budżet projektów mobilności zatwierdzonych do realizacji w 2009 roku wyniósł ogółem 10 612 395 euro, z czego zdecydowana większość (prawie 7 mln) przypada na projekty staży dla osób w trakcie wstępnego szkolenia zawodowego. Ogółem w projektach wymian i staży zatwierdzonych do realizacji w konkursie z 2009 roku w zagranicznych wyjazdach weźmie udział 4081 uczestników, w tym 2702 uczniów, 556 pracowników i osób poszukujących pracy oraz 823 osoby odpowiedzialne za kształcenie i szkolenie zawodowe. W **projektach partnerskich** ze strony polskiej najczęściej biorą udział organizacje lub centra kształcenia zawodowego (13) oraz średnie szkoły zawodowe i techniczne (9), ale także organizacje pozarządowe (9) uczelnie (8) oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (7). Całkowite dofinansowanie projektów partnerskich w 2009 roku wyniosło 1 187 000 euro. W konkursie z 2009 roku przyznano dofinansowanie 64 organizacjom z Polski realizującym projekty partnerskie. Całkowite dofinansowanie **projektów transferu innowacji** zatwierdzonych do realizacji w konkursie z 2009 roku wyniosło 4 149 560 euro (średnio ponad 270 tys. euro na projekt). W konkursie z 2009 roku dofinansowanie uzyskały przede wszystkim podmioty takie jak: stowarzyszenia i fundacje, szkoły wyższe oraz prywatne przedsiębiorstwa. Instytucje realizujące projekty transferu innowacji

⁹⁷ Decyzja nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie.

⁹⁸ Na podstawie: <http://leonardo.org.pl>

najczęściej wybierały zagranicznych partnerów z Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Bułgarii, Niemiec, Słowacji i Włoch.⁹⁹

EUROPEJSKIE I KRAJOWE RAMY KWALIFIKACJI (EQF/NQF)

Europejskie i krajowe ramy kwalifikacji są podstawowym narzędziem umożliwiającym porównanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych systemach edukacji, i formach uczenia się, w różnych miejscach i czasie są Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji. Parlament Europejski i Rada w Zaleceniu z dnia 23 kwietnia 2008 roku rekomendują ich wprowadzenie, stwierdzając zarazem, że są one „wspólnymi europejskimi ramami odniesienia, wiążącymi systemy kwalifikacji różnych krajów (...) dzięki którym kwalifikacje stają się bardziej czytelne i łatwiejsze do zrozumienia w różnych państwach i systemach w Europie. Ich dwa główne cele to: promocja mobilności obywateli pomiędzy krajami oraz ułatwianie im uczenia się przez całe życie”.

Polska prace nad Krajową Ramą Kwalifikacji (KRK) rozpoczęła w projekcie Ministerstwa Edukacji Narodowej „Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK)”, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, jesienią 2008 r. Pierwszy etap pracy zakończył się w grudniu 2009 r. Przedstawiono wstępny model KRK oraz wizję Krajowego Systemu Kwalifikacji, w którym będzie istniała możliwość walidacji kompetencji uzyskiwanych na drodze nieformalnej i pozaformalnej oraz możliwość transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).¹⁰⁰

TRANSFER OSIĄGNIĘĆ w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)

Jednym z priorytetów współpracy europejskiej na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego jest opracowanie i wdrożenie europejskiego systemu transferu osiągnięć w VET, aby umożliwić osobom uczącym się spożytkowanie osiągnięć, uzyskanych na dotychczasowej ścieżce edukacyjnej, przy przechodzeniu z jednego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do innego (z jednego kraju do innego). Efektem prac jest Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET),¹⁰¹ Celem zalecenia jest rozpoczęcie prac zmierzających do ułatwienia transferu, uznawania i akumulacji efektów uczenia się osób zamierzających uzyskać określoną kwalifikację w różnych krajach.

W Polsce pierwsze prace nad systemem ECVET przeprowadzono w projekcie Ministerstwa Edukacji Narodowej „Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK)”, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.¹⁰² Podjęto między innymi próbę scalenia dwóch systemów punktowania osiągnięć: w szkolnictwie wyższym (ECTS) oraz w edukacji zawodowej (ECVET).

NOWE UMIEJĘTNOŚCI w nowych miejscach pracy (New skills for new jobs)

Wspólna inicjatywa zaproponowana przez Komisję Europejską we współpracy z państwami członkowskimi UE „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy”, zapoczątkowana na poziomie UE w grudniu 2008 r., ma na celu zwrócenie uwagi na fakt, że szybkiej transformacji gospodarczej towarzyszą problemy niedoboru pracowników o umiejętnościach potrzebnych w kluczowych dla gospodarki sektorach i zawodach, przy jednoczesnym nasilaniu się bezrobocia wynikającego z niedopasowania kwalifikacji do potrzeb.

Wiosną 2009 r. Komisja Europejska wyznaczyła grupę ekspertów ds. szkolenia, kwalifikacji i zatrudnienia z UE, których zadaniem jest udzielanie niezależnych porad dotyczących dalszego

⁹⁹ Kompendium projektów Leonardo da Vinci 2009. Narodowa Agencja Programu Leonardo da Vinci, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

¹⁰⁰ Chmielecka E. (red.) Od europejskich do krajowych ram kwalifikacji. Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2009.

¹⁰¹ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET), 2009/C 155/02.

¹⁰² Chmielecka E. (red.) Od europejskich do krajowych ram kwalifikacji. Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2009.

rozwoju wymienionej inicjatywy w kontekście przyszłej unijnej strategii reform gospodarczych, w perspektywie roku 2020.

W raporcie ekspertów, opublikowanym 4 lutego 2010 r. zatytułowanym „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy: czas na działanie” („New Skills for New Jobs: Action Now”) podkreślono potrzebę motywowania do podnoszenia kwalifikacji, a także konieczność zacieśnienia powiązań między kształceniem, szkoleniem i pracą, rozwijania potrzebnych z punktu widzenia gospodarki kwalifikacji oraz prognozowania umiejętności związanych z nowymi technologiami lub procesami społecznymi.

Ministerstwo Edukacji Narodowej zauważa podjętą w UE inicjatywę, o czym wspomina w broszurze z roku 2010 „Założenia projektowanych zmian – kształcenie zawodowe i ustawiczne”. Należy jednak zauważyć, że przewidywanie nowych umiejętności zawodowych wymaga odbudowania w Polsce systemu prognozowania popytu na pracę i na kwalifikacje zawodowe.

Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów, OECD PISA

W 2006 r. przeprowadzono trzeci cykl badania umiejętności uczniów PISA 2006 (Programme for International Student Assessment, OECD). Pomiarom objęto umiejętności rozumowania w naukach przyrodniczych. Wynik ogólny polskich uczniów (498 pkt) nie różni się od przeciętnego w krajach OECD. Najważniejszym dla systemu szkolnictwa w Polsce wnioskiem jest stwierdzenie, że „po okresie gimnazjum dalsze rozwijanie umiejętności uczniów, sprzyjających ich uczestniczeniu w życiu społecznym i zawodowym, dokonuje się tylko w liceach ogólnokształcących. Rozwój tego typu umiejętności we wszystkich innych szkołach pogimnazjalnych wszelkiego typu jest znikomy. Tymczasem to właśnie ich absolwenci będą niebawem potrzebowali właśnie takich umiejętności na rynku pracy, który wymaga dziś elastycznego zdobywania nowych kwalifikacji”.¹⁰³

9.3. Wymiar zewnętrzny współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego

Współpraca z krajami spoza UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego

Polska jest obecnie na etapie rozwijania własnego systemu kształcenia zawodowego i szkoleń, w oparciu przede wszystkim o fundusze i wzorce płynące z Unii Europejskiej. Dlatego wymiana doświadczeń w tym zakresie ogranicza się na ogół do krajów UE. Istnieją co prawda przykłady umów bilateralnych z krajami spoza UE, ale ukierunkowanych na współpracę w dziedzinie edukacji ogólnej i kultury (np. polsko-izraelska wymiana młodzieży). Trudniej natomiast o przykłady takiej współpracy w dziedzinie kształcenia zawodowego i szkoleń. Tym niemniej w ramach programu Leonardo da Vinci istnieje współpraca z krajami kandydującymi do UE, np. z Turcją w ramach projektów pilotażowych i partnerskich (w roku 2009 realizowano aż 16 projektów z udziałem instytucji tureckich).

Przykład 1. Współpraca z Turcją w ramach projektu „Europejski program rozwoju kompetencji dla laboratoriów innowacji (i-Lab)”¹⁰⁴

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu uczestniczył w 2008 r. w projekcie programu Leonardo da Vinci „Europejski program rozwoju kompetencji dla laboratoriów innowacji (i-Lab)”, którego celem było upowszechnienie wiedzy na temat laboratoriów innowacji i-Lab w krajach partnerskich projektu: Anglii (University of Essex oraz Cambridge Professional Development), Rumunii (Executive Agency for Higher Education and Research Funding), Turcji (Kavrakoglu Consulting oraz Business Consulting & Development), Grecji (IDEC SA).

¹⁰³ Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów, OECD PISA, Wyniki badania 2006 w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej, http://www.ifspan.waw.pl/files/gfx/PISA/PISA_2006_071130.pdf

¹⁰⁴ Laboratorium innowacji – przewodnik dobrych praktyk. Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2008.

Koncepcja Laboratorium Innowacji (i-Lab) została opracowana w 1998 r. przez Royal Mail w Rugby, w celu stworzenia środowiska umożliwiającego innowacyjne rozwiązywanie problemów i kreatywne podejmowanie decyzji. Pierwszy i-Lab współtworzył Uniwersytet w Essex. Metodyka pracy oparta jest na zespołowym podejmowaniu decyzji oraz technice „burzy mózgów”, wspomaganą przez specjalistyczne oprogramowanie FacilitatePro. Powstanie każdego nowego laboratorium powoduje wzrost zainteresowania tym narzędziem, dla którego wynajdywane są coraz to nowe zastosowania.

Celem projektu było rozwijanie i upowszechnianie Laboratorium Innowacji (i-Lab). Osiągnięciem projektu było między innymi: opracowanie standardu kompetencji dla moderatora i-Lab; utworzenie Międzynarodowej Sieci Użytkowników i-Lab; opracowanie specyfikacji minimalnych wymagań technicznych dla budowy i właściwego funkcjonowania i-Lab; utworzenie nowych laboratoriów i-Lab w trzech krajach partnerskich (w Polsce, Rumunii i Turcji); zidentyfikowanie i sprawdzenie nowych zastosowań i-Lab.

Temat 10. Autorzy, odniesienia bibliograficzne i źródła

10.1. Autorzy

- mgr Ludmiła Łopacińska -Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy, Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki. Autorka tematów 2 i 3
- dr inż. Krzysztof Symela - Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy, Kierownik Zakładu Badań Edukacji Zawodowej . Autor tematów 1, 6, 7, 8.
- dr inż. Ireneusz Woźniak - Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy, Kierownik, Zakład Badań Edukacji Zawodowej. Autor tematów: 4, 5, 9.

10.2. Źródła, strony internetowe i skróty

Rozdział 1

Źródła

4 lata członkostwa Polskie w UE. Bilans korzyści i kosztów społeczno-gospodarczych związanych z członkostwem w Unii Europejskiej. Urząd Komitetu Integracji Europejskiej. Departament Analiz i Strategii, Warszawa 2008.

Dokument Implementacyjny Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Ministerstwo Gospodarki. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów 19 maja 2009.

DZ.U. UE C300, 12.12.2007, str. 1: Rezolucja Rady z 15 listopada 2007 roku w sprawie kształcenia i szkolenia jako sił napędowych strategii lizbońskiej.

Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator. MEN, Warszawa 2010.

Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013. Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005 r.

Kotler P., Jatusripitak S., Maesincee S.: *Marketing narodów*. Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1999, s. 33-34

Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator. MEN, Warszawa 2010.

Mały Rocznik Statystyczny Polski 2009.

Raport: Zmiany technologiczne na polskim rynku pracy (Re. M. Bukowski, J. Zawistowska). Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Projekt klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. MPiPS, Warszawa 29.01.2010 r.

Strategia Edukacji dla Zrównoważonego Rozwoju (ESD – Education for Sustainable Development). Europejska Komisja Gospodarcza ONZ. Ministerstwo Środowiska, Warszawa 2008.

Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski. Ministerstwo Gospodarki. Departament Analiz i Prognoz. Warszawa luty 2007.

Ustawa z dnia z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.)

Strony internetowe

<http://www.koweziu.edu.pl/index.php?id=projekty&n=5> - opis projektu dot. modelu kształcenia na odległość

http://www.mos.gov.pl/g2/big/2009_05/71ab76240aa779f13f53c62229651f10.pdf - „Polityce ekologicznej Rzeczypospolitej Polskiej w latach 2009-2012”

www.biomasa.org - Serwis internetowy poświęcony zmianom klimatycznym i odnawialnym źródłom energii

<http://www.konferencje.men.gov.pl/images/pdf/Konferencje/4.pdf> - Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator. MEN, Warszawa 2010

<http://www.polska2030.pl/> - Polska 2030. Wyzwania rozwojowe.

http://www.men.gov.pl/images/stories/gene/edukacja_globalna_w_polsce_raportgene.pdf - Krajowy raport na temat edukacji globalnej w Polsce

http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf - Link do raportu „Diagnoza Społeczna 2009”

<http://www.wsseuczelnia.edu.pl/> - Wyższa Szkoła Społeczno-Ekonomiczna w Warszawie

Wykaz skrótów

MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej

MNiSW – Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

MRR – Ministerstwo Rozwoju Regionalnego

MSZ - Ministerstwo Spraw Zagranicznych

MŚ - Ministerstwo Środowiska

GUS – Główny Urząd Statystyczny

KPR – Krajowy Program Reform

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

ICT – Technologie Informacyjne i Komunikacyjne

KNO – Kształcenie na Odległość

WSSE - Wyższa Szkoła Społeczno-Ekonomiczna

ATVN - Akademicka Telewizja Naukowa

KOWEZIU - Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawiczne

PO-KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Rozdział 2

Źródła

Plan Stabilności i Rozwoju – wzmocnienie gospodarki Polski wobec światowego kryzysu finansowego. Warszawa 27 listopada 2008.

Plan Rozwoju i Konsolidacji Finansów 2010-2011 (propozycje) Warszawa 29 stycznia 2010. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z dnia 7 sierpnia 2009 r.)

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa, kwiecień 2009.

Działania Ministerstwa Gospodarki na rzecz Stabilności i Rozwoju. Stan realizacji na dzień 13 lipca 2009 r. Ministerstwo Gospodarki.

Strony internetowe

<http://www.men.gov.pl/> - Ministerstwo Edukacji Narodowej

<http://www.mpips.gov.pl/> - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.mg.gov.pl/> - Ministerstwo Gospodarki

<http://www.parp.gov.pl/index/index/946> - Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

<http://www.akademiiarp.gov.pl/szkolenia-internetowe.html> - Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

<http://www.minrol.gov.pl/> - Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi

<http://www.nauka.gov.pl/> - Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Wykaz skrótów

UE – Unia Europejska

Dz.U. – Dziennik Ustaw

PKB – Produkt Krajowy Brutto

SFP – Sektor Finansów Publicznych
BP – Budżet Państwa
EFS – Europejski Fundusz Społeczny
PO KL – Program Operacyjny kapitał Ludzki
MŚP – Małe i Średnie Przedsiębiorstwa
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Rozdział 3

Źródła

Chmielecka E (red.): Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji. (**From European to the National Qualification Framework**) Warszawa grudzień 2009.

Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie. Nr 1720/2006/WE. (**Decision No 1720/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 15 November 2006 establishing an action programme in the field of lifelong learning**)

Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010 (**Education in Europe: different systems of education and training – common objectives until 2010.**), Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2003

Program Operacyjny „Wykształcenie i kompetencje”, Narodowy Plan Rozwoju 2007-2013. Projekt, wersja z 12 września 2005 r. (**Operational Programme „Education and competencies”, National Development Plan 2007-2013. Project, version of 12 September 2005.**)

Rezultaty europejskiego procesu konsultacji w sprawie Europejskiego Systemu Transferu Punktów dla celów Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (ECVET) - Konsultacje społeczne w sprawie Europejskiego Systemu Transferu Punktów Kredytowych dla celów Kształcenia i Szkolenia Zawodowego ECVET. IP/06/1148 Bruksela, dnia 5 września 2006 r. (**Results of European process of consultation regarding the European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) – Social consultations regarding the European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET)**)

Strategia rozwoju edukacji na lata 2007-2013 (**Development strategy of education for the years 2007-2013**), Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, sierpień 2005.

Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010 (**Development strategy of continuing education until 2010**), Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2003.

Sprawozdanie z wdrażania programu „Edukacja i Szkolenie 2010 w Polsce w okresie 2005-2007. MEN, Warszawa 30.04. 2007. (**Report of implementing programme „Education and Training 2010 in Poland in 2005-2007 period**)

Uczenie się przez całe życie: rola systemów edukacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej, (**Lifelong education: the role of education systems in EU member countries**). European Office EURIDICE, Lisbon 2000; Polish edition: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2002.

Strony internetowe

<http://www.men.gov.pl/> - Ministerstwo Edukacji Narodowej (**Ministry of National Education**)

<http://www.europass.org.pl/> - Krajowe Centrum EUROPASS (**National Europass Centre**)

<http://www.mpips.gov.pl/> - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (**Ministry of Labour and Social Policy**)

<http://www.socrates.org.pl/> - Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (**Foundation of the Education System Development**)

<http://www.europass.org.pl/index.php?strona=krajowe%20centrum%20europass&nsp=10&jezyk=pl> - Czym jest EUROPASS? (**What is Europass?**)

<http://www.frse.org.pl/> - Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (**Foundation for the Development of the Education System**)

<http://www.socrates.org.pl/europass.html> Krajowe Centrum EUROPASS (**National Centre of Europass**)

<http://www.mrr.gov.pl/Dokumenty+oficjalne/Okres+programowania+2004-2006/> Official Documents for 2004 – 2006 Programming Period
http://grundtvig.org.pl/s/p/artykuly/15/15/podsumowanie_LLPGRU_2007_08_31Dec09.pdf - Program GRUNDTVIG (**Grundtvig program**)
http://europass.cedefop.europa.eu/Statistics/4. Annual activity by country and language/2009/Europass Statistic Reports Year Locale 2009_pl_PL.PDF - Krajowe Centrum EUROPASS (**National Centre of Europass**)

Wykaz skrótów

MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej

UE – Unia Europejska

EQF – Europejskie Ramy Kwalifikacji (European Qualification Framework)

ECVET – Europejski System Transferu i Akumulacji Punktów dla celów Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (European Credit system for Vocational Education and Training)

OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development)

KRK – Krajowe Ramy Kwalifikacji (National Qualifications Framework)

WE – Wspólnota Europejska

Dz.U. – Dziennik Ustaw

ECTS – Europejski System Punktów Kredytowych (European Credit Transfer and Accumulation System)

PRK – Polska Rama Kwalifikacji (Polish Qualification Framework)

KSK – Krajowy System Kwalifikacji (National Qualification System)

WE – Wspólnota Europejska (European Community)

ERK – Europejska Rama Kwalifikacji

ERMP - Europejski Rok Mobilności Pracowników (European Year of Workers' Mobility)

VET – Kształcenie i szkolenie zawodowe (Vocational Education and Training)

Rozdział 4

Źródła

Analiza działalności rad zatrudnienia i ich wpływ na kształtowanie polityki rynku pracy w okresie 2004-2008. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

Analiza regionalnego rynku pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice 2009.

Kobyliński J., Podłowska J.: Realizacja porozumień na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego w roku szkolnym 2003/2004. Opublikowano na stronie: <http://www.koweziu.edu.pl/edukator/print.php?sid=48>.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

Krajowy Program Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 18 listopada 2008 r. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2008.

Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.

Narodowy Program Foresight Polska 2020. Warszawa 2009, <http://www.foresight.polska2020.pl>

Polska. Raport strategiczny 2009. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009.

Raport z roku 2009 z wdrażania Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Przyjęty przez Radę Ministrów 14 października 2009 r., Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2009.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 r. w sprawie rad zatrudnienia. Dz. U. z 2004 r. Nr 224, poz. 2281.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 marca 2007 r. w sprawie Planu Informatyzacji Państwa na lata 2007-2010. Dz. U. Nr 61, poz. 415 z dnia 6 kwietnia 2007 r.

Sienkiewicz Ł., Gruza M.: Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego. GHK Consulting Ltd., Warszawa 2009.

Sitek M., Sztandar - Sztanderska U., Woźniak I.: Założenia badań empirycznych służących analizie systemu kwalifikacji w Polsce. [W:] Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji., pod red. E. Chmieleckiej, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2009.

Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 29 listopada 2006 roku.

Strony internetowe

<http://www.koweziu.edu.pl/> - Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
<http://www.men.gov.pl/> - Ministerstwo Edukacji Narodowej
<http://www.mpips.gov.pl/> - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
<http://www.psz.praca.gov.pl/> - Publiczne Służby Zatrudnienia Public Services for Employment
<http://www.stat.gov.pl/> - Główny Urząd Statystyczny Central Statistical Office
<http://www.cke.edu.pl/> - Centralna Komisja Egzaminacyjna Central Examination Board
www.standardyiskolenia.praca.gov.pl - Baza danych karjowych standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkolenia zawodowego Database of the Ministry of Labour and Social Policy concerning modular vocational training and vocational qualification standards
http://www.pfron.org.pl - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych National Rehabilitation Fund for the Disabled

Wykaz skrótów

BKKK - Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”
CBOP - Centralna Baza Ofert Pracy
CKE - Centralna Komisja Egzaminacyjna
ENIC/NARIC - europejska sieć ośrodków informacji o systemach edukacji oraz uznawaniu świadectw, dyplomów i kwalifikacji zawodowych
ERK - Europejskie Ramy Kwalifikacji
ETF - European Training Foundation
EURES - Europejskie Służby Zatrudnienia
GUS - Główny Urząd Statystyczny
KOWEziU - Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
KPDZ - Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
KRK - Krajowe Ramy Kwalifikacji
KSK - Krajowy System Kwalifikacji
KSKZ - Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych
KSMRP - Krajowy System Monitoringu Rynku Pracy
MEN - Ministerstwo Edukacji Narodowej
MG - Ministerstwo Gospodarki
MPiPS - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
MRR - Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
PHARE - Program udzielania materialnej pomocy państwom kandydującym do
POKL - Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PULS - system informatyczny Publicznych Służb Zatrudnienia
RP - Rzeczpospolita Polska
SPO RZL - Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich

Rozdział 5

Źródła

Co warto wiedzieć o kierunkach zmian w edukacji, aby skutecznie realizować projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego? Przewodnik. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010.

Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz systemu kształcenia i szkolenia w ramach EFS. Raport Końcowy przygotowany dla Departamentu Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego. Agrotec Polska Sp. z o. o., Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Warszawa 2008.

Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz systemu kształcenia i szkolenia w ramach EFS. Raport końcowy. Departament Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego, Agrotec Polska SP. z o. o., Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Warszawa 2008.

Jak organizować edukację uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi? Przewodnik. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010.

Krajowy Program Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 18 listopada 2008 r. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2008.

Krajowy Program Zabezpieczenie Społeczne i Integracja Społeczna na lata 2008-2010. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 16 grudnia 2008 roku. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, grudzień 2008.

Program Rozwoju Edukacji na Obszarach Wiejskich na lata 2008-2013. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 29 lipca 2008 r.

Przykłady dobrej praktyki w programie Uczenie się przez całe życie. Kreatywność i innowacje w projektach współpracy europejskiej. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Program przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 17 października 2008.

Strategia Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego na lata 2009 - 2015. Załącznik do uchwały nr 240/2008 Rady Ministrów z dnia 4 listopada 2008 r.

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Dz.U. 1991 Nr 95 poz. 425 z późn. zm.

Wiejskie obszary kumulacji barier rozwojowych. Praca zbiorowa pod redakcją A. Rosner, J. Domalewski: Typologia gmin wiejskich pod kątem widzenia sytuacji oświatowej, Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN, Warszawa 2002.

Strony internetowe

<http://www.men.gov.pl/> - Ministerstwo Edukacji Narodowej

<http://www.mpips.gov.pl/> - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.psz.praca.gov.pl/> - Publicznej Służby Zatrudnienia Public Services for Employment

<http://www.stat.gov.pl/> - Główny Urząd Statystyczny Central Statistical Office

<http://www.cke.edu.pl/> - Centralna Komisja Egzaminacyjna Central Examination Board

<http://www.mps.gov.pl/download.php?f=userfiles%2FFile%2FRaporty%2Fkrajowa+strategia+zatrudnienia.pdf> Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata National Employment Strategy 2007 - 2013

<http://www.mpips.gov.pl/download.php?f=userfiles%2FFile%2Fnowe%2Fstrategiaps.pdf> – Strategia Polityki Społecznej na lata Social Policy Strategy 2007-2013

Wykaz skrótów

MSP - małe i średnie przedsiębiorstwa

GUS - Główny Urząd Statystyczny

MEN - Ministerstwo Edukacji Narodowej

MPiPS - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

CIS - Centrum Integracji Społecznej

PAN - Polska Akademia Nauk
EFS - Europejski Fundusz Społeczny
EQUAL - Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL
ZPORR - Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego
SPO RZL - Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich
KPR - Krajowy Program Reform
SWRSO - Strategię Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
POKL - Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PO FIO - Program Operacyjny Fundusz Inicjatyw Obywatelskich

Rozdział 6

Źródła

Elżbieta Drogosz–Zabłocka, Barbar Minkiewicz, „System zapewniania jakości kształcenia a edukacja dla pracy”, Raport o rozwoju społecznym Polska 2007, UNDP, Warszawa 2007.

Doskonalenie kadr polskich przedsiębiorstw (red. Rafał Trzciński, Maciej Szałaj). PARP, Warszawa 2009.

Kształcenie i doskonalenie nauczycieli. Poradnik beneficjenta. Ministerstwo Edukacji Narodowej - Departament Funduszy Strukturalnych. Warszawa, maj 2009.

Modułowe programy nauczania dla zawodów. Materiał metodyczny dla autorów programu. MENiS, Warszawa 24 kwietnia 2003 r.

Rozporządzenie w sprawie nadzoru pedagogicznego zostało opublikowane w Dzienniku Ustaw Nr 168, poz. 1324. Podpisane zostało 7 października 2009 r. i stanowi wykonanie upoważnienia zawartego w art. 35 ust. 6 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. Nr 155, poz. 1288), od 1 września 2009 r. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. Nr 50, poz. 400).

Raport o Kapitale Intelktualnym Polski, Zespół Doradców Strategicznych Premiera, Warszawa, 2008 r.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz.U. nr 207, poz. 2110).

Szczegółowe warunki i tryb przyznania i cofania akredytacji określone zostały w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (Dz. U. Nr 227, poz. 2247).

Symela K.: Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce – elementy diagnozy. Materiał informacyjny dla uczestników konferencji i szkoleń. PO-KL, Projekt „System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażające modułowe programy kształcenia zawodowego. KOWEziU, Warszawa 2009.

Ustawa z dnia 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.).

Założenia projektu zmian w kształceniu zawodowym i ustawicznym. MEN, Warszawa 2010.

Strony internetowe

http://www.ifspan.waw.pl/files/gfx/PISA/PISA_2006_071130.pdf - Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów, OECD PISA, Wyniki badania 2006 w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej,

<http://codn.codn.edu.pl> – Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli
<http://www.koweziu.edu.pl> - Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
www.emcet.net - Polska Sieć Kształcenia Modułowego
<http://www.pifs.org.pl> - Polska Izba Firm Szkoleniowych
<http://www.koweziu.edu.pl/pliki/akredytacja.doc> - Broszura informacyjna nt. akredytacji placówek kształcenia ustawicznego
http://www.kpk.gov.pl/centra_doskonalosci/index.html - Informacja o Centrach Doskonałości

Wykaz skrótów

RM – Rada Ministrów
MG – Ministerstwo Gospodarki
CKP – Centra Kształcenia Praktycznego
CKU – Centra Kształcenia Ustawicznego
PWSZ – Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe
PSKM – Polska Sieć Kształcenia Modułowego
PISA - Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Rozdział 7

Źródła

Polska 2030. Wyzwania rozwojowe. Kancelaria Prezesa Rady. Program Operacyjny Pomoc Techniczna Ministrów, Warszawa lipiec 2009.

Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki - Dz. U. Nr 56, poz. 506.

Strojna E., Kramek Z., Symela K.: Informator o modułowych programach szkolenia zawodowego. Projekt Phare 2000 – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. ITeE-PIB, Radom 2009.

Wytyczne dotyczące innowacyjności i współpracy ponadnarodowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, zwanego dalej „PO-KL”, zostały opracowane na podstawie art. 35 ust. 3 pkt 4c

Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. Nr 227, poz. 1658, z późn. zm.).

Strony internetowe

http://www.poig.gov.pl/WstepDoFunduszyEuropejskich/Strony/o_poig.aspx - Program Innowacyjna Gospodarka

<http://www.kpk.gov.pl/7pr/podstawy/index.html> - Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych:

<http://www.standaryizskolenia.praca.gov.pl/index.action> - Baza danych MPiPS:

<http://pokl.koweziu.edu.pl/> - Projekt systemowy „Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego”

<http://www.ilab.eu.com/> - Laboratorium innowacji i-lab

Wykaz skrótów

7PR – 7 Program Ramowy w zakresie badań i rozwoju technologicznego
PO-IG Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka

SzOK - Szkolnych Ośrodków Kariery
ABK - Akademickich Biurach Karier
CKE - Centralnej Komisji Egzaminacyjnej
OKE - Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych
TIK - Technologii Informacyjne i Komunikacyjnych
KSI - Krajowa Sieć Innowacji
KSU - Krajowy System Usług dla MŚP

Rozdział 8

Źródła

Funkcjonowanie funduszu szkoleniowego reguluje Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. nr 69 poz. 415 z późniejszymi zmianami.

Fundusze unijne dla oświaty. Kształcenie zawodowe. Poradnik beneficjenta. Ministerstwo Edukacji Narodowej., Warszawa, maj 2009.

Kształcenie i doskonalenie nauczycieli. Poradnik beneficjenta. Ministerstwo Edukacji Narodowej - Departament Funduszy Strukturalnych. Warszawa, maj 2009.

Symela K. (red): Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego. Projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego. ITeE-PIB, Radom 2009.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych, Dz. U. z 2009 r. nr 142 poz. 1160.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych, Dz. U. z 2009 r. nr 61 poz. 502.

Strony internetowe

http://www.crzl.gov.pl/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=59&Itemid=58

Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

<http://mes.wyginternational.pl/o-projekcie> - Projekt Szkolnie modułowe pracowników instytucji rynku pracy

<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1000> - Projekt Analiza efektywności funduszu szkoleniowego instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne

<http://llp.org.pl/o-programie> - Program uczenia się przez całe życie LLL

http://leonardo.org.pl/s/p/artykuly/7/7/Kompendium_2008.pdf - Kompendium Projektów LdV 2008

http://leonardo.org.pl/s/p/wspolne/kompendium2009_www.pdf - Kompendium Projektów LdV 2009

<http://leonardo.org.pl/index.php/ida/89/> -

http://www.mrr.gov.pl/fundusze/fundusze_europejskie/strony/funduszeuropejskie.aspx - Ministerstwo Rozwoju Regionalnego – Fundusze europejskie

http://www.programszwajcarski.gov.pl/Informacje_Ogolne/Strony/Informacje.aspx - Szwajcarsko-Polski Program Współpracy

Wykaz skrótów

JST – Jednostki Samorządu Terytorialnego

CRZL – Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

FRSE – Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Rozdział 9

Źródła

Chmielecka E. (red.) Od europejskich do krajowych ram kwalifikacji. Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2009.

Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie, 1720/2006/WE.

Kompendium projektów Leonardo da Vinci 2009. Narodowa Agencja Programu Leonardo da Vinci, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”). Dz.Urz. UE C 119/02, 28.5.2009.

Laboratorium innowacji - przewodnik dobrych praktyk. Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2008.

Plan uporządkowania strategii rozwoju. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 24 listopada 2009 r.

Polska 2030. Wyzwania rozwojowe. Raport przedstawiony oficjalnie przez Rząd w dniu 17 czerwca 2009 r.

Polska. Raport strategiczny 2009. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009.

Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów, OECD PISA, Wyniki badania w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2006.

http://www.ifispan.waw.pl/files/gfx/PISA/PISA_2006_071130.pdf

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240).

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

Założenia aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2008.

Założenia systemu zarządzania rozwojem Polski. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 27 kwietnia 2009 r.

Strony internetowe

<http://www.men.gov.pl/> - Ministerstwo Edukacji Narodowej

<http://www.mpips.gov.pl/> - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.psz.praca.gov.pl/> - Publicznej Służby Zatrudnienia Public Services for Employment

<http://www.stat.gov.pl/> - Główny Urząd Statystyczny Central Statistical Office

<http://www.cke.edu.pl/> - Centralna Komisja Egzaminacyjna Central Examination Board

<http://www.mps.gov.pl/download.php?f=userfiles%2FFile%2FRaporty%2FKrajowa+strategia+zatrudnienia.pdf> Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata National Employment Strategy 2007 - 2013

<http://www.mpips.gov.pl/download.php?f=userfiles%2FFile%2Fnowe%2Fstrategiaps.pdf> – Strategia Polityki Społecznej na lata Social Policy Strategy 2007-2013

<http://www.funduszeStrukturalne.gov.pl> - Serwis informacyjny Ministerstwa Rozwoju Regionalnego Structural Funds – information service of the Ministry of Regional Development

<http://www.mrr.gov.pl/> - Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (Ministry of Regional Development)

Wykaz skrótów

EFS - Europejski Fundusz Społeczny

ERK - Europejskie Ramy Kwalifikacji

GUS - Główny Urząd Statystyczny

KOWEziU - Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

KPR - Krajowy Program Reform

KRK - Krajowe Ramy Kwalifikacji

KSK - Krajowy System Kwalifikacji
KSKZ - Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych
MEN - Ministerstwo Edukacji Narodowej
MG - Ministerstwo Gospodarki
MPiPS - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
PHARE - Program udzielania materialnej pomocy państwom kandydującym do
POKL - Program Operacyjny Kapitał Ludzki
SPO RZL - Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich
ET - Education & Training
B+R - badania i rozwój
ICT- information and communication technologies
NGO - organizacje pozarządowe (non-governmental organizations)
ECVET - Europejski Transfer Punktów Kredytowych dla celów Kształcenia i Szkolenia Zawodowego
EUROPASS - europejski paszport umiejętności i kompetencji
ECTS - Europejski System Punktów Kredytowych
PISA - Programu Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów (Programme for International Student Assessment)
OECD - Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organization for Economic Co-operation and Development)
i-Lab - laboratorium innowacji