

WORK BASED LEARNING

**“Kształcenie zawodowe w środowisku pracy – lokalnie  
i międzynarodowo”**

Projekt nr 2015-1-LV01-KA202-013386

**Część 1 – Raport podsumowujący badania**

Maj, 2016

Realizacja



## Spis treści

<b>1. Wprowadzenie.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Badania źródłowe - Kształcenie zawodowe w środowisku pracy w krajach partnerskich.....</b>	<b>5</b>
2.1. Portugalia.....	5
2.2. Austria.....	10
2.3. Łotwa.....	13
2.4. Polska.....	16
<b>3. Badania źródłowe - Szkolnictwo Zawodowe w Środowisku Pracy – dobre praktyki w krajach partnerskich.....</b>	<b>17</b>
3.1. Portugalia.....	17
3.2. Austria.....	20
3.3. Łotwa.....	22
3.4. Polska.....	23
<b>4. Rezultaty badań terenowych – analiza kwestionariuszy.....</b>	<b>26</b>
4.1. Kwestionariusz nauczyciele/trenerzy/kadra szkolna/organizatorzy kształcenia zawodowego...27	
4.1.1. Profil uczestnika.....	27
4.1.2. Doświadczenie uczestników.....	28
4.1.3. Wnioski.....	37
<b>5. Kwestionariusz pracodawców lub opiekunów praktyk z firm z różnych sektorów zaangażowanych w kształcenie zawodowe w środowisku pracy.....</b>	<b>39</b>
5.1. Profil uczestnika.....	39
5.2. Doświadczenie uczestnika.....	40
5.3. Wnioski.....	48
<b>6. Wnioski końcowe.....</b>	<b>51</b>
<b>7. Aneks I – Kwestionariusz – organizatorzy kształcenia zawodowego.....</b>	<b>53</b>
<b>8. Aneks II - Kwestionariusz - pracodawcy.....</b>	<b>58</b>



## 1. Wprowadzenie

Ten dokument jest rezultatem projektu (Intellectual Output – IO) „e-Przewodnik: Kształcenie zawodowe w środowisku pracy - Twoja szansa”. Ma on na celu podsumowanie tego jak postrzegana jest oraz jakie potrzeby rodzi w systemie edukacji i na rynku pracy, praktyka szkolnictwa zawodowego. Jest to raport badawczy odnoszący się do I rozdziału pracy naukowej „Materiały szkoleniowe dla nauczycieli kształcenia zawodowego i przedstawicieli przedsiębiorstw”, stworzony w celu uzyskania jasnego i głębokiego zrozumienia głównych wyzwań, motywacji, bodźców i przeszkód z którymi stykają się nauczyciele/trenerzy/kadra nauczycielska (1) oraz pracodawcy/kadra z zakładu pracy (2), zaangażowani w WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy. Aby uzyskać ten poziom zrozumienia, wprowadzono następującą metodologię:

- **Badanie materiałów źródłowych**, aby zrozumieć krajowe realia
- **Badania terenowe** przez ankietę przeprowadzoną wśród dwóch wymienionych powyżej grup

Wszyscy partnerzy projektu prowadzili badania materiałów źródłowych jak i badania terenowe w ich własnych krajach zgodnie z wytycznymi ISQ, nadzorującego IO.

W ramach badań materiałów źródłowych, zgodnie z założeniami pierwszego rozdziału, każdy z partnerów dostarczył:

- zarys ogólny sytuacji kształcenia zawodowego w danym kraju. W tym: data utworzenia takiego szkolnictwa, aktualne dane, opis procesu edukacji, główni zaangażowani w proces, procedury związane z pracodawcami i przedsiębiorstwami, dane dotyczące zatrudnienia ludzi młodych.



- co najmniej jeden przykład dobrej praktyki w programach kształcenia zawodowego lub doświadczeń z nim związanych. Podstawą powinna być literatura przedmiotu podsumowująca badania, raporty, studia przypadku/dobrej praktyki w zakresie roli nauczycieli kształcenia zawodowego i szkół, a także pracodawców zaangażowanych w ten proces.

Przykłady mogą pochodzić z kraju lub zagranicy i mogą być częścią wcześniejszych projektów europejskich.

Na badania terenowe składają się dwa różne kwestionariusze zgodnie ze specyfiką dwóch grup docelowych (trenerzy/nauczyciele/wychowawcy oraz pracodawcy). Obydwa kwestionariusze podzielone są na trzy części: profil, doświadczenie i podsumowanie; zawierają 16 pytań zamkniętych i 7 otwartych.

Odpowiedzi mogły być dowolne; grupa nauczycieli musiała odpowiedzieć na co najmniej 5 pytań, a przedstawiciele pracodawców na co najmniej 10.

Ten raport jest pierwszą z dwóch przewidywanych części pracy naukowej. Drugi rozdział (druga część) będzie zawierać wiadomości uzupełniające: wskazówki, zalecenia, wytyczne, których adresatami są uczący się i młodzież. W drugim rozdziale prezentowane będą również materiały i wyniki szkoleń zawodowych w środowisku pracy, które miały miejsce podczas projektu dwa lata temu.

Raport prezentuje wspólne ustalenia i rezultaty badań z fazy badawczej projektu.



## 2. Badania źródłowe - Kształcenie zawodowe w środowisku pracy w krajach partnerskich

### 2.1. Portugalia

W Portugalii kształcenie zawodowe (VET) funkcjonuje od 1984 roku i obejmuje formalny system kształcenia i system kształcenia zawodowego, uzyskuje się zatem podwójny dyplom. Kształcenie zawodowe regulowane jest ustawą nr 102/84 z 29 marca. Ustawę tą znowelizowano dwanaście lat później (nr 205/96 z 25 października). Ustawodawca dostosował zmiany w zakresie pedagogicznym jak i organizacyjnym do aktualnych potrzeb kształcenia, szkolenia i rynku pracy zachowując charakter, zasady i cele wytyczone pierwotnie. Ponowne wprowadzenie kształcenia zawodowego, zawieszono w 1974 roku, było całkowicie zintegrowane w ramach Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej (1986) i nastąpiło po wprowadzeniu ustawy "Lei de Bases do Sistema Educativo" z 1986 nr 46/48 z 14 października, w której wprowadzono kształcenie zawodowe w szkolnictwie prywatnym (ustawa nr 26/89 z 21 stycznia, zastąpiona później ustawą 4/98 z 8 stycznia), pod nadzorem Ministra Edukacji.

Głównym celem jest zwiększenie zasobów pracowniczych przy zachowaniu przejrzystości i porównywalności obu systemów, również w zakresie mobilności uczniów i ich szans na zdobycie zatrudnienia.

Obecnie Ministerstwo Edukacji jest odpowiedzialne za większość typów kształcenia, włączając kształcenia i szkolenie zawodowe w szkołach, podczas gdy Ministerstwo Pracy odpowiada za system odbywania praktyk, ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe (CVET) prowadząc aktywną politykę rynku pracy. Ministerstwa dzielą odpowiedzialność za kształcenie i szkolenie zawodowe w szkole tworząc strategie rozwoju, podczas gdy odpowiednie samorządy lokalne są odpowiedzialne za ich wdrożenie. Narodowy System Kwalifikacji (SNQ) przekształcił szkolenia zawodowe w szkolnictwie i na rynku pracy w jeden system.



Między 2004 a 2014 zarówno w prywatnych jak i państwowych szkołach zawodowych znacząco wzrosła liczba uczniów: do 50% w szkołach prywatnych i do 39% w szkołach państwowych przewyższając inne szkoły średnie.

Młodzi ludzie mogą wybrać różne typy kształcenia zawodowego pod warunkiem spełnienia wymagań dotyczących wieku i ścieżki edukacyjnej. Korelacja jest zapewniona między kształceniem ogólnym a zawodowym. Poniżej prezentowane są główne typy kształcenia zawodowego dla młodzieży w Portugalii:

- **Programy kształcenia zawodowego na poziomie szkoły podstawowej** (programy dla młodych ludzi: cursos de educação e formação de jovens (CEF)) to kształcenie szkolne zawierające kształcenie zawodowe (WBL) określane w kraju mianem szkoleń praktycznych.
- **Programy kształcenia zawodowego na poziomie szkoły średniej** (programy zawodowe, CEF oraz programy edukacji artystycznej), to kształcenia szkolne zawierające kształcenie zawodowe w środowisku pracy (WBL), za wyjątkiem niektórych programów szkolnictwa artystycznego.
- **Programy praktyk zawodowych**, które w 40% składają się ze szkolenia w zakładzie pracy. Konieczne jest zawarcie umowy między danym zakładem pracy a praktykantem.
- **Programy kształcenia zawodowego na poziomie szkół policealnych** łączą kształcenie ogólne, naukowe i technologiczne z kształceniem zawodowym w środowisku pracy (WBL). Kształcenie zawodowe w środowisku pracy składa się z programów specjalizacji technologicznych (TSP - 30 do 46 %) i policealnych CEF (18%).

Przez długi czas kursy praktyczne (Cursos de Aprendizagem) były główną ścieżką do kwalifikowania i uzyskania dyplomu przez młodych ludzi, którzy przerwali naukę. Kursy praktyczne organizowane są przez Narodowy Instytut Pracy i Edukacji (Instituto do Emprego e Formação Profissional) i podległe Ministerstwu Pracy. Przedsiębiorstwa postrzegane są przez Instytut jako uprzywilejowane miejsca, w których można zdobyć wiedzę praktyczną w rzeczywistym miejscu pracy, co jest znaczącą częścią nauki.



**Kursy zawodowe na poziomie szkoły średniej** charakteryzuje silny związek ze środowiskiem pracowniczym. Nauka trwa 3 lata a program nauczania opracowany jest przez Ministerstwo Edukacji w postaci Krajowego Katalogu Kwalifikacji (**National Qualification Catalog**)<sup>1</sup>. Mając na względzie dobro ucznia, kształcenie ukierunkowane jest na rozwój predyspozycji indywidualnych, a także umiejętności zawodowych niezbędnych do wykonywania danego zawodu jaki jest pożądany na lokalnym rynku pracy - pierwszeństwo mają oferty szkoleń, które odpowiadają na aktualne zapotrzebowanie rynku pracy. Program przygotowuje też chętnych do dalszego kształcenia w szkołach policealnych lub wyższych.

Treści kształcenia zawodowego podzielone są na 4 części: społeczno-kulturową, naukową, technologiczną i praktyczną. Liczba godzin zajęć edukacyjnych waha się między 3200 a 3440; zajęcia o charakterze technicznym trwają 1100 godzin; praktyki w zakładzie pracy od 600 do 840 godzin i mogą być rozdysponowane na wszystkie 3 lata nauki w zależności od programu szkoły każdorazowo zatwierdzanego przez Ministerstwo Edukacji. Pod koniec trzeciego roku uczniowie piszą pracę dyplomową (Prova de Aptidão Profissional), której bronią podczas egzaminu otwartego.

Uczniowie którzy ukończyli szkołę otrzymują certyfikat kwalifikacji zawodowych i dyplom szkoły średniej, na poziomie IV według EQF (Europejskie Ramy Kwalifikacji) i mogą od razu pracować w zawodzie lub kontynuować naukę na studiach.

---

1 Krajowy Katalog Kwalifikacji gdzie wymienione są standardy kwalifikacji zawodowych, według systemów EQF i NQF. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt>





Grafika nr 1. Odsetek młodych ludzi na kursach zawodowych (publicznych i prywatnych w Portugalii (2000-2012), źródło: DGEEC (GEPE) (2000-2012)

Instytucje odpowiedzialne za kształcenie i szkolenie w Portugalii:

- ANQEP – Państwowa Agencja do Spraw Kwalifikacji i Szkolnictwa Zawodowego
- DGERT - Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Stosunków Pracy
- IEFP – Portugalski Instytut Pracy i Doskonalenia Zawodowego
- MEC – Ministerstwo Edukacji i Nauki (sektor edukacji)
- MSESS – Ministerstwo Solidarności, Pracy i Pomocy Społecznej (szkolenia).

Szkoła **CEFAE/EPFA** i **ISQ** to portugalskie instytucje, które są częścią konsorcjum WBL -Szkolnictwa Zawodowego w Środowisku Pracy. CEFAE/EPFA to prywatna szkoła zawodowa, która oferuje kursy zawodowe (9 rodzajów) daje uczniom dyplom szkoły średniej i kwalifikacje zawodowe – poziom IV według Europejskich Krajowych Ram Kwalifikacyjnych.

W tym roku EPFA organizuje praktyki dla uczniów odbywających kursy zawodowe w różnych specjalizacjach: audiowizualnej, społeczno-kulturalno-rozrywkowej, turystycznej, opieki społeczno-psychologicznej, technika zarządzania w sporcie, winiarstwo i enologia, kontroli





jakości żywienia, rolniczej, technika medycznego, trwające 10 tygodni na drugim i trzecim roku nauki.

W tym procesie główne role grają: szkoła kierująca ucznia (rada i koordynator każdego kursu), przedsiębiorstwo przyjmujące (opiekun stażu) oraz uczeń wraz z pełnomocnikami (rodziną). Praktyki są przygotowywane, planowane, monitorowane, ewaluowane przez szkołę (koordynatora), przez opiekuna stażu w firmie i samego ucznia.

W EPFA, dyrekcja szkoły wraz z koordynatorami utworzyli bazę danych/platformę informacyjną o pracodawcach, które są aktualizowane po regularnie odbywających się spotkaniach. Jest to jeden z elementów partnerskiego podejścia do szkoleń. Pracownicy szkoły zachęcają do działania i wspierają wszystkich zaangażowanych w kształcenie w zawodzie pielęgnując tym samym dobre relacje ze społecznością i przedsiębiorcami oraz przyczyniając się do zdobycia większego doświadczenia zawodowego przez uczniów.

ISQ – Instytut Technologii i Jakości to niezależna portugalska organizacja non profit utworzona w 1965 roku, która zapewnia wsparcie naukowe i technologiczne oraz promuje stałą poprawę jakości, innowacyjności i bezpieczeństwa osób i mienia w przemyśle i usługach. Wraz z międzynarodowymi firmami z ponad 40 krajów przyczynia się do kształcenia i rozwoju pracowników.

**ISQ** prowadzi kursy szkoleniowe począwszy od poziomu 2 (podstawowy) do poziomu 8 (podyplomowy), systemy oceniania i certyfikowania, a także kilka innych rozwiązań dla firm koncentrujących się na projektach Human Capital Valorisation (Waloryzacja Kapitału Ludzkiego) i programach szkoleniowych „pod klucz”.

Specjaliści od szkolenia technologicznego w innowacyjnych dziedzinach w sektorach, w których działa ISQ uzupełniają zakres działalności kształcenia zawodowego przekrojowymi umiejętnościami i wiedzą z zakresu przedsiębiorczości, pedagogiki, behawioryzmu i procesów poznawczych. Znajdowanie i proponowanie alternatywnych ścieżek rozwoju i elastycznych metod szkolenia jest ich celem i codzienną pracą, dlatego też ISQ jest zaangażowane w Projekty Europejskie od przeszło 20 lat.



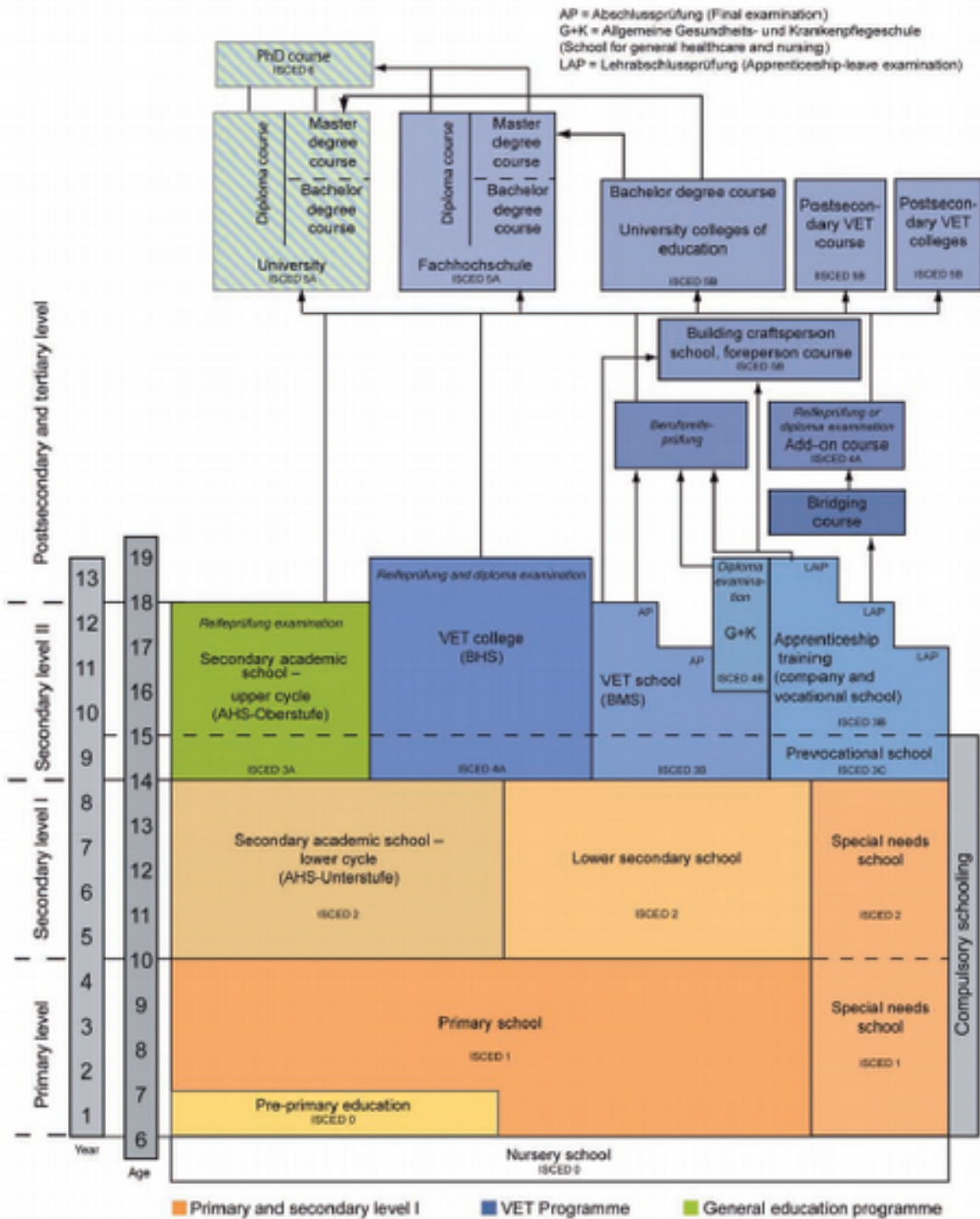
## 2.2. Austria

Dualny system edukacji łączy praktyki w firmach i kształcenie zawodowe w szkole. Taki system jest praktykowany w kilku państwach, zwłaszcza w Austrii, Niemczech, Szwajcarii ale też w Danii, Holandii i Francji.

W dualnym systemie edukacji Duales Ausbildungssystem młodzi Austriacy mogą wybierać spośród 214 praktyk zawodowych (Ausbildungsberufe; stan na rok 2014), takich jak asystent medyczny, optyk, zdun. Wiedza i umiejętności są precyzyjnie określone i zdefiniowane przez krajowe standardy: menadżer przemysłowy nabywa zawsze te same umiejętności i uczy się planowania produkcji, księgowości i kontrolingu, marketingu, zarządzania zasobami ludzkimi, przepisów handlowych itd.

Grafika poniżej pokazuje, że po 8 roku nauki uczniowie w Austrii mogą wybierać między kształceniem zawodowym a ogólnym.





Source: ibw

Note: ISCED = International Standard Classification of Education



Jedną z części dualnego nauczania jest odbywanie praktyk w firmach przez trzy do pięciu dni w tygodniu. Firma jest odpowiedzialna za zapewnienie uczniom wysokiej jakości szkolenia w odpowiednim wymiarze godzin, co jest ustalone dla każdego zawodu.

W Austrii takie praktyki mogą być uzupełnione o lekcje w warsztatach pracy prowadzonych przez cechy rzemieślnicze i izby handlowe w celu skompensowania jednostronności kształcenia w jednej firmie. Te dodatkowe kursy trwają trzy lub cztery tygodnie w roku. W szkole zawodowej uczniowie spędzają około 60 dni w roku, w blokach jedno lub dwutygodniowych rozłożonych w całym roku. Te lekcje w szkołach są drugą częścią dualnego systemu kształcenia.

Odpowiedzialność za tą część kursu leży po stronie organów władzy w każdym kraju związkowym Austrii. Nauczane są zarówno przedmioty ogólne (np. język niemiecki, polityka, ekonomia, religia czy nawet wychowanie fizyczne ) jak i teoretyczne przedmioty zawodowe. Lekcje mogą być dzielone (jeden lub dwa dni w tygodniu) lub łączone w kilkutygodniowe bloki.

Mniej preferowane są zawody wybierane przez niewielką liczbę uczniów, gdzie muszą oni dojeżdżać do bardzo oddalonych szkół w których nauczane są akurat te przedmioty<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Więcej informacji na stronie [http://www.ibw.at/images/ibw/bbs/bb\\_europa\\_14\\_en.pdf](http://www.ibw.at/images/ibw/bbs/bb_europa_14_en.pdf)



### 2.3. Łotwa

Wdrażanie nauczania zawodu w środowisku pracy przez odbywanie praktyk staje się priorytetem w szkolnictwie zawodowym również na Łotwie. Sprzyja temu rosnąca świadomość zależności między planowaniem nauczania zawodowego a aktualnymi potrzebami rynku pracy.

W 2013 roku rządy Łotwy i Niemiec podpisały umowę o wsparciu i pomocy we wprowadzeniu dualnego nauczania zawodowego. Celem jest zaadaptowanie systemu niemieckiego do realiów łotewskich. Ministerstwo Edukacji i Nauki rozpoczęło pilotażowe warsztaty nauczania zawodowego w środowisku pracy zapraszając instytucje kształcenia zawodowego do dobrowolnego zaangażowania w projekt pilotażowy. Było to ogromne wyzwanie biorąc pod uwagę brak wcześniejszego doświadczenia, gdyż na Łotwie tradycyjnie naucza się i kształci zawodowo w środowisku szkolnym.

W 2013 roku Ministerstwo Edukacji i Nauki zaproponowało 10 szkołom zawodowym przeprowadzenie projektu pilotażowego i 6 szkół zgodziło się go uruchomić w roku szkolnym 2013/2014. Pierwsze Szkoły Zawodowe zaangażowane w projekt to:

- Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Valmiera
- Państwowe Technikum w Rydze
- Centrum Kształcenia Zawodowego Uczelnia Techniczna w Windawie
- Państwowa Uczelnia Techniczna w Ogre
- Technikum w Jełgawie
- Technikum w Smiltene
- Ryski Uniwersytet Techniczny



W projekcie pilotażowym wzięło udział 145 uczniów w 17 różnych programach, a także 29 przedsiębiorstw. Na dzień dzisiejszy w programie bierze udział 20 szkół i 170 firm.

Pierwsze rezultaty wdrożenia projektu były niezwykle inspirujące – z perspektywy wszystkich zaangażowanych stron w tym rodzin uczniów, a zwłaszcza młodzieży która jest dumna z bycia częścią prawdziwego środowiska pracy i z zarabiania własnych pieniędzy. Należy uznać, że popularność i uznanie dla WBL - Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy rośnie, gdyż większość instytucji kształcenia zawodowego w kraju wyraziło gotowość do udziału w projekcie pilotażowym w roku szkolnym 2014/2015. Należy uznać to za ogromny sukces, biorąc pod uwagę, że jeszcze półtora roku temu niewielu uczestników programu miało świadomość istnienia WBL i takiego podejścia do kształcenia, który do tej pory praktykowany był tylko w dziedzinach rzemieślniczych. Ministerstwo Edukacji i Nauki będzie analizować wyniki tego projektu i później podejmie decyzję czy wprowadzać WBL na poziomie systemowym, biorąc pod uwagę szczególny kontekst łotewski: potrzeby gospodarki krajowej, przewagę małych i mikro przedsiębiorstw itp.

Jakkolwiek pierwsze poważne zmiany stały się faktem: niezbędne zmiany w ramach prawnych, potrzeba systemu zachęt dla pracodawców i przede wszystkim dobrze przemyślana kampania promocyjno-informacyjna docierająca do szerokiego spektrum grup docelowych przy wsparciu efektywnego systemu poradnictwa zawodowego. Grupami docelowymi są dostawcy usług edukacyjnych i szkoleniowych, stowarzyszenia pracodawców i profesjonalistów, administracja publiczna na państwowym, regionalnym i lokalnym szczeblu, partnerzy społeczni oraz potencjalni uczniowie i ich rodziny, którym należy dać jasny przekaz z ofertą świetnego szkolenia i potencjalnej pracy.

Na podstawie memorandum podpisanego w 2012 roku przez rządy Łotwy, Niemiec oraz innych członków UE, Łotwa zawiązała sojusz dla realizacji wspólnych celów zrównoważonego rozwoju i doświadczenia, bazujący na szkolnictwie zawodowym i promowaniu zatrudniania młodych ludzi.



Od października 2013 roku Niemiecko-Bałtycka Izba Handlowa, Niemieckie Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych i wielu innych partnerów ściśle współpracują z Ministerstwem Edukacji i Nauki na Łotwie w zakresie następujących działań:

- Wymiana doświadczeń: networking, konferencje, wizyty studyjne
- Trenowanie trenerów: materiały treningowe i kursy
- Doradzanie firmom jak angażować się w kształcenie zawodowe w środowisku pracy
- Rozwój modułu praktycznego dla spedytorów jako dodatkowy projekt pilotażowy do nauczania w środowisku pracy
- Pomysły na strategię marketingowe poprawiające społeczny wizerunek nauczania w środowisku pracy

Niektóre działania są oceniane na bieżąco i już przyniosły pierwsze rezultaty, co widać w statystykach Państwowej Agencji Zatrudnienia. Według tej agencji w roku poprzednim było 7880 bezrobotnych młodych ludzi w wieku poniżej 24 lat. W tym roku ich liczba zmniejszyła się o 1409 czyli 17,8%. W 2015 roku 21 094 młodych ludzi znalazło zatrudnienie.



## 2.4. Polska

Polski system edukacji ma następujące ścieżki kształcenia i edukacji zawodowej:

- System kursów
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa (3-letnia po gimnazjum)
- Technikum (4-letnie po gimnazjum)
- Szkoły policealne dla dorosłych (1,5-, 2-letnie po szkole średniej)

Egzaminy zawodowe składają się z 2 części: teoretycznej i praktycznej. Centralna Komisja Egzaminacyjna przygotowuje zadania. Zadania podczas trwania egzaminu są takie same w całym kraju.

Wszystkie formy kształcenia zawodowego zawierają trening praktyczny zależny od poziomu, specjalizacji i czasu trwania.

Instytucją, która zajmuje się popularyzacją kształcenia zawodowego w Polsce jest Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU). Jest to publiczny ośrodek o zasięgu ogólnopolskim, który zajmuje się szkoleniami dla nauczycieli i podlega Ministerstwu Edukacji Narodowej.

Główne cele centrum to: inspirowanie, przygotowywanie i koordynowanie aktywności związanych z rozwojem zawodowym nauczycieli ze szkół zawodowych i szkół dla dorosłych; przygotowuje i wykonuje przedsięwzięcia edukacyjne związane z etapami transformacji edukacji w Polsce.

Centrum współpracuje z innymi centralnymi instytucjami państwowymi i edukacyjnymi jak również organizacjami pozarządowymi z Polski i z zagranicy. Centrum zbiera, przetwarza i rozpowszechnia informacje związane z kształceniem zawodowym i ustawicznym.





Informacje publikowane w biuletynie dotyczą kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz nowych inicjatyw podejmowanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej.

### 3. Badania źródłowe - Szkolnictwo Zawodowe w Środowisku Pracy – dobre praktyki w krajach partnerskich

#### 3.1. Portugalia

##### Dobra Praktyka nr 1 – Szkolnictwo zawodowe w środowisku pracy w przemyśle metalurgicznym i maszynowym

Centrum Kształcenia Zawodowego Przemysłu Metalurgicznego to organizacja non-profit ustanowiona na podstawie umowy między Instytutem Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego a organizacjami pracodawców w sektorze metalurgicznym i maszynowym. Zapewnia szkolenia zawodowe dla młodzieży i dorosłych oraz procedury pozwalające ocenić umiejętności uzyskane przez dorosłych w sposób nieformalny lub pozaformalny.

Praktyki w centrum CENFIM trwają około 106 tygodni, z czego 43 tygodnie to nauczanie zawodu na terenie zakładów pracy. Kursy organizowane są w trzech sesjach na bazie modelu przemiennego. Każda sesja zaczyna się w centrum a kończy szkoleniem w miejscu pracy w następującym systemie:

- 1 sesja - 34 tygodnie, w tym 9 tygodni w pełnym wymiarze godzin
- 2 sesja - 36 tygodni, w tym 15 tygodni w pełnym wymiarze godzin
- 3 sesja - 36 tygodni, w tym 19 tygodni w pełnym wymiarze godzin

W program centrum CENFIM bazujący na szkoleniu w miejscu pracy zaangażowanych jest pięć grup: pracodawca, centrum szkoleń, koordynator szkoleń, opiekun stażu, uczniowie. Aby zapewnić zrównoważoną naukę program podzielony jest na trzy etapy:

- przed rozpoczęciem praktyk w przedsiębiorstwie



- monitorowanie i wspieranie w czasie odbywania praktyki w przedsiębiorstwie
- kontrola i ewaluacja

CENFIM korzysta z ISO 9001:2000 jako podstawy do wdrażania cyklu jakościowego.

Zmienny model pomaga w osiągnięciu synergii pomiędzy organizatorem praktyk a rynkiem pracy. Procent zatrudnienia praktykantów wzrósł do 90%. Dodatkowo ankieta przeprowadzona wśród pracodawców pokazuje jak bardzo praktykanci wykorzystują umiejętności nabyte podczas stażu.

Przez cały okres trwania procesu kształcenia w środowisku pracy odbywają się regularne spotkania CENFIM i pracodawców w celu monitorowania postępów. Pozwala to na stałą ewaluację programu.

Przeciętnie CENFIM współpracuje z 600-700 przedsiębiorstwami przy programach kształcenia zawodowego w środowisku pracy i każdego roku około 2000 praktykantów kończy praktyki. Każdy z nich osiąga poziom 4 NQF kwalifikacji zawodowej, w tym dyplom ukończenia szkoły średniej i dyplom zawodowy.

### **Dobra Praktyka nr 2 – Większe zaangażowanie pracodawców**

Szkoła Zawodowa w Aveiro (EPA) to szkoła prowadzona przez regionalną organizację non-profit Związek Edukacji i Rozwoju Okręgu Aveiro. EPA dobrowolnie zwiększyła liczbę nauczania w środowisku pracy na swoich kursach zawodowych. To pomaga wzmocnić zaangażowanie przedsiębiorstw w szkolenie młodzieży, rozwój programów nauczania odpowiadających na potrzeby rynku pracy i pomaga uczniom przyzwyczaić się do środowiska pracy.

Uczniowie zdobywają praktyczne doświadczenie w każdym z trzech lat nauki. Poprzez zastosowanie modelu zmiennego uczniowie łączą zajęcia w laboratoriach w technologicznym kampusie EPA z pełnoetatową praktyką u pracodawcy. Różne rozwiązania zostały stworzone aby



sprostać potrzebom lokalnych przedsiębiorców, w odpowiedzi na aktualną sytuację w kraju, a także jako część projektu europejskiego organizowanego przez szkołę. W EPA zespół monitorujący i zawodowy prowadzi platformę internetową na której znajdziemy informacje o pracodawcach – aktualizowane przez regularne spotkania jako część partnerskiego podejścia do szkoleń. Zespół ten zachęca i wspiera wszystkie strony zaangażowane w kształcenie zawodowe w środowisku pracy: praktykantów (i ich rodziców), nauczycieli szkolnych i opiekunów praktyk. Przebieg praktyk jest zapisywany i monitorowany na platformie internetowej, na czym korzystają wszyscy zaangażowani w proces - dzięki niej mogą wyrażać swoją opinię i swoje potrzeby. Transparentny charakter tej platformy wzmacnia zaangażowanie EPA w naukę zawodu w miejscu pracy i wspiera ciągłe usprawnianie.

W Szkole Zawodowej w Aveiro (EPA) kursy zawodowe trwają 112 tygodni, a w ich skład wchodzi nauka w środowisku pracy w zmiennym modelu godzinowym. Uczniowie przez większość 3-letniej nauki przez jeden dzień w tygodniu przebywają w firmie (w sumie ok. 80 dni). W program nauki zawodu w środowisku pracy w szkole EPA zaangażowanych jest sześć grup: pracodawca, szkoła zawodowa, ekipa monitorująca i zawodowa, koordynator kursu, opiekun praktyk i uczniów. Aby zapewnić stałość programu, przebiega on w pięciu etapach: planowanie, monitorowanie i stała ewaluacja, udoskonalanie i dostosowywanie, ewaluacja końcowa, kontynuacja.

[http://eqavet.eu/workbasedlearning/gns/casestudies/all-case-studies/portugal/14-03-12/Portugal\\_2\\_%e2%80%93\\_Getting\\_employers\\_more\\_involved.aspx](http://eqavet.eu/workbasedlearning/gns/casestudies/all-case-studies/portugal/14-03-12/Portugal_2_%e2%80%93_Getting_employers_more_involved.aspx)



### 3.2. Austria

#### Dobra praktyka nr 1 – Związek szkoleniowy

W ramach związku szkoleniowego firmy mogą szkolić praktykantów w zakresie, w którym pojedynczo mogą nie mieć możliwości zapewnienia całości wiedzy i umiejętności. W takich przypadkach Ustawa o Szkoleniu Zawodowym (Berufsausbildungsgesetz, BAG) zapewnia przymusowy sojusz szkoleniowy: dopuszcza się prowadzenie szkoleń, jeżeli szkolenie uzupełniające jest przeprowadzane planowo w innej firmie lub placówce edukacyjnej (np. WIFI, bfj). Niemniej w pierwszej firmie musi być możliwość nauki wiedzy i umiejętności niezbędnych dla praktyki zawodu. W Umowie Praktyk (lub w jednym z załączników) taka sytuacja musi być wyszczególniona z wymienieniem partnerów związku. Jest też możliwość zawiązania dobrowolnego związku szkoleniowego, gdy firmy szkolące chcą dodatkowo rozszerzyć program praktyk (np. o programy komputerowe specjalnego zastosowania, języki obce, kompetencje miękkie itp.).

W niektórych krajach związkowych zinstytucjonalizowane zrzeszenia szkoleniowców zostały ustanowione (takie jak Górnoaustriackie Zrzeszenie Firm Szkoleniowych – FAV OÖ) w celu dostarczania informacji o możliwych partnerskich przedsiębiorstwach i instytucjach edukacyjnych oraz koordynacji różnych rodzajów sojuszków szkoleniowych.

Formy zrzeszeń szkoleniowych:

1. **Przymusowe zrzeszenia szkoleniowe**
  - 1.1. Dla firm, które nie mogą nauczać wszystkich treści programowych praktyk
2. **Zrzeszenie dobrowolne**
  - 2.1. Nauka dodatkowej wiedzy i umiejętności, które wykraczają poza profil zawodowy
3. **Dodatkowe opcje**
  - 3.1. Wymiana praktykantów między dwiema lub więcej firmami
  - 3.2. Jednostronne wysłanie praktykantów do innej firmy lub kilku innych firm lub warsztatów (zwykle za opłatą)
  - 3.3. Uczestnictwo w programach lub kursach instytucji IVET za opłatą

#### Dobra Praktyka nr 2 – Nagrody dla firm



### *Nagroda państwowa „Państwowe odznaczenie dla firmy szkoleniowej”*

Wyróżnienia Ministerstwa Finansów – „Państwowe odznaczenie dla firmy szkoleniowej” dla firm za szczególne zasługi w praktykach zawodowych. Kryteria tego wyróżnienia są następujące: wyniki na egzaminach kończących staże i w konkursach regionalnych i krajowych, szczególnie zaangażowanie w doradztwo zawodowe, przedsięwzięcia podejmowane przez firmę szkolącą, wewnętrzne i zewnętrzne programy CET (Kształcenie Ustawiczne) dla trenerów i praktykantów. Zgłoszenie do tej nagrody trzeba złożyć do regionalnej komisji doradczej ds. praktyk w biurze ds. praktyk odpowiedniego regionu.

### *Nagroda państwowa „Najlepsze firmy szkoleniowe – na miarę przyszłości”*

Co dwa lata, państwowa nagroda „Najlepsze firmy szkoleniowe – na miarę przyszłości” jest przyznawana przez Ministerstwo Finansów w kategoriach małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Celem tej nagrody jest poprawa jakości i innowacyjności w treningach zawodowych. Konkretnie nagroda ma na celu:

- zaakcentowanie wagi jakości w kształceniu zawodowym
- docenienie świetnej pracy austriackiej gospodarki w zakresie szkolenia młodzieży
- pomoc w pozyskiwaniu nowych firm dla treningu zawodowego
- podniesienie świadomości wśród rodziców młodzieży jak dobre szkolenia zawodowe zapewniają austriackie firmy i jak szeroką ofertę praktyk mają



### 3.3. Łotwa

Korzyści z wdrożenia kształcenia zawodowego w miejscu pracy:

- dualny system kształcenia zawodowego charakteryzuje się tym, że odpowiedzialność za nie dzielona jest między państwo a pracodawców,
- miejsca odbywania szkolenia uczniowie wybierają w zależności od tego, gdzie chcieliby pracować,
- szkolenie odbywa się w prawdziwym zakładzie pracy,
- młodzi ludzie otrzymują stypendia,
- uczniowie uczą się zawodów poszukiwanych na rynku pracy,
- redukcja bezrobocia wśród młodych ludzi.

Najlepszym przykładem na Łotwie może być kooperacja pomiędzy ogromną spółką akcyjną „Valmiera włókno szklane” a średnią szkołą zawodową w Valmierze. Niektóre opinie uczniów:

Sintija (z Łaudony):

„Muszę uczyć się tylko półtora roku. Chciałbym zostać sumiennym i kreatywnym pracownikiem firmy Valmiera Włókno Szklane.”

Santa (z Bauska):

„Mam nadzieję, że dzięki dualności nauki nauczę się zawodu nie tylko w teorii, ale i w praktyce.”

Jānis (z Valmiery):

„Ten rodzaj kształcenia to coś nowego na Łotwie i wydaje się interesujący. Wielką zaletą jest wsparcie finansowe otrzymywane ze szkoły i od firmy.”

Ostatecznie jedynie programy Szkoły Zawodowej w Malpils nie zostały dopuszczone do kategorii „dualne”, gdyż odpowiednia liczba godzin praktyk realizowana jest w różnych przedsiębiorstwach. Jediną różnicą jest brak gwarancji zatrudnienia. Jednakże często się zdarza, że uczniowie robiący najszybsze postępy i najbardziej zainteresowani praktykami po ukończeniu szkoły dostają z danej firmy ofertę pracy.



### 3.4. Polska

#### Uniwersytet Łódzki (Polska)

Kwalifikacje kształcenia zawodowego w środowisku pracy (WBLQUAL) to europejski projekt finansowany w ramach programu Erasmus (DG EACAC, LLP), działający w pięciu krajach w celu udoskonalenia metod uzyskiwania kwalifikacji dla nauczania zawodowego w środowisku pracy. Działa również z korzyścią dla pracodawców w zakresie wydajności, zachowania i stosunku do pracy praktykantów.

Założeniem projektu jest uzyskanie głębszego zrozumienia problemów, bodźców i barier u partnerów (HEI, pracodawcy, uczniowie) poprzez prowadzenie rozległych badań na tych trzech grupach w ramach różnych instytucji akademickich, niezależnie od kraju i sektora zatrudnienia, co powinno prowadzić do sformułowania trójstronnego podejścia do kwalifikacji kształcenia zawodowego w środowisku pracy w Unii Europejskiej.<sup>3</sup>

#### Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy jako Zintegrowany Program Nauczania, finansowany przez Erasmus projekt to najnowsze badania i analizy z całej Europy pokazujące wdrażane zasady dobrych praktyk oraz rozwój bazy dla wprowadzenia planowania programu akredytowanego kształcenia zawodowego w środowisku pracy używającego zintegrowanego programu nauczania.

#### BGZ (Germany)

BiP to kształcenie praktyczne w Polsce dla praktykantów z Niemiec

Wykwalifikowani pracownicy z międzynarodowym doświadczeniem, coraz większą wiedzą na temat Polski są poszukiwani przez berlińskich przedsiębiorców. Mobilność projektu BiP jest odpowiedzią na tę potrzebę. Młodzi kandydaci, którzy ukończyli szkołę zawodową wraz z odpowiednimi praktykami we fryzjerstwie lub pracach wysokościowych przy czyszczeniu

<sup>3</sup> Więcej informacji: <http://wblqualv2.clients.apphaus.co.uk/country/poland/>



budynków, oraz młodzież, która uczyła się w szkole średniej lub Ośrodku Szkolenia Zawodowego (OSZ), zostali zaproszeni do udziału w trzytygodniowym stażu w Poznaniu. Uczniowie mieli okazję do zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce oraz do opracowania różnych metod pracy. Towarzyszący program kulturalny, a także metodycznie dopracowane lekcje języka polskiego dopełniły program praktyk.

Celem projektu było zwiększenie mobilności, jak również poprawa umiejętności zawodowych i społecznych oraz kompetencji młodzieży z Berlina. BiP był swego rodzaju projektem pilotażowym w ramach współpracy polsko-niemieckiej w dziedzinie edukacji. W Polsce nie ma takiego zawodu jak „building cleaner”, czyli osoba pracująca na wysokościach czyszcząca budynek i dlatego niezwykle interesujące było dla obydwu stron, w jaki sposób umiejętności i kompetencje w takim zawodzie mogą być nauczane. BGZ zarządzał projektem, koordynacją, niezbędną komunikacją, nawiązywaniem kontaktów zawodowych. Sprawy formalne i działania organizacyjne podzieliły między siebie BGZ i Związek Pracodawców oraz Izba Rzemieślnicza w Poznaniu.<sup>4</sup>

### **Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Kościelcu (Polska)**

Uczniowie Zespołu Szkół Rolniczych oraz uczniowie Rolniczego Centrum Kształcenia Ustawicznego w Kościelcu, jak również uczniowie innych szkół rolniczych, ukończyli krótkie kursy szkoleniowe - praktyki w niemieckich firmach rolniczych, które rozpoczęły się 29 czerwca, a zakończyły 28 września 2014 roku.

Projekt był wspierany przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki z Europejskiego Społecznego Funduszu Rozwoju i przeprowadzony zgodnie z założeniami programu Leonardo da Vinci. Projekt Nr. 2013-1-PL1-LEO01-38194 ma tytuł "Nowe umiejętności nowymi możliwościami na europejskich rynkach rolnych: staż pracowniczy w niemieckich zakładach rolnych".

---

<sup>4</sup> Więcej informacji:





## Akademia Antona Haeringa w Piotrkowie Trybunalskim (Polska)

Akademia Hearinga w Piotrkowie Trybunalskim znajdująca się na terenie przedsiębiorstwa zajmuje się szkoleniami i praktykami. Akademia zapewnia nowoczesne udogodnienia, które nawiązują do rzeczywistych warunków pracy, a warunki nauki sprzyjają zdobywaniu dalszych kwalifikacji.

Haering oferuje dużą liczbę interesujących i obiecujących możliwości nauki zawodu:

- Mechanik obróbki mechanicznej
- Organizacja i nadzorowanie procesu produkcji maszyn
- Operator maszyn i urządzeń
- Technik mechatronik
- Wykonywanie i naprawa elementów maszyn i narzędzi
- Technik obróbek mechanicznych

W Akademii Haeringa możliwe jest połączenie nauki zawodu ze studiami inżynierskimi. Zaledwie w 4½ roku można ukończyć praktyki jako mechanik przemysłowy i studia licencjackie. Zaletą jest, że doświadczenie praktyczne pracy w firmie wzmacnia bezpośrednio wiedzę ze studiów i vice versa.<sup>5</sup>

---

5 Więcej informacji:



## 4. Rezultaty badań terenowych – analiza kwestionariuszy

Badania terenowe udało się przeprowadzić na łącznej liczbie **105** osób. Uzyskano odpowiedzi 46 osób ze środowiska szkół zawodowych i 56 odpowiedzi ze środowiska pracodawców. Trzeba podkreślić, że nie wszyscy odpowiedzieli na wszystkie pytania.

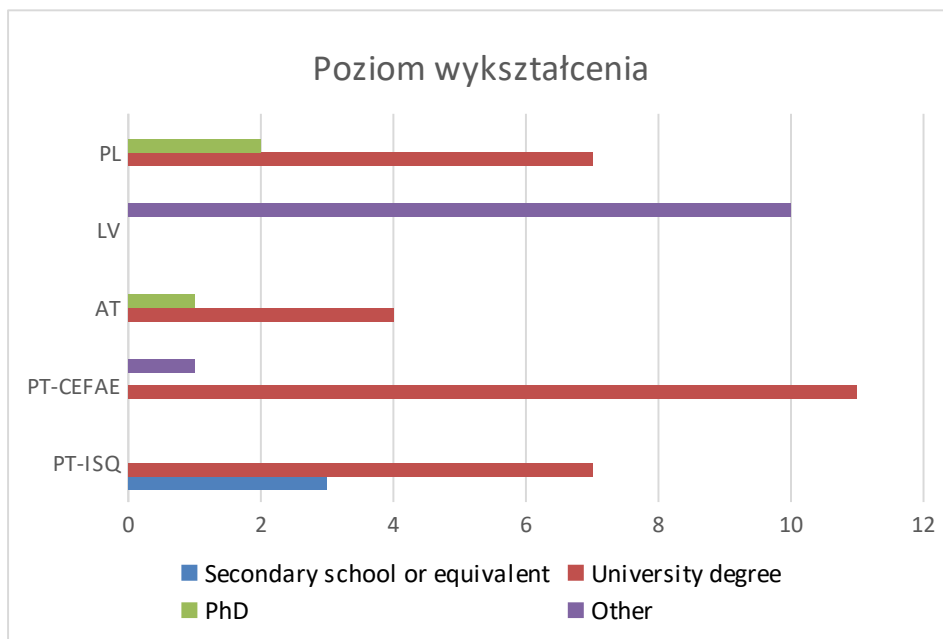
Poniższy dział podsumuje materiał zgromadzony w badaniach terenowych. Dokonana zostanie krótka charakterystyka naszych współpracowników, podkreślając niektóre ważne komentarze i opinie. Będą miały one wpływ na ścieżkę, którą Szkolnictwo Zawodowe w Środowisku Pracy będzie podążać i rozwijać w e-Przewodniku „Nauczanie Zawodowe w Środowisku Pracy - Twoja szansa”.

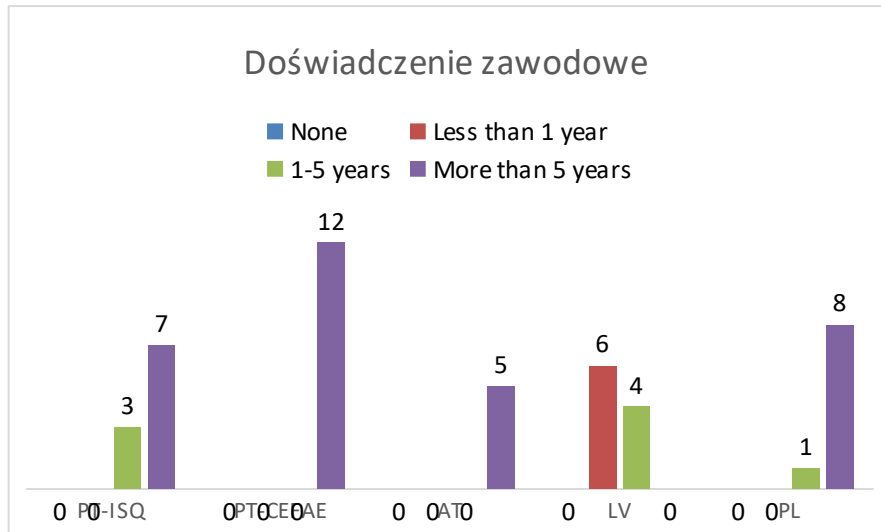


## 4.1. Kwestionariusz nauczyciele/trenerzy/kadra szkolna/organizatorzy kształcenia zawodowego

### 4.1.1. Profil uczestnika

Nasi ankietowani to doświadczeni specjaliści, większość z nich ma studia wyższe lub doktorat, chociaż w przypadku Portugalii, z której pochodzi duża część ankiet, większość ankietowanych ma ukończoną szkołę średnią lub jej odpowiednik.

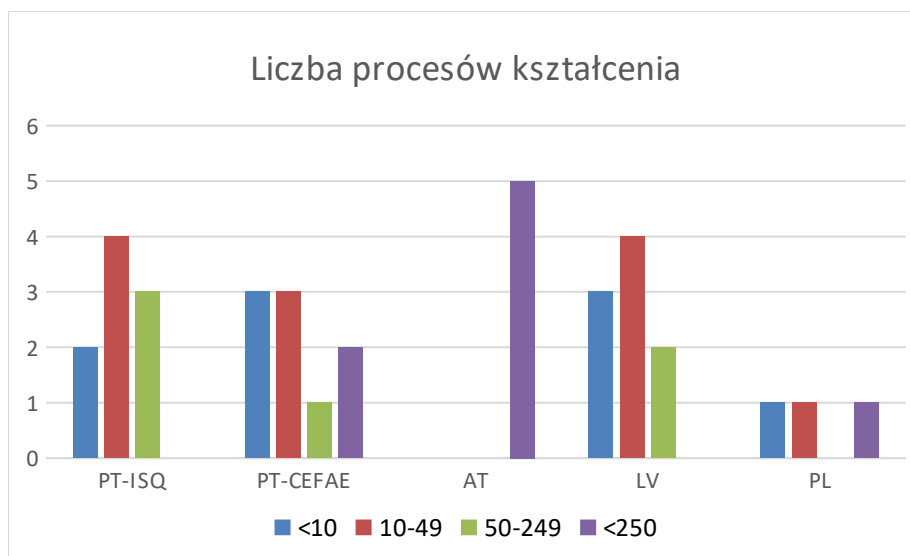




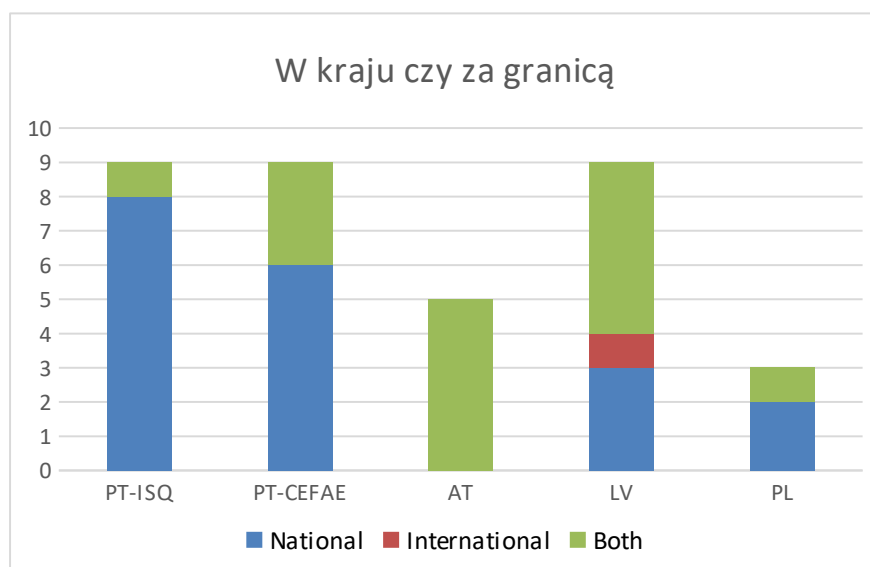
#### 4.1.2. Doświadczenie uczestników

Większość ankietowanych zaangażowana była w programy kształcenia zawodowego w środowisku pracy, za wyjątkiem Polski, gdzie większość nigdy nie była zaangażowana w takie projekty.





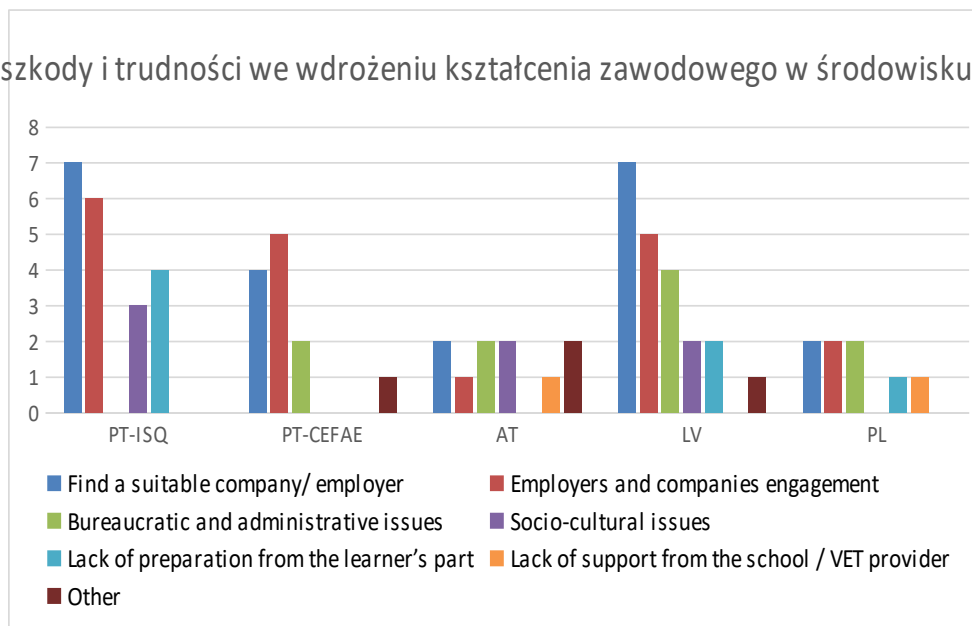
Austria osiągnęła wyjątkowy wynik, każdy z jej specjalistów wziął udział w 250 lub więcej programach.



Portugalscy i polscy specjaliści mają najwięcej doświadczenia z uczniami w kraju. We wszystkich innych krajach specjaliści prezentują doświadczenie zarówno krajowe jak i międzynarodowe.

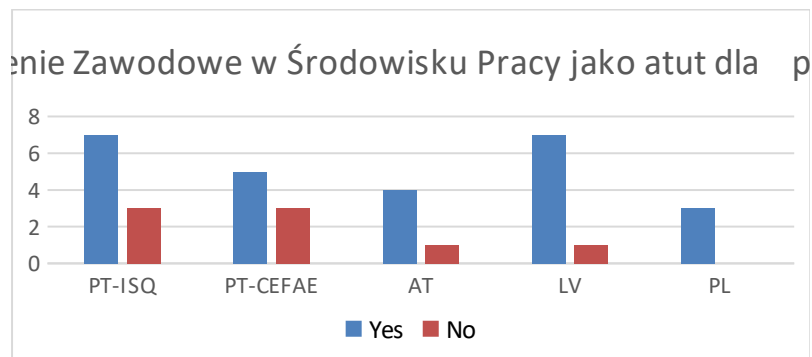


## Przeszkody i trudności we wdrożeniu kształcenia zawodowego w środowisku pracy



Najbardziej znaczącą przeszkodą lub trudnością w realizacji procesu WBL - Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy było :

- „znalezienie odpowiedniej firmy/pracodawcy”, we wszystkich krajach; zaraz potem
- „zaangażowanie firmy i pracodawcy”, za wyjątkiem Austrii
- wszystkie kraje uważają za znaczną przeszkodę „biurokrację i sprawy administracyjne”
- nikt nie wskazał „innych” problemów niż problemy wykazane w kwestionariuszu



Większość odpowiedzi na pytanie „Czy postrzegasz proces WBL-Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy jako atut dla pracodawców?” brzmiało „tak”, o wiele mniej respondentów odpowiedziało „nie”. W pytaniach otwartych zostało zebranych wiele danych. Najciekawsze znalazły się w tym raporcie, a znaczącym jest fakt, że każdy kraj się do tego przyczynił.

„Czy uważasz, że pracodawcy i firmy postrzegają proces WBL - Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy jako atut dla ich biznesu? Wyjaśnij swój wybór.”

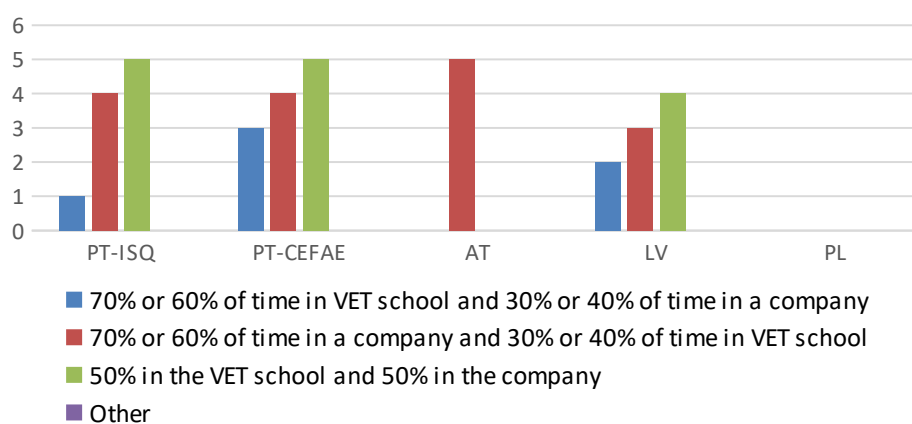
„Jak dotąd nie postrzegają oni tego jako atutu. Powinno to być jaśniej wytłumaczone. Myślę tylko, że to dodatkowa praca. Warunki do przygotowania przyszłych specjalistów będą spełnione przez zatrudniającą firmę. I to przynosi sukces w biznesie.” AT

„W większości przypadków biznesmeni uważają, że praktykanci to strata czasu i środków, gdyż potrzebują nadzoru. Zaletą jest to, że praktykanci zwykle są bardzo aktywni i mają nowe świeże pomysły, a firma nie ponosi kosztów ich pracy. Firmy nie są skłonne do zmiany przyzwyczajeń, bo później firma nie ma zdolności finansowej, żeby zatrudnić najlepszych uczniów.” PT

„Duże firmy tak, małe już nie. Pracodawcy nie mają czasu, żeby szkolić i oceniać uczniów. Są też dobre opinie od przedsiębiorców. Połowa chce dobrze wyszkolonej kadry, a druga połowa się o to nie martwi. Większość małego biznesu chce dobrze wyszkolonej kadry z dobrymi kwalifikacjami.” LV

„Szansa, aby mieć wpływ na proces edukacji przyszłych pracowników, budowanie pomostu między szkołą a firmą, możliwość dzielenia się wiedzą praktyczną. Potrzebnych jest więcej programów tego typu (pieniędzy, praktycznych szkoleń itd.)” PL

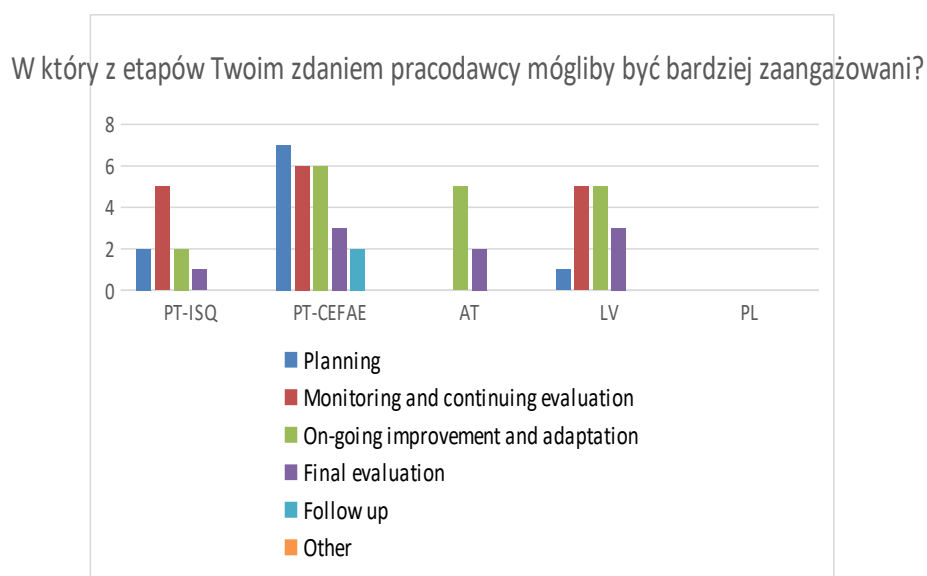
### odel kształcenia WBL jest według Ciebie najbardziej odp



Wszyscy specjaliści ankietowani w Austrii na pytanie „Który model kształcenia WBL jest wg Ciebie najbardziej odpowiedni?“, odpowiedzieli, że najlepszym rozwiązaniem jest 70 lub 60 % czasu w firmie zestawione z 30 lub 40 % czasu w szkole zawodowej.

W Polsce i Portugalii specjaliści mieli odmienne zdanie. W większości odpowiedzieli „50% czasu w szkole i 50% w firmie“, a kilku odpowiedziało nawet, że 70%-60% czasu w szkole a 30%-40% czasu w firmie”.

*\*Jeden z partnerów nie zaprezentował na wykresie odpowiedzi na to pytanie.*



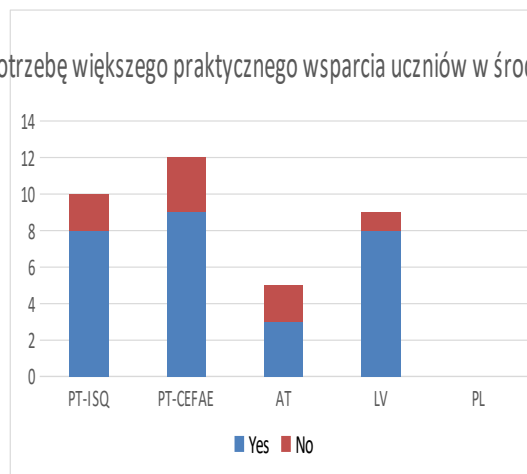
Z punktu widzenia przedstawicieli strony edukacyjnej, pracodawcy mogliby się pełniej angażować w „ciągłą poprawę i adaptację”, a parę osób zaznaczyło, że w „końcową ewaluację”, co jest charakterystyczne dla wszystkich krajów. Portugalscy i polscy ankietowani wybrali również odpowiedzi „monitorowanie i ciągłą ewaluację” oraz „planowanie”.

*\*Jeden z partnerów nie zaprezentował na wykresie odpowiedzi na to pytanie.*





Czy odczuwasz potrzebę większego praktycznego wsparcia uczniów w środowisku lokalnym?



Biorąc pod uwagę odpowiedzi, większość specjalistów odczuwa potrzebę większego praktycznego wsparcia uczniów w środowisku lokalnym.

*\*Jeden z partnerów nie zaprezentował na wykresie odpowiedzi na to pytanie.*

Kiedy poproszono ich o uzasadnienie respondenci odpowiedzieli:

*“1. Lepsze szkolenia dla nauczycieli. 2. Zazębianie się działań firmy i szkoły powinno stać się bardziej techniczne i teoretyczne.” AT*

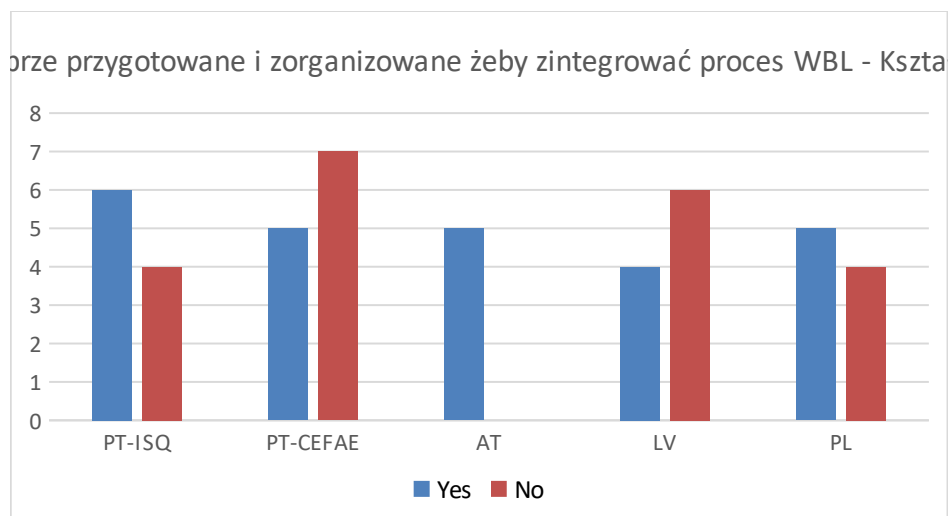
*„To bardzo ważne, żeby uczniowie mieli wsparcie praktyczne, zwłaszcza na początku kształcenia zawodowego, będą bardziej autonomiczni. Im więcej pracy praktycznej, tym lepsze mają kompetencje i umiejętności. Przedsiębiorstwa nie mają wystarczającej ilości kadr, która mogłaby towarzyszyć trenerom.” LV*

*“Większe zaangażowanie pracowników w rozwój strategii szkoleń w miejscu pracy. Nauczyciele powinni być bardziej otwarci, żeby tłumaczyć działania podejmowane przez stażystów przed rozpoczęciem stażu.”*

PT

*“Praktyczne wsparcie uczniów jest bardzo niewielkie. Uczniowie powinni wykazywać więcej inicjatywy własnej i próbować odnaleźć się na rynku pracy. Zarówno środowisko pracy jak i sektor pracy potrzebują więcej wsparcia (specjalnych programów, pieniędzy na programy praktycznego treningu).” PL*





Biorąc pod uwagę strukturę i przygotowanie programów szkoleniowych, które mają się zintegrować w procesie WBL - Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy ankietowani z Austrii uważają, że są dobrze przygotowane. W pozostałych krajach, nie ma zgody. Jedni uważają że programy są dobrze przygotowane pod tym względem, a inni że nie.

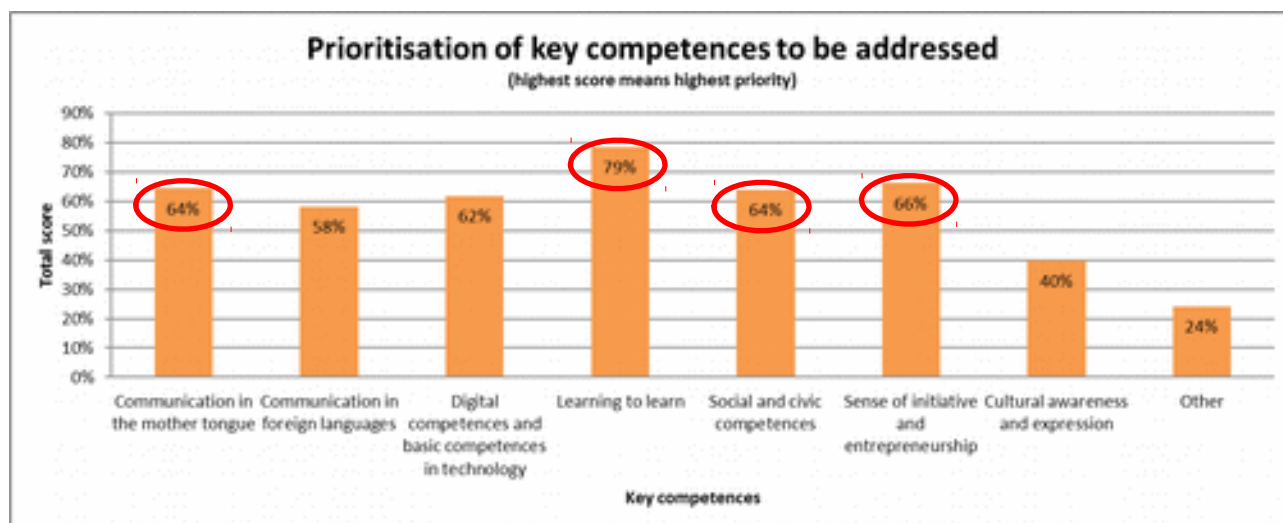
*"1. Bardzo dobre podejście. Uczniowie i firmy mogą być wygrani. Więcej czasu na specyfikację kursów szkoleniowych."* AT

*"Wychowawcze treści są niezbędne w strefie zawodowej, w którą uczniowie wkraczają; w strefie naukowej technicznej powinno się dostosować do aktualnych realiów - nie ma wystarczającej kadry, żeby to realizować."* PT

*"Nie, musimy precyzyjnie zrównoważyć teorię z praktyką w tym samym czasie; nie, programy są zaprojektowane dla szkół, warsztatów i laboratoriów; nie, programy są rozwijane, by zadowolić rynek; tak, programy są elastyczne i dostosowują się do wymagań biznesu; tak, programy są uaktualniane i brane są pod uwagę różne spojrzenia."* LV

Według wykresów można zakładać, że generalnie istnieją programy zawierające szkolenie wstępne dla uczniów. Główne treści, kompetencje, oraz tematy, które specjaliści uważają za ważne dla uczniów w procesie wprowadzenia w pracę firmy, to:

*"1. Otwartość na doświadczenia z obu stron; chęć wypróbować nowych metod; dobre przygotowanie. 2. Komunikacja i umiejętności społeczne. 3. Nie ma gwarancji zatrudnienia w przyszłości. Opinia o pracy szkół zawodowych jest w większości firm zła."* AT



Ranking kluczowych kompetencji, które według ankietowanych powinni mieć młodzi ludzie kształcący się zawodowo:

- 1) Umiejętność uczenia się
- 2) Przedsiębiorczość i inicjatywa
- 3) Komunikacja w języku ojczystym
- 4) Kompetencje społeczne i obywatelskie
- 5) Kompetencje cyfrowe i podstawowa znajomość technologii
- 6) Komunikacja w językach obcych
- 7) Otwartość na innych
- 8) Inne



### 4.1.3. Wnioski

Na pytanie *“Co to Twoim zdaniem jest największą zaletą wprowadzenia WBL - Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy?”* respondenci odpowiedzieli:

*“bardziej globalne praktyki; multidyscyplinarność; bardziej praktyczne szkolenia; wymiany z innymi kulturami; uczenie się w różnych krajach i mobilność.”* AT

*“lepsze przygotowanie do rynku pracy; poprawa języka angielskiego; rozwój i doskonalenie kompetencji technicznych, co przyczyni się do poprawy przyszłości uczniów; uczenie się przez działanie; rozwijanie umiejętności zawodowych według profilu uczniów; znajomość rynku pracy; rozwój umiejętności; przygotowanie młodych ludzi do rynku pracy; podnoszenie świadomości wśród młodych ludzi; praca w zespole; nowe umiejętności; różnorodność kursów; tworzenie warunków sprzyjających sukcesom; redukuje negatywny wpływ pierwszego doświadczenia zawodowego.”* PT

*“Zrozumienie tego, co dokładnie jest wybranym zawodem; samodyscyplina i odpowiedzialność za pracę; teoria bliższa praktycznej pracy; ekspozycja na rzeczywiste środowisko pracy; uczeń zdobywa doświadczenie; łatwiejsze zrozumienie teorii; pomyślna integracja w środowisku pracy; lepsza świadomość wymagań rynku pracy; możliwość pracy na nowoczesnym sprzęcie i materiałach, trening komunikacji; zharmonizowanie teorii z praktyką.”* LV

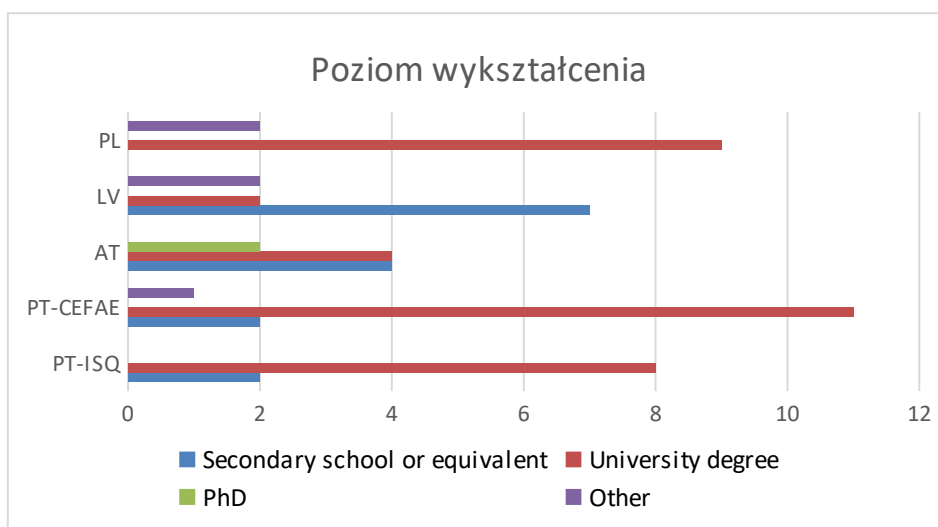
*“Zastosowanie wiedzy i umiejętności w prawdziwym miejscu pracy, przygotowanie uczniów do prawdziwej pracy i podejmowania decyzji, możliwość doskonalenia własnych kompetencji, możliwość popatrzenia na swoją pracę z dystansu i jej ewaluacja– mogą zrozumieć czego się uczą i dlaczego, rozwiązywanie praktycznych problemów, uczniowie mogą być odpowiedzialni, trening praktyczny, dużo wizyt w przedsiębiorstwach.”* PL

Na pytanie *“Co Twoim zdaniem można poprawić w celu zwiększenia efektywności i jakości WBL - Szkolenia Zawodowego w Środowisku Pracy dla wszystkich ze stron?”* ankietowani odpowiedzieli:

*“1. Dalsze zwiększenie i inicjacja mobilności; 2. Wydobywać zalety dla firmy; informować praktykantów w sposób jasny; przekonywać trenerów.”* AT

*“Wiecej kontaktu między szkołą a firmami w pierwszym roku szkolnym; motywacja; większe*

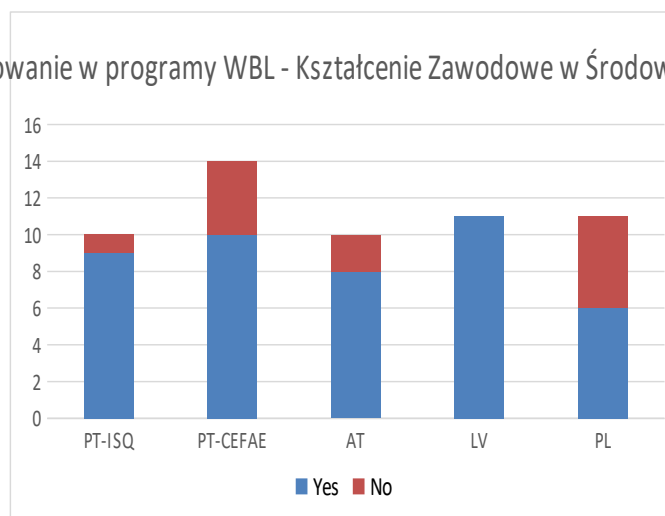
■ None     ■ Less than 1 year  
■ 1-5 years     ■ More than 5 years



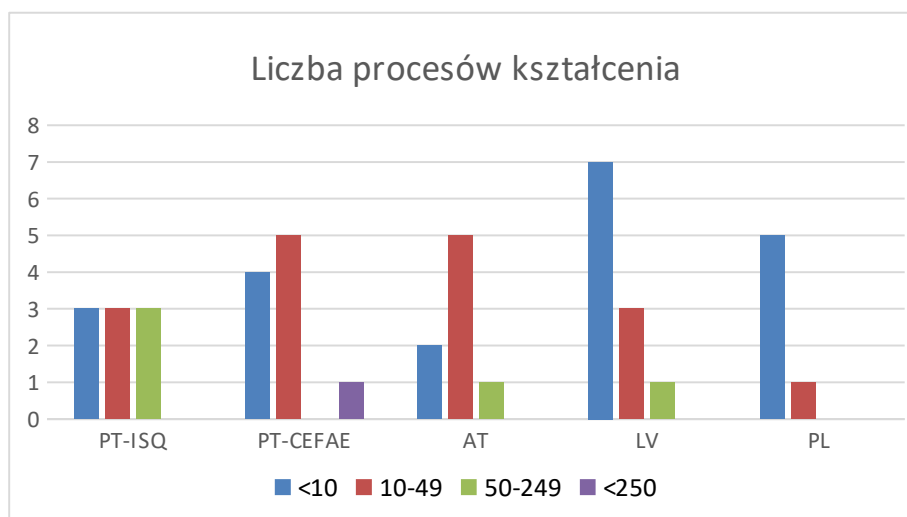
## 5.2. Doświadczenie uczestnika

Kwestionariusz był kierowany do pracodawców lub opiekunów praktyk z przedsiębiorstw zaangażowanych w kształcenie zawodowe w środowisku pracy. Dla zrozumienia ich doświadczenia, specyficznych potrzeb, zostali poproszeni o opis ich doświadczeń związanych z tym modelem nauczania.

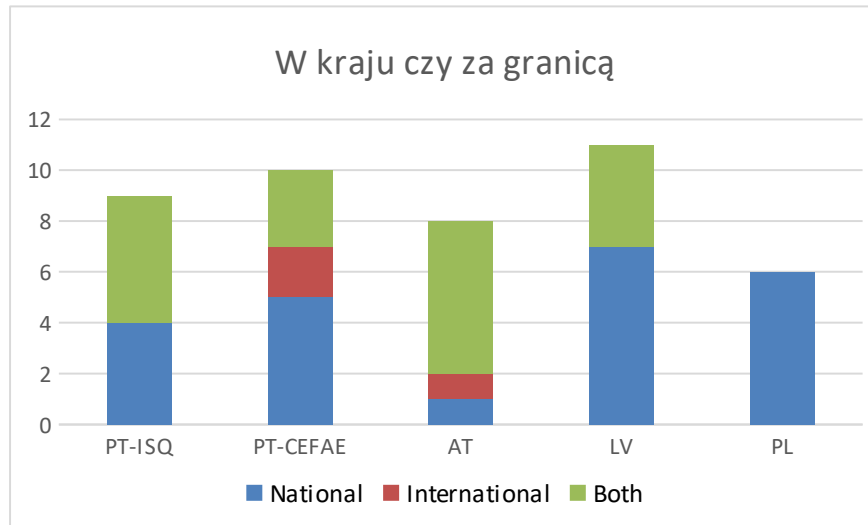
Zaangażowanie w programy WBL - Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy



Większość uczestników odpowiedziała, że byli zaangażowani w programy WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy.

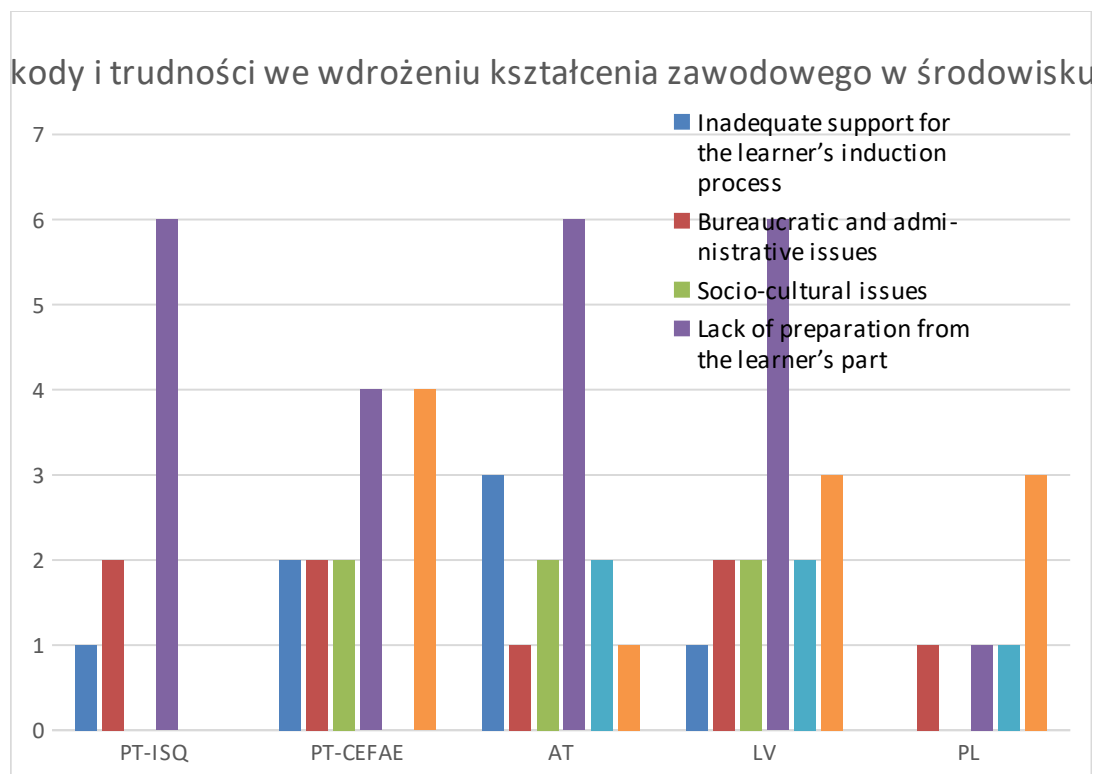


Austria prezentuje nadzwyczajny wynik: każdy specjalista uczestniczył w więcej niż 250 procesach kształcenia. W pozostałych krajach ta liczba jest nieporównywalnie niższa.



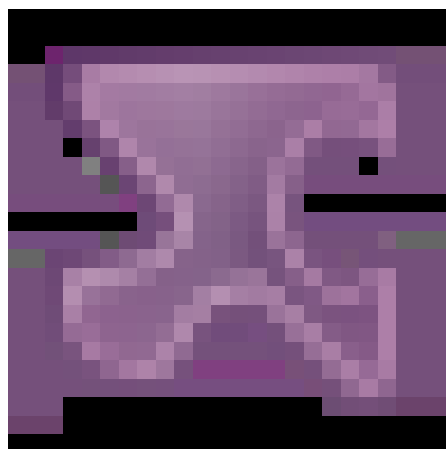
Polscy specjaliści, którzy odpowiedzieli na to pytanie posiadają doświadczenie tylko z uczniami w kraju. Wszystkie inne kraje prezentują duże doświadczenie w obu obszarach.





Według kwestionariuszy pracodawcy i opiekunowie praktyk z przedsiębiorstw wskazują na następujące przeszkody/trudności we wdrożeniu kształcenia zawodowego w środowisku pracy:

- brak przygotowania ze strony ucznia
- inne
- problemy biurokratyczne i administracyjne





Na pytanie “Czy postrzegasz kształcenie zawodowe w środowisku pracy jako atut dla swojego biznesu?” większość odpowiedzi brzmiała „tak”. Kształcenie zawodowe w środowisku pracy w firmach jest dostrzegane i waloryzowane.

*“To wielka ulga dla firmy, gdy możemy pracować wg naszych wymagań wobec pracownika.” AT*

*„biznesmeni powinni uczestniczyć w kształceniu uczniów; dać im możliwość poznania prawdziwego rynku pracy. Konsolidacja umiejętności, interakcji z rzeczywistym środowiskiem pracy. Jest to dobre doświadczenie, wzajemne wsparcie zarówno dla ucznia jak i zespołu technicznego, ponieważ pokazuje stopień przygotowania nowych rozwiązań technicznych i pozwala nam na przygotowanie wstępnej selekcji możliwych miejsc pracy.” PT*

- *„Jeśli kształcenie zawodowe w środowisku pracy opierałoby się na długofalowej współpracy, dałoby to możliwość stworzenia bazy potrzebnych pracowników, zabezpieczając w ten sposób specyficzne potrzeby firm; identyfikacja kosztów pracy w celu włączenia ich w koszty. Młoda, zmotywowana kadra to podstawa dla innowacji i ciągłego rozwoju firmy. Możliwość zatrudnienia wyszkolonych przez firmę specjalistów eliminuje chaos (nie zawsze pracownik spełnia pokładane w nim oczekiwania, czasami musi być zastąpiony kimś innym a to zajmuje czas i tworzy chaos). Podczas trwania stażu można ocenić zgodność z zawodem i jeśli to możliwe stworzyć motywację, żeby pozostać w firmie po jego zakończeniu. Zwiększenie produkcji, pozyskiwanie nowej, wysoko wykwalifikowanej kadry na konkretne potrzeby firmy*

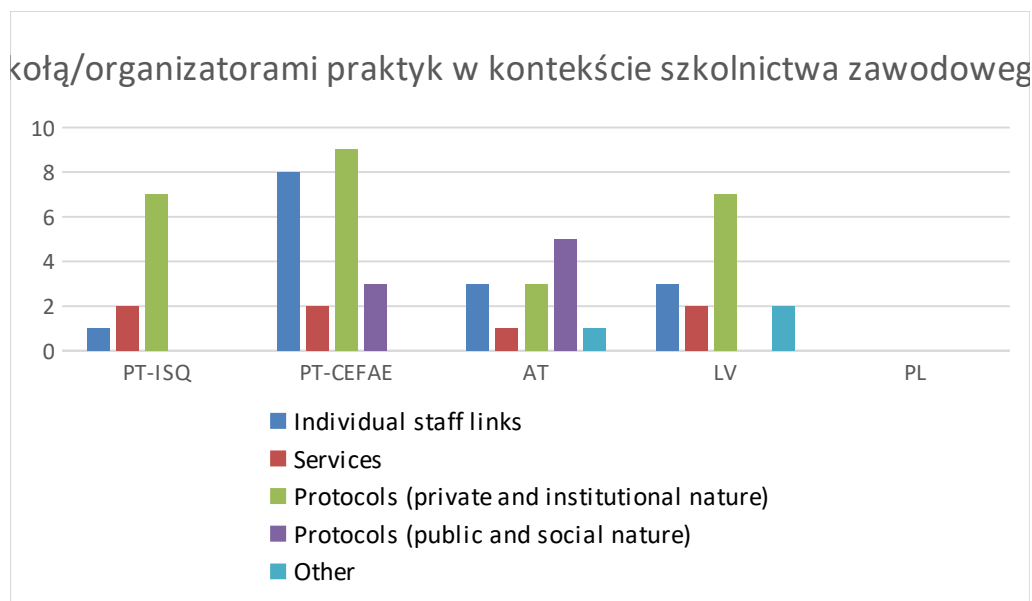
- *Im więcej stażystów zetknie się z firmą tym bardziej firma będzie rozpoznawalna. Nauczyciele też dobrze promują firmę jako dobre miejsce pracy.*

*Praktyka zawsze ma pozytywny wpływ na ucznia i przyczynia się do jego zawodowego rozwoju.*

*Wykwalifikowani pracownicy wspierają rozwój firmy. Trening przyczynia się do rozwoju stażystów i do przyszłego rozwoju firmy.” LV*

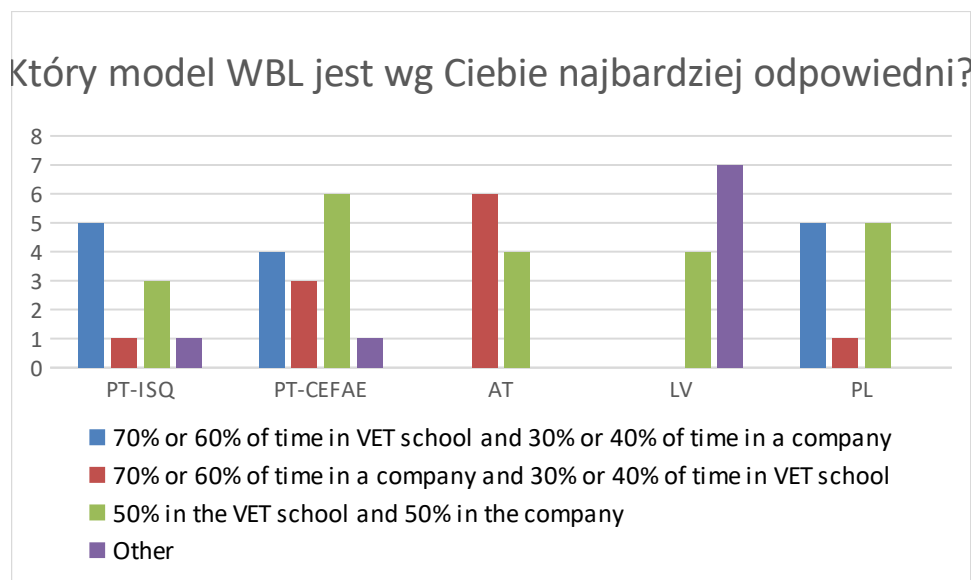
*“Tak, dla hotelu to przydatne. Nie, firma nic nie zyskuje. To trudne znaleźć mentora dla ucznia, a pracownicy są zbyt zajęci. Nie wiemy co uczniowie umieją. Jest zbyt dużo papierkowej roboty. Nie ma pieniędzy na wynagrodzenia za dodatkową pracę. Pracodawcy poszukują dobrych pracowników, podczas praktyk mogą sprawdzić kandydatów.” PL*





Specjaliści przedsiębiorstw mają związek ze szkołą/organizatorami praktyk głównie przez kanały oficjalne (prywatne lub publiczne) i osobiste znajomości.

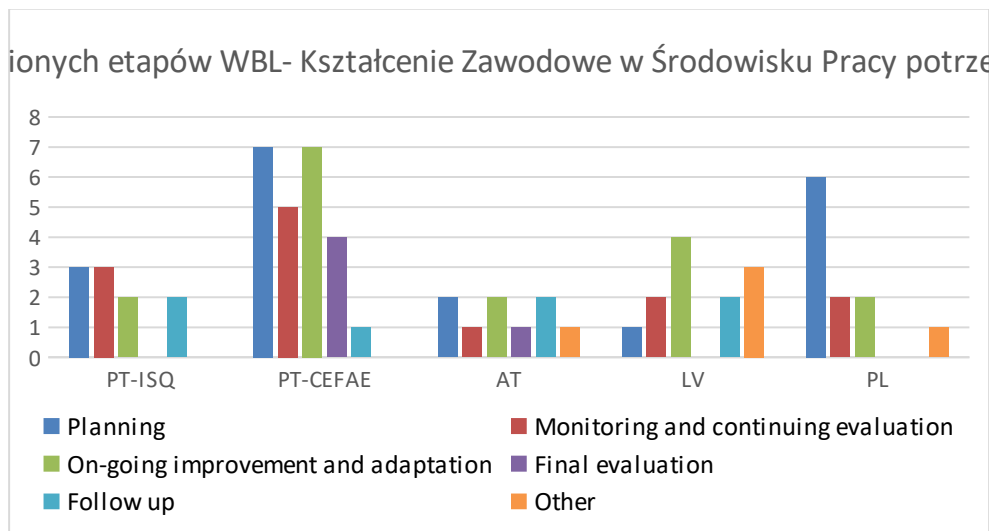
*\*Polscy partnerzy nie odpowiedzieli na to pytanie.*



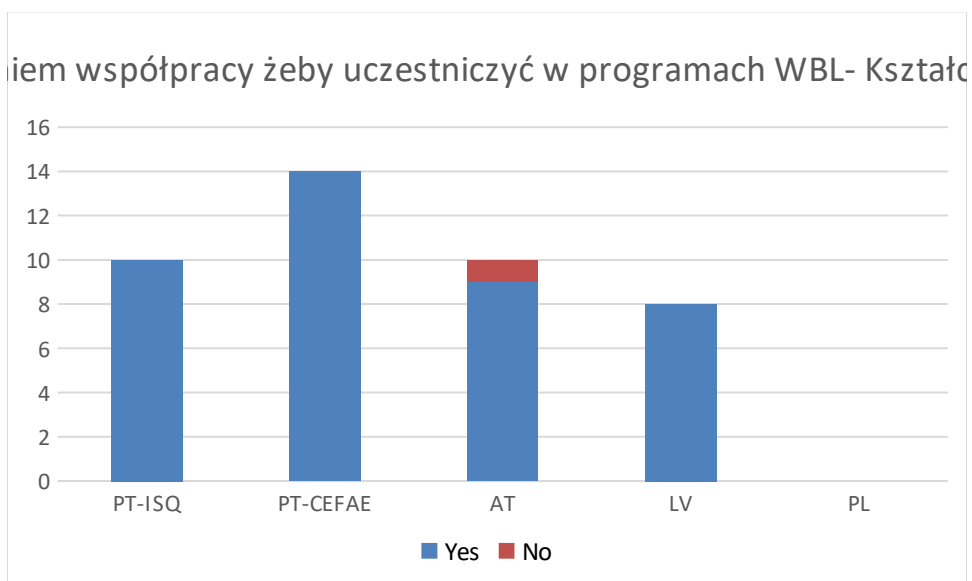
W pytaniu o „Bardziej odpowiedni model WBL Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy” najbardziej popularną odpowiedzią jest „50 % czasu w szkole zawodowej i 50 % w przedsiębiorstwie”. Niektórzy przedstawiciele firm z Polski i Portugalii napisali, że uczniowie



powinni spędzać „70 lub 60% czasu w szkole i 30 lub 40% w firmie”, ale to niewielki odsetek odpowiedzi.



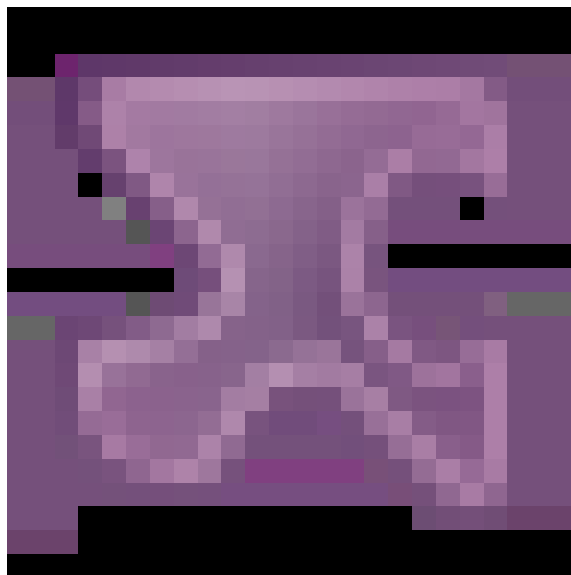
Etapy w których pracodawcy i nauczyciele z firmy potrzebują wsparcia to planowanie, ciągła poprawa i adaptacja, monitorowanie oraz ciągła ewaluacja. Wszystkie kraje wykazują podobne potrzeby w realizacji programów WBL - Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy, respondenci z Portugalii i Austrii odczuwają potrzebę pomocy również w dokonywaniu ewaluacji końcowej.



Wszystkie kraje za wyjątkiem Polski, która nie zaprezentowała wyników, są zainteresowane współpracą i uczestnictwem w programach WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy. To mówi jak wartościowe dla firm są te programy.

*“Wiedza uczniów; zdolność adaptacji; inicjatywa i wola współpracy; społeczne i obywatelskie umiejętności, to narzędzia które pozwalają na kontakt z systemem edukacji; lepszy kontakt między przedsiębiorstwami a szkołami; najważniejsze to nauka przez działanie; kontakt uczniów z rynkiem pracy. To jest zysk dla uczniów i pracodawców. Rozpoznanie potencjału młodzieży. Praca dla firmy bez kosztów.” PT*

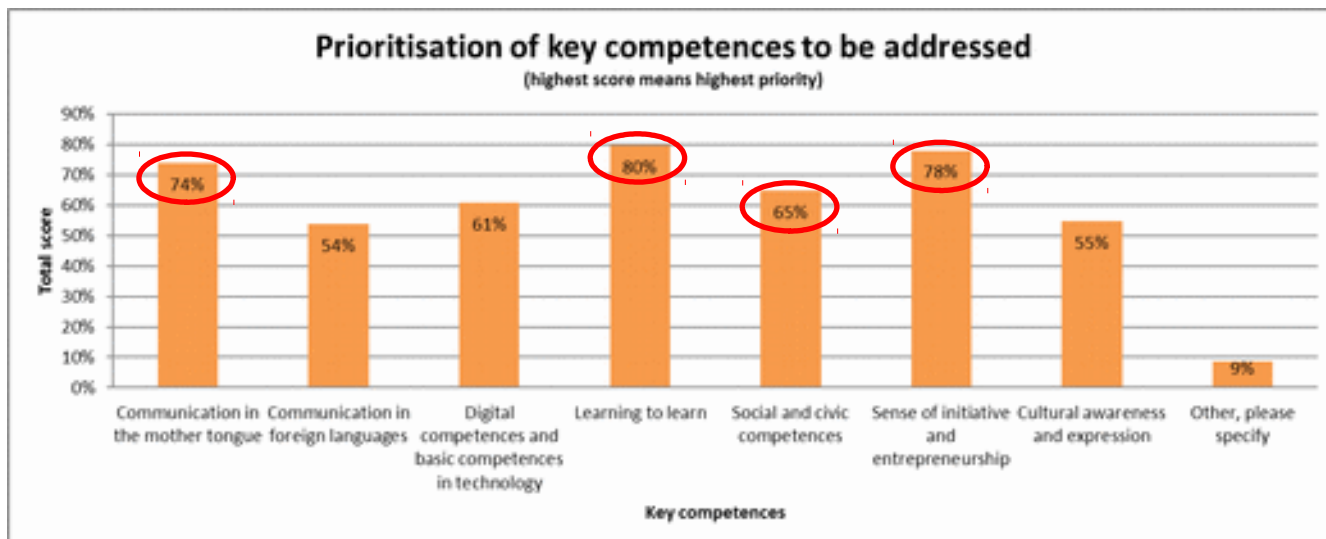
- *„Bardzo doceniamy nowych pracowników, szczególnie, jeśli mieliśmy czas na przygotowanie ich zgodnie z konkretnymi potrzebami naszej firmy. Obecna sytuacja na rynku pracy wskazuje na brak pracowników naszych specjalności (zarówno średniego szczebla, jak i starszych techników). WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy może zabezpieczyć zasoby pracowników. Nowa, odpowiedzialna, innowacyjna siła robocza jest w naszej branży podstawą rozwoju i potencjału rozwojowego.*
- *20 % wyszkolonych uczniów pozostaje w firmie i jest dobrymi pracownikami*
- *Firmy są zainteresowane pozyskiwaniem nowych pracowników z wykształceniem*
- *W celu znalezienia odpowiednich pracowników.” LV*



Pracodawcy ze wszystkich krajów mieli okazję zatrudnić uczniów. Partnerzy z Polski nie przedstawili odpowiedzi na to pytanie.



Ankietowani zostali poproszeni o uporządkowanie – według klucza Nauka Przez Całe Życie - 8 kompetencji, które są najważniejsze dla uczniów w procesie kształcenia zawodowego w miejscu pracy. Rezultaty są zaprezentowane na poniższym wykresie:



Ranking kompetencji:

- 1) Umiejętność uczenia się
- 2) Przedsiębiorczość i inicjatywa
- 3) Komunikacja w języku ojczystym
- 4) Kompetencje społeczne i obywatelskie
- 5) Kompetencje cyfrowe i technologie
- 6) Otwartość na innych
- 7) Komunikacja w językach obcych
- 8) Inne

### 5.3. Wnioski



Na pytanie *“Co jako pracodawca cenisz najbardziej w programie WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy?”*, respondenci odpowiadali:

*“dzięki systemowi edukacji zyskują nie tylko uczniowie, ale również pracodawca. Przez ten sam okres czasu uczniowie w programie WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy zyskują doświadczenie zawodowe, podczas gdy nie dzieje się tak w czasie nauki tylko w szkole. Praca w prawdziwych warunkach pracy sprawia, że uczniowie nabierają pewności siebie, pod okiem swojego mistrza. Przygotowanie pracownika pod konkretne potrzeby firmy pozwala zaoszczędzić dużo czasu i pieniędzy, co jest bardzo ważne w obecnych czasach. Teoria z praktyką się przenikają. Można uzupełnić luki w wiedzy. Wiedza, szkolenie i końcowa ocena są dostępne w systemie WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy. Pracownicy dojrzewają wraz z firmą, tworzą się nie tylko relacje biznesowe ale i osobiste. Uczeń się nie nudzi, zawsze się coś zmienia co wzmacnia jego zainteresowanie. Wielostronne myślenie, lepsze możliwości pracy w przyszłości i wysokie kwalifikacje to najlepsza motywacja dla młodej generacji.”* AT

*“wiedza uczniów o instytucji; możliwości adaptacyjne do nowych sytuacji; ewaluacja szkoleń; przedsiębiorczość; wola uczenia się; kontakt z prawdziwym rynkiem pracy; możliwości dostosowywania się do nowych wymagań; zrozumienie jak uczniowie przekładają wiedzę teoretyczną na pracę; kształcenie przyszłych specjalistów; nabywać umiejętności i kompetencje w odniesieniu do kontekstu lokalnego; praca zespołowa; odpowiedzialność; poprawa relacji; rozwój dobrych postaw w środowisku pracy; umiejętności obywatelskie i społeczne.”* PT

*“1.Przedsiębiorca planuje z wyprzedzeniem, żeby zabezpieczyć dobre praktyki*

*2. Uczniowie mają możliwość wejścia do zespołu i nauczenia się komunikacji*

*3. Uczniowie mają możliwość przyswojenia technikaliów.*

*4. Uczniowie kształtują poczucie odpowiedzialności, co daje poczucie stabilizacji przedsiębiorcy.*

*5. Po szkoleniu teoretycznym –praktyki zawodowe*

*6. Dodatkowy personel*

*7. Możliwość wyszkolenia nowej kadry.*

*8. Uczniowie sami chcą się uczyć, środowisko pracy wzmacnia chęć doskonalenia*

*9. Zaraz po praktykach możliwość pracy w wybranym zawodzie.*

*10. Trzy dni pracy w firmie - przygotowanie do niezależnej pracy.*

*11. Uczniowie zyskują pewność, że daną profesję chcą wykonywać.*

*12. Jedna część dnia - szkolna teoria, druga część dnia - praktyka w przedsiębiorstwie.*

*13.Do firmy uczeń przyjeżdża zmotywowany i chce pokazać się od jak najlepszej strony.*

*14. Łączenie różnych regionów przez agencje zatrudnienia, co generuje nowe miejsca pracy dla młodych ludzi.”* LV

*„zaangażowanie, dyscyplina, chęci do pracy, kreatywność, gotowość do nauki, kompetencje miękkie, niezależność.”* PL



“Byłoby przydatne do bardziej specyficznych szkoleń;  
 -polityka programu powinna być bardziej dopasowana do firm, szkół i uczniów;  
 -częstsza współpraca i komunikacja między wszystkimi partnerami;  
 -Motywacja uczniów do nauki, powinni robić postępy;  
 -Większe zainteresowanie rodziców edukacją swoich dzieci  
 -wspólne metody dostosowane do firm i szkół  
 -Podstawowa edukacja w szkołach powinna być pogłębiona i wspierana  
 -innovacyjne metody są niezbędne aby praca była atrakcyjna” AT  
 “dialog pomiędzy obydwójgiem partnerów; doprecyzować cele; wiedza uczniów o instytucji, dostosowanie planu pracy; planowanie z obydwójgiem partnerów; ewaluacja szkolenia dostosowana do umiejętności szkolonego;

Jeśli chodzi o pytanie “Co Twoim zdaniem można poprawić, żeby promować efektywne i wysokiej jakości doświadczenia WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy dla wszystkich ze stron?”



*“Ważne jest wdrożenie młodych ludzi na rynek pracy, co dzieje się za sprawą szkolnictwa zawodowego. Należy kontynuować wsparcie dla szkół zawodowych, tak jak szkoły powinny kontynuować doskonałą pracę; szkolenie zawodowe zawsze ma istotny wpływ na ogólny rozwój danej osoby; chęć uczestniczenia w tego rodzaju projektach.”*

PT

*“Wiele zależy od zmotywowania ucznia, odpowiedzialności, zainteresowań, pragnienia rozwoju, poprawy umiejętności.”* LV





## 6. Wnioski końcowe

Badania przeprowadzone transnarodowo w czterech krajach, pozwoliły partnersko zrozumieć potrzeby systemu szkolnictwa zawodowego, a także perspektywę pracodawcy, w celu lepszego wspierania wdrożenia kształcenia zawodowego w środowisku pracy.

W zarysie ogólnym wyłaniają się następujące wnioski:

- współpraca między instytucjami edukacyjnymi a światem pracy jest ogólnie dobra, jednak ta relacja nadal musi być ulepszana w celu zaspokojenia potrzeb zarówno szkolnictwa zawodowego, jak i firm;
- Nadal nie wszyscy pracodawcy dostrzegają korzyści wynikające z programów WBL – Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy. Mniej pozytywne postrzeżenie było udziałem Portugalii, Łotwy i Polski;
- Biorąc pod uwagę najodpowiedniejszy model WBK – Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy okazuje się, że wg przedstawicieli szkół większość czasu (70 %) powinno się szkolić w przedsiębiorstwie. Z drugiej strony pracodawcy uważają, że 70 % czasu powinno się kształcić w szkole. Obydwie grupy zgadzają się, że 50 % czasu w każdym miejscu jest również odpowiednią alternatywą.
- Badania terenowe pokazują, że programy WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy potrzebują pewnej adaptacji, do specyficznych potrzeb rynku. Może odpowiednie szkolenia dla nauczycieli, a także pracodawców byłyby odpowiednim rozwiązaniem i sprzyjałyby porozumieniu stron.
- Pracodawcy zaznaczają potrzebę ściślejszej współpracy z systemami kształcenia i szkolenia zawodowego, zwłaszcza dla lepszego przygotowania uczniów jeszcze przed rozpoczęciem szkolenia w firmie.
- Systemy szkoleń, głównie te w Portugalii, Polsce i na Łotwie, muszą stawić czoła przeszkodom związanym ze współpracą z pracodawcami, to znaczy: problemom biurokratycznym, ze znalezieniem odpowiednich przedsiębiorstw, z brakiem zaangażowania i przygotowania ze strony firm.



- Co do potrzeby większego wsparcia, zarówno firmy jak i szkoły zawodowe zgodziły się, że etapy w których występują największe trudności to planowanie, monitorowanie, ciągła poprawa i fazy adaptacji

Wobec powyższych wyników badań terenowych, wyznaczając sobie za cel lepsze poznanie i zrozumienie przeszkód w systemie kształcenia zawodowego również ze strony pracodawców zaangażowanych w WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy, można dojść do wniosku, że niezwykle ważne jest stworzenie e-Przewodnika z zestawem wskazówek dla głównych grup zaangażowanych w proces: szkół/organizatorów kształcenia zawodowego, uczniów i pracodawców.

Bazując na tych wynikach, konsorcjum WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy, będzie pracować, żeby rozwijać materiały i narzędzia nastawione na poprawę współpracy między szkołami/organizacjami kształcenia zawodowego a pracodawcami i przez to przyczynić się do rozwoju bardziej efektywnych i innowacyjnych rozwiązań dla wszystkich ze stron.



## 7. Aneks I – Kwestionariusz – organizatorzy kształcenia zawodowego

### WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy, kwestionariusz – szkoły/organizatorzy praktyk zawodowych

#### Wprowadzenie

Projekt “Work Based Learning – Local and International” czyli “Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy – lokalnie i międzynarodowo” to projekt ERASMUS+, współfinansowany przez Unię Europejską, którego głównym celem jest wspieranie rozwoju i poprawa efektywności kształcenia zawodowego w środowisku pracy (WBL), przez stworzenie szeregu wskazówek w postaci e-Przewodnika przeznaczonego dla głównych grup uczestniczących, zaangażowanych w ten proces: szkół/organizatorów praktyk, uczniów i pracodawców.

Kwestionariusz skierowany jest w szczególności do nauczycieli, szkoleniowców i innych pracowników sektora edukacji, a jego celem jest umożliwienie stronom WBL – Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy głębszego zrozumienia specyficznych potrzeb i punktów widzenia oraz wykorzystanie go do sformułowania materiałów szkoleniowych, metod i wytycznych w celu promocji efektywnego zaangażowania w program WBL - Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy.

Kwestionariusz jest anonimowy a jego wypełnianie nie powinno zająć więcej niż 15 minut. Twój wkład jest bardzo ważny dla projektu WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy.

Z góry dziękujemy za współpracę!

#### **Część 1. Profil**

**Kraj:**

- Łotwa
- Austria
- Polska
- Portugalia

**Płeć:**

- Mężczyzna
- Kobieta



**Doświadczenie zawodowe**

- Brak
- Poniżej 1 roku
- Między 1 a 5 lat
- Więcej niż 5 lat

**Najwyższy ukończony poziom edukacji**

- Szkoła średnia lub jej ekwiwalent
- Studia wyższe
- Studia doktoranckie
- Inne

**Zawód/Pozycja zawodowa /Funkcja**

- Dyrektor/menadżer
- Doradca/psycholog/pedagog/pracownik socjalny
- Nauczyciel/trener/wychowawca
- Kierownik nauczania/szkolenia
- Niezależny konsultant/ekspert
- Opiekun
- Inne (proszę wymienić: \_\_\_\_\_)

**Część 2. Doświadczenie****1. Czy kiedykolwiek byłeś/aś zaangażowany/a w program WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy lub podobne?**

- TAK
- NIE (jeśli wybrałeś nie, przejdź do pytania 6)

**2. Jeśli tak, proszę wskazać liczbę procesów (liczbę uczniów) do których byłeś/aś zaangażowany**

- < 10
- 10–49
- 50–249
- > 250

**3. Czy uczniowie pochodzili z kraju czy również z zagranicy?**

- Z kraju
- Z zagranicy
- Z kraju i z zagranicy

**4. Przeszkody i trudności we wdrożeniu WBL – Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy**

- Znalezienie odpowiedniej firmy/pracodawcy



- Zaangażowanie firmy i pracowników
- Biurokracja i sprawy administracyjne
- Kwestie socio-kulturowe
- Brak przygotowania ze strony uczniów
- Brak wsparcia ze strony szkoły czy organizatora praktyk
- Inne (proszę sprecyzować)

**5. Czy postrzegasz proces WBL -Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy jako atut dla pracodawców?**

- Tak
- Nie

Uzasadnij swój wybór (maksymalnie trzy linijki) [opcjonalnie]

**6. Który model kształcenia WBL- Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy jest według Ciebie najbardziej odpowiedni?**

- 70% lub 60% czasu w szkole zawodowej i 30% lub 40% czasu w przedsiębiorstwie
- 70% lub 60% czasu w przedsiębiorstwie 30% lub 40% czasu w szkole zawodowej
- 50% w szkole zawodowej i 50% w przedsiębiorstwie
- Inny (proszę doprecyzować jaki)

**7. W który z podanych etapów Twoim zdaniem pracodawcy mogliby być bardziej zaangażowani?**

- Planowanie
- Monitorowanie i ciągła ewaluacja
- Ciągła poprawa i adaptacja
- Końcowa ewaluacja
- Kontynuacja
- Inny (proszę sprecyzować)

**8. Czy odczuwasz potrzebę większego praktycznego wsparcia uczniów w środowisku lokalnym?**

- Tak
- Nie

Wyjaśnij swój wybór (maksymalnie trzy linijki) [Odpowiedź opcjonalna]



**9. Czy według Ciebie istniejące programy są dobrze przygotowane i zorganizowane, żeby zintegrować WBL - Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy?**

- Tak  
 Nie

Wyjaśnij swój wybór (maksymalnie trzy linijki) [Odpowiedź opcjonalna]

**10. Czy aktualnie istniejące programy zawierają specyficzne szkolenie wstępne dla uczniów w firmach?**

- Tak  
 Nie

**11. Wskaż trzy główne treści, kompetencje czy tematy, które Twoim zdaniem są ważne dla uczniów odbywających praktykę w firmach:**

**12. Ułóż w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej kompetencje uczniów w procesie WBL- Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy. Od 1 do 7, gdzie 7 jest najważniejsza a 1 najmniej ważna:**

Komunikacja w języku ojczystym	
Komunikacja w językach obcych	
Kompetencje cyfrowe i podstawowa znajomość technologii	
Umiejętność uczenia się	
Kompetencje społeczne i obywatelskie	
Przedsiębiorczość i inicjatywa	
Otwartość na innych	
Inne, wymień jakie	



### Część 3. Wnioski

13. Jakie są Twoim zdaniem najważniejsze zalety wdrażania WBL- Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy? Wymień co najmniej trzy.

14. Co Twoim zdaniem można poprawić aby promować efektywne i wysokiej jakości WBL - Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy dla wszystkich ze stron? Wymień co najmniej trzy.

15. Dodatkowy komentarz [odpowiedź opcjonalna]

Dziękujemy za współpracę !

## 8. Aneks II - Kwestionariusz - pracodawcy



## WBL –Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy - pracodawcy

### Wprowadzenie

Projekt “Work Based Learning – Local and International” czyli “Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy – lokalnie i międzynarodowo to projekt ERASMUS+, współfinansowany przez Unię Europejską, którego głównym celem jest wspieranie rozwoju i poprawa efektywności kształcenia zawodowego w środowisku pracy (WBL), przez stworzenie szeregu wskazówek w postaci e-Przewodnika przeznaczonego dla głównych grup uczestniczących, zaangażowanych w ten proces: szkół/organizatorów praktyk, uczniów i pracodawców.

Kwestionariusz skierowany jest w szczególności do pracodawców, dyrektorów, kierowników działu kadr, a jego celem jest umożliwienie stronom WBL – Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy głębszego zrozumienia specyficznych potrzeb i punktów widzenia oraz wykorzystanie go do sformułowania materiałów szkoleniowych, metod i wytycznych w celu promocji efektywnego zaangażowania w program WBL - Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy.

Kwestionariusz jest anonimowy a jego wypełnianie nie powinno zająć więcej niż 15 minut. Twój wkład jest bardzo ważny dla projektu WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy.

Z góry dziękujemy za współpracę!

### **Część 1. Profil**

#### **Kraj:**

- Łotwa
- Austria
- Polska
- Portugalia

#### **Płeć:**

- Mężczyzna
- Kobieta

#### **Doświadczenie zawodowe**

- Brak
- Poniżej 1 roku
- Między 1 a 5 lat
- Więcej niż 5 lat

#### **Najwyższy ukończony poziom edukacji**

- Szkoła średnia lub jej odpowiednik
- Studia magisterskie
- Studia doktoranckie





Inny

**Zawód/Pozycja zawodowa/Funkcja**

- Dyrektor/menadżer  
 Kierownik działu kadr  
 Niezależny konsultant/ekspert  
 Inne (proszę wymienić: \_\_\_\_\_)

## Część 2. Doświadczenie

**1. Czy kiedykolwiek byłeś/aś zaangażowany/a w program WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy lub podobne?**

- Tak  
 Nie (jeśli wybrałeś nie, przejdź do pytania 6)

**2. Jeśli tak, proszę wskazać liczbę procesów (liczbę uczniów) do których byłeś/aś zaangażowany**

- < 10  
 10–49  
 50–249  
 > 250

**3. Czy uczniowie pochodzili z kraju czy również z zagranicy?**

- Z kraju  
 Z zagranicy  
 Z kraju i z zagranicy

**4. Bazując na Twoim doświadczeniu wskaż główne przeszkody/trudności we wdrożeniu WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy (wybierz maksymalnie 3)**

- Niewystarczające wsparcie w procesie wdrażania praktykantów  
 Biurokracja i sprawy administracyjne  
 Kwestie socjo-kulturowe  
 Brak przygotowania ze strony uczniów  
 Brak wsparcia ze strony szkoły czy organizatora praktyk  
 Inne (proszę sprecyzować)

**5. Czy postrzegasz proces WBL - Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy jako atut dla biznesu pracodawców?**

- Tak  
 Nie

Uzasadnij swój wybór (maksymalnie trzy linijki) [opcjonalnie]



**6. Jakie są Twoje związki ze szkołą/z organizatorem praktyk w kontekście WBL – Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy?**

- Osobiste znajomości
- Usługi
- Kanały oficjalne (osobiste i instytucjonalne)
- Kanały oficjalne (urzędowe i społeczne)
- Inne (proszę wymienić)

**7. Który model kształcenia WBL jest według Ciebie najbardziej odpowiedni?**

- 70% lub 60% czasu w szkole zawodowej i 30% lub 40% czasu w przedsiębiorstwie
- 70% lub 60% czasu w przedsiębiorstwie i 30% lub 40% czasu w szkole zawodowej
- 50% czasu w szkole zawodowej i 50% czasu w przedsiębiorstwie
- Inny (podaj jaki)

**8. W którym z podanych etapów programu WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy, odczuwasz potrzebę większego wsparcia?**

- Planowanie
- Monitorowanie i ciągła ewaluacja
- Ciągła poprawa i adaptacja
- Końcowa ewaluacja
- Kontynuacja
- Inne (napisz jakie)

**9. Biorąc pod uwagę swoje doświadczenia, czy był/a byś zainteresowany/a kontynuowaniem udziału w programach WBL – Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy?**

- Tak
- Nie

Uzasadnij swój wybór (maksymalnie trzy linijki) [opcjonalnie]



10. Czy miałeś/aś kiedykolwiek okazję podpisać umowę zatrudnienia z uczniem, który znalazł się w Twojej firmie przez program WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy?

- Tak  
 Nie

11. Ułóż w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej kompetencje uczniów w procesie WBL- Kształcenia Zawodowego w Środowisku Pracy. Od 1 do 7, gdzie 7 jest najważniejsza a 1 najmniej ważna:

Komunikacja w języku ojczystym	
Komunikacja w językach obcych	
Kompetencje cyfrowe i podstawowa znajomość technologii	
Umiejętność uczenia się	
Kompetencje społeczne i obywatelskie	
Przedsiębiorczość i inicjatywa	
Otwartość na innych	
Inne, wymień jakie	

### Część 3. Wnioski

12. Co dla ciebie, jako pracodawcy najbardziej liczy się w doświadczeniu WBL – Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy. Podaj co najmniej trzy wartości.



**13. Co Twoim zdaniem można poprawić aby promować efektywne i wysokiej jakości WBL - Kształcenie Zawodowe w Środowisku Pracy dla wszystkich ze stron? Wymień co najmniej trzy.**

**14. Dodatkowy komentarz [odpowieź opcjonalna]**

Dziękujemy za współpracę!

