

NOTA INFORMACYJNA

Wykorzystywanie przygotowania zawodowego w małych i średnich przedsiębiorstwach

Co jest potrzebne do zwiększenia ich zaangażowania?

Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) zatrudniają dwie trzecie pracowników w Europie, a jedna trzecia z nich tworzy nowe produkty i procesy. Aby utrzymać konkurencyjność, muszą zapewnić sobie wykwalifikowanych pracowników. Jednak niekorzystne otoczenie biznesowe, uciążliwe ustawodawstwo i wewnętrzne niedociągnięcia powodują, że wiele MŚP niechętnie angażuje się w szkolenie praktykantów.

MŚP są głównym motorem wzrostu gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy, co stanowi główny priorytet Komisji prowadzonej przez Jeana-Claude'a Junckera.

Mimo to ponad pięć milionów młodych ludzi w wieku 15–24 lat ma trudności ze znalezieniem pracy; to ponad 20% młodych ludzi w całej Unii Europejskiej (szacunkowe dane Eurostatu z sierpnia 2015 r.). Częścią rozwiązania jest oczywiście solidne kształcenie odpowiadające potrzebom rynku pracy, jednak w wielu krajach UE kształcenie i szkolenie zawodowe nie realizuje tego celu.

Informacje zawarte w niniejszej notce informacyjnej pochodzą z wkładu wniesionego przez Cedefop do dyskusji prowadzonych w ramach grupy roboczej ET 2020 ds. kształcenia i szkolenia zawodowego na temat wyzwania polityki polegającego na wsparciu dla przedsiębiorstw, w szczególności MŚP, oferujących staże. Dyskusje te zakończyły się sformułowaniem pięciu odpowiednich zasad przewodnich, które należy mieć na uwadze w trakcie promowania uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy. Zasady te są częścią pełnego zestawu dwudziestu zasad przewodnich odpowiadających czterem wyzwaniom polityki, którym należy sprostać podczas promocji uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy (*). Komisja Europejska przedstawi te zasady przewodnie na spotkaniu dyrektorów generalnych ds. szkolenia zawodowego (DGVT) w listopadzie 2015 r.

(* Cztery wyzwania polityki: a) zarządzanie na poziomie krajowym i zaangażowanie partnerów społecznych; b) atrakcyjność przygotowania zawodowego oraz poprawa poradnictwa zawodowego; c) wsparcie dla przedsiębiorstw, w szczególności MŚP, oferujących staże; oraz d) zapewnienie jakości w uczeniu się poprzez praktykę w miejscu pracy.

Na problem ten reagują politycy w całej Europie. Uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy, zwłaszcza przygotowanie zawodowe, wywołało zainteresowanie w większości państw członkowskich UE. Bez wątplenia takie metody kształcenia przygotowują młodych ludzi do wymagań rynku pracy i ułatwiają im przechodzenie z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia, co wskazują dane z państw, w których takie systemy są dobrze rozwinięte. Jako że MŚP stanowią 99% wszystkich europejskich przedsiębiorstw i odpowiadają za 67% zatrudnienia w Unii Europejskiej, władze publiczne w naturalny sposób szukają wśród nich sposobów zwiększenia ich zaangażowania w przygotowanie zawodowe. Komisja Europejska promuje przygotowanie zawodowe jako kluczowy element szerszej strategii rozwiązywania problemu bezrobocia młodzieży i wykluczenia społecznego ⁽¹⁾.

Przygotowanie zawodowe: potencjalnie korzystne dla wszystkich...

Poprzez połączenie nauki i pracy systemy przygotowania zawodowego umożliwiają młodym ludziom zdobycie doświadczenia zawodowego, jednocześnie dając im możliwość nabywania umiejętności praktycznych odpowiadających wymaganiom (ich) pracodawców. To właśnie z powodu tego istotnego znaczenia dla rynku pracy systemy przygotowania zawodowego są opłacalne zarówno dla młodych osób, jak i dla przedsiębiorstw; praktykanci często pozostają w przedsiębiorstwie, w którym ukończyli szkolenie lub mają większe szanse na znalezienie pracy wymagającej

⁽¹⁾ Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego uruchomiony w lipcu 2013 r. jest elementem strategii Komisji. Skupia kluczowe zainteresowane strony związane z zatrudnieniem oraz kształceniem w celu koordynacji inicjatyw związanych z przygotowaniem zawodowym w całej UE.

posiadania kwalifikacji niż ich rówieśnicy, którzy posiadają wykształcenie ogólne lub ukończyli kształcenie i szkolenie zawodowe w szkole. Natomiast będące pracodawcami MŚP zabezpieczają sobie wykwalifikowanych pracowników. Szkolenie praktykanta pozwala przedsiębiorstwu kształtować nawyki pracy młodego człowieka oraz z czasem zachować zmotywowanego i wykwalifikowanego pracownika.

... jeżeli zapewni się właściwe warunki

Jednak szkolenie praktykantów wymaga od firmy poniesienia inwestycji (finansowej, organizacyjnej, osobowej), która nie zawsze się zwraca. Ta niepewność zwrotu może powodować, że szczególnie mniejsze przedsiębiorstwa są mniej skłonne do przyjmowania praktykantów; tym bardziej w czasach niekorzystnego klimatu gospodarczego.

W porównaniu z innymi formami uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy przygotowanie zawodowe wymaga równego podziału obowiązków pomiędzy światem pracy a światem kształcenia oraz lepszego i ściślejszego powiązania między nimi. Przedsiębiorstwa muszą wziąć odpowiedzialność za zapewnienie kształcenia i podjąć swoją część inwestycji. Cedefop wskazało cechy charakterystyczne obecne w różnym stopniu i w różnych kombinacjach w istniejących systemach przygotowania zawodowego, które mogą stanowić niezbędne warunki dla zapewnienia przygotowania zawodowego wysokiej jakości. W niniejszej nocie informacyjnej określono szereg takich warunków, które stanowią większe wyzwanie dla MŚP niż dla większych firm.

MŚP, a zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwa, nie zawsze mogą sobie pozwolić na to, aby pracownicy nadzorowali praktykantów czy też zajmowali się wymogami administracyjnymi związanymi z ich szkoleniem. Mogą nie dysponować pracownikami bądź też urządzeniami umożliwiającymi uwzględnienie wszystkich aspektów szkolenia wymaganego dla danego zawodu. Brak informacji, kultury szkoleniowej czy poczucia identyfikacji mogą powstrzymać MŚP od podjęcia takich wyzwań.

Cedefop przeanalizowało starania państw członkowskich UE na rzecz zwiększenia zaangażowania MŚP w przygotowanie zawodowe, koncentrując się na trzech obszarach: zachętach finansowych, zmianach koniecznych do stworzenia korzystnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej oraz wsparciu dla instruktorów prowadzących szkolenie w przedsiębiorstwie.

Zachęty finansowe dla przedsiębiorstw szkolących praktykantów

Wydatki na przygotowanie zawodowe dzieli się zazwyczaj pomiędzy przedsiębiorstwa, praktykantów, państwo (krajowe lub regionalne organy publiczne) oraz partnerów społecznych. Podejmują oni decyzje co do proporcji szkolenia w miejscu pracy w ramach programów przygotowania zawodowego, gromadzą środki finansowe poprzez ogólne opodatkowanie (państwo) i mechanizmy oparte na opłatach (państwo i partnerzy społeczni) oraz dokonują realokacji tych środków na uzupełnienie wydatków własnych ponoszonych przez przedsiębiorstwa na praktykantów.

Przedsiębiorstwa zazwyczaj finansują wynagrodzenia praktykantów i ponoszą koszty części ich szkolenia w miejscu pracy, a państwo jest głównie odpowiedzialne za finansowanie szkolnej części szkolenia zawodowego. Praktykanci ponoszą swoją część kosztów, przyjmując premię praktykanta lub inne wynagrodzenie, które jest poniżej płacy pracownika. W państwach UE dostępnych jest również szereg dotacji, zarówno dla uczniów, jak i dla przedsiębiorstw. Unia Europejska pomaga finansować systemy przygotowania zawodowego w ramach programu Erasmus+, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

Zachęty podatkowe

Zachęty podatkowe są skierowane do wszystkich przedsiębiorstw, niezależnie od ich wielkości, albo w postaci ulg podatkowych na każdego zakontraktowanego praktykanta albo w formie zmniejszenia składki na ubezpieczenie społeczne. Specjalne zachęty dostosowane do mniejszych przedsiębiorstw mogą być istotnym bodźcem do zwiększenia ich inwestycji w szkolenie.

IT Ustawa w sprawie stabilności z 2012 r. umożliwia przedsiębiorstwom, zależnie od ich wielkości, zatrudniającym praktykantów w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2016 r. skorzystanie ze zmniejszonych składek na ubezpieczenie społeczne. Mikroprzedsiębiorstwa nie płacą składki na ubezpieczenie społeczne przez pierwsze trzy lata obowiązywania umowy o organizację przygotowania zawodowego, a przez kolejne lata płacą składkę jedynie w wysokości 10%. Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników płacą przez cały okres trwania przygotowania zawodowego 10% składki na ubezpieczenie społeczne. W czerwcu 2015 r. zmieniono ramy prawne w zakresie zachęt dla przedsiębiorstw zatrudniających praktykantów. W ramach działania pilotażowego, przedsiębiorstwa, które zaoferują młodym ludziom umowę o organizację przygotowania zawodowego (podpisaną przed 31 grudnia 2016 r.) kończącą się uzyskaniem kwalifikacji zawodowych lub dyplomu zawodowego zapłacą jedynie 5% składek na ubezpieczenie społeczne (zamiast 10%).

Fundusze szkoleniowe

Fundusze szkoleniowe zasilane opłatami od przedsiębiorstw zwiększają środki na szkolenie w ramach przygotowania zawodowego. Takie opłaty są zazwyczaj obowiązkowe, dla wszystkich przedsiębiorstw lub, na podstawie układów zbiorowych pracy, dla przedsiębiorstw z poszczególnych sektorów. W obu przypadkach przedsiębiorstwa zwykle wpłacają pewien odsetek swoich wydatków na wynagrodzenia na krajowy lub sektorowy fundusz, który służy wyrównywaniu im (częściowo) kosztów szkolenia lub wynagrodzeń dla praktykantów. Ponieważ wpłaty na fundusze szkoleniowe są obowiązkowe, przyczyniają się do zwiększenia świadomości pracodawców i pracowników w odniesieniu do znaczenia szkolenia oraz zwiększają ich zaangażowanie w tym zakresie.

Izby handlowe i rzemieślnicze mogą również pomóc w finansowaniu szkoleń międzyzakładowych poprzez zbieranie składek od swoich przedsiębiorstw członkowskich.

DK posiada system obowiązkowych opłat. Wszystkie duńskie przedsiębiorstwa, zarówno publiczne, jak i prywatne, wpłacają stałą roczną kwotę na Fundusz Refundacji dla Pracodawców (Arbejdsgivernes Elevrefusion, AER) za każdego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Fundusz działa na poziomie krajowym i jest wykorzystywany (między innymi) do pełnego zwrotu przedsiębiorstwom wynagrodzeń dla praktykantów za okres, gdy uczestniczą oni w szkoleniu poza miejscem pracy w szkołach kształcenia i szkolenia zawodowego.

NL Wiele sektorowych funduszy szkoleniowych aktywnie wspiera przygotowanie zawodowe. OOM (Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking), fundusz szkolenia i rozwoju w przemyśle metalurgicznym, promuje przygotowanie zawodowe poprzez ograniczanie kosztów ponoszonych przez MŚP szkolące praktykantów.

Kupony, dotacje i inne subwencje

Kupony i dotacje (oraz podobne subwencje) wydają się być bardziej odpowiednie dla konkretnych rodzajów przedsiębiorstw (na przykład MŚP) lub dla osiągnięcia konkretnych celów (podniesienia jakości, zachęcania do tworzenia nowych miejsc przygotowania zawodowego, uruchamiania lub ponownego uruchamiania staży w przedsiębiorstwach). Takie mechanizmy refundacji są wykorzystywane zarówno przez władze publiczne, jak i partnerów społecznych.

ANGLIA Tak zwana zachęta dla małego pracodawcy do przyjęcia praktykanta jest dostępna od kwietnia 2012 r. dla małych przedsiębiorstw, które jeszcze nie zatrudniają żadnych praktykantów, ale chcą to uczynić

WALIA Rządowy program młodych kandydatów do pracy udziela wsparcia finansowego pracodawcom, którzy przyjmą dodatkowych praktykantów w wieku 16–24 lat. Dalsze wsparcie dla udziału MŚP w przygotowaniu zawodowym ma formę finansowania w celu ograniczenia wydatków małych przedsiębiorstw i mikro-przedsiębiorstw z tytułu przyjęcia praktykanta.

Tworzenie właściwych warunków prowadzenia działalności gospodarczej

Ale zachęty finansowe to nie wszystko; liczą się przede wszystkim przyjazne warunki prowadzenia działalności gospodarczej oferujące praktyczną pomoc małym i średnim przedsiębiorstwom. Dla stworzenia takich warunków najważniejsza jest skoordynowana strategia z udziałem wszystkich zainteresowanych stron z danej branży lub społeczności. Jeżeli współpracę podejmą izby gospodarcze, organizacje pracodawców i związki zawodowe, federacje branżowe, podmioty świadczące usługi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz publiczne służby zatrudnienia, będą mogły promować kulturę przygotowania zawodowego. Aby tak się stało, ważne jest dokładne określenie ich odpowiednich ról i obowiązków.

AU Izba Gospodarcza oraz Izba Pracy wspierają przedsiębiorstwa, które zatrudniają od 1 do 10 pracowników w trakcie całego procesu aplikacji i realizacji przygotowania zawodowego. Przedsiębiorstwa i podmioty świadczące usługi w zakresie przygotowania zawodowego mogą się „dzielić” wykwalifikowanymi instruktorami. Podmioty finansowane przez państwo są zawsze zaangażowane w organizowanie szkolenia z przygotowania zawodowego dla MŚP.

Łączenie zasobów między przedsiębiorstwami

Lokalne sieci lub partnerstwa międzyzakładowe mogą pomóc w zaspokajaniu złożonych potrzeb szkoleniowych MŚP. Umożliwiają one łączenie zasobów, dzielenie się informacjami, wymianę wiedzy, opracowywanie pomysłów i czerpanie z wzajemnych doświadczeń. Takie sieci czy partnerstwa mogą przybierać różne formy w zależności od potrzeb członków:

- przedsiębiorstwo wiodące może ponosić całkowitą odpowiedzialność za szkolenie, natomiast konkretne moduły szkoleniowe mogą być realizowane przez firmy partnerskie;
- MŚP mogą utworzyć konsorcjum szkoleniowe na zasadzie równorzędnych partnerów;
- duże firmy mogą oferować okresy szkolenia w swoich warsztatach szkoleniowych dla praktykantów pochodzących od partnerów ze swojego łańcucha dostaw, zwykle MŚP;
- MŚP mogą łączyć siły, aby oferować wspólny program przygotowania zawodowego na zasadzie współodpowiedzialności, w którym każda firma partnerska realizuje dany aspekt treści szkolenia i nauczania⁽²⁾.

⁽²⁾ Komisja Europejska i Cedefop (2013). Wyniki działań w zakresie partnerskiego uczenia się. Wspieranie rozwoju kompetencji instruktorów w małych i średnich przedsiębiorstwach, Strasburg,

CH Władze federalne zatrudniają państwowych agentów ds. promocji kształcenia i szkolenia zawodowego, których zadaniem jest zachęcanie przedsiębiorstw do tworzenia miejsc przygotowania zawodowego. W zależności od potencjału przedsiębiorstwa do realizacji szkolenia wymaganego w tym kontekście agenci pomagają im dołączyć do międzyzakładowych sieci wychodzących na przeciw potencjalnym potrzebom w zakresie szkolenia. Państwo zapewnia początkowe finansowanie celem wsparcia tworzenia takich sieci.

AU Jeżeli przedsiębiorstwo nie może zrealizować wszystkich aspektów szkolenia związanych z konkretnym zawodem, może nawiązać współpracę szkoleniową z jedną lub kilkoma firmami. Regionalne izby gospodarcze, we współpracy z władzami prowincji lub Izbą Pracy, ustanowiły specjalne agencje wsparcia celem ułatwienia nawiązywania współpracy szkoleniowej poprzez zapewnianie informacji na temat potencjalnych firm partnerskich i instytucji edukacyjnych. Udzielają również praktycznego wsparcia grupom współpracy szkoleniowej.

musi być w stanie pomagać MŚP w tworzeniu systemów przygotowania zawodowego, planowaniu ich, realizacji ich i zapewnieniu ich jakości, w tym w dokonywaniu oceny praktykantów.

FR Stowarzyszenie Agefa-PME, finansowane przez Confederation Generale des PME, reprezentujące małe i średnie przedsiębiorstwa, zarządza siecią ośrodków szkolących rocznie około 5 000 praktykantów. Stowarzyszenie opracowało szereg narzędzi wspierających MŚP, na przykład bibliotekę biogramów kojarzącą umiejętności ludzi z dostępnymi miejscami pracy, internetowe narzędzie wsparcia i formularz aplikacyjny oraz aktualne narzędzie doradztwa podatkowego.

Partnerstwa typu szkoła-przedsiębiorstwo

Problem wąskich gardeł w zakresie potencjału MŚP można również rozwiązywać za pomocą międzyzakładowych ośrodków szkoleniowych wyposażonych tak, aby w całości zapewnić wszystkie treści nauczania. Wspomniane ośrodki, często tworzone przez branżowe organizacje gospodarcze, wspierają MŚP, które chcą oferować przygotowanie zawodowe, ale nie są w stanie zaoferować pełnych treści nauczania koniecznych do zdobycia określonych kwalifikacji przez praktykanta.

Marketing dotyczący przygotowania zawodowego

Doświadczenie pokazuje, że na gotowość przedsiębiorstw do naboru praktykantów pozytywnie wpływa postrzeganie systemów przygotowania zawodowego. Świątowanie sukcesu przedsiębiorstwa czy praktykanta, na przykład poprzez konkursy, kampanie wizerunkowe, nagrody za najlepsze szkolenie może przyczynić się do wykazania się przez przedsiębiorstwo potencjałem innowacyjnym i zwiększoną odpowiedzialnością społeczną.

DE Małe i średnie firmy rzemieślnicze to ważne podmioty świadczące usługi w zakresie szkolenia, ale często nie są w stanie zapewnić wszystkich aspektów szkolenia wymaganych od nich przez przepisy dotyczące szkolenia. Aby je wspomóc, istnieje przepis prawny dotyczący międzyzakładowych ośrodków szkolenia zawodowego (überbetriebliche Berufsbildungsstellen), które oferują szkolenie uzupełniające. Dzięki temu szkolenie jest zgodne z potrzebami rynku pracy oraz normami technologicznymi oraz środowiskowymi.

FR W Montpellier „klub szkoła-przedsiębiorstwo” to stowarzyszenie wspierające dialog między lokalnymi szkołami (kształcenia i szkolenia zawodowego) a małymi i średnimi przedsiębiorstwami. Jego celem jest rozwój partnerstw typu szkoła-przedsiębiorstwo oraz kojarzenie uczniów (kształcenia i szkolenia zawodowego) ze światem pracy poprzez programy o charakterze przygotowania zawodowego czy też inne systemy szkolenia w miejscu pracy. W Montpellier liczba umów o organizację przygotowania zawodowego znacznie wzrosła w ciągu minionych dwóch lat w wyniku pierwszych kontaktów ustanowionych przez stowarzyszenie między MŚP a zainteresowanymi młodymi ludźmi.

DE Federalna Agencja Zatrudnienia organizuje coroczne tygodnie przygotowania zawodowego służące uwydatnieniu pozytywnego wpływu, jaki systemy przygotowania zawodowego wywierają na poszczególne osoby, przedsiębiorstwa i szerzej rozumianą gospodarkę. Wydarzenia obejmują targi, konkursy i nagrody oraz skupiają zainteresowane przedsiębiorstwa i młodych kandydatów.

UK W tegorocznym tygodniu przygotowania zawodowego zaoferowano 23 000 wakatów na stanowiskach stażysty.

Wsparcie dla osób i instruktorów prowadzących szkolenie w przedsiębiorstwie

Ze względu na ograniczone rozmiary i zasoby małym i średnim przedsiębiorstwom często trudno jest szkolić wykwalifikowanych pracowników w celu nadzorowania praktykantów. W wielu przypadkach to właściciel przedsiębiorstwa lub starsi stażem wykwalifikowani pracownicy pełnią tę rolę, często dodatkowo, oprócz swoich własnych obowiązków. Wraz ze zwiększaniem krajowych wysiłków na rzecz promowania nauki młodych ludzi w formie przygotowania zawodowego konieczne będzie szkolenie i wspieranie w tym zakresie większej liczby wykwalifikowanych pracowników. Dostępność kompetentnych instruktorów prowadzących szkolenie w przedsiębiorstwie jest niezbędna dla zapewnienia praktykantom dobrego praktycznego kształcenia w przedsiębiorstwach. Dlatego też instruktorzy prowadzący szkolenie w przedsiębiorstwie muszą mieć możliwości

Lokalne podmioty wsparcia

Choć dotarcie do MŚP wymaga aktywizacji wszystkich zainteresowanych stron na wszystkich szczeblach, konkretne działania należy podejmować zwłaszcza na poziomie lokalnym i regionalnym. Większość MŚP potrzebuje zewnętrznego wsparcia administracyjnego i praktycznego, aby poradzić sobie w procesie zarządzania przygotowaniem zawodowym począwszy od rekrutacji aż po ocenę. Przyjazna lokalna infrastruktura

rozwoju lub regularnego aktualizowania swoich umiejętności technicznych i pedagogicznych ⁽³⁾.

Instruktorzy w MŚP muszą przestrzegać tych samych standardów zapewniania jakości, co osoby uczące w dużych firmach. Oczekuje się od nich zazwyczaj zarówno kwalifikacji w zawodzie, którego uczą, jak i udokumentowanych kompetencji pedagogicznych / dydaktycznych. Aby spełnić ten wymóg, MŚP potrzebują ukierunkowanego wsparcia skoncentrowanego na elastycznych i dostosowanych szkoleniach dla instruktorów.

Szkolenie instruktorów prowadzących szkolenie w przedsiębiorstwie jest realizowane, w zależności od kraju, przez władze publiczne, izby, organizacje branżowe i prywatne podmioty świadczące usługi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Szkolenie takie często ma na celu rozwijanie ich umiejętności dydaktycznych i pedagogicznych oraz informowanie ich o ramach prawnych systemów przygotowania zawodowego oraz oczekiwanych od praktykantów efektów uczenia się.

Krajowe agencje i izby opracowały wytyczne oraz narzędzia dla przedsiębiorstw i instruktorów opisujące wymogi w zakresie kwalifikacji i umiejętności potrzebne do ich spełnienia. Obejmują one również doradztwo w zakresie organizacji kształcenia i szkolenia, oceny kompetencji osób uczących się i rozwiązywania trudnych sytuacji.

Cedefop gromadzi informacje na temat zarządzania i finansowania przygotowania zawodowego oraz udostępnia je, informuje o zmianach w państwach członkowskich Unii Europejskiej, wspiera budowanie sieci oraz promuje uczenie się w zakresie polityki. W szczególności Cedefop:

- wspiera zainteresowane państwa członkowskie w tworzeniu systemów przygotowania zawodowego lub reformowaniu już istniejących poprzez kompleksowe i ukierunkowane przeglądy ich stosownych przepisów prawnych (tematyczne przeglądy krajowe). W okresie od maja 2014 r. do kwietnia 2015 r. przeglądy takie wykonano na Litwie i Malcie (*). Obecne przeglądy w Grecji, Słowenii i we Włoszech zostaną zakończone na początku 2017 r.;
- ostatnio zbadał, we współpracy z krajowymi zainteresowanymi stronami, struktury zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym oraz systemy finansowania w tym zakresie w Hiszpanii, we Włoszech, na Łotwie, w Portugalii i Szwecji w celu promowania przygotowania zawodowego. Badania przeprowadzono w okresie od listopada 2013 r. do maja 2015 r., a ustalenia zostaną opublikowane na początku 2016 r.;
- monitoruje i analizuje zmiany w zakresie uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy, w tym reformy systemów przygotowania zawodowego w państwach członkowskich, ze szczególnym uwzględnieniem wyników związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym uzgodnionych w komunikacie z Brukseli oraz zobowiązań, które państwa członkowskie złożyły w ramach europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego.

(*) Przegląd w zakresie przygotowania zawodowego Litwa: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>
Przegląd w zakresie przygotowania zawodowego Malta: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>

⁽³⁾ Komisja Europejska i Cedefop opracowały zasady przewodnie dotyczące sposobów wspierania instruktorów prowadzących szkolenie w przedsiębiorstwie w odniesieniu do wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Jedną z nich dotyczy szczególnych wymogów w przypadku MŚP (Komisja Europejska i Cedefop, 2014).

Tematyczne przeglądy krajowe w zakresie systemów przygotowania zawodowego

Ramy analityczne

Ramy obejmują pewne cechy charakterystyczne obecne w różnym stopniu i w różnym zestawieniu w istniejących systemach przygotowania zawodowego. Cechy te pełnią funkcję czysto operacyjną i stanowią podstawę analizy systemu. Nie należy ich interpretować jako „warunki niezbędne”.

OBSZARY ANALIZY	OPERACYJNE PARAMETRY OPISUJĄCE
CECHY WYRÓZNIAJĄCE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Systematyczne szkolenie długoterminowe obejmujące naprzemienne okresy w miejscu pracy oraz w instytucji kształcenia i szkolenia lub ośrodka szkoleniowym, prowadzące do uzyskania kwalifikacji. 2. Praktykant jest związany umową z pracodawcą i otrzymuje wynagrodzenie (płacę). 3. Pracodawca jest odpowiedzialny za część programu realizowaną w przedsiębiorstwie.
1. MIEJSCE W SYSTEMIE KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Przygotowanie zawodowe jest zdefiniowane i uregulowane w ramach prawnych. 1.2. Pozycja przygotowania zawodowego w odniesieniu do innych ścieżek nauki jest jasno określona. 1.3. System przygotowania zawodowego oferuje poziome i pionowe ścieżki do dalszej specjalizacji lub kształcenia na wszystkich poziomach.
2. STRUKTURY ZARZĄDZANIA	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Role i obowiązki kluczowych podmiotów (państwa, organizacji pracodawców, związków zawodowych, izb, szkół, podmiotów świadczących usługi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, przedsiębiorstw) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym są jasno określone i podzielone: podejmowanie decyzji, realizacja, doradztwo, kontrola. 2.2. Organizacje pracodawców i związki zawodowe są aktywnie zaangażowane na wszystkich poziomach. 2.3. Organizacje pracodawców, związki zawodowe i przedsiębiorstwa rozumieją i rozpoznają znaczenie przygotowania zawodowego pod kątem wykwalifikowanej siły roboczej (tzn. wykazują odpowiedzialność społeczną). 2.4. Jest wyznaczony jeden organ koordynacyjny i decyzyjny.
3. TREŚCI SZKOLENIA I EFEKTY UCZENIA SIĘ	<ol style="list-style-type: none"> 3.1. Istnieją standardy kwalifikacji lub profile zawodowe, opierają się one na efektach uczenia się oraz są regularnie oceniane i aktualizowane. 3.2. Programy nauczania są opracowane w oparciu o standardy kwalifikacji i/ lub profile zawodowe. 3.3. Treści, czas trwania i oczekiwane efekty uczenia się w przedsiębiorstwie i w szkole są jasno podzielone i stanowią spójną kolejność. 3.4. Istnieją przepisy w zakresie dostosowania części programów nauczania do potrzeb lokalnego rynku pracy. 3.5. Są określone (minimalne) wymogi w zakresie dostępu do programów przygotowania zawodowego. 3.6. Końcowa ocena obejmuje wszystkie efekty uczenia się i jest niezależna od miejsc kształcenia.

4. WSPÓLPRACA MIĘDZY MIEJSCAMI KSZTAŁCENIA	<p>4.1. Istnieje współpraca, koordynacja i jasny podział obowiązków między miejscami, jak również jest ustanowiony mechanizm informacji zwrotnych.</p> <p>4.2. Szkoła, przedsiębiorstwo i praktykant wspólnie opracowują plan szkolenia oparty na programie nauczania.</p> <p>4.3. W przypadku gdy przedsiębiorstwo nie może zapewnić osiągnięcia wszystkich wymaganych efektów uczenia się w kształceniu w miejscu pracy określonych programem nauczania, istnieją możliwości kompensowania takich braków (na przykład międzyzakładowe ośrodki szkoleniowe, współpraca pomiędzy przedsiębiorstwami).</p> <p>4.4. Jedno z miejsc pełni rolę koordynującą w tym procesie (lub w przepisach prawa taka rola jest mu przydzielona).</p> <p>4.5. Jest jasne, kto jest odpowiedzialny za zadania administracyjne związane z częścią programu realizowaną w przedsiębiorstwie (na przykład sprawdza adekwatność akredytowanego przedsiębiorstwa prowadzącego szkolenie pod względem technicznym i kadrowym; jest odpowiedzialny za rejestrowanie umów o organizację przygotowania zawodowego).</p>
5. UDZIAŁ PRZEDSIĘBIORSTW I WSPARCIE DLA NICH	<p>5.1. Prawa i obowiązki przedsiębiorstw prowadzących szkolenie są określone w prawie.</p> <p>5.2. Istnieją strategie i inicjatywy w zakresie marketingu przygotowania zawodowego oraz informowania przedsiębiorstw o korzyściach płynących z przyjmowania praktykantów, obowiązkach z tym związanych i dostępnych zachętach.</p> <p>5.3. Istnieją minimalne wymagania dla przedsiębiorstw chcących udostępnić miejsca przygotowania zawodowego lub procedura akredytacji.</p> <p>5.4. Przedsiębiorstwa, w szczególności MŚP, otrzymują wsparcie pozafinansowe na realizację przygotowania zawodowego.</p> <p>5.5. Przedsiębiorstwa, które prowadzą przygotowanie zawodowe na wysokim poziomie jakościowym, zdobywają uznanie, a nawet nagrodę.</p> <p>5.6. Organizacje pracodawców odgrywają kluczową rolę w procesie angażowania i wspierania przedsiębiorstw.</p>
6. WYMOGI I WSPARCIE DLA NAUCZYCIELI I INSTRUKTORÓW PROWADZĄCYCH SZKOLENIE W PRZEDSIĘBIORSTWIE	<p>6.1. Przedsiębiorstwa muszą przydzielić wykwalifikowanego pracownika (opiekuna) do prowadzenia praktykantów.</p> <p>6.2. Są przewidziane wymagania dotyczące kwalifikacji i kompetencji opiekuna praktykantów.</p> <p>6.3. Opiekun praktykantów w przedsiębiorstwie musi posiadać kwalifikacje w zawodzie, w którym prowadzi szkolenie.</p> <p>6.4. Opiekun praktykantów w przedsiębiorstwie musi mieć udokumentowane kompetencje pedagogiczne / dydaktyczne.</p> <p>6.5. Przewidziano szkolenie dla instruktorów prowadzących szkolenie w przedsiębiorstwie w zakresie rozwoju i aktualizacji ich kompetencji pedagogicznych / dydaktycznych i międzysektorowych oraz dla nauczycieli w zakresie aktualizacji ich kompetencji technicznych.</p> <p>6.6. Istnieją mechanizmy współpracy i wymiany między instruktorami prowadzącymi szkolenie w przedsiębiorstwie a nauczycielami kształcenia i szkolenia zawodowego w szkołach.</p> <p>6.7. Istnieje jasne wskazanie, kto (nauczyciel czy instruktor) ponosi ostateczną odpowiedzialność za kształcenie praktykantów.</p>
7. MECHANIZMY FINANSOWANIA I PODZIAŁU KOSZTÓW	<p>7.1. Przedsiębiorstwa organizujące przygotowanie zawodowe płacą pensje oraz pokrywają koszty pośrednie (materiałów, czasu instruktorów).</p> <p>7.2. Państwo jest odpowiedzialne za finansowanie szkół kształcenia i szkolenia zawodowego lub wypłatę dotacji na zatrudnienie praktykantów.</p> <p>7.3. Czas trwania i organizacja przygotowania zawodowego umożliwiają przedsiębiorstwom odzyskanie swojej inwestycji w formie pracy świadczonej przez praktykantów.</p> <p>7.4. Istnieją zachęty (subwencje, ulgi podatkowe) dla przedsiębiorstw do przyjmowania praktykantów, w ujęciu ogólnym lub w konkretnych branżach lub zawodach.</p> <p>7.5. Organizacje pracodawców i związki zawodowe pokrywają część kosztów (bezpośrednich lub pośrednich).</p>

8. ZAPEWNIENIE JAKOŚCI	8.1.	System zapewnienia jakości obejmuje przygotowanie zawodowe.
9. WARUNKI PRACY I NAUKI PRAKTYKANTÓW	9.1.	Prawa i obowiązki praktykantów zarówno w zakresie pracy, jak i kształcenia, są określone w prawie.
	9.2.	Istnieje punkt odniesienia (organ odpowiedzialny), który informuje praktykanta o prawach i obowiązkach wszystkich stron oraz wspiera go na wypadek problemów.
	9.3.	Praktykant ma umowę o pracę z przedsiębiorstwem oraz cieszy się wszystkimi prawami i korzyściami przysługującymi pracownikowi, jak również wypełnia wszystkie obowiązki.
	9.4.	Praktykant jest chroniony na wypadek niezrealizowania szkolenia przez przedsiębiorstwo (na przykład z powodu jego upadłości).
	9.5.	Praktykant ma dostęp do usług poradnictwa i doradztwa.
10. REAGOWANIE NA POTRZEBY RYNKU PRACY	10.1.	Istnieją procedury instytucjonalne, które umożliwiają reagowanie w ramach systemu przygotowania zawodowego na potrzeby rynku pracy lub przewidywanie ich.
	10.2.	Wyniki i efekty przygotowania zawodowego są regularnie monitorowane i oceniane.
	10.3.	Wdrożono ocenę oddziaływania przygotowania zawodowego <i>ex ante</i> lub <i>ex post</i> .

