

Metody badania efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu

raport tematyczny

Metody badania efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	3
1.1. System praktycznej nauki zawodu w Polsce	3
1.2. Różne formy nauczania w miejscu pracy (work-based learning) w wybranych krajach Unii Europejskiej	5
1.3. Znaczenie praktycznej nauki zawodu/nauczania w miejscu pracy	9
2. Metody badania efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu na poziomie krajowym i regionalnym oraz ich przykłady.....	11
2.1. Analiza danych zastanych (desk research)	11
2.2. Metody jakościowe	13
2.3. Metody ilościowe	15
3. Metody badania efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu na poziomie europejskim	17
3.1. Przekrojowe badania międzynarodowe.....	17
3.2. Narzędzia UE zapewniające efektywność praktycznej nauki zawodu	18
4. Wykorzystanie badań efektywności praktycznej nauki zawodu.....	20
5. Wyzwania związane z badaniami efektywności praktycznej nauki zawodu.....	22
6. Podsumowanie	23
Bibliografia	24

1. Wprowadzenie

1.1. System praktycznej nauki zawodu w Polsce

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu określa sposób i warunki jej prowadzenia. Zgodnie z nim praktyczna nauka zawodu dotyczy uczniów szkół podejmujących kształcenie w technikach, szkołach branżowych I i II stopnia, szkołach policealnych, a także młodocianych pracowników odbywających praktyczną naukę zawodu w ramach przygotowania zawodowego. Może ona przyjmować formę zajęć praktycznych, które organizuje szkoła w przypadku uczniów szkół branżowych, lub praktyk zawodowych odbywanych u pracodawcy, który zawarł z uczniem lub młodocianym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Dla osób uczących się zawodu dostępne są także inne formy kształcenia praktycznego, takie jak: staże, warsztaty, wizyty studyjne, klasy patronackie – nie wynikają one jednak bezpośrednio z prawa oświatowego, lecz zależą od oddolnej inicjatywy szkoły lub pracodawcy.

Praktyczna nauka zawodu może obejmować również osoby dorosłe, które ukończyły już kształcenie w ramach podstawowego systemu: słuchaczy szkół policealnych, osoby doskonalące się zawodowo w ramach wykonywanej już pracy, przekwalifikowujące się czy poszukujące pracy¹. Praktyczna nauka zawodu może odbywać się także w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych lub szkoleń oferowanych przez ośrodki prowadzące pozaszkolne formy kształcenia dorosłych (takie jak placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, czy doksztalcania i doskonalenia zawodowego). Przygotowanie zawodowe dorosłych jest jednym z instrumentów rynku pracy skierowanym do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Celem przygotowania zawodowego dorosłych jest nabycie przez nich kwalifikacji lub umiejętności zawodowych potwierdzonych dokumentami (świadectwami lub zaświadczeniem). Jest ono realizowane według programu ukierunkowanego na nabycie umiejętności praktycznych oraz zdobycie wiedzy teoretycznej, niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane na podstawie umowy zawartej między starostą a pracodawcą lub między starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, wpisaną do rejestru prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy.

Minister Edukacji Narodowej zdefiniował następujące pozaszkolne formy kształcenia²:

1. Kursy prowadzone w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodach:
 - kwalifikacyjny kurs zawodowy (KKZ);
 - kurs umiejętności zawodowych (KUZ);
 - turnus doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników.

¹ Podstawa prawna: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001); Rozporządzenie z dnia 11 kwietnia 2014 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz.U. 2014 poz. 497).

² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2017 poz. 1632).

2. Kursy z zakresu zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, w tym także prowadzone we współpracy z urzędami pracy.
3. Kursy kompetencji ogólnych (KKO), prowadzone według programu nauczania uwzględniającego wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego.

Na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej, celem praktycznej nauki zawodu jest opanowanie umiejętności koniecznych do podjęcia pracy w danym zawodzie oraz zastosowanie i pogłębienie w praktyce (w rzeczywistych warunkach pracy) umiejętności zdobytych w szkole.

Specyficzną formą praktycznej nauki zawodu jest kształcenie dualne, polegające na zdobywaniu kształcenia zawodowego jednocześnie w dwóch miejscach: w szkole (kształcenie formalne) oraz w zakładzie pracy, co pozwala uczącemu zyskiwać w tym samym czasie wiedzę teoretyczną i praktyczną³. W Polsce tego typu forma kształcenia praktycznego dopiero zdobywa popularność, badania pokazują jednak, że cieszy się ona dobrą opinią zarówno wśród nauczycieli kształcenia branżowego, jak i pracodawców⁴.

Wśród kluczowych problemów w zakresie praktycznej nauki zawodu w Polsce można m.in. wymienić: pozyskanie pracodawców do współpracy w edukacji; małą elastyczność systemu kształcenia zawodowego w adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych; brak kadry nauczycielskiej odpowiedzialnej za kształcenie zawodowe oraz szkół oferujących naukę w zawodach technicznych⁵.

³ Cedefop (2020). Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century. https://www.cedefop.europa.eu/files/3083_en.pdf (dostęp 09.08.2020).

⁴ Ocena wpływu RPOWP na popularyzację szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim (2020). Białystok. Wersja elektroniczna raportu nie jest dostępna w domenie publicznej. Z informacją o badaniu ewaluacyjnym można zapoznać się na stronie: <http://evalu.pl/aktualnosci/ocena-wplywu-wsparcia-rpwp-2014-2020-na-popularyzacje-szkolnictwa-zawodowego-w>. Kluczowe rekomendacje z badania dostępne są pod linkiem: <https://rot.wrotapodlasia.pl/pl/Aktualnosci/informacja-z-xvi-posiedzenia-grupy-sterujacej-ewaluacja-rpwp-na-lata-2014-2020.html>. Informacja o projekcie „DOBRY ZAWÓD – FAJNE ŻYCIE – popularyzacja kształcenia zawodowego w województwie podlaskim”: <https://www.dobryzawod.pl/#/dashboard>

⁵ Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim, http://www.dwup.pl/asset/images/files/Badania_analazy_raporty/05_RAPORT_KO%C5%83COWY_v6.pdf; Modelowe programy realizacji praktycznej nauki zawodu w branży tekstylno-odzieżowej, http://konfederacjalewiatan.pl/aktualnosci/2019/1/modelowe_programy_realizacji_praktycznej_nauki_zawodu_w_branzy_tekstylnoodziezowej; Modelowe programy realizacji praktycznej nauki zawodu w branży spedycyjno-logistycznej, http://konfederacjalewiatan.pl/aktualnosci/2019/1/modelowe_programy_realizacji_praktycznej_nauki_zawodu_w_branzy_spedycynologistycznej; Praktyki wsparcia nauczycieli zawodowych zagrożonych bezrobociem, http://www.rzemioslo.bialystok.pl/download/pez/Raport_DR_Praktyki_wsparcia_nauczycieli_zawodowych_zagrozonych_bezrobociem.pdf; Rynek pracy wyzwaniem, kształcenie zawodowe szansą, <https://docplayer.pl/storage/74/71195081/1598988330/pGeJjyxdeVURjXCF00523g/71195081.pdf>; Doradcze i edukacyjne aspekty reorientacji zawodowej i wsparcia zatrudnienia zwalnianych pracowników oświaty, https://www.researchgate.net/profile/Andrzej_Klimczuk/publication/308965779_Doradcze_i_educacyjne_aspekty_reorientacji_zawodowej_i_wsparcia_zatrudnienia_zwalnianych_pracownikow_oswiaty/links/57fe61c808aeaf819a5c2dfe/Doradcze-i-edukacyjne-aspekty-reorientacji-zawodowej-i-wsparcia-zatrudnienia-zwalnianych-pracownikow-oswiaty.pdf; Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami,

System kształcenia zawodowego i praktycznej nauki zawodu podlega zmianom wynikającym z warunków społecznych, demograficznych i ekonomicznych. Szczególnym wyzwaniem dla szkolnictwa zawodowego jest stworzenie systemu praktyk pozwalającego na skuteczne przygotowanie absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy. Odpowiedzią na te wyzwania była w Polsce m.in. reforma oświaty z 2017 r., mająca na celu dopasowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz wzmocnienie zatrudnialności absolwentów szkolnictwa zawodowego. Reforma ta wpisuje się w szersze, ogólnoeuropejskie trendy, których celem jest zwiększanie jakości nauczania praktycznego w obliczu zmian na rynku⁶.

1.2. Formy nauczania w miejscu pracy (work-based learning) w wybranych krajach Unii Europejskiej

W krajach członkowskich Unii Europejskiej praktyczna nauka zawodu u pracodawcy jest popularną formą nauczania. Od ponad dekady państwa członkowskie UE podejmują rozmaite kroki mające na celu wzmocnienie praktycznej nauki zawodu oraz podniesienie jej jakości.

Analiza Cedefop z 2018 r.⁷ pokazuje, że systemy praktycznej nauki zawodu w krajach członkowskich różnią się między sobą – zwłaszcza pod względem instytucjonalnego umocowania praktyk w systemie oświaty. W tej sytuacji wsparcie praktycznej nauki zawodu z poziomu ogólnoeuropejskiego stanowi duże wyzwanie. Ważne jest, aby zawsze brać pod uwagę zastane regionalne rozwiązania i otoczenie prawne, unikając importowania procedur niepasujących do lokalnego kontekstu⁸.

Cedefop wyróżnił trzy podstawowe podejścia do praktycznej nauki zawodu w Europie⁹:

- **Kształcenie praktyczne w formie praktyk zawodowych** – praktyczna nauka zawodu jest realizowana w różny sposób w zależności od państwa – ma na celu zapewnienie uczącym się pełnych kwalifikacji i możliwości wykonywania nauczanego zawodu. Praktyki nie muszą być częścią szkolnego systemu kształcenia, chociaż często w jakiś sposób się z nim łączą. System praktyk ma na celu przyuczenie uczniów do konkretnych zawodów (np. czeladnika czy handlowca). Kwalifikacje zdobyte w ramach takich szkoleń są określone w programie danych praktyk zawodowych, oraz najczęściej są

<https://wyszukiwarka.efs.men.gov.pl/product/wspolpraca-szkol-zawodowych-z-pracodawcami-przykladowe-rozwiazania/attachment/2074>

⁶ Cedefop (2018). *Apprenticeship schemes in European countries*.

https://www.cedefop.europa.eu/files/4166_en.pdf (dostęp 09.08.2020).

⁷ Tamże.

⁸ Tamże.

⁹ Cedefop (2018). *Apprenticeship schemes in European countries*.

https://www.cedefop.europa.eu/files/4166_en.pdf (dostęp 09.08.2020); Norden NordForsk (2016) Nord-VET – The future of vocational education – learning from the Nordic countries. Denmark. http://nord-vet.dk/indhold/uploads/conf_publ-13.5.16.pdf (dostęp 09.08.2020).

uznawane na rynku pracy. Z takim podejściem można spotkać się w Austrii, Niemczech, Danii, Chorwacji, Polsce, Islandii, Szwecji czy Norwegii;

- **Kształcenie praktyczne jako element VET¹⁰** – w tym podejściu głównym celem praktyki czy też stażu jest wprowadzanie absolwentów szkolnictwa zawodowego czy kursów zawodowych na rynek pracy, nie zaś zdobycie konkretnych kwalifikacji. Praktyczna nauka u pracodawcy pełni mieszane funkcje: edukacyjne i zatrudnieniowe. W tej grupie staż ma ten sam cel i zakres, jak w innych rodzajach kształcenia i szkolenia zawodowego i może je zastępować lub uzupełniać. W ramach takiego systemu nie ma znaczenia, czy kwalifikacje zostały osiągnięte w ramach praktyk czy w ramach innych rodzajów kształcenia i szkolenia zawodowego – kwalifikacje te są na rynku pracy równoważne. Ich wartość wynika z efektów uczenia się, a nie ze sposobu organizacji i prowadzenia szkolenia. Z takim podejściem można spotkać się w Niemczech, Niderlandach, Portugalii, Belgii, Estonii, Francji, Luksemburgu, Rumunii, Wielkiej Brytanii, Włoszech, Szwecji, Hiszpanii i na Węgrzech;
- **Hybrydowe kształcenie zawodowe** – jest prowadzone w celu zaoferowania młodym ludziom możliwości zdobycia kwalifikacji poprzez uczestnictwo w rynku pracy i łączy w sobie elementy dwóch wyżej opisanych form. Podobnie jak przy zdobyciu doświadczenia zawodowego w formie praktyk zawodowych, system hybrydowy odnosi się do tych samych standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu, a realizacja programów praktyk prowadzi do uzyskania określonych kwalifikacji. Hybrydowe kształcenie zawodowe również może pełnić funkcję integracyjną i stanowić sposób adaptacji osób wykluczonych społecznie z rynku pracy. Programy systemu hybrydowego realizowane są głównie poza formalnym systemem kształcenia i szkolenia oraz są mniej ustrukturyzowane, a program praktyki zawodowej odbywanej u pracodawców może różnić się w zależności od przedsiębiorstwa. Istotne jest to, że kształcenie hybrydowe pozwala nie tylko na zdobycie kwalifikacji i umiejętności zawodowych potrzebnych na rynku pracy, ale także umożliwia absolwentom podjęcie studiów wyższych (mogą zdawać egzamin maturalny). System ten funkcjonuje np. w Finlandii, Danii, na Cyprze czy w Grecji.

Poniżej przedstawiono przykłady realizacji różnych form praktycznej nauki zawodu w miejscu pracy dla poziomów nauczania (kształcenia) w Szwecji, Niemczech i Danii, odpowiadających polskim szkołom zawodowym (secondary level), szkołom policealnym (post-secondary level) oraz uczelniom wyższym (tertiary level).

¹⁰ Vocational education and training (VET) jest definiowane przez Komisję Europejską jako forma kształcenia i szkolenia, która ma na celu wyposażenie uczestników w wiedzę, know-how, umiejętności i (lub) kompetencje wymagane w konkretnych zawodach lub – ogólniej rzecz ujmując – na rynku pracy: Cedefop (2014), Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms.

SZWECJA – kwalifikacyjne kursy zawodowe (Yrkeshogskola)¹¹

Kwalifikacyjne kursy zawodowe są jedną z form praktycznej nauki zawodu. Praktyki zawodowe odbywające się w ramach takiego kursu zapewniają rozwój odpowiednich umiejętności oraz dają możliwość otrzymania kwalifikacji potrzebnych do wykonywania poszczególnych zawodów. Ważne jest powiązanie praktyk zawodowych z zapotrzebowaniem rynku pracy. Praktyki są dostępne w 15 branżach na terenie całego kraju. Uczestnicy muszą posiadać kwalifikacje równoważne wykształceniu średniemu. Kluczem do sukcesu takiego podejścia jest ścisła współpraca pomiędzy szkołami a pracodawcami i dostosowanie kursów do potrzeb rynku pracy, w tym wymogów dotyczących umiejętności wykorzystywanych w roli zawodowej, do której uczestnik ma zostać przeszkolony. To dopasowanie uzyskuje się poprzez konsultacje z pracodawcami podczas projektowania programów.

W 2019 r. gwałtownie wzrosło, w porównaniu z poprzednimi latami, zainteresowanie kwalifikacyjnymi kursami zawodowymi. Liczba złożonych wniosków w 2019 r. wyniosła 70,7 tys., zakwalifikowano 53 tys. wniosków. Wzrost liczby kwalifikujących się wnioskodawców oraz liczby miejsc powoduje, że liczba kwalifikujących się wnioskodawców przypadających na jedno miejsce wyniosła 1,8 i jest na tym samym poziomie co w 2018 roku. W porównaniu z 2018 r. liczba mężczyzn, którzy rozpoczęli kształcenie wzrosła o 25% do 12,7 tys., a liczba kobiet o 20% do 15,3 tys. Kierunkiem kursów, na który przyjęto najwięcej osób w 2019 r. był ekonomia, administracja i sprzedaż, na drugim miejscu była ochrona zdrowia i pracy socjalnej, na trzecim i czwartym odpowiednio - inżynieria lądowa i technologia budowlana oraz Data/IT.

NIEMCY – kształcenie i szkolenie (VET) z uwzględnieniem dualnego systemu nauczania¹². Praktyczna nauka zawodu na poziomie szkół średnich i policealnych

W porównaniu ze średnią w UE, w Niemczech większy odsetek populacji kończy edukację na poziomie szkoły średniej lub policealnej (kwalifikacje z poziomu „upper” lub „post-secondary”) – w 2017 r. było to 57,9% vs. 46,1%. Jednocześnie odsetek osób w wieku 25-64 lata o niskich kwalifikacjach jest znacznie niższy niż średnia unijna – 13,5% vs. 22,5% dla państw EU-28. Ekspert Cedefop oceniają, że wynika to głównie z faktu długiej tradycji

¹¹ Yrkeshögskolan. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/eftergymnasial-yrkesutbildning/yrkeshogskolan/> (dostęp 09.08.2020)

¹² Dualny (przemienny, dwutorowy) system kształcenia polega na zdobywaniu kształcenia zawodowego jednocześnie w dwóch miejscach: w szkole (kształcenie formalne) oraz w zakładzie pracy, co pozwala uczącemu zyskiwać w tym samym czasie wiedzę teoretyczną i praktyczną. Wiele analiz dowodzi, że uczniowie, którzy zdobyli wykształcenie zawodowe w systemie dualnym, płynniej wchodzą na rynek pracy. Cedefop (2020). Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century. https://www.cedefop.europa.eu/files/3083_en.pdf (dostęp 09.08.2020)

edukacji i kształcenia zawodowego (VET) w formie systemu dualnego¹³. Około 70% wszystkich absolwentów kształcenia zawodowego w Niemczech zdobywa kwalifikacje w systemie dualnym, którego istotny element stanowi usamodzielnianie uczącego się i osvajanie go z rynkiem pracy, co jest równie ważne, jak dostarczenie okazji do nabycia praktycznej umiejętności wykonywania zawodu. W Niemczech nauczanie w miejscu pracy stanowi od lat główny komponent systemu edukacji i kształcenia zawodowego – jest częścią formalnej edukacji zawodowej. W ramach systemu dualnego 70% nauki odbywa się w miejscu pracy, a 30% w szkole. Nauka większości oficjalnie uznanych zawodów – obecnie około 350 – jest zorganizowana w systemie dualnym. Kształcą się tak przede wszystkim adeptów rzemiosła, handlu, przemysłu, usług i rolnictwa. Lekcje w szkole zawodowej odbywają się zwykle jeden lub dwa dni tygodniowo i stanowią uzupełnienie pracy w zakładzie. W niektórych modelach kształcenia lekcje szkolne są prowadzone w blokach – w takim przypadku uczący się zawodu spędza na zmianę po kilka tygodni tylko w szkole lub tylko w zakładzie pracy. W trakcie nauki otrzymuje wynagrodzenie za pracę.

Połowa uczniów kontynuujących naukę w szkołach średnich wybiera kształcenie zawodowe. Edukacja zawodowa w Niemczech oparta jest na współpracy organów państwowych, pracodawców oraz partnerów społecznych i związków zawodowych, którzy razem wypracowują standardy oraz regulacje dotyczące praktycznej nauki zawodu (zarówno w szkołach, jak i u pracodawców). Duży nacisk kładziony jest na wysoką jakość praktyk u pracodawców (rozumianą np. jako powierzanie uczniom zadań odpowiedzialnych oraz samodzielnych), wychodząc z założenia, że wpływa to pozytywnie na motywację uczniów do nauki¹⁴. Dzięki temu kwalifikacje zawodowe są wysoko cenione, a absolwenci szkół zawodowych mają możliwość szybkiego znalezienia zatrudnienia¹⁵.

DANIA – hybrydowe kształcenie zawodowe

Jednym z kluczowych czynników sukcesu duńskiej edukacji zawodowej jest skuteczne wsparcie i mentoring uczących się wraz z indywidualnym podejściem do ich potrzeb i zdolności uczenia się. Na jej sukces również składa się ścisłe powiązanie pomiędzy edukacją i biznesem oraz rygorystyczne procedury certyfikacji.

Kształcenie hybrydowe jest umiejscowione pomiędzy dwoma istniejącymi ścieżkami edukacyjnymi: systemem dualnym i gimnazjum zawodowym. Programy systemu dualnego

¹³ Cedefop (2018). Vocational education and training in Europe: Germany, [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational Education Training Europe Germany 2018_Cedefop_ReferNet.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf) (dostęp 09.08.2020)

¹⁴ Bahl A., Dietzen A. (Eds.). (2019) Work-based Learning as a Pathway to Competence-based Education. A UNEVOC Network Contribution. Federal Institute for Vocational Education and Training. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/9861> (dostęp 09.08.2020).

¹⁵ Cedefop (2018). Vocational education and training in Europe: Germany [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational Education Training Europe Germany 2018_Cedefop_ReferNet.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf) (dostęp 09.08.2020).

nie umożliwiają nauki na poziomie szkolnictwa wyższego, a gimnazja zawodowe nie zapewniają osiągnięcia certyfikatu pracownika wykwalifikowanego - niezbędnego w Danii do wejścia na rynek pracy wykwalifikowanej. Tym samym ukończenie gimnazjum zawodowego pozwala jedynie na wykonywanie prac wymagających niższych kwalifikacji. Natomiast programy hybrydowe pozwalają na jedno i drugie, integrując przedmioty akademickie z programami zawodowymi. Innymi słowy, programy hybrydowe umożliwiają wejście na ścieżkę kształcenia i szkolenia zawodowego bez konieczności rezygnacji z perspektywy podjęcia nauki na studiach wyższych. Programy hybrydowe przyciągają do VET osoby osiągające lepsze wyniki, które w przypadku braku opcji hybrydowej nie rozważyłyby wejścia na ścieżkę kształcenia i szkolenia zawodowego¹⁶.

1.3. Znaczenie praktycznej nauki zawodu/nauczania w miejscu pracy

Od zawsze ogromna większość kwalifikacji i umiejętności zawodowych zdobywana była w miejscu pracy, nie zaś w instytucjach edukacyjnych. Nieformalny sposób uczenia się jest naturalnym elementem naszego życia, w tym życia zawodowego. Dzięki codziennej aktywności, doświadczeniom, refleksji i działaniom zdobywamy i (lub) pogłębiaamy naszą wiedzę i umiejętności. Dlatego programy praktycznej nauki zawodu są tak ważne. Praktyczna nauka zawodu dotyczy nie tylko osób dopiero wchodzących na rynek pracy, lecz stanowi także ważny element uczenia się przez całe życie, co jest szczególnie ważne w kontekście starzenia się społeczeństw oraz konieczności wydłużania życia zawodowego¹⁷.

Co więcej, eksperci wskazują, że w krajach OECD wzrasta zapotrzebowanie na specyficzne umiejętności i kwalifikacje na wszystkich typach stanowisk – zarówno wykonawczych, jak i kierowniczych. Zapotrzebowanie na kwalifikacje dotyczy szerokiego wachlarza branż – zarówno szybko rozwijających się i innowacyjnych, takich jak opieka zdrowotna czy biotechnologie, jak i tych od lat nauczanych w ramach systemu szkolnictwa zawodowego, takich jak branża elektryczna¹⁸. Literatura przedmiotu pokazuje, że praktyczna nauka zawodu/nauczanie w miejscu pracy ma kluczowe znaczenie dla późniejszego zatrudnienia. Dbłość o jakość kwalifikacji zdobywanych w ramach nauczania w miejscu pracy może być korzyścią dla całego społeczeństwa – w skali całego państwa wzrasta bowiem udział specjalistów w swoich zawodach¹⁹. Praktyczna nauka zawodu w miejscu pracy niesie za sobą także korzyści dla pracodawców oraz praktykantów²⁰.

¹⁶ Norden NordForsk (2016) Nord-VET – The future of vocational education – learning from the Nordic countries. Denmark. http://nord-vet.dk/indhold/uploads/conf_publ-13.5.16.pdf (dostęp 09.08.2020).

¹⁷ Griffith University (2017) Securing Occupational Capacities through Workplace Experiences: Premises, Conceptions and Practices, s. 25.

¹⁸ OECD Policy Reviews of Vocational Education and Training (VET) and Adult Learning, <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/vet.htm> (dostęp: 1.07.2020).

¹⁹ Skills Panorama (2016). Focus on apprenticeships, s. 3.

²⁰ EAfA (2015). Good for Youth, Good for business, s. 17.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14127&langId=en> (dostęp: 07.07.2020).

Uczniowie (praktykanci):

- mają możliwość zdobycia kompetencji i kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy,
- zdobywają doświadczenia, które następnie można wpisać do CV, co przekłada się na większe szanse i większą konkurencyjność na rynku pracy,
- szybciej znajdują zatrudnienie niż ich rówieśnicy niemający praktyki,
- często ich praca jest lepiej płatna niż praca rówieśników,
- dostają umowy na dłuższy czas i dłużej zostają w swojej pierwszej pracy,
- w porównaniu z innymi absolwentami szkolnictwa zawodowego w całej karierze zawodowej ich zarobki są wyższe.

Pracodawcy:

- mogą udoskonalać i rozwijać umiejętności i kompetencje swoich pracowników,
- mają dostęp do wykwalifikowanych kandydatów do pracy,
- mogą szkolić praktykantów zgodnie ze swoim aktualnym zapotrzebowaniem na kwalifikacje i kompetencje,
- praktykanci wykonują pracę, która przyczynia się do zysków firmy,
- dzięki zatrudnieniu praktykantów firma może stać się bardziej innowacyjna – nowe osoby mają potencjał świeżego spojrzenia i kreatywnego podejścia,
- zatrudniając praktykantów, firma może pozytywnie wpływać na swój wizerunek, polepszyć swoją reputację,
- dzięki zatrudnieniu praktykantów firma może stać się bardziej rozpoznawalna i umocnić swoją pozycję na rynku.

2. Metody badania efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu na poziomie krajowym i regionalnym oraz ich przykłady

W celu badania efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu stosuje się zarówno ilościowe, jak i jakościowe metody zbierania oraz analizy danych. Co istotne, zazwyczaj w celu wyczerpującej i najskuteczniejszej oceny efektywności działania (praktyki zawodowej) konieczne jest zastosowanie triangulacji metod, czyli połączenia kilku metod badawczych w ramach jednego badania.

Poniżej przedstawiono najważniejsze metody służące do badania efektywności praktycznej nauki zawodu wraz z przykładami ich zastosowania w konkretnych badaniach.

2.1. Analiza danych zastanych (desk research)

Analiza desk research poprzedza badania terenowe każdego typu. Ma na celu zebranie dostępnej wiedzy dotyczącej danego zagadnienia. Tak rozumiany desk research obejmuje wszelkiego rodzaju badania ewaluacyjne, ekspertyzy i opracowania naukowe.

W przypadku oceny efektywności często koniecznym pierwszym etapem jest ustalenie zakładanych efektów danego działania (w tym przypadku – efektów praktyki zawodowej/praktycznej nauki u pracodawcy). Pozwala to określić, w jakim stopniu dana interwencja faktycznie wpłynęła i przyczyniła się do osiągnięcia celu. Ponieważ w polskim systemie kształcenia zawodowego wiedzę, umiejętności, kompetencje personalne i społeczne nabywane przez uczniów na zajęciach praktycznych i praktykach zawodowych oraz wymiar godzin tych zajęć i praktyk określa program nauczania danego zawodu²¹, efektywność każdej formy nauczania praktycznego powinna być oceniana w kontekście programu nauczania konkretnych zawodów. Analiza desk research może w takim przypadku posłużyć nie tylko do rekonstrukcji podstawy programowej, ale także stanowić etap pracy badawczej służący do odtworzenia sytuacji wyjściowej w przypadku badań kontrfaktycznych, jak również wspomóc realizację tak zwanej kwerendy internetowej – czyli analizy ilościowych danych dostępnych w publicznych bazach danych.

Do badania efektywności praktycznej nauki zawodu w ramach analizy danych zastanych przydatne mogą być następujące materiały:

- wyniki egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
- program nauczania zawodu,
- dokumenty programowe (jeśli praktyki realizowane były z udziałem dofinansowania),
- zapisy prawne związane z kształtem i funkcjonowaniem kształcenia ustawicznego w Polsce,
- dane Systemu Informacji Oświatowej,

²¹ Rozporządzenie MEN z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. poz. 391).

- dane gromadzone przez GUS w rejestrach dotyczących edukacji, bezrobocia, zabezpieczenia społecznego, podatków, ludności, beneficjentów EFS i innych rodzajów działalności (np. mieszkalnictwa, przedsiębiorstw/przedsiębiorstw, emerytur, zatrudnienia i umów);
- materiały szkoleniowe (używane podczas zajęć czy kursu),
- materiały sprawozdawcze gromadzone w toku nauki (np. oceny, dzienniki),
- analizy, publikacje i raporty z badań dotyczących kształcenia ustawicznego i zawodowego²².

Przykładowe badania z wykorzystaniem analizy desk research

1. Apprenticeship for adults. Results of an explorative study. Cedefop. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019

Jest to pierwszy raport, który porusza temat praktyk zawodowych dla dorosłych z perspektywy całej UE. Prezentuje założenia koncepcyjne oraz aspekty teoretyczne i praktyczne kształcenia zawodowego dorosłych przygotowane na podstawie wyników badań eksploracyjnych i danych zebranych w latach 2017-2018, gdy rosło zainteresowanie praktykami dla dorosłych, a badania i analizy na ten temat były nieliczne i fragmentaryczne.

2. Review of Apprenticeships Research, literature review. Warwick Institute for Employment Research, 2012

Badanie, zrealizowane na zlecenie The National Apprenticeship Service and the Department for Business Innovation and Skills w Wielkiej Brytanii, oparto wyłącznie na przeglądzie dostępnej literatury. W efekcie powstał raport obejmujący zagadnienia takie jak: indywidualna ocena praktyk przez praktykantów, ocena praktyk przez pracodawców, kwestie finansowe związane z organizacją praktyk, motywacje praktykantów i pracodawców, bariery stojące na drodze rozwoju praktycznej nauki zawodu.

3. The effectiveness and costs-benefits of apprenticeships: Results of the quantitative analysis, 2013²³

Badanie, przeprowadzone na zlecenie Komisji Europejskiej, zawiera przegląd wyników badań na temat praktycznej nauki zawodu w Unii Europejskiej. Analiza danych zastanych (przegląd wyników istniejących badań ewaluacyjnych) była tylko jedną z metod przyjętych do oceny efektywności praktycznej nauki zawodu. Poza tym badanie objęło:

²² MEN (2018). Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych.

²³ European Commission (2013). The effectiveness and costs-benefits of apprenticeships: Results of the quantitative analysis.

- analizę ekonometryczną danych dotyczących programów przygotowania zawodowego i staży dostępnych na poziomie UE;
- ocenę skutków programów praktyk w dwóch krajach: we Włoszech i Wielkiej Brytanii.

2.2. Metody jakościowe

Badania jakościowe pozwalają uchwycić efekty praktyk, które nie są łatwo kwantyfikowalne, takie jak satysfakcja z pracy, motywacje do pracy, wpływ na pozycję społeczną. Pomagają zrozumieć długofalowe procesy oraz pozafinansowe korzyści z praktycznej nauki zawodu związane z rozwojem kariery czy rozwojem osobistym.

Metody jakościowe obejmują takie techniki, jak **indywidualne wywiady pogłębione (IDI)**, **telefoniczne wywiady pogłębione (TDI)**, **wywiady grupowe (FGI)**, **wywiady eksperckie**.

Wywiady – indywidualne lub grupowe – mogą być przeprowadzane zarówno z uczestnikami praktyk, pracodawcami, jak i przedstawicielami pozostałych interesariuszy systemu kształcenia zawodowego. W przypadku wywiadów eksperckich dobór respondentów zależy od konkretnego badania. Przykładowo w badaniu efektywności praktycznej nauki zawodu ekspertami mogą być:

- reprezentanci instytucji rynku pracy, np. powiatowych urzędów pracy;
- przedstawiciele instytucji pomocy społecznej;
- reprezentanci organizacji zrzeszających pracodawców;
- przedstawiciele związków zawodowych;
- akademicy teoretycznie zajmujący się zagadnieniami rynku pracy (socjologowie, ekonomiści etc.).

Wywiady grupowe mogą – w zależności od potrzeby – przyjmować także formy bardziej kreatywne, takie jak różnego rodzaju warsztaty z rozmówcami.

Na ocenę efektywności praktycznej nauki zawodu pozwala również **analiza procesu pracy (work process analysis)**. Takie badanie, przeprowadzane w miejscu pracy, pozwala na zidentyfikowanie wymagań dotyczących konkretnych stanowisk w konkretnym kontekście, a także weryfikację w realnych warunkach kwalifikacji nauczanych w ramach edukacji formalnej. Metoda ta umożliwia także uzyskanie wglądu w rozwój kompetencji zatrudnionych osób. Analiza procesu pracy koncentruje się na badaniu trudnych sytuacji, zadań i problemów występujących podczas pracy oraz na tym, jak sobie z nimi radzą pracownicy. W ramach analiz procesu pracy można poznać, jakie formalne kwalifikacje wymagane są przez pracodawcę na danym stanowisku oraz jaka jest konieczna wiedza praktyczna wynikająca z doświadczenia (tacit knowledge). Metoda ta opiera się na założeniu, że aby skutecznie wykonywać dany zawód, konieczne są nie tylko kwalifikacje ograniczone

do specyfiki danego zawodu czy stanowiska, lecz także ogólne kompetencje społeczne²⁴. Analiza work process nie jest jednak zazwyczaj używana jedynie do oceny efektywności praktycznej nauki zawodu – jej głównym celem jest stworzenie szczegółowych opisów kompetencji i kwalifikacji wymaganych w danych zawodach.

Przykładowe badania z wykorzystaniem metod jakościowych

1. Badanie dla Ministerstwa Edukacji Narodowej – Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych, 2018

Badanie stanowi przykład zastosowania triangulacji metod – w ramach badania wykorzystano zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe. Wśród metod jakościowych zostało przeprowadzonych:

- 12 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami szkół i placówek realizujących KKZ, KUZ i KKO;
- 38 telefonicznych wywiadów pogłębionych (TDI) oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy;
- 20 telefonicznych wywiadów pogłębionych (TDI) oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami organizacji pracodawców;
- 6 wywiadów eksperckich z ekspertami w zakresie edukacji ustawicznej;
- 2 warsztaty rekomendacyjne (wywiady grupowe – FGI) z ekspertami z zakresu edukacji ustawicznej²⁵.

W przywołanym badaniu analizowano m.in. opinie pracodawców na temat kwalifikacji zdobywanych na kursach zawodowych, wartości dyplomów i nieformalnych kwalifikacji praktykantów.

2. Process evaluation of the apprenticeship Trailblazers, 2015²⁶

Celem badania, przeprowadzonego z wykorzystaniem metod zarówno ilościowych, jak i jakościowych, była ewaluacja systemu praktycznej nauki zawodu w Wielkiej Brytanii, na którą składają się „trailblazer networks” – sieci praktyk u pracodawców. Do metod jakościowych wykorzystano długotrwałe studia przypadku w 16 „trailblazer networks” oraz indywidualne wywiady pogłębione wśród interesariuszy systemu praktyk. Studia przypadków polegały na obserwacji m.in. procesów zachodzących w ramach pracy służącej praktycznej nauce zawodu (work process analysis).

²⁴ Bahl A., Dietzen A. (Eds.) (2019) Work-based Learning as a Pathway to Competence-based Education. A UNEVOC Network Contribution. Federal Institute for Vocational Education and Training, s. 129 <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/9861> (dostęp 09.08.2020).

²⁵ Tamże.

²⁶ Institute for Employment Studies (2016). BIS research paper 256: Process evaluation of the apprenticeship Trailblazers.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/476940/BIS-15-629-process-evaluation-of-apprenticeship-trailblazers.pdf (dostęp 07.07.2020)

2.3. Metody ilościowe

Najpopularniejszą ilościową formą zbierania informacji na temat jakości praktycznej nauki zawodu (co jest także formą oceny efektywności) są **ankiety**. Mogą one przybierać różne formy – np. **ankieta internetowa CAWI, wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo CATI, ankieta pocztowa, wywiad kwestionariuszowy face-to-face**. Ankiety mogą być przeprowadzane zarówno z praktykantami, jak i z pracodawcami oraz innymi interesariuszami systemu kształcenia zawodowego. Badanie poziomu zadowolenia uczestników praktyk, a także ich satysfakcji z późniejszego zatrudnienia może służyć do oceny efektywności praktycznej nauki zawodu. Metody ilościowe pozwalają także oszacować efektywność kosztową realizacji praktycznej nauki zawodu, czyli stosunek efektów do poniesionych kosztów. W tym celu przydatne jest zastosowanie wcześniejszej analizy danych zastanych – np. kwerendy internetowej.

Metody ilościowe szczególnie użyteczne mogą być w przypadku, kiedy przed rozpoczęciem praktycznej nauki zawodu wyznaczy się pewne mierzalne wskaźniki. Na przykład w szkołach branżowych i policealnych możliwe jest monitorowanie osiągnięć uczniów (służą do tego np. oceny czy wyniki egzaminów zawodowych), na podstawie których można następnie obliczyć wskaźniki – np. zdawalności egzaminów zawodowych. Inną ilościową formą badania efektów kształcenia praktycznego (z odwołaniem do analizy danych zastanych) są metody kontrfaktyczne²⁷. Dzięki modelowaniu umożliwiają one obliczenie rzeczywistego wpływu interwencji na sytuację uczniów i ich losy zawodowe.

Przykładowe badania z wykorzystaniem metod ilościowych

1. Badanie dla Ministerstwa Edukacji Narodowej – Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych, 2018

W ramach badania, oprócz wspomnianych powyżej metod jakościowych, zastosowano także następujące metody ilościowe:

- ankietę audytoryjną z uczestnikami KKZ, KUZ i KKO;
- wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) z przedstawicielami pracodawców zarówno współpracujących, jak i niewspółpracujących ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego;
- technikę mixed mode (pozyskiwanie tych samych informacji w ramach technik mieszanych – CAWI i CATI) z przedstawicielami szkół i placówek realizujących

²⁷ „Celem badań kontrfaktycznych jest pokazanie, jak wyglądałaby sytuacja społeczno-ekonomiczna, gdyby dana interwencja nie była realizowana. Porównanie tej hipotetycznej sytuacji z sytuacją rzeczywistą, jaka zaistniała po interwencji, umożliwia zmierzenie efektów netto podjętych działań. Do stworzenia sytuacji kontrfaktycznej (»co by było, gdyby nie było interwencji«) służą grupy kontrolne. W dużym uproszczeniu są to grupy podmiotów (osób, firm itp.) nie objętych interwencją, które są w możliwie największym zakresie podobne do grup objętych interwencją”. MIR (2012). Poradnik ewaluacji dla pracowników administracji publicznej, s. 86.

pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, takie jak kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych i kursy kompetencji ogólnych.

W efekcie badania powstał raport zawierający ocenę oferty edukacyjnej szkół i placówek prowadzących pozaszkolne formy kształcenia dorosłych pod kątem zaspokojenia potrzeb rynku pracy oraz szkoleniowych potencjalnych uczestników kursów kwalifikacji zawodowych, kursów umiejętności zawodowych, kursów kompetencji ogólnych.

2. Vocational education and training in Europe, 1995-2035. Scenarios for European vocational education and training in the 21st century, Cedefop 2020

Raport stanowi podsumowanie projektu „The changing nature and role of vocational education and training in Europe (2016-18)”. Prowadzone w ramach projektu badania objęły 28 państw członkowskich UE, a także Islandię i Norwegię.

Najważniejszym wnioskiem płynącym z raportu jest zwrócenie uwagi, że mimo różnic w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w krajach Europy pod względem programów i kwalifikacji ich rozwój postrzega się jako priorytet. W raporcie zaprezentowano również kilka potencjalnych przyszłych scenariuszy, aby zidentyfikować wiarygodne i spójne obrazy drogi ewaluacji kształcenia i szkolenia zawodowego w nadchodzących dziesięcioleciach.

3. Ewaluacja praktyk zawodowych wśród pracodawców (Evaluation of Apprenticeships: Employers), Department for Business, Innovation and Skills, Londyn 2012

W badaniu przeprowadzono ponad 4 tys. ankiet telefonicznych z pracodawcami, którzy w poprzedzających 18 miesiącach przyjmowali u siebie praktykantów. Na ich podstawie powstał rozbudowany raport dotyczący profili pracodawców, ich motywacji, sposobów poszukiwania praktykantów, a także poziomu zadowolenia i satysfakcji z praktyk oraz chęci przyjmowania kolejnych uczniów na praktyki, korzyści dla przedsiębiorstwa, kosztów, wartości poszczególnych elementów praktycznej nauki zawodu²⁸.

²⁸ IER (2012), Evaluation of Apprenticeships: Employers, Department for Business, Innovation and Skills.

3. Metody badania efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu na poziomie europejskim

3.1. Przekrojowe badania międzynarodowe

Podobnie jak w przypadku analizowania innych zjawisk na poziomie europejskim, ważnym źródłem danych są: Eurostat, European Alliance for Apprenticeships (EAfA)²⁹ oraz Inter-Agency Group on work-based learning Commission (IAG-TVET)³⁰. Gromadzone przez nie dane mogą służyć do porównywania efektywności praktycznej nauki zawodu na poziomie międzynarodowym.

W **Eurostatie** dostępne są następujące informacje:

- liczba uczniów VET;
- udział edukacji drugiego i trzeciego stopnia w VET;
- informacje o absolwentach VET;
- iVET w przedsiębiorstwach;
- kontynuujący naukę w przedsiębiorstwach;
- koszty kontynuacji nauki w przedsiębiorstwach;
- przyczyny, dla których przedsiębiorstwa nie oferują u siebie praktyk³¹.

European Alliance for Apprenticeships to instytucja zrzeszająca rządy krajowe państw członkowskich, firmy i organizacje biznesowe, izby przemysłowe, handlowe i rzemieślnicze, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, organizacje młodzieżowe i non profit, władze regionalne i lokalne, partnerów społecznych, organizacje i sieci zawodowe, a także instytuty badawcze i ośrodki analityczne. Sojusz ten dwukrotnie (2015 i 2019) przeprowadził ankietę monitorującą postęp wdrażania podejmowanych przez nią inicjatyw. Ankieta dotyczy przede wszystkim statusu zobowiązań państw członkowskich związanych z jakością, dostępnością oraz wizerunkiem praktycznej nauki zawodu, a także informacji zwrotnych na temat usług oferowanych państwom członkowskim przez EAfA (Apprenticeship Support Services).

Inter-Agency Group on work-based learning Commission to międzynarodowa agencja zrzeszająca interesariuszy z poziomu globalnego oraz regionalnego (m.in.: ETF, ILO, OECD, UNESCO, World Bank), zajmująca się badaniem edukacji i kształcenia zawodowego i technicznego (TVET) oraz promocją wiedzy na ten temat. Do jej zadań należy m.in. opracowywanie wskaźników służących do monitorowania TVET, mapowanie skutecznych polityk publicznych związanych z TVET, promowanie nauczania w miejscu pracy (work-based learning) oraz inicjatyw związanych z ekologizacją praktyk i nauczania zawodu. IAG-TVET opublikowała m.in. następujące raporty:

²⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1147&furtherNews=yes&newsId=9333> (dostęp: 9.07.2020).

³⁰ <https://en.unesco.org/themes/skills-work-and-life/interagency-cooperation> (dostęp: 9.07.2020).

³¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Vocational_education_and_training_statistics (dostęp: 9.07.2020).

- Pathways of progression: linking technical and vocational education and training with post-secondary education, 2018;
- Discussion paper: making learning visible; representing skills, competencies and qualifications, 2018;
- Using ICTs and blended learning in transforming technical and vocational education and training, 2017;
- Education for people and planet: creating sustainable futures for all, Global education monitoring report, 2016;
- Level-setting and recognition of learning outcomes: the use of level descriptors in the twenty-first century, 2015;
- Revisiting global trends in TVET: reflections on theory and practice, 2013.

3.2. Narzędzia UE mające zapewnić efektywność praktycznej nauki zawodu

Ponieważ praktyczna nauka zawodu została uznana za jedną z kluczowych form nauczania w szkolnictwie i edukacji zawodowej, w ramach Unii Europejskiej podejmowane są rozmaite kroki mające na celu zapewnienie jak największej efektywności tej formy nauki. Z jednej strony powstało ww. narzędzie instytucjonalne (European Alliance for Apprenticeships), z drugiej zaś – ramy prawne (Europejskie Ramy Odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym).

European Alliance for Apprenticeships (EAfA)

W celu promocji praktycznej nauki zawodu wysokiej jakości oraz podwyższania poziomu praktyk zawodowych wśród państw członkowskich UE w 2013 roku powołano European Alliance for Apprenticeships (EAfA). Dzięki działaniom tej instytucji większość rządów państw członkowskich UE podjęła konkretne działania mające na celu poprawę jakości praktyk, ich liczby, a także dostępności³². EAfA nie zapewnia krajom członkowskim finansowania na realizację projektów, promuje jednak dobre praktyki i rozwiązania związane ze zwiększaniem jakości i dostępności praktycznej nauki zawodu. Organizacja w dużym stopniu skupia się na promocji idei praktycznej nauki zawodu wśród przedsiębiorców i kładzie duży nacisk na współpracę między instytucjami edukacyjnymi i pracodawcami³³.

Ankieta przeprowadzona przez EAfA (w 2015) wśród interesariuszy wykazała, że dzięki działaniom podjętym przez organizację wzrosła dostępność praktyk oraz poprawił się ich wizerunek³⁴.

³² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1148&langId=en> (dostęp: 9.07.2020).

³³ EAfA (2015). Good for Youth, Good for business.

³⁴ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/MEMO_15_5241 (dostęp: 9.07.2020).

The European Quality Assurance in Vocational Education and Training – Europejskie Ramy Odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym³⁵

Europejskie Ramy Odniesienia na rzecz zapewniania jakości (Ramy) ustanowiono Zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 18 czerwca 2009 r. Jest to instrument mający na celu wsparcie państw członkowskich w promowaniu i monitorowaniu ciągłego doskonalenia ich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Celem stworzenia Ram jest poprawa jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zwiększenie przejrzystości i spójności polityki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego między państwami członkowskimi. Ramy zalecają także promowanie wzajemnego zaufania państw członkowskich oraz zatrudnianie pracowników i osób uczących się między tymi państwami.

Ramy Odniesienia mają wspierać cykl zapewniania i doskonalenia jakości obejmujący etapy: planowania, realizacji, oceny i przeglądu systemu kształcenia oraz szkolenia zawodowego. Celem Ram nie jest wprowadzanie nowych norm, lecz wsparcie państw członkowskich w doskonaleniu już istniejących norm krajowych. Jednym z narzędzi oferowanych przez Ramy są „wskaźniki odniesienia”, mające wspierać i udoskonalać systemy kształcenia i szkolenia zawodowego zgodnie z krajowym ustawodawstwem i krajową praktyką. Stosowanie Ram ma również przyczynić się do unowocześnienia systemu kształcenia i szkolenia oraz wzmocnienia skuteczności kształcenia poprzez zapobieganie przypadkom porzucania nauki bez uzyskania kwalifikacji. Ramy mają też poprawić współfunkcjonowanie na rynku kwalifikacji zdobytych w ramach edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej.

W Ramach Odniesienia zawarto następujące zalecenia dla państw członkowskich:

1. Stosowanie i dalsze rozwijanie europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w celu dalszego doskonalenia i rozwoju krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, wspierania strategii uczenia się przez całe życie (...).
2. Opracowanie nie później niż do dnia 18 czerwca 2011 r. podejścia mającego na celu poprawę systemów zapewniania jakości na szczeblu krajowym (...).
3. Aktywne uczestnictwo w sieci ds. europejskich ram odniesienia.
4. Powołanie krajowego punktu referencyjnego na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym.
5. Przeprowadzanie przeglądu procesu wdrażania Ramy co cztery lata³⁶.

³⁵ Parlament europejski i rada (2009). Zalecenie w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708(01)&from=EN) (dostęp: 9.07.2020); European Network for Quality Assurance (2009). Study on quality assurance systems in work based learning and assessment in European VET, s. 23. [https://www.eqavet.eu/Equavet2017/media/publications/Quality-assurance-systems-in-work-based-learning-and-assessment-in-European-VET-\(3\).pdf?ext=.pdf](https://www.eqavet.eu/Equavet2017/media/publications/Quality-assurance-systems-in-work-based-learning-and-assessment-in-European-VET-(3).pdf?ext=.pdf) (dostęp: 9.08.2020)

³⁶ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, 2009/C 155/01.

4. Wykorzystanie badań efektywności praktycznej nauki zawodu

Badanie efektywności różnych form praktycznej nauki zawodu wykorzystywane jest przede wszystkim w celu dbałości o ich jakość. Dzięki poznaniu plusów i minusów danej formy nauczania możliwe jest jej doskonalenie, dostosowanie do potrzeb zarówno pracodawców, jak i osób odbywających praktyczną naukę zawodu, a także dopasowanie oferty szkół do potrzeb rynku pracy. Dzięki badaniom nauczanie zawodu w miejscu pracy może stać się bardziej atrakcyjne dla pracodawców oraz uczących się – możliwe jest promowanie i rozwijanie najbardziej efektywnych i dopasowanych do potrzeb pracodawców form nauczania i programów nauczania³⁷. W konsekwencji badanie efektywności praktycznej nauki zawodu przyczynia się do podnoszenia poziomu satysfakcji zarówno pracodawców, jak i pracowników/praktykantów. Monitorowanie i badanie jakości praktycznej nauki zawodu może spowodować także jej większą popularność wśród młodych ludzi. Według ekspertów ILO (International Labour Organization) dbałość o wysoką jakość praktyk – m.in. poprzez badanie ich efektywności – może zwiększyć ich atrakcyjność³⁸.

Eksperti ILO wskazują, że monitorowanie i ewaluacja są koniecznym elementem dla tworzenia praktyk wysokiej jakości. Dzięki ewaluacji (m.in. badaniu efektywności) możliwe jest zapewnienie dobrych warunków pracy dla praktykantów. Badania efektywności mogą być także przydatne dla rządów i innych decydentów przy:

- tworzeniu zasad praktycznej nauki zawodu;
- określaniu wysokości wynagrodzeń, zabezpieczeń socjalnych, warunków pracy na praktykach;
- ustalaniu zakresu odpowiedzialności interesariuszy uczestniczących w organizacji praktycznej nauki zawodu (pracodawców, szkół, związków zawodowych);
- ustalaniu długości trwania praktyk i ich proporcji w stosunku do innych form nauki zawodu;
- ustalaniu zawartości kontraktów pomiędzy pracodawcami i praktykantami;
- ustalaniu mechanizmów monitorowania systemu praktyk;
- ustalaniu metod walidacji i certyfikacji kwalifikacji zdobywanych w ramach praktyk;
- określaniu programu praktyk³⁹.

³⁷ ILO (2019), A framework for quality apprenticeships; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_731155.pdf, s. 60. (dostęp: 9.07.2020)

³⁸ Tamże.

³⁹ Tamże.

LUKSEMBURG

W Luksemburgu monitoring systemu praktycznej nauki zawodu odbywa się od wielu lat, dzięki czemu możliwe jest wykonywanie zaawansowanych analiz i obserwacja trendów. Co więcej, dane z systemu praktyk analizowane są w powiązaniu z danymi dotyczącymi bezrobocia oraz systemu zabezpieczeń społecznych, co daje szerszy obraz sytuacji absolwentów nauczania praktycznego.

Dodatkowo do oceny efektywności praktyk stosowana jest metoda propensity score matching (PSM). Jest to jedna ze statystycznych metod kontryfaktycznych, pozwalająca na zmierzenie efektów interwencji (w tym przypadku praktycznej nauki zawodu).

W Luksemburgu prowadzone są okresowe badania wpływu na podgrupy i (lub) uczestników określonych programów. W przypadku statystycznych metod kontryfaktycznych problemem staje się ocena programów o mniejszej liczbie uczestników – trudno jest wtedy dobrać odpowiednią liczbę przypadków/respondentów do oceny skutków⁴⁰.

⁴⁰ European Commission (2014), Evaluating and Monitoring Apprenticeship and Traineeship Schemes.

5. Wyzwania związane z badaniami efektywności praktycznej nauki zawodu

Na podstawie analizy opracowań ILO oraz Cedefop zidentyfikowano następujące wyzwania dla badań efektywności praktycznej nauki zawodu:

- Pracodawcy zazwyczaj niechętnie uczestniczą w badaniach czy ewaluacji, którą postrzegają jako zagrożenie, ponieważ obawiają się negatywnej oceny czy też kojarzą je z kontrolą lub audytem. Szczególnie pytania dotyczące kosztów i korzyści wynikających z zatrudnienia praktykantów – istotne z punktu widzenia oceny efektywności – budzą często ich niepokój czy niechęć. Zwykle dysponują też bardzo niewielką ilością czasu, którą mogą poświęcić na udział w badaniach, a zbieranie informacji na temat efektywności staży bywa czasochłonne⁴¹.
- Wyzwaniem jest często brak danych potrzebnych do oceny efektywności praktycznej nauki zawodu – nie są monitorowane losy absolwentów ani formy praktycznej nauki zawodu, w których biorą udział dorośli kształcący się poza formalnym systemem oświaty. W związku z tym konieczne jest wsparcie dla rządów i dla partnerów społecznych w kwestii gromadzenia danych na temat praktycznej nauki zawodu⁴².
- Niska jakość gromadzonych danych przekłada się na niską jakość przeprowadzanych na ich podstawie analiz. Konieczne jest w związku z tym promowanie prostych, nieobciążających użytkowników narzędzi do gromadzenia danych.
- Wyzwaniem jest także mierzenie niefinansowych kosztów i korzyści wynikających z praktycznej nauki zawodu (mierzalnych za pomocą czasochłonnych i niewymiernych metod jakościowych – co opisano w rozdziale dotyczącym metod jakościowych)⁴³.
- Kolejny problem stanowi częste rozproszenie usług TVET, co utrudnia ich monitorowanie i porównywanie⁴⁴.
- Często brakuje również opracowanych wskaźników mierzenia efektywności praktycznej nauki zawodu pozwalających na rzetelną ocenę i ewaluację podejmowanych działań. Co więcej, nie ma też jednoznacznych mechanizmów gromadzenia i przetwarzania dostępnych danych⁴⁵.

⁴¹ European Commission (2014), Evaluating and Monitoring Apprenticeship and Traineeship Schemes.

⁴² European Commission (2014), Evaluating and Monitoring Apprenticeship and Traineeship Schemes ; ILO (2019), Measuring the costs and benefits of apprenticeship training, s. 7.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_715099.pdf (dostęp: 9.07.2020)

⁴³ ILO (2019), Measuring the costs and benefits of apprenticeship training, s.7.

⁴⁴ Inter-agency Group on Technical and Vocational Education and Training (2014). Proposed indicators for assessing technical and vocational education and training: working document.

⁴⁵ Tamże.

6. Podsumowanie

- Praktyczna nauka zawodu została uznana przez państwa Unii Europejskiej za jedną z najważniejszych form kształcenia zawodowego, jednocześnie wymagającą wielu inwestycji. W celu doskonalenia form praktycznej nauki zawodu konieczne są badania efektywności dotychczas dostępnych form takiego kształcenia.
- Badanie efektywności praktycznej nauki zawodu może odbywać się przy użyciu następujących metod badawczych: analiza danych zastanych (desk reserach); metody jakościowe – indywidualne wywiady pogłębione, wywiady grupowe, wywiady eksperckie czy analiza procesu pracy; oraz metody ilościowe – ankiety (CAWI, CATI), analizy kontrfaktyczne oraz inne analizy z wykorzystaniem danych zastanych (kwerendy internetowej). Podobnie jak w przypadku innych typów badań, często najbardziej skuteczne jest badanie efektywności praktycznej nauki zawodu za pomocą triangulacji danych (użyciu więcej niż jednej metody badawczej).
- Na poziomie międzynarodowym analizy dotyczące efektywności praktycznej nauki zawodu prowadzą: Eurostat, European Alliance for Apprenticeships (EAfA) oraz Inter-Agency Group on work-based learning Commission (IAG-TVET).
- Największe wyzwania związane z mierzaniem i badaniem efektywności praktycznej nauki zawodu wiążą się z niechęcią przedsiębiorców do udzielania informacji, szczególnie dotyczących finansowych kosztów i korzyści związanych z przyjmowaniem praktykantów, a także brakiem jednorodnego systemu zbierania i analizy dostępnych danych.
- W Polsce system praktycznej nauki zawodu regulowany jest przez prawo oświatowe. Na mocy rozporządzenia ministra edukacji narodowej podstawowe formy praktycznej nauki zawodu to zajęcia praktyczne w szkole lub praktyki zawodowe u pracodawców w przypadku uczniów szkół branżowych oraz kursy kształcenia w zawodach.
- Wśród kluczowych problemów w zakresie praktycznej nauki zawodu w Polsce można m.in. wymienić: pozyskanie pracodawców do współpracy w edukacji; małą elastyczność systemu kształcenia zawodowego w adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych; brak kadry nauczycielskiej odpowiedzialnej za kształcenie zawodowe oraz szkół oferujących naukę w zawodach technicznych.
- W dążeniu do opracowania jak najbardziej efektywnego systemu kształcenia zawodowego wzorem dla Polski może być dualny system niemiecki, zakładający połączenie nauki teoretycznej z praktyczną nauką zawodu, która stanowi de facto wstępne szkolenie zawodowe.

Bibliografia

1. Bahl A., Dietzen A. (Eds.). (2019) Work-based Learning as a Pathway to Competence-based Education. A UNEVOC Network Contribution. Federal Institute for Vocational Education and Training.
2. Cedefop (2014), Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms.
3. Cedefop (2016). VET in Europe. Sweden. VET in Europe Reports
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_SE.pdf
4. Cedefop (2018). Vocational education and training in Europe: Germany.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vocational-education-and-training-europe-germany-2018> (dostęp: 09.08.2020)
5. Cedefop (2018). Apprenticeship schemes in European countries.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/722857> (dostęp: 10.07.2020)
6. Cedefop (2019). Analytical framework for apprenticeships. Luxembourg: Publications Office
https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_analytical_framework_for_apprenticeships_0.pdf (dostęp: 10.07.2020).
7. Cedefop (2020). Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century.
8. Conducting Work-process Analyses for the Development of Advanced Detailed Curricula.
9. ETF (2014). Work-Based Learning. A Handbook for Policy Makers And Social Partners In ETF Partner Countries.
10. EAfA (2015). Good for Youth, Good for business.
11. European Commission (2013). The effectiveness and costs-benefits of apprenticeships: Results of the quantitative analysis.
12. European Commission (2014), Evaluating and Monitoring Apprenticeship and Traineeship Schemes.
13. European Network for Quality Assurance (2009). Study on quality assurance systems in work based learning and assessment in European VET. ENQA
VET<http://www.tvet.ro/Anexe/5.Anexe/5.3.enqavet/5.3.Anexa%208.pdf> (dostęp: 10.07.2020).
14. IER (2012), Evaluation of Apprenticeships: Employers, Department for Business, Innovation and Skills.
15. ILO (2019), Measuring the costs and benefits of apprenticeship training.
16. ILO (2019), A framework for quality apprenticeships.
17. Institute for Employment Studies (2016), BIS research paper 256: Process evaluation of the apprenticeship Trailblazers.
18. Inter-agency Group on Technical and Vocational Education and Training (2014). Proposed indicators for assessing technical and vocational education and training: working document. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260674> (dostęp: 10.07.2020)

19. Inter-agency Group on Technical and Vocational Education and Training (2017). Investing in work-based learning. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260677> (dostęp: 10.07.2020).
20. Norden NordForsk (2016) Nord-VET – The future of vocational education – learning from the Nordic countries. Denmark.
21. MEN (2018). Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych.
22. MRR (2012). Ewaluacja. Poradnik dla pracowników administracji publicznej.
23. OECD Policy Reviews of Vocational Education and Training (VET) and Adult Learning, <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/vet.htm> (dostęp: 1.07.2020).
24. Ocena wpływu RPOWP na popularyzację szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim (2020).
25. Parlament europejski i rada (2009). Zalecenie w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, 2009/C 155/01 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708(01)&from=EN) (dostęp: 10.07.2020).
26. Rozporządzenie z dnia 11 kwietnia 2014 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz.U. 2014 poz. 497).
27. Rozporządzenie ministra edukacji narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2017 poz. 1632).
28. Rozporządzenie ministra edukacji narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. poz. 391).
29. Griffith University (2017) Securing Occupational Capacities through Workplace Experiences: Premises, Conceptions and Practices.
30. Skills Panorama (2016). Focus on apprenticeships
31. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001).

Strony internetowe

1. BIBB – <https://www.bibb.de/de/95585.php>
2. CEDEFOP – <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/apprenticeships-work-based-learning/publications>
3. European Training Foundation – <https://www.etf.europa.eu/en/practice-areas/work-based-learning>
4. OECD – <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/work-based-learning-and-apprenticeships.htm>

Raport przygotowany przez:
Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.
ul. Zbyszka Cybulskiego 3, 00-727 Warszawa
tel. 22 559 99 58, <https://iarp.edu.pl>