



PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE: ANTIDOTUM NA WSZYSTKIE PROBLEMY?

W przygotowaniu zawodowym nie powinno chodzić tylko o wprowadzanie ludzi do zatrudnienia, ale o zabezpieczenie ich długookresowej zdolności do zatrudnienia

W następstwie kryzysu finansowego, po którym w minionym dziesięcioleciu trwało spowolnienie gospodarcze, przygotowanie zawodowe na nowo wzbudziło zainteresowanie decydentów w Brukseli i państwach członkowskich UE. Od tego czasu europejskie i krajowe strategie zarządzania kryzysowego zalecały przygotowanie zawodowe zarówno jako krótkoterminowe rozwiązanie problemu bezrobocia osób młodych, jak i jako użyteczną reakcję na zapotrzebowanie przedsiębiorstw na umiejętności w dłuższej perspektywie.

W konsekwencji większe wykorzystanie przygotowania zawodowego było głównym elementem powszechnych starań w zakresie polityki. Starania te doprowadziły do rozpowszechnienia programów przygotowania zawodowego o różnych celach: szkolenia zawodowego w pełni przygotowującego do za-

wzmocnienie charakterystycznych cech przygotowania zawodowego oraz na poprawę jego jakości ⁽¹⁾ – dwie strony tego samego medalu. W tym kontekście za główny punkt odniesienia dla krajowych inicjatyw w tej dziedzinie wskazuje się **zalecenie Rady z 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego**.

CO TO JEST PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE? CZYM POWINNO BYĆ? CZYM MOŻE BYĆ?

Przez określenie kryteriów jakości w europejskich ramach jakości i skuteczności przygotowania zawodowego Rada wezwała państwa członkowskie UE do dopilnowania, aby programy przygotowania zawodowego odpowiadały zapotrzebowaniu na rynku pracy



wodu, krótkookresowego rozwoju umiejętności, włączenia społecznego oraz ścieżek drugiej szansy dla osób, które przerwały kształcenie i szkolenie zawodowe, lub innych słabszych grup.

Jednak po początkowych latach wdrażania polityki oraz inwestycji finansowych na rzecz zintensyfikowania przygotowania zawodowego, partnerzy społeczni i eksperci zgłaszają problemy: nie wszystkie programy określane jako „przygotowanie zawodowe” zasługiwały na to miano; nie wszystkie zapewniały szkolenia wysokiej jakości (lub jakiegokolwiek szkolenia); i nie wszyscy „uczniowie zawodu” zdobywali uprawnienia do zatrudnienia lub ochrony socjalnej. Niektórzy z nich byli po prostu wykorzystywani jako tania siła robocza.

W ostatnich pięciu latach nacisk przeniesiono na

pracodawcom, jak i uczniom zawodu.

Te europejskie ramy wytyczyły szeroki zakres celów, którym może służyć przygotowanie zawodowe,

⁽¹⁾ Kontekst polityki:

- **Opinia Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego (ACVT) w sprawie „Wspólnej wizji dotyczącej jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego i uczenia się opartego na pracy”, grudzień 2016 r.**
- **Wspólne oświadczenie europejskich partnerów społecznych (BUSINESSEUROPE, CEEP, ETUC, UEAPME), czerwiec 2016 r.**
- Dwa przesłuchania zorganizowane w 2017 r. z europejskimi międzysektorowymi i sektorowymi partnerami społecznymi oraz informacje wniesione przez europejskie stowarzyszenie organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego i inne zainteresowane podmioty w **europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego oraz europejską sieć uczniów zawodu**.
- **Zalecenie Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego, marzec 2018 r.**

oraz możliwości skoordynowanych i ukierunkowanych działań poprawiających wyniki na rynku pracy, a dzięki temu przyczyniły się do debaty na temat jakości przygotowania zawodowego oraz kształtowania krajowych działań w zakresie polityki.

Na pierwszy rzut oka spora liczba krajów spełnia – i spełniała w przeszłości – kryteria określone w europejskich ramach jakości i skuteczności przygotowania zawodowego. Pozory mogą jednak mylić. Dlatego Cedefop rozpoczął „przeгляд rzeczywistego stanu” systemowych cech programów przygotowania zawodowego w kilku krajach, a w trakcie tego procesu wykrył kilka niespodziewanych niedociągnięć ⁽²⁾.

RAMKA 1. NIEKTÓRE KRYTERIA OKREŚLAJĄCE PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE, ZAWARTE W EUROPEJSKICH RAMACH JAKOŚCI I SKUTECZNOŚCI PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO: ISTOTNE PYTANIA (ANALIZA CEDEFOP)

We wszystkich krajach istnieją struktury trójstronnego uczestnictwa zainteresowanych podmiotów w opracowywaniu i wdrażaniu programów przygotowania zawodowego. Czy jednak partnerzy społeczni i inne ważne zainteresowane strony mają wpływ na kluczowe decyzje strategiczne, takie jak wyznaczenie zawodów objętych przygotowaniem zawodowym?

Istnieją pisemne umowy między pracodawcami a uczniami zawodu, ale w jakim stopniu są one wiążące w odniesieniu do statusu ucznia zawodu i odnośnych praw, obowiązków oraz warunków pracy i nauki?

Czas spędzony w miejscu pracy zazwyczaj stanowi ponad 50% całkowitego okresu przygotowania zawodowego. Czy jednak ten całkowity okres wystarcza na zaspokojenie wymagań w danym sektorze oraz edukacyjnych potrzeb samego ucznia zawodu?

Zazwyczaj istnieją wymogi dotyczące instruktorów zakładowych, ale czy obejmują one pedagogiczne bądź zawodowe kwalifikacje niezbędne dla wykwalifikowanych instruktorów? I czy wymogi te pozwalają instruktorom na wypełnianie różnorodnych funkcji, na przykład utrzymywanie kontaktów z organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego?

Kwalifikacje uzyskane w ramach przygotowania zawodowego są zazwyczaj opisywane w ujęciu efektów uczenia się i zapisywane w krajowych ramach kwalifikacji. Czy są jednak odpowiednio usystematyzowane

⁽²⁾ Publikacja przewidziana na 2021 r. Analiza, którą przeprowadzono w 19 krajach UE i w Islandii, objęła programy przygotowania zawodowego mające solidną podstawę prawną i prowadzące do formalnych kwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

W tym kontekście Cedefop przeprowadził też wstępną analizę polegającą na odniesieniu własnej europejskiej bazy **programów przygotowania zawodowego** do kryteriów określonych w europejskich ramach jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Cedefop, 2020).

i sformułowane, aby pomagały w opracowaniu komponentu szkolenia w miejscu pracy? Czy zapewniają porównywalność szkolenia w miejscu pracy?

Źródło: Cedefop (publikacja wkrótce).

Cedefop stawia te pytania, aby lepiej zrozumieć podejście i cele zainteresowanych podmiotów krajowych w odniesieniu do przygotowania zawodowego. Czy postrzegają je oni jako podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego przekazujący określone kwalifikacje, prawdziwą alternatywę dla innych form kształcenia i szkolenia zawodowego? Czy jest to jedynie sposób zapewnienia uczącym się osobom doświadczenia zawodowego? A jakie potrzeby społeczeństwa i rynku pracy są zaspokajane dzięki przygotowaniu zawodowemu?

ISTOTNE ZNACZENIE OBJAŚNIENIA CHARAKTERU I CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

W opracowanych przez Cedefop tematycznych przeglądach krajowych dotyczących programów przygotowania zawodowego wskazano już wyzwania związane z niepewnością co do charakteru i celu przygotowania zawodowego ⁽³⁾. Na przykład w tematycznym przeglądzie krajowym Flash w Szwecji przeprowadzonym w 2018 r. ustalono, że programy przygotowania zawodowego nie mają wyraźnego charakteru w odniesieniu do kształcenia i szkolenia zawodowego w szkole. Częścią programu w przypadku obu ścieżek – dwutorowej i szkolnej – jest komponent uczenia się w miejscu pracy. Uczniowie rozpoczynający trzyletni szkolny program kształcenia i szkolenia zawodowego mogą przystąpić do przygotowania zawodowego, a następnie wrócić do programu szkolnego w dowolnym jego momencie. W związku z tym uczniowie i pracodawcy z trudem odróżniają przygotowanie zawodowe od innych form uczenia się w miejscu pracy w ramach szkolnego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz trudno jest im porównać dostępne opcje, zwłaszcza pod względem kosztów i korzyści (np. ich wartości na rynku pracy).

Spółeczno-gospodarcza funkcja przygotowania zawodowego, jak postrzega się ją we **Włoszech, objętych tematycznym przeglądem krajowym w 2017 r.**, jest typowa dla wielu krajów. Z formalnego punktu widzenia celem „programów przygotowania zawodowego na potrzeby kwalifikacji zawodowych i uży-

⁽³⁾ W latach 2014–2018 Cedefop przeprowadził tematyczne przeglądy krajowe dotyczące programów przygotowania zawodowego w dziewięciu krajach: Belgii (fr), Grecji, Chorwacji, we Włoszech, na Cyprze, Litwie, Malcie, w Słowenii i Szwecji – dostępne na stronie Cedefop poświęconej **przygotowaniu zawodowemu**.

skania dyplomu”⁽⁴⁾ jest zapewnienie alternatywnych ścieżek edukacyjnych do szkolnego kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie wyższym lub pomaturalnym, prowadzących do osiągnięcia formalnych kwalifikacji. Program ten jest jednak postrzegany przede wszystkim jako standardowa otwarta umowa zatrudnienia, a nie jako inwestycja szkoleniowa. Mimo to okazał się mniej atrakcyjną opcją rekrutacji niż inne formy naboru. Ostatecznie jego wykorzystanie ma nadal ograniczony zakres w tym kraju.

Na **Cyprze** wprowadzono „nowe i nowoczesne przygotowanie zawodowe”⁽⁵⁾, aby szkolić (młodych) ludzi i umożliwić im wejście na rynek pracy. Pierwotnie miało ono być określoną ścieżką kształcenia i szkolenia zawodowego poza formalnym kształceniem średnim, lecz nie przyniosło oczekiwanych rezultatów; wtedy przeniesiono je pod nadzór Ministerstwa Edukacji, aby poprawić jego jakość, istotność i wizerunek jako odrębnej opcji kształcenia i szkolenia. Mimo to wiele osób nadal postrzega je jako ścieżkę drugiej szansy. W związku z tym pojawia się pytanie, czego potrzeba, aby zmienić społeczne postrzeganie przygotowania zawodowego.

W krajach niemieckojęzycznych, a także w Danii, Norwegii i innych krajach z długą tradycją przygotowania zawodowego istnieje głęboko zakorzenione zrozumienie jego celu i charakteru w społeczeństwie: ma ono w pełni wyposażać uczących się w kwalifikacje pozyskiwane wyłącznie lub przede wszystkim poprzez tę ścieżkę edukacji, w odróżnieniu od innych opcji kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wiele krajów, w których przygotowanie zawodowe postrzega się jako odrębny tryb realizacji kształcenia i szkolenia zawodowego⁽⁶⁾, wprowadziło zestaw polityk poszerzających cel przygotowania zawodowego: w reakcji na zmiany społeczne, demograficzne i gospodarcze polityki te otworzyły przygotowanie zawodowe, tradycyjnie osadzone w kształceniu zawodowym podstawowym, dla uczących się dorosłych. Dzięki temu programy przygotowania zawodowego mocniej przyczyniają się do włączenia społecznego, na przykład poprzez integrację migrantów i uchodźców na rynku pracy.

⁽⁴⁾ *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.*

⁽⁵⁾ *Νέα σύγχρονη μαθητεία*, zob. tematyczny przegląd krajowy opublikowany w 2019 r.

⁽⁶⁾ W międzynarodowym przeglądzie programów przygotowania zawodowego w krajach Europy z 2018 r. Cedefop pogrupował europejskie kraje według rodzajów programów przygotowania zawodowego oferowanych w ramach ich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Zob. również [nota informacyjna Cedefop z 2020 r. dotycząca przygotowania zawodowego osób dorosłych](#).

STATUS UCZNIÓW ZAWODU

Status uczniów zawodu jest prawdopodobnie najlepszym odzwierciedleniem różnych podejść do przygotowania zawodowego. Krótka analiza sytuacji w różnych krajach UE pokazuje, że „uczeń zawodu” może być osobą uczącą się (lecz nie w trybie zwykłym), pracownikiem (lecz nie zawsze na stałe⁽⁷⁾), zarówno osobą uczącą się (gdy jest w szkole), jak i pracownikiem (gdy jest w miejscu pracy⁽⁸⁾), lub może mieć faktyczny status ucznia zawodu⁽⁹⁾.

Nieustalony status uczniów zawodu w pierwszych trzech przypadkach wynika z niejednoznaczności terminu „przygotowanie zawodowe” w konkretnych krajach. To z kolei ma wpływ na jakość i skuteczność przygotowania zawodowego.

Przykładowo to, czy uczniowie zawodu są postrzegani przede wszystkim jako pracownicy czy osoby uczące się, ma przełożenie na świadczenia, do których są oni uprawnieni (prawa do zabezpieczenia społecznego), oraz na wymogi, które obowiązują pracodawców (co do charakteru i poziomu wynagrodzenia finansowego). Niejasność może się także pojawić, gdy status uczniów zawodu różni się w ramach tego samego programu wskutek różnych rodzajów stosowanych umów, jak jest np. w Belgii (nl) lub w Hiszpanii. Uczniowie zawodu mogą być pracownikami, jeśli podpiszą „umowę o przygotowanie zawodowe”, lub uczniami, jeśli ze swoim przedsiębiorstwem zawrą „umowę o współpracy”.

CO TO JEST PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE? SZUKANIE „NAJMIEJSZEGO WSPÓLNEGO MIANOWNIKA”

W celu promowania wspólnego zrozumienia na poziomie europejskim Cedefop wskazał podstawowe cechy, które programy kształcenia i szkolenia w miejscu pracy powinny mieć, aby można je było określić mianem „przygotowania zawodowego”⁽¹⁰⁾. Sugeruje, aby państwa uzgodniły „wspólny mianownik” składający się z następujących cech:

- program ma podstawę w ramach prawnych;
- prowadzi do formalnych kwalifikacji, które można przenosić;
- opiera się na zorganizowanym naprzemiennym systemie uczenia się w miejscu pracy i uczenia się

⁽⁷⁾ Na przykład w Bułgarii, na Litwie i na Malcie.

⁽⁸⁾ Co ma miejsce we Włoszech, na Węgrzech i w Finlandii.

⁽⁹⁾ Co ma miejsce między innymi w Niemczech, Grecji i Niderlandach: w krajach tych uczniowie zawodu podpisują specjalną umowę z przedsiębiorstwem odpowiedzialnym za ich szkolenie. Mają jasno określony status i podlegające regulacji programy nauczania.

⁽¹⁰⁾ Zob. [nota informacyjna Cedefop z 2020 r. dotycząca przygotowania zawodowego osób dorosłych](#).

- w szkole;
- wiąże się ze zobowiązaniem do minimalnego okresu, w którym naprzemienne szkolenie ma sens;
- przedsiębiorstwo i osoba ucząca się podpisują umowę określonego rodzaju;
- osoba ucząca się otrzymuje wynagrodzenie.

Powyższa lista nie jest sumą technicznych elementów, a raczej odzwierciedleniem prawdziwego charakteru przygotowania zawodowego. W tym duchu Cedefop, w swoim **systemie analizy przygotowania zawodowego** z 2019 r., za punkt odniesienia dla analizy przyjął miejsce, jakie zajmują programy przygotowania zawodowego w systemach kształcenia i szkolenia w poszczególnych krajach, w porównaniu z innymi programami kształcenia i szkolenia w miejscu pracy. Wniosek jest taki, że miejsce w całym systemie w dużym stopniu decyduje o oczekiwaniach użytkowników dotyczących tego, co może – i powinien – zapewnić dany program.

Choć wspólne europejskie podejście pomaga krajom w ogólnej orientacji, to zainteresowane podmioty muszą uzgodnić w konkretnym kontekście krajowym, czym jest przygotowanie zawodowe i jak działa.

Cedefop, w **międzynarodowym przeglądzie programów przygotowania zawodowego** z 2018 r., zaobserwował tendencje w państwach członkowskich UE, aby zawęzić cel przygotowania zawodowego. Większość analizowanych programów wiązało się przede wszystkim z krótkookresowym celem zatrudnieniowym polegającym na pomocy w znalezieniu pracy. Chociaż ma to istotne znaczenie, zwłaszcza w czasach kryzysu, nie należy narażać odrębnej funkcji przygotowania zawodowego jako ważnego narzędzia kształcenia i szkolenia, które stanowi podstawę dla dalszego uczenia się i zdolności do zatrudnienia osób (młodych) w kolejnych okresach życia.

W wielu krajach przygotowanie zawodowe stało się odskocznią dla uczenia się przez całe życie. Uczniowie zawodu mogą przechodzić do bardziej zaawansowanych opcji edukacyjnych lub zmieniać pracę w danym sektorze lub w innej branży. Dzięki coraz większej liczbie uczących się osób dorosłych ⁽¹¹⁾ przygotowanie zawodowe umożliwia też zakwalifikowanie się na rynek pracy w późniejszych okresach życia. Prowadzi też do poziomu szkolnictwa wyższego lub jest oferowane na tym poziomie edukacji ⁽¹²⁾, a przez to zapewnia średnio- i długoterminowe korzyści dla poszczególnych osób, społeczeństw i gospodarek.

Pojawia się pytanie, czy należy stosować różne

⁽¹¹⁾ Zob. sprawozdanie Cedefop z 2019 r. dotyczące **przygotowania zawodowego osób dorosłych**.

⁽¹²⁾ Na przykład we Francji, we Włoszech i w Zjednoczonym Królestwie.

kryteria, aby oceniać jakość i skuteczność programów przygotowania zawodowego o różnych celach.

Cele krótkookresowe, na przykład integracja na rynku pracy, mogą być realizowane przy użyciu „lekkich” wersji przygotowania zawodowego, dla których wymogi co do zawartości szkolenia są ograniczone, zwłaszcza dla części szkolenia w miejscu pracy, oraz w których partnerzy mają niewielki udział lub nie mają go w ogóle. Ostatecznie jednak tak okrojone programy mogą prowadzić do tego, że to poszczególni pracodawcy opracowują przygotowanie zawodowe pod kątem konkretnego przedsiębiorstwa, zawartość szkolenia oraz jego wynik. Tu pojawia się ryzyko związane z porównywalnością nauki, a to może obniżyć wartość przypisywaną przygotowaniu zawodowemu przez zainteresowane podmioty, a także zmniejszać zdolność do zatrudnienia uczniów zawodu kończących program.

Przykładowo na Litwie i w Rumunii, gdzie partnerzy społeczni odgrywają jedynie rolę doradcą przy podejmowaniu decyzji na niskim szczeblu bądź określaniu technicznych aspektów związanych z realizacją programu, ramy regulacyjne przewidują, że umowy o przygotowanie zawodowe są uzgadniane na poziomie przedsiębiorstwa.

W przypadku innych programów – choć skupiają się one na celach edukacyjnych – brakować może też zasadniczych cech przygotowania zawodowego, takich jak udział partnerów społecznych, umowa z uczniami zawodu bądź wynagrodzenie. W przypadku takich systemów, jak szkocki program **Foundation Apprenticeships** i chorwacki **ujednolicony model edukacji**, cele edukacyjne są wyraźnie określone i realizowane, lecz uczący się są po prostu traktowani jako uczniowie, a nie jako uczniowie-pracownicy, pracownicy lub, najlepiej, uczniowie zawodu.

WSPÓLNA WIZJA PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

„Lekkie” wersje programów przygotowania zawodowego są kuszące: pozwalają pracodawcom osiągnąć szybką korzyść związaną z wkładem uczniów zawodu w wydajność firmy; uczniowie zawodu mogą je postrzegać jako sposób wejścia na rynek pracy oraz zdobywania dochodów; natomiast państwa mogą je wykorzystać do podnoszenia wskaźnika zatrudnienia. Chociaż takie programy mogą być korzystne dla wszystkich zainteresowanych stron w krótkim okresie, nie spełniają szeregu długookresowych celów drugiego poziomu:

- zapewnienie uczącym się pełnych kwalifikacji i długookresowej zdolności do zatrudnienia, dzięki umiejętnościom zawodowym nieprzypisanym do konkretnego przedsiębiorstwa oraz solidnym

kompetencjom przekrojowym, umożliwiającym znalezienie pracy poza danymi przedsiębiorstwami i sektorami;

- umożliwienie uczącym się wyboru spośród dobrze płatnych ofert pracy o wysokiej jakości w dynamicznych branżach z długookresowymi perspektywami rozwoju kariery;
- kierowanie na rynek pracy dobrze przeszkolonych pracowników, którzy umieją prowadzić innowacje, radzić sobie ze zmianami oraz zwiększać konkurencyjność, zwłaszcza w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej;
- umożliwienie państwu realizacji długookresowych celów w zakresie zatrudnienia i włączenia społecznego.

Oprócz powyższych celów wspólna wizja przygotowania zawodowego powinna uwzględniać następujące dynamiczne elementy jakościowe:

- proces uczenia się powinien obejmować teorię i praktykę jako zintegrowaną jednostkę, zarówno w szkole, jak i w miejscu pracy, bez ich rozdzielania (np. na teorię w szkole i praktykę w pracy);
- wykwalifikowany instruktor powinien umieć towarzyszyć uczniowi zawodu lub grupie takich uczniów i przekazywać ukierunkowany komentarz na temat treści nauki;
- programy przygotowania zawodowego nie powinny się kończyć uzyskaniem dyplomu wystawionego przez konkretne przedsiębiorstwo, ale powinny prowadzić do zdobycia uznawanych kwalifikacji.

Przed nami długa droga. Aby przyczynić się do wspólnej europejskiej wizji zainteresowane podmioty z całej UE muszą wziąć pod uwagę rozróżnienie między celami w zakresie zatrudnienia a celami w zakresie zdolności do zatrudnienia, która przekłada się bezpośrednio na długookresowe korzyści dla uczniów zawodu. Jest to szczególnie ważne w czasie, gdy europejskie rynki pracy przekształcają się pod wpływem transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz potrzeby ożywienia gospodarczego sprzyjającego zatrudnieniu.

PRZENIESIENIE POLITYKI NA KOLEJNY POZIOM

Aby polityka w zakresie przygotowania zawodowego miała charakter zrównoważony, musi opierać się na dowodach. Jedynie solidne szacunki ilościowych i jakościowych rezultatów polityki, oparte na wspólnym rozumieniu i porównywalnych danych, pozwolą zainteresowanym stronom oceniać wartość i zwrot z inwestycji w odniesieniu do przygotowania zawodowego w perspektywie długookresowej. „Faktyczne”

przygotowanie zawodowe będzie miało istotne znaczenie jedynie, jeśli pracodawcy będą mieć pewność, że na taką inwestycję warto poświęcić czas i wysiłek.

Kraje europejskie muszą wyraźnie określić cele stawiane wobec przygotowania zawodowego: ich podejście będzie się przekładać na to, czy uczniowie zawodu będą postrzegani w kategoriach zasobów (dodatkowej pary rąk i konieczności przeprowadzenia jedynie szkolenia pod kątem potrzeb danego przedsiębiorstwa) czy w kategoriach kapitału (przyszłych pracowników o solidnych i szerokich kwalifikacjach, zdolnych do pracy w różnych przedsiębiorstwach i branżach). Aby zwiększyć wartość przygotowania zawodowego z punktu widzenia pracodawców i uczniów zawodu oraz utrzymać stabilność i konkurencyjność krajowych rynków pracy, państwa muszą zwiększyć inwestycje w zarządzanie, regulacje i standardy.

Europa nie ma – i nie powinna mieć – jednego modelu przygotowania zawodowego. Żadnego modelu nie da się też po prostu skopiować: warunki prowadzenia przygotowania zawodowego różnią się w poszczególnych krajach. Wiązą się nie tylko ze strukturą krajowego przemysłu, systemami partnerów społecznych i modelami zarządzania gospodarczego, ale również ze wspólnymi wartościami społecznymi i kulturowymi oraz istnieniem społecznych kontaktów między różnymi uczestnikami rynku pracy. Cedefop rozszerza i pogłębia swoją wiedzę o tych warunkach i towarzyszących im okolicznościach, aby pomóc w szybszym przenoszeniu i dostosowywaniu najlepszych praktyk w przyszłości.



CEDEFOP

Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9155 PL

Kat. Nr kat.: TI-BB-21-002-PL-N

ISBN 978-92-896-3142-6, doi:10.2801/782259

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Noty informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim i włoskim oraz w języku kraju sprawującego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy zarejestrować się na stronie internetowej:

www.cedefop.europa.eu/es/user/register

Inne noty informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:

www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRECJA

Adres pocztowy: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECJA

Tel. +30 2310490111, faks +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu