

MIĘDZYNARODOWA
MOBILNOŚĆ UCZNIÓW
W RAMACH PRAKTYCZNEJ
NAUKI ZAWODU:
MOBILNOŚĆ
DŁUGOTERMINOWA
POLSKA



CEDEFOP REFERNET – ANALIZY TEMATYCZNE

Proszę cytować niniejszą publikację jako:

Pierwieniecka, R., Wasilewska, O. (2020). *Międzynarodowa mobilność w ramach praktycznej nauki zawodu: spojrzenie na mobilność długoterminową. Polska*, Seria analiz tematycznych Cedefop ReferNet.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/international_mobility_apprenticeship_Poland_Cedefop_ReferNet.pdf

Autorki: Roksana Pierwieniecka i Olga Wasilewska, Instytut Badań Edukacyjnych

Korekta wersji angielskiej: Barbara Przybylska

Autorki pragną podziękować Katarzynie Tulkis-Błesnowskiej, Patrycji Makowskiej i Michałowi Pachockiemu z Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji za przekazane informacje i dane.

Recenzja: Cedefop

© Instytut Badań Edukacyjnych (Cedefop ReferNet Polska), 2020

Zezwala się na publikowanie pod warunkiem podania źródła.

Seria analiz tematycznych stanowi uzupełnienie ogólnych informacji o systemach kształcenia i szkolenia zawodowego (*vocational education and training*, VET) zawartych w raportach 'VET in Europe'. Seria porusza zagadnienia zajmujące ważne miejsce w agendzie europejskiej.

Analizy tematyczne przedstawiają krajowe przeglądy określonych obszarów tematycznych w ujednoczonym formacie i umożliwiają porównanie sytuacji w państwach członkowskich UE, w Islandii, Norwegii i w Zjednoczonym Królestwie.

Są one dostępne na stronie internetowej:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/thematic-perspectives>

Niniejsza analiza tematyczna została przygotowana na podstawie danych i materiałów z 2019 roku.

Opinie wyrażone w publikacji odzwierciedlają jedynie poglądy autorek.

Analizy tematyczne są współfinansowane przez Unię Europejską i partnerów krajowych ReferNet.

ReferNet jest siecią instytucji w całej Europie, reprezentującą 27 państw członkowskich Unii Europejskiej oraz Islandię, Norwegię i Zjednoczone Królestwo. Sieć dostarcza Cedefopowi informacji i analiz dotyczących krajowego kształcenia i szkolenia zawodowego (*vocational education and training*, VET). ReferNet upowszechnia również informacje na temat europejskiego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz na temat pracy Cedefopu w państwach członkowskich UE, w Islandii, Norwegii i w Zjednoczonym Królestwie.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet>

Spis treści

Spis treści	3
ROZDZIAŁ 1.	
Wprowadzenie	4
1.1. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz praktyki zawodowe na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia (dawniej: na poziomie ponadgimnazjalnym)	4
1.2. Uczestnictwo w programach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz praktykach zawodowych	7
ROZDZIAŁ 2. Międzynarodowa mobilność uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego	9
ROZDZIAŁ 3. Czynniki zewnętrzne wpływające na mobilność praktykantów na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia	12
3.1. Czynniki związane z rynkiem pracy	12
3.1.1. Sektory gospodarki i podmioty gospodarcze	12
3.1.2. Dynamika popytu i podaży na umiejętności w zawodach średniego szczebla	13
3.1.3. Postawa pracodawców wobec szkoleń	14
3.1.4. Kwalifikacje międzynarodowe	15
3.2. Czynniki związane z systemem edukacji szkolnej	15
3.3. Czynniki społeczno-kulturowe	18
ROZDZIAŁ 4. Projektowanie programu praktyk zawodowych i mobilność praktykantów w Polsce	
20	
4.1. Zarządzanie praktykami zawodowymi	20
4.2. Rodzaj umowy i status praktykantów	20
4.3. Czas trwania praktyki i organizacja kształcenia dualnego (kształcenia w formach naprzemiennych)	21
4.4. Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ubezpieczeń społecznych i wynagrodzenia	22
4.5. Program nauczania i walidacja	24
ROZDZIAŁ 5. Wnioski	27

Wykaz skrótów	
.....	30
Źródła	
.....	
.31	

Wprowadzenie

1.1. Kształcenie zawodowe oraz praktyczna nauka zawodu na poziomie szkoły średniej

W niniejszym artykule omówiono kluczowe czynniki wpływające na mobilność uczniów podczas pobierania praktycznej nauki zawodu u pracodawców w Polsce (są to formy naprzemienne kształcenia – ang. *apprenticeship*), ze szczególnym uwzględnieniem mobilności długoterminowej, wynoszącej co najmniej 90 dni. Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników stanowi integralną część kształcenia zawodowego (VET). Artykuł opiera się na analizach źródeł wtórnych (*desk research*), danych dotyczących uczestników programów mobilności, a także na wywiadach z członkami instytucji zaangażowanych w programy mobilności (¹).

W polskim systemie edukacji funkcjonują obecnie następujące programy kształcenia zawodowego na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia (dawniej: ponadgimnazjalnym) (²):

- (a) **technikum** – pięcioletni **program kształcenia zawodowego**;
- (b) trzyletnia **branżowa szkoła pierwszego stopnia** – od roku szkolnego 2017/2018 zastąpiła zasadniczą szkołę zawodową; od roku szkolnego 2020/2021 dwuletnia **branżowa szkoła drugiego stopnia** umożliwia uzupełnienie kwalifikacji zdobytych w branżowej szkole pierwszego stopnia.

Są to programy kształcenia przeznaczone dla absolwentów szkół podstawowych (³) (najczęściej 15-latków). Wszystkie programy kształcenia zawodowego na poziomie szkoły średniej łączą w sobie kształcenie ogólne i zawodowe; kształcenie zawodowe obejmuje zarówno przygotowanie teoretyczne, jak i praktyczne.

Szkoły mają stosunkowo dużą niezależność w organizowaniu praktycznej nauki zawodu. Może być ona prowadzona w różnych formach i miejscach – w zależności od warunków, jakimi dysponuje dana placówka: w warsztatach i pracowniach szkolnych, w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego lub u pracodawców (całkowicie lub częściowo). Natomiast specjalna forma przygotowania praktycznego – praktyki zawodowe realizowane u pracodawcy (trwające od 4 do 12 tygodni) są obowiązkowe dla uczniów technikum, a w przyszłości – uczniów szkoły branżowej drugiego stopnia.

¹ Łącznie przeprowadzono dziewięć wywiadów z przedstawicielami: polskiej Narodowej Agencji Programu Erasmus+, dużego zakładu prowadzącego przygotowanie zawodowe młodocianych, sektora rzemiosła, dyrektorami szkół oraz nauczycielami techników i branżowych szkół pierwszego stopnia, zaangażowanych w organizację projektów mobilności, a także z przedstawicielami Ochotniczych Hufców Pracy (OHP).

² Prezentowana analiza dotyczy poziomu szkoły średniej drugiego stopnia (ISCED 3). Nie uwzględniono w niej kształcenia zawodowego osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych, dostępnego dla absolwentów szkół podstawowych, ponieważ jest ono zazwyczaj klasyfikowane na poziomie ISCED 2. Analiza nie obejmuje również szkół artystycznych nadzorowanych przez ministra właściwego ds. kultury i dziedzictwa narodowego.

³ W okresie przejściowym dotyczy to również absolwentów gimnazjów, które są stopniowo likwidowane w wyniku reform zapoczątkowanych w grudniu 2016 r.

Kształcenie w formach naprzemiennych (*apprenticeship*) w polskim systemie kształcenia zawodowego może być uregulowane prawnie na różne sposoby ⁽⁴⁾. **Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników** ⁽⁵⁾ – najczęściej spotykana forma praktyk zawodowych, opisana w niniejszym artykule – opiera się na umowie o pracę zawartej między uczniem a pracodawcą. Nie wszystkie formy szkolenia w ramach przygotowania zawodowego młodocianych pracowników (zob. rys. 1) można jednak określić jako *apprenticeship* ⁽⁶⁾.

Najpopularniejszą formą **przygotowania zawodowego młodocianych pracowników** jest **nauka zawodu**. Trwa ona zazwyczaj około 36 miesięcy i kończy się egzaminem zawodowym lub egzaminem czeladniczym, którego zdanie zapewnia uczniowi uzyskanie kwalifikacji zawodowych ⁽⁷⁾. Program przygotowania zawodowego młodocianych pracowników daje możliwość szkolenia praktycznego uczniów szkoły branżowej pierwszego stopnia, która zastąpiła zasadniczą szkołę zawodową – w tym przypadku szkolenie praktyczne jest organizowane przez pracodawcę, a kształcenie teoretyczne odbywa się w szkole.

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być również realizowane w formie pozaszkolnej: na kursach organizowanych przez centra kształcenia zawodowego i ustawicznego lub szkoły zawodowe albo w zakładach pracy. Najpopularniejszą formą jest przygotowanie zawodowe z kształceniem teoretycznym w szkole.

W dalszej części artykułu termin „przygotowanie zawodowe”, dla uproszczenia, będzie się odnosić wyłącznie do nauki zawodu młodocianych pracowników, których kształcenie teoretyczne odbywa się w szkole lub w formie kursów organizowanych przez centra kształcenia zawodowego i szkoły (zob. rys. 1). Młodociani pracownicy, którzy uczestniczą w programie kształcenia teoretycznego w instytucjach edukacyjnych (w ramach kształcenia naprzemiennego), określani są także jako uczniowie. Termin „młodociani pracownicy” obejmuje zarówno tych uczniów, jak i młodzież, która w całości

⁴ Poza zatrudnieniem młodocianych kształcenie naprzemiennie/dualne w polskim systemie kształcenia może odbywać się na podstawie **umowy podpisanej pomiędzy szkołą a pracodawcą**. Jest to inny sposób organizacji szkolenia praktycznego, który pozwala na kształcenie naprzemiennie w placówkach edukacyjnych oraz w zakładzie pracy. Jednak forma ta nie uwzględnia niektórych cech *apprenticeship* (takich jak np. umowa pomiędzy pracodawcą a uczniem). Z tego powodu poniższe analizy koncentrują się na przygotowaniu zawodowym pracowników młodocianych.

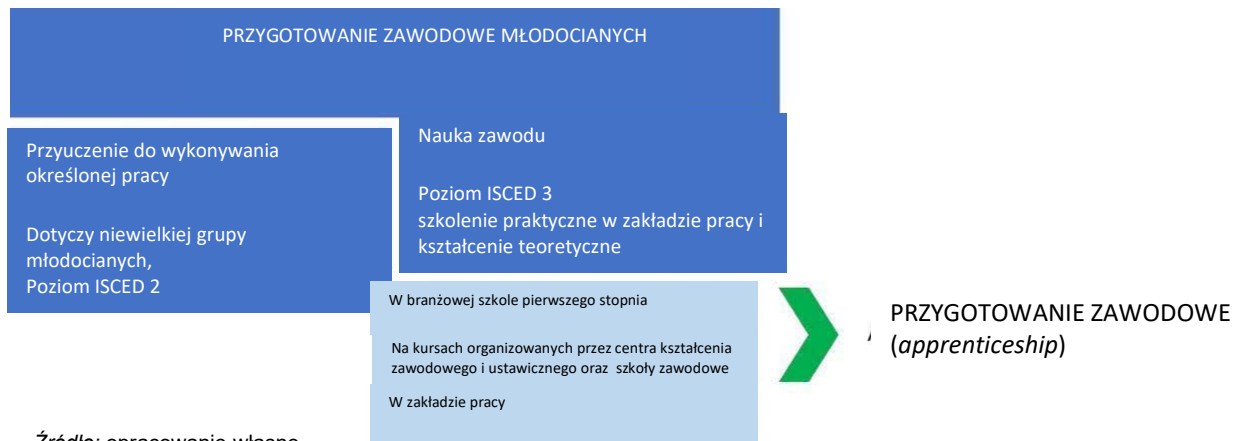
⁵ W europejskiej bazie danych Cedefop dotyczącej programów praktyk zawodowych [Cedefop European Database on apprenticeship schemes](#) ten program kształcenia występuje pod nazwą *Vocational preparation of young workers* (Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników).

⁶ Kluczowe cechy kształcenia określanego jako *apprenticeship* to: a) kształcenie naprzemiennie – w placówkach edukacyjnych w połączeniu z nauką i pracą w zakładzie pracy; b) podejście długoterminowe; c) umowa między praktykantem a pracodawcą; d) wynagrodzenie za pracę; e) efekt w postaci zdobycia zawodu/kwalifikacji; f) odpowiedzialność pracodawcy za szkolenie (Cedefop, 2014).

⁷ Inną formą przygotowania zawodowego młodocianych pracowników, wykraczającą poza zakres niniejszego artykułu, jest **przyuczenie do wykonywania określonej pracy**. Forma ta ogranicza się do małej grupy młodzieży i jest zwykle klasyfikowana na poziomie ISCED 2. Przyuczenie trwa od 3 do 6 miesięcy i polega na przygotowaniu ucznia do wykonywania określonego, częściowego zestawu zadań związanych z danym zawodem (nie kończy się egzaminem zawodowym, który zapewnia formalne kwalifikacje).

kształcą się w zakładzie pracy (chodzi tu zarówno o kształcenie praktyczne, jak i teoretyczne).

Rysunek 1. **Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników**



Źródło: opracowanie własne.

Organizacja kształcenia naprzemiennego jest zróżnicowana – najczęściej obejmuje kilka dni w tygodniu w zakładzie pracy, a kilka w szkole. Młodociani pracownicy mają prawo do wynagrodzenia, świadczeń z zabezpieczenia społecznego i do urlopu wypoczynkowego. Ponadto podlegają specjalnym przepisom dotyczącym warunków pracy (więcej na ten temat w rozdziale 4).

Młodociani pracownicy z reguły zatrudnieni są w mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach, głównie związanych z izbami rzemieślniczymi. Ważną rolę w kształceniu i ocenie praktykantów odgrywają Związek Rzemiosła Polskiego, izby i cechy rzemieślnicze (sektor rzemieślniczy).

Ramka 1. **Staż uczniowski**

Od września 2019 r. dostępna jest nowa forma praktyk zawodowych – **staż uczniowski**. Jest on przeznaczony dla uczniów techników i branżowych szkół pierwszego stopnia, którzy nie są pracownikami młodocianymi. Staże uczniowskie odbywają się na podstawie umowy o pracę zawartej pomiędzy uczniem a pracodawcą, zawierającej szczegółowe ustalenia dotyczące zakresu i organizacji szkolenia oraz ewentualnych zwolnień z obowiązkowej praktyki zawodowej prowadzonej przez szkołę.

Staż uczniowski ma inny zakres niż praktyczne szkolenie zawodowe – obejmuje wszystkie lub niektóre elementy programu nauczania, a nawet zagadnienia związane z danym zawodem, ale nieujęte w programie. Stażystom przysługuje wynagrodzenie, chyba że umowa stanowi inaczej.

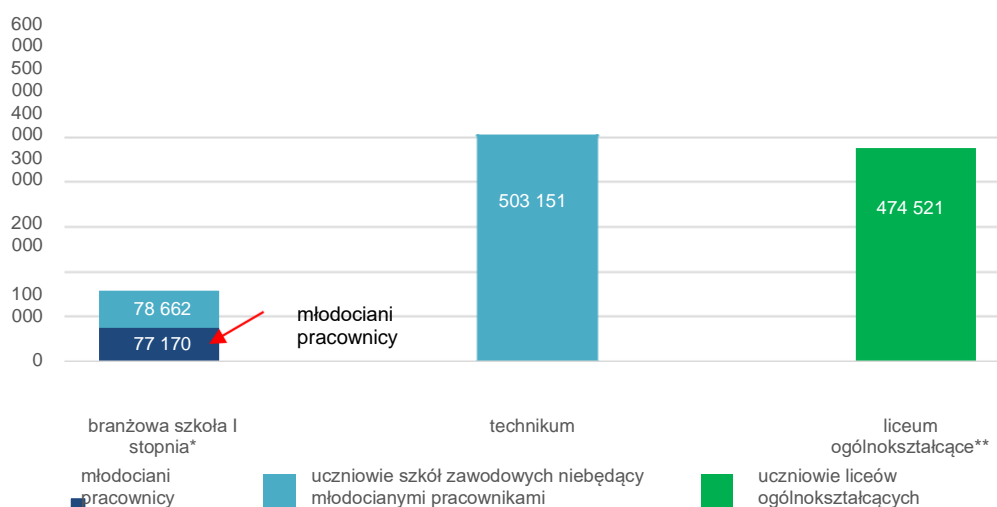
Ta forma szkolenia została dopiero niedawno wprowadzona do systemu kształcenia zawodowego, dlatego nie uwzględniono jej w dalszej analizie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe.

1.2. Uczestnictwo w kształceniu zawodowym oraz w przygotowaniu zawodowym u pracodawcy

Technikum jest najbardziej popularną formą kształcenia zawodowego wśród uczniów. W roku szkolnym 2017/2018 tylko 23,6% uczestników kształcenia zawodowego na poziomie szkoły średniej było uczniami branżowej szkoły. Połowa z nich to młodociani pracownicy (GUS, 2018). Oznacza to, że uczniowie będący młodocianymi pracownikami stanowią 11,7% wszystkich uczniów średnich szkół zawodowych. Udział ten nie jest bardzo wysoki, ale wciąż znaczący – w roku szkolnym 2017/2018 do szkół uczęszczało 77 170 osób, które były młodocianymi pracownikami. Jeśli weźmiemy pod uwagę zarówno technika, jak i licea ogólnokształcące, osoby te stanowią 4% wszystkich uczniów w szkołach dla młodzieży (zob. rys. 2).

Rysunek 2. Liczba uczniów w szkołach średnich dla młodzieży w roku szkolnym 2017/2018



* Obejmuje uczniów zasadniczych szkół zawodowych, które zostały już zlikwidowane.

**uwzględniono tylko szkoły dla młodzieży.

Źródło: GUS, 2018.

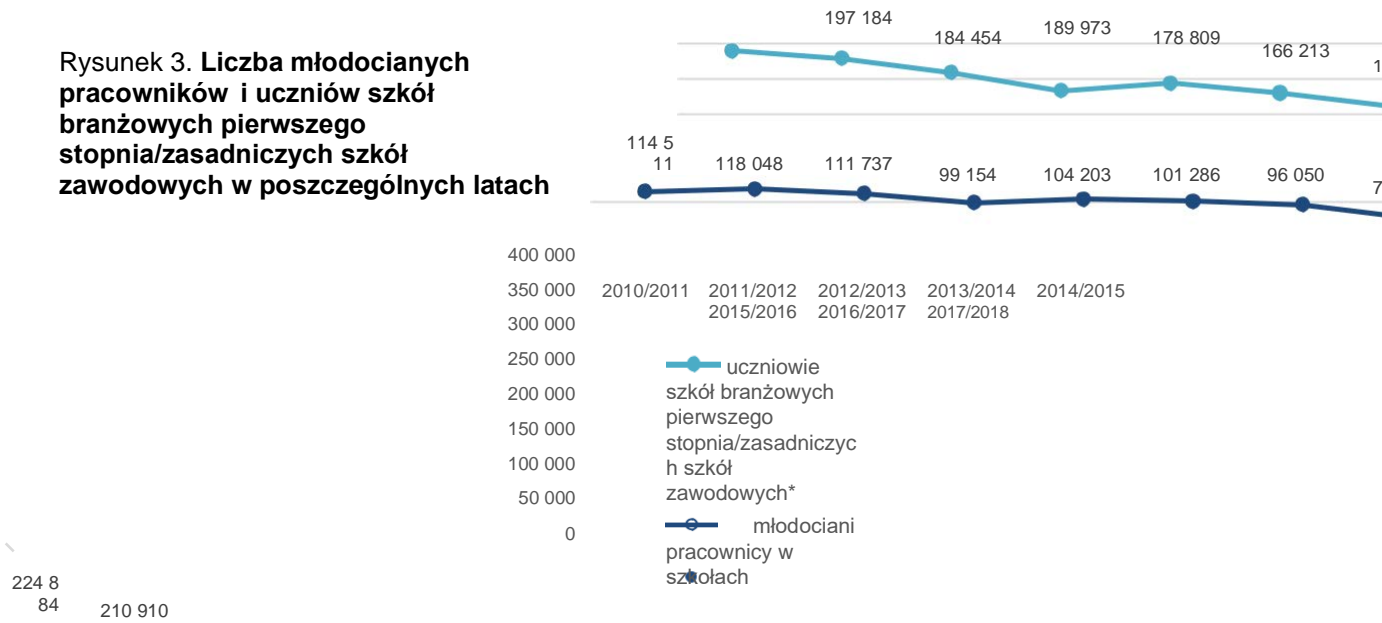
Ogólna liczba młodocianych pracowników w szkołach ⁽⁸⁾ zmniejszyła się w ostatnich latach (zob. rys. 3), podobnie jak liczba wszystkich uczniów szkół średnich, co w szczególności dotyczy szkół zawodowych/branżowych. Udział młodocianych pracowników wśród wszystkich uczniów branżowych szkół pierwszego stopnia/zasadniczych szkół zawodowych w ostatnich latach waha się w granicach 50–58%.

Brak jest danych na temat młodocianych pracowników, którzy ukończyli szkolenia teoretyczne w ramach kursów w ośrodkach szkoleniowych lub w zakładzie pracy, a nie byli uczniami szkół. Przybliżenia i dane cząstkowe (np. z izb

⁸ Omawiane dane dotyczą wyłącznie uczniów szkół branżowych pierwszego stopnia, a nie wszystkich młodocianych pracowników.

rzemieślniczych) wskazują jednak, że udział takich osób wśród wszystkich młodocianych pracowników jest raczej niewielki.

Rysunek 3. Liczba młodocianych pracowników i uczniów szkół branżowych pierwszego stopnia/zasadniczych szkół zawodowych w poszczególnych latach



* Obejmuje uczniów branżowych szkół pierwszego stopnia, a przed reformą zasadniczych szkół zawodowych. Nie uwzględniono uczniów zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych, które zostały zlikwidowane.
 Źródło: GUS, 2018 i poprzednie edycje.

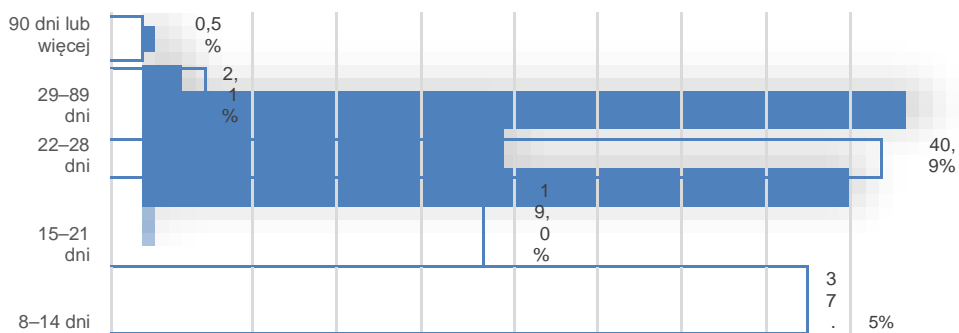
ROZDZIAŁ 2

Międzynarodowa mobilność w kształceniu zawodowym

Mobilność międzynarodowa jest organizowana i/lub wspierana przez różne instytucje i programy, zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym. Co więcej, może ona być również prowadzona przez poszczególne szkoły, np. na podstawie dwustronnych umów z instytucjami zagranicznymi. Najważniejszym programem mobilności w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego jest Erasmus+. Ponadto liczne wnioski projektowe dotyczące mobilności w ramach programu Erasmus+, które zostały pozytywnie ocenione, ale odrzucone ze względu na ograniczenia finansowe, były w kolejnych latach wspierane w ramach Programu Operacyjnego „Wiedza Edukacja Rozwój” współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny (EFS). Finansowanie z EFS jest kluczowym czynnikiem umożliwiającym mobilność uczestników kształcenia zawodowego na obecną skalę. Zdecydowana większość mobilności uczniów realizowana jest w ramach programu Erasmus+ i EFS, dlatego też dane dotyczące uczestników wyjazdów finansowanych z tych źródeł pozwalają na wysnucie ogólnych wniosków na temat skali i aktualnych trendów dotyczących mobilności w Polsce.

W latach 2014–2018 46 038 uczestników kształcenia zawodowego (w tym niedawnych absolwentów) wzięło udział w wyjazdach zagranicznych w ramach programu Erasmus+ ⁽⁹⁾ oraz dodatkowo 43 519 w ramach Programu Operacyjnego „Wiedza Edukacja Rozwój” ⁽¹⁰⁾. Prawie wszystkie wyjazdy były krótkoterminowe (do 90 dni), a zdecydowana większość z nich (97%) trwała nie dłużej niż 4 tygodnie. Największą popularnością cieszyły się staże trwające około 2 i 4 tygodni (zob. rys. 4). Te, które wynosiły 90 dni lub dłużej, stanowiły tylko 0,5% ogólnej liczby staży. Zgodnie z naszą wiedzą w wyjazdach długoterminowych uczestniczyli głównie niedawni absolwenci.

Rysunek 4. **Czas trwania mobilności uczestników/absolwentów VET w latach 2014–2018**



⁹ Erasmus+, Kształcenie i szkolenie zawodowe, Akcja 1 – Mobilność uczniów, w tym ścieżka Erasmus Pro. Dla celów niniejszego artykułu zakładamy, że z jednego wyjazdu korzystał jeden uczeń.

¹⁰ Prezentowane dane pochodzą z polskiej Narodowej Agencji Programu Erasmus+ – Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE), z czerwca/lipca 2019 r.

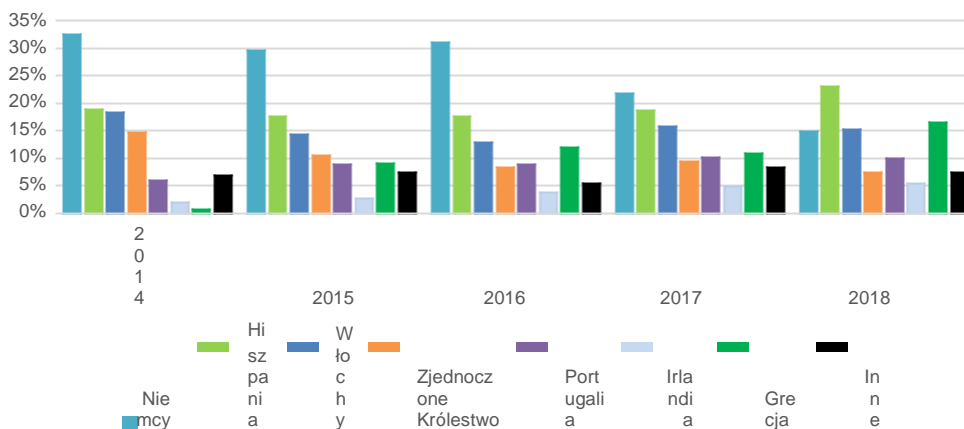


Zawiera dane dotyczące mobilności w ramach programów Erasmus+ i PO WER w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych FRSE.

Główne kierunki wyjazdów uczestników kształcenia zawodowego zmieniły się nieznacznie w ostatnim czasie. Najpopularniejszym krajem docelowym w latach 2014–2018 były Niemcy (25% wszystkich wyjazdów), a następnie Hiszpania (19%), Włochy (15%), Grecja (11%), Zjednoczone Królestwo (10%), Portugalia (9%) i Irlandia (4%). Analiza mobilności w kolejnych latach (zob. rys. 5) wskazuje na zmianę miejsca docelowego podróży – nastąpił spadek liczby wyjazdów do Niemiec i Zjednoczonego Królestwa oraz wzrost liczby wyjazdów do Hiszpanii, Grecji i Irlandii.

Rysunek 5. Główne kierunki mobilności uczestników/absolwentów VET w latach 2014–2018



Zawiera dane dotyczące mobilności w ramach programów Erasmus+ i PO WER w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych FRSE.

Według szacunków najpopularniejsze były wyjazdy w obszarze: hotelarstwa, przetwórstwa spożywczego i gastronomii (około 1/4 wyjazdów), a w następnej kolejności wyjazdy dotyczące zawodów związanych z elektryką, mechaniką, elektroniką, ICT i edukacją⁽¹¹⁾.

Niestety, powyższe dane nie zawierają informacji na temat charakterystyki uczestnika wyjazdu (czy jest pracownikiem młodocianym, czy jest uczniem szkoły, jeżeli tak, to jakiego typu). Istnieją jednak przesłanki wskazujące na to, że udział uczniów branżowych szkół pierwszego stopnia, a wśród nich pracowników

¹¹ Opracowanie własne na podstawie danych FRSE.

młodocianych uczestniczących w programach mobilności międzynarodowej, może być mniejszy niż wskazywałby na to udział tych uczniów w ogólnej liczbie uczniów średnich szkół zawodowych (odpowiednio 23,6% i 11,7%). Większość uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego biorących udział w stażach zagranicznych to uczniowie techników (zob. również rozdział 3 pkt 3.2.).

ROZDZIAŁ 3

Czynniki zewnętrzne wpływające na mobilność pracowników młodocianych

W niniejszym rozdziale przedstawiamy najważniejsze czynniki zewnętrzne wpływające na mobilność uczniów – pracowników młodocianych oraz (do pewnego stopnia) na mobilność w zakresie VET, a w szczególności na udział w mobilności długoterminowej.

Pierwsza grupa czynników dotyczy szeroko pojętego rynku pracy, a także funkcjonowania sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) (pkt 3.1.). Druga grupa związana jest z funkcjonowaniem szkół oraz systemu kształcenia zawodowego (pkt 3.2.), z wyłączeniem czynników wynikających bezpośrednio z organizacji przygotowania młodocianych, które analizowane są w rozdziale 4. Trzecia grupa obejmuje czynniki społeczno-kulturowe (pkt 3.3).

3.1. Czynniki związane z rynkiem pracy

3.1.1. Sektory gospodarki i podmioty gospodarcze

Jedną z kluczowych cech polskiej gospodarki jest dominacja mikroprzedsiębiorstw (MŚP). W 2016 r. MŚP (zatrudniające poniżej 10 pracowników) stanowiły 96,2% wszystkich firm w Polsce, firmy małe i średnie – 3,6%, a tylko 0,2% wszystkich przedsiębiorstw to firmy duże (PARP, 2018a). Statystycznie rzecz biorąc, polscy pracodawcy to nie firmy międzynarodowe, ani filie zagranicznych firm. Dlatego też różnego rodzaju sieci na poziomie UE i strategię międzynarodowe nie należą do kluczowych czynników wpływających na organizację przygotowania zawodowego u pracodawców w Polsce (¹²).

Tradycyjnie kluczową rolę w zakresie przygotowania zawodowego młodocianych odgrywa rzemiosło, które obejmuje ponad 300 000 mikro-, małych i średnich firm (¹³). Według danych Związku Rzemiosła Polskiego w styczniu 2018 r. pracodawcy zrzeszeni w izbach rzemieślniczych zorganizowali naukę zawodu dla 62 896 młodocianych pracowników, zarówno tych biorących udział w szkoleniach teoretycznych w szkołach – uczniów branżowych szkół, jak i odbywających całość szkolenia u pracodawcy. Zdecydowana większość z nich realizują kształcenie teoretyczne w szkołach (ZRP, 2018).

Biorąc pod uwagę liczbę pracowników młodocianych w szkołach branżowych, można przyjąć, że około 80% młodocianych pracowników, którzy uczestniczą w edukacji szkolnej, było zatrudnionych w rzemiośle.

¹² Nie oznacza to, że nie są one wcale ważne. Niektóre duże polskie podmioty przystąpiły do europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego (European Alliance for Apprenticeships).

¹³ <https://zrp.pl/o-nas/o-zrp/> [dostęp: 23.06.2019].

Ramka 2. Zawody w sektorze rzemieślniczym

W 2018 r. najpopularniejszymi zawodami wśród młodocianych pracowników w rzemiośle były zawody związane z branżą motoryzacyjną (około 28% młodocianych pracowników), kosmetyczną (24%), budowlaną (15%) oraz przetwórstwem spożywczym (14%). Ponad 2/3 wszystkich praktykantów w sektorze rzemieślniczym kształciło się w 7 zawodach, takich jak: fryzjer, mechanik samochodowy, stolarz, cukiernik, kucharz, elektryk i ślusarz. Zawody te są najbardziej popularne w ostatnich latach.

Źródło: ZRP, 2019.

Badanie dotyczące ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach dostarcza danych na temat firm zajmujących się kształceniem młodocianych pracowników. Dane z badania z 2015 r. wskazują, że większość (61,8%) młodocianych pracowników była zatrudniona w małych firmach, 22,5% – w średnich, a tylko 15,6% – w dużych przedsiębiorstwach. Badanie nie obejmuje jednak mikroprzedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 10 pracowników (GUS, 2017).

MŚP odgrywają wiodącą rolę w szkoleniu młodocianych i tworzą też specyficzne warunki kształcenia – pracodawcy małych firm dysponują mniejszymi zasobami (np. pod względem liczby wykwalifikowanych pracowników, funduszy) i mogą być bardziej uzależnieni od pracy osób przygotowywanych do zawodu. Zakładamy, że to z kolei może wpłynąć na ich stosunek do długotrwałej nieobecności młodocianych pracowników i zmniejszyć ich skłonność do akceptowania ich długoterminowych wyjazdów.

3.1.2. Dynamika podaży i popytu na umiejętności w zawodach średniego szczebla

Polska od 25 lat cieszy się stałym wzrostem gospodarczym (Międzynarodowy Fundusz Walutowy, 2019). W ostatnich latach stopa bezrobocia w Polsce wciąż spada. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, w 2018 roku bezrobocie wynosiło: 3,9% w porównaniu do 6,2% w 2016 roku, 9% w 2014 roku i 10,1% w 2012 roku. Bezrobocie wśród młodych ludzi (w wieku 15–24 lat) spadło z 26,5% w 2012 roku do 11,7% w 2018 roku⁽¹⁴⁾. Obserwuje się zwiększone zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników (Chłoń-Domińczak i in., 2018a). Oznacza to między innymi, że rynek pracy przesunął się bardziej na korzyść pracowników niż pracodawców.

Z badań wynika, że w latach 2017–2018, w ciągu 9 miesięcy od ukończenia szkoły większość absolwentów szkół zawodowych była już zatrudniona. Odsetek ten był wyższy wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych⁽¹⁵⁾ (76%) – z czego około połowa to młodociani pracownicy – niż wśród absolwentów techników (65%), co jest związane m.in. z faktem, że absolwenci techników częściej kontynuują naukę, np. w szkołach wyższych (Bulkowski i in., 2019).

¹⁴ Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [lfsa_urgaed].

¹⁵ Zastąpionych przez obecne trzyletnie szkoły branżowe pierwszego stopnia.

Aktualna dobra sytuacja ekonomiczna może być jedną z przyczyn względnego braku zainteresowania absolwentów długoterminową mobilnością. Z badań wynika, że główną motywacją do wyboru kształcenia zawodowego jest przede wszystkim możliwość stosunkowo szybkiego uzyskania dobrej pracy (Chłoń-Domińczak i in., 2018a; Bulkowski i in., 2019) – co obecnie ma miejsce w kraju. Innymi słowy: absolwenci mogą łatwo znaleźć pracę bez dodatkowych szkoleń.

Jednocześnie sama obawa przedsiębiorców przed niedoborem pracowników (i ich rzeczywisty niedobór) może być czynnikiem negatywnie wpływającym na postawy pracodawców wobec długoterminowej mobilności osób, które realizują u nich praktyczne przygotowanie do zawodu. Pracodawcy mogą się obawiać, że uczeń, po wyjeździe na długoterminowy staż za granicą, nie zdecyduje się na powrót do kraju przez lata, o ile w ogóle będzie zamierzał wrócić⁽¹⁶⁾. Zarazem jednak duże zapotrzebowanie na pracowników na rynku pracy może również zachęcać polskich pracodawców do przyjmowania większej liczby zagranicznych uczestników szkoleń zawodowych.

3.1.3. Postawa pracodawców wobec kształcenia i szkolenia

Uczestnictwo w uczeniu się dorosłych w Polsce, zgodnie ze stosowanym wskaźnikiem UE, od lat utrzymuje się na poziomie około 5%⁽¹⁷⁾. Jednocześnie jednym z głównych czynników motywujących do nauki są wymagania pracodawców (PARP, 2018b).

Polscy przedsiębiorcy są na ogół zadowoleni z kompetencji swoich pracowników. W 2014 r. wskazywała na to ponad połowa respondentów Bilansu Kapitału Ludzkiego (PARP, 2015). Od lat podczas rekrutacji preferowaną strategią pracodawców było zatrudnianie osób spełniających wymagania, a nie szkolenie ich we własnym zakresie. W badaniu ustawicznego kształcenia zawodowego (CVT Survey) w 2015 r. większość (85,2%) przedstawicieli przedsiębiorstw niezaangażowanych w kształcenie ustawiczne deklarowała, że główną tego przyczyną jest fakt, iż kompetencje pracowników odpowiadają potrzebom firmy. Ponadto 70,4% spośród nich koncentrowało się na rekrutacji osób, które miały już potrzebne umiejętności. Według tego badania im mniejsze przedsiębiorstwo, tym większe prawdopodobieństwo braku szkolenia – prawie 2/3 małych przedsiębiorstw nie szkoliło osób zatrudnionych, wśród średnich przedsiębiorstw było to ok. 1/3, podczas gdy w firmach dużych – tylko 14,4% (GUS, 2017).

Biorąc powyższe kwestie pod uwagę, można stwierdzić, że przeważnie polscy pracodawcy nie są szczególnie zainteresowani dodatkowym szkoleniem swoich

¹⁶ GUS szacuje, że obecnie ponad 2,5 mln obywateli polskich przebywa za granicą z przyczyn ekonomicznych. Tendencja migracji zarobkowych rozpoczęła się po przystąpieniu do Unii Europejskiej i wciąż pozostaje silna.

¹⁷ Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [trng_lfse_01] [dostęp:

23.07.2019]. Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej Eurydice: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-56_en

pracowników, poza przeprowadzeniem dla nich obowiązkowych kursów (np. szkoleniami BHP i przeciwpożarowymi).

Na ogół pracodawcy niechętnie angażują się też w szkolenie zawodowe, co jest jednym z kluczowych wyzwań dla kształcenia zawodowego (Drogosz-Zabłocka i Stasiowski, 2016). Analizy wskazują, że „istnieje długa tradycja kształcenia i szkolenia zawodowego w miejscu pracy w formie przygotowania zawodowego młodocianych w sektorze rzemieślniczym, ale z drugiej strony istnieje przekonanie, że kształcenie i szkolenie zawodowe należy do polityki publicznej, a sektor prywatny nie ma obowiązku w nim uczestniczyć” (Chłoń-Domińczak i in., 2018a, s. 6). W tym kontekście można założyć, że pracodawcy nie są zainteresowani wspieraniem staży zawodowych za granicą jako metodą podwyższania kwalifikacji szkolonych przez siebie uczniów.

3.1.4. Kwalifikacje międzynarodowe

Istnieje wiele międzynarodowych kwalifikacji, które można uzyskać w Polsce (np. szkolenia marynarzy, szkolenie lotnicze). Ukończenie kursu w celu uzyskania kwalifikacji międzynarodowych za granicą może być niekiedy korzystniejsze. Takim przykładem są kwalifikacje związane z zawodem spawacza – ze względu na różnice w sposobie kształcenia w edukacji formalnej oraz wysokie koszty uczenia się pozaformalnego w Polsce bardziej opłacalna jest nauka za granicą. Możliwość uzyskania kompetencji lub międzynarodowych kwalifikacji może być również czynnikiem decydującym o podjęciu decyzji o uczestnictwie w programach mobilności, szczególnie mobilności długoterminowej.

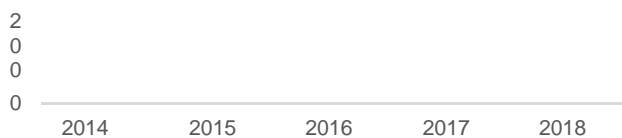
3.2. Czynniki związane z systemem edukacji szkolnej

Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych w Polsce jest integralną częścią systemu edukacji, dlatego też regulacje dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego oraz funkcjonowania szkół wpływają na mobilność tych osób. Ponadto szkoły są głównymi organizatorami wyjazdów na staże zagraniczne.

Zainteresowanie szkół zawodowych programami mobilności międzynarodowej jest coraz większe. Stanowią one większość wnioskodawców w programie Erasmus+ w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego, a liczba składanych przez nie wniosków systematycznie rośnie – z 559 w 2014 r. do 996 w 2018 r. (zob. rys. 6).

Rysunek 6. Liczba wniosków złożonych do programu Erasmus+ w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego, (KA1 – Mobilność osób uczących się i pracowników w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego)





Zawiera wnioski dotyczące zarówno uczniów/niedawnych absolwentów, jak i nauczycieli/trenerów
 Źródło: opracowanie własne na podstawie wniosków do programu Erasmus+ dostępnych na stronie:
 erasmusplus.org.pl

Polskie szkoły zawodowe zmagają się z malejącą liczbą uczniów, niższym zainteresowaniem kształceniem zawodowym w porównaniu z kształceniem ogólnym oraz z negatywnym postrzeganiem w społeczeństwie kształcenia zawodowego. Mobilność międzynarodowa może być dobrym sposobem na wyróżnienie danej szkoły spośród innych i przyciągnięcie potencjalnych uczniów. Można ją wykorzystać do motywowania uczniów np. do starania się o lepsze wyniki i do nauki języków obcych. Nauczyciele i dyrektorzy szkół są również świadomi licznych korzyści dla swoich uczniów wynikających z uczestnictwa w wyjazdach zagranicznych (więcej na ten temat w rozdziale 3 pkt 3.3.).

Istnieją jednak również utrudnienia w organizowaniu staży/praktyk zagranicznych, które wynikają z przepisów polskiego systemu kształcenia zawodowego oraz z funkcjonowania szkół (np. brak odpowiedniej kadry i kontaktów za granicą, biurokracja związana z organizacją wyjazdów itp.). Większość z tych trudności ma wpływ na krótko- i długoterminową mobilność zarówno pracowników młodocianych, jak i innych uczniów. Niektóre z tych problemów można rozwiązać w przypadku mobilności krótkoterminowej, istnieją jednak czynniki, które stanowią istotną barierę w przypadku mobilności długoterminowej, np.:

- (a) Zajęcia szkolne są tradycyjnie organizowane w trybie tygodniowym, z określoną w przepisach, obowiązkową liczbą godzin każdego przedmiotu w tygodniu ⁽¹⁸⁾. Tygodniowy wymiar godzin nie musi dotyczyć pracowników młodocianych, ale jest on podstawą organizacji pracy w szkole, którą trudno jest dostosować do potrzeb niektórych grup uczniów (ze względu na rozwiązania instytucjonalne, system pracy itp.). Ma to wpływ np. na organizację nauczania naprzemiennego (liczba dni w tygodniu). W tym kontekście stosunkowo duży komponent kształcenia ogólnego na poziomie techników staje się szczególnie istotnym wyzwaniem dla mobilności długoterminowej. Długoterminowa nieobecność utrudnia uczniom nadrobienie zaległości w programie nauczania (Dębowski i Stęchły, 2015) (zob. rozdział 4).
- (b) Wiele szkół zawodowych funkcjonuje jako zespoły, w skład których mogą wchodzić zarówno technika, jak i branżowe szkoły. Szkoły te mogą więc mieć tendencję do stosowania tych samych rozwiązań przy organizacji wyjazdów

¹⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2019, poz. 639).

zagranicznych dla wszystkich uczniów, niezależnie od typu szkoły. Uczniowie z różnego typu szkół (uczący się podobnych zawodów) są często rekrutowani do udziału w tym samym wyjeździe zagranicznym. Oznacza to, że organizacja kształcenia w technikach także może wpływać na wyjazdy pracowników młodocianych, mimo że uczą się oni w szkołach branżowych. W technikach kształcenie praktyczne jest bardziej ograniczone – uczniowie mają ściśle określony czas przeznaczony na praktyki w zakładzie pracy (od 4 do 12 tygodni w zależności od zawodu) ⁽¹⁹⁾. W związku z tym szkoła koncentruje się raczej na krótkoterminowych stażach zagranicznych, które są bardziej dostępne dla większej grupy uczniów. Ponadto szkoły często decydują się na wysyłanie za granicę jedynie swoich najlepszych uczniów (Pachocki, 2018). W takich przypadkach udział pracowników młodocianych w mobilności międzynarodowej może być relatywnie niższy, np. ze względu na mniejszą liczbę zajęć kształcenia ogólnego, do których są zobowiązani, w tym zajęć z języków obcych.

- (c) Szkoła jest (i czuje się) odpowiedzialna za bezpieczeństwo swoich uczniów; każdej grupie uczniów biorących udział w krótkoterminowych wyjazdach towarzyszy opiekun lub opiekunowie – najczęściej nauczyciele. Należy zorganizować za nich zastępstwo, co może zakłócić pracę z uczniami pozostającymi w kraju, jeśli wyjazd trwa dłuższy czas. Ponadto znalezienie nauczyciela (dobrze wykwalifikowanego, znającego język obcy), który zechciałby pełnić rolę opiekuna przez ponad 90 dni, może być trudne, ponieważ w szkołach i tak występują deficyty nauczycieli zawodów.

Warto również zauważyć, że z punktu widzenia szkoły jako organizatora projektów mobilności w zakresie kształcenia zawodowego obecne regulacje programu Erasmus+ mogą sprawić, że krótkoterminowa mobilność będzie korzystniejsza finansowo. Koszty obliczane są jako kwota ryczałtowa odnosząca się do liczby uczestników, a nie do długości pobytu – a dłuższy pobyt oznacza większe zaangażowanie ze strony organizatora. Może mieć to wpływ na preferencje szkół, a także na ich wybór instytucji pośredniczących, które często są zatrudniane przez szkoły w celu pomocy w organizacji wyjazdu. Co więcej, nawet jeśli nie ma ograniczeń finansowych przy składaniu wniosków o udział w programie mobilności w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, w interesie szkoły może być zaproponowanie niezbyt wysokiego budżetu – aby zyskać większe szanse na przyjęcie jej wniosku. Oznacza to, że szkoły będą raczej organizować wyjazdy krótkoterminowe dla większej liczby uczniów niż długoterminowe dla mniejszej liczby uczestników.

3.3. Czynniki społeczno-kulturowe

¹⁹ Tyle może trwać wyjazd międzynarodowy bez obawy, że uczniowie będą mieć zaległości w zakresie komponentu ogólnego i części teoretycznej kształcenia zawodowego.

Wymiar społeczno-kulturowy odgrywa ważną rolę w analizie czynników wpływających na uczestnictwo w długoterminowych programach mobilności w zakresie kształcenia zawodowego.

Ogólnie rzecz biorąc, ankietowani kluczowi interesariusze i osoby zaangażowane w organizację mobilności międzynarodowej bardzo pozytywnie oceniają wpływ i znaczenie staży krótkoterminowych. Jednocześnie są bardzo sceptyczni wobec mobilności długoterminowej, podkreślając, że uczniowie w wieku 15–18 lat nie są wystarczająco dojrzały do udziału w takim doświadczeniu.

Należy pamiętać, że w ciągu ostatnich trzech dziesięcioleci szkoły zawodowe zmagają się ze słabym zainteresowaniem ze strony młodzieży i były postrzegane jako „szkoły drugiego wyboru”. Najbardziej ucierpiały na tym zasadnicze szkoły zawodowe (zastąpione przez branżowe szkoły pierwszego stopnia), w których to właśnie kształcą się pracownicy młodociani. Absolwenci szkół podstawowych z wyższymi wynikami egzaminów zazwyczaj wybierają inne ścieżki kształcenia. Ponadto badania pokazują, że status społeczno-ekonomiczny rodziców ma ogromny wpływ na wybory edukacyjne dzieci. Na przykład dzieci, których rodzice ukończyli studia, bardzo rzadko wybierają zasadnicze szkoły zawodowe (IBE, 2012; Bulkowski i in., 2019). Wielu uczniów szkół zawodowych pochodzi z rodzin i regionów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej. Szczególną grupę pracowników młodocianych stanowią osoby wspierane przez Ochotnicze Hufce Pracy (OHP). Organizacja ta zapewnia edukację i wsparcie młodzieży zagrożonej przedwczesnym zakończeniem nauki lub osobom, które już opuściły system edukacji ⁽²⁰⁾.

Ramka 3. Uczniowie szkół zawodowych w ostatnich badaniach

Z badań przeprowadzonych w latach 2017–2018 wynika, że większość rodziców uczniów zasadniczych szkół zawodowych posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe – 67%, 23,3% ukończyło szkołę średnią lub szkołę policealną, 7,4% szkołę podstawową, a tylko 2,3% – studia wyższe. Około 2/3 uczniów zasadniczych szkół zawodowych mieszka na terenach wiejskich, a tylko około 8% w największych miastach.

Źródło: Bulkowski i in., 2019.

Profil osób uczących się ma wpływ na udział w programach mobilności międzynarodowej. Uczniom tym może brakować motywacji i pewności siebie (w tym np. w posługiwaniu się językiem obcym), mogą oni też obawiać tego rodzaju nowych doświadczeń. Dla wielu uczestników kształcenia zawodowego może to być pierwsza podróż zagraniczna, a czasami także pierwszy pobyt z dala od domu. Mniejszym wyzwaniem dla nich będą więc krótsze wyjazdy z grupą rówieśników i nauczycielem.

Istotną rolę mogą również odgrywać ograniczenia finansowe (w przypadkach, w których nie wszystkie koszty związane z mobilnością są pokrywane przez organizatora). Ponadto z punktu widzenia rodziców, wychowawców i innych zainteresowanych stron, mobilność długoterminowa może się wiązać z ryzykiem

²⁰ Więcej na ten temat zob. Chłoń-Domińczak i in., 2018b.

zagrożenia bezpieczeństwa uczniów, niezaliczenia roku szkolnego czy niezdania egzaminu zawodowego.

W tym kontekście ogólne pozytywne nastawienie do mobilności uczniów odbywających przygotowanie do zawodu – dostrzeganie w niej okazji do wyrównania szans uczniów szkół zawodowych – może zachęcić pracodawców/szkoły do organizacji staży za granicą. Osoby, z którymi przeprowadzono wywiady, pracujące z uczniami, wymieniały liczne korzyści wynikające z uczestnictwa w programach mobilności; wskazywały przede wszystkim na budowanie pewności siebie u młodych osób, zwiększenie motywacji do nauki i poszerzanie horyzontów, a w dalszej kolejności – na wzrost ich kompetencji i umiejętności (zawodowych, społecznych, językowych). Korzyści te są jednak związane zarówno z mobilnością krótkoterminową, jak i długoterminową, podczas gdy wymieniane ograniczenia i zastrzeżenia dotyczyły wyłącznie wyjazdów długoterminowych.

Rozwiązania związane z kształceniem młodocianych pracowników, a ich mobilność międzynarodowa

4.1. Organizacja kształcenia młodocianych pracowników

Kluczową rolę w podejmowaniu strategicznych decyzji dotyczących kształcenia zawodowego pracowników młodocianych odgrywa Ministerstwo Edukacji i Nauki (wcześniej: Ministerstwo Edukacji Narodowej), odpowiedzialne za politykę edukacyjną. Ponieważ pracownicy młodociani są pracownikami, których warunki zatrudnienia regulują przepisy Kodeksu pracy, ważną rolę odgrywa tu również Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (wcześniej: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej). Z kolei izby rzemieślnicze i Związek Rzemiosła Polskiego sprawują nadzór nad szkoleniem młodocianych pracowników w rzemiośle.

Za szkolenie młodocianych pracowników odpowiedzialny jest zarówno pracodawca, jak i szkoła. W rzeczywistości jednak szkoły często odgrywają większą rolę w tym procesie (zob. np. Morysińska i in., 2013). Ponadto to szkoły, a nie pracodawcy organizują wyjazdy na zagraniczne staże zawodowe i ubiegają się o środki na ich realizację⁽²¹⁾. Oznacza to, że szkoła ma decydujący głos w kwestii tego, kto, gdzie i jak długo będzie uczestniczył w projekcie mobilności. Małe firmy, które najczęściej angażują się w szkolenie pracowników młodocianych, zazwyczaj nie mają możliwości organizowania/finansowania staży za granicą.

Chociaż izby rzemieślnicze odgrywają tradycyjnie znaczącą rolę w kształceniu pracowników młodocianych, nie zawsze są aktywne w promowaniu mobilności. Niektóre z izb, jak również oddziały Ochotniczych Hufców Pracy i kilka innych instytucji także prowadzą projekty mobilności dla pracowników młodocianych, ale liczba ich wniosków jest mniejsza i zazwyczaj współpracują one ze szkołami. Dlatego też możliwości uczestnictwa w mobilności międzynarodowej młodocianych pracowników, którzy nie są uczniami szkół, są w praktyce bardzo ograniczone.

4.2. Rodzaj umowy i status prawny pracowników młodocianych

Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych odbywa się na podstawie Jeżeli kształcenie teoretyczne odbywa się w szkole, ustalenia między szkołą a pracodawcą dotyczące zakresu i organizacji szkolenia prowadzonego przez obie

²¹ Pracodawcy, którzy nie są organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego, nie mogą ubiegać się o udział w programie Erasmus+ w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego, Akcja 1 Mobilność edukacyjna.

strony stanowią załącznik do umowy. Dlatego też praktykant może mieć podwójny status prawny:

- (a) pracownika, do którego stosuje się Kodeks pracy,
- (b) ucznia, do którego mają zastosowanie przepisy związane z systemem edukacji.

W rezultacie niektóre przepisy nakładają obowiązki na szkoły (np. obowiązek zapewnienia kształcenia ogólnego), niektóre na młodocianych pracowników (np. wykonywanie pracy przez czas określony w umowie), a niektóre na pracodawców (np. opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne). Obowiązki te mają wpływ zarówno na mobilność krótko-, jak i długoterminową. Najważniejsze z nich omówimy poniżej.

4.3. Czas trwania i organizacja przygotowania zawodowego młodocianych pracowników

Nauka zawodu młodocianego pracownika u pracodawcy może trwać do 36 miesięcy – jej długość odpowiada zwykle 3 latom nauki w szkole branżowej pierwszego stopnia. W tym czasie młodociani pracownicy uczestniczą w teoretycznym i praktycznym przygotowaniu zawodowym oraz – gdy są uczniami – w zajęciach z zakresu edukacji ogólnej.

Forma kształcenia teoretycznego i organizacja kształcenia naprzemiennego są określone w umowie regulującej przebieg nauki zawodu u pracodawcy. Jak już zostało to wcześniej opisane (zob. rozdział 1 pkt 1.1.), pracownicy młodociani podejmują kształcenie teoretyczne albo jako uczniowie branżowych szkół pierwszego stopnia (system szkolny), albo w formie pozaszkolnej (poprzez kursy organizowane przez centra kształcenia zawodowego i ustawicznego lub szkoły albo w zakładzie pracy). Forma, w jakiej odbywa się kształcenie teoretyczne, nie różnicuje kwalifikacji uzyskanych przez osoby uczące się po zdaniu wymaganego egzaminu.

Organizacja kształcenia naprzemiennego jest różna. Najczęściej uczniowie spędzają kilka dni w tygodniu w zakładzie pracy, a kilka w szkole (np. 2 dni w szkole i 3 dni w pracy); liczba dni pracy w zakładzie może wzrosnąć w wyższych klasach (np. 2 dni w pracy w pierwszym roku, 3 dni w drugim, 4 dni w trzecim). Możliwe są również inne opcje, ale według naszej wiedzy są rzadko wykorzystywane (np. tydzień nauki w szkole, tydzień w zakładzie pracy). Ogólnie rzecz biorąc, przepisy dotyczące edukacji nie narzucają organizacji kształcenia naprzemiennego w postaci liczby dni w tygodniu ⁽²²⁾, pozostaje to w gestii dyrektora szkoły.

²² Liczba obowiązkowych godzin w tygodniu dla różnych przedmiotów nie dotyczy młodocianych pracowników, a jedynie ogólnej liczby godzin w okresie trzech lat. *Źródło:* Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2019, poz. 639).

Forma ta jest jednak stosowana powszechnie, wiąże się z tworzeniem szkolnych planów nauczania w wymiarze tygodniowym i jest wygodna dla szkół ze względów organizacyjnych.

Teoretyczne szkolenie zawodowe młodocianych pracowników może być również prowadzone w ramach czterotygodniowych kursów przez centra kształcenia zawodowego ⁽²³⁾. Z tej formy najczęściej korzystają młodociani pracownicy, którzy nie są uczniami szkół branżowych pierwszego stopnia. Uczeń może również zostać zapisany na taki kurs przez szkołę i jest to dość powszechne, gdy w jednej klasie są uczniowie zdobywający wiedzę i umiejętności w zakresie różnych zawodów.

Chociaż nauka zawodu przez młodocianego pracownika trwa na tyle długo, że możliwe byłoby włączenie do niej długoterminowego wyjazdu zagranicznego, to jednak powszechne rozwiązania w zakresie organizacji kształcenia naprzemiennego stanowią istotną barierę w realizacji takich wyjazdów. Szkołom może brakować środków oraz elastyczności w rozwiązywaniu pojawiających się problemów (dotyczących np. braku wystarczającej liczby nauczycieli zaangażowanych w celu prowadzenia dodatkowych zajęć). Większą elastyczność w tym zakresie zapewnia rozwiązanie, w którym pracownicy młodociani korzystają z kształcenia teoretycznego w formach pozaszkolnych (bez komponentu kształcenia ogólnego i z teoretycznym szkoleniem zgrupowanym w czterotygodniowych kursach) (zob. także Dębowski i Stęchły, 2015).

4.4. Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, ubezpieczeń społecznych oraz wynagrodzenia

Obowiązujące przepisy regulujące pracę pracowników młodocianych zapewniają im warunki inne niż w przypadku standardowych pracowników. Na przykład osoby poniżej 16 roku życia nie mogą pracować dłużej niż 6 godzin dziennie; starsi pracownicy młodociani pracują maksymalnie 8 godzin dziennie (łącznie z godzinami przeznaczonymi na obowiązkowe zajęcia szkolne). Pracownicy młodociani mają prawo do 30-minutowej przerwy po 4,5 godzinach pracy. Nie mogą pracować w godzinach nadliczbowych ani w nocy; nie mogą także wykonywać określonych zadań (stwarzających większe ryzyko).

Pracownicy młodociani mają prawo do urlopu wypoczynkowego (12 dni po 6 miesiącach; 26 dni po roku, pracodawca ma obowiązek udzielić im płatnego lub bezpłatnego urlopu w czasie ferii szkolnych/wakacji).

Pracodawcy wypłacają pracownikom młodocianym wynagrodzenie. Zgodnie z przepisami (z września 2019 r.), nie może być ono niższe niż:

- (a) 5% przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym roku szkolenia,

²³ Wcześniej oferowały to ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego, które od września 2019 roku są przekształcane w centra kształcenia zawodowego. Jednocześnie szkoły zyskują uprawnienia do organizowania teoretycznych kursów szkolenia zawodowego dla młodocianych pracowników, którzy uczą się poza szkołą.

- (b) 6% – w drugim roku,
- (c) 7% – w ostatnim roku.

Pracodawca może otrzymać zwrot kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne ucznia (w ramach ustalonych limitów) z Funduszu Pracy, pod warunkiem zadeklarowania chęci jego zatrudnienia przez okres co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu umowy. Ponadto pracodawca może otrzymać dofinansowanie na okres szkolenia pracownika młodocianego (ok. 8 081 zł lub 10 000 zł ⁽²⁴⁾ w przypadku zawodów wymagających dużego nakładu pracy – za 36 miesięcy szkolenia, obliczane proporcjonalnie do czasu szkolenia). Zależy to jednak od tego, czy pracownik młodociany zdał egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe. Nie wszyscy pracodawcy ubiegają się o te środki z uwagi na złożoność i długość procesu ich przyznawania (Łopacińska, 2014).

Wydaje się, że przepisy dotyczące warunków pracy młodocianych pracowników nie mają wpływu na ich mobilność. Mogą mieć tu jednak znaczenie wynagrodzenie oraz składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawców. Fakt, że przyjmowanie uczniów na naukę zawodu wiąże się z niskimi, lecz stałymi kosztami po stronie pracodawców, a zyski z ich mobilności mogą być przez przedsiębiorców postrzegane jako małe, może decydować o ich niechęci do angażowania się w długoterminową mobilność. Zwłaszcza gdy – jak już wspomniano – większość osób uczy się zawodu w małych i średnich przedsiębiorstwach, gdzie środki mogą być ograniczone, a praca praktykanta ma większe znaczenie niż w większych przedsiębiorstwach. Można założyć, że osoby, które chcą uczestniczyć w długoterminowej mobilności, mogą skorzystać z urlopu bezpłatnego. Ponieważ ich wynagrodzenie jest jednak bardzo niskie, pracodawca nie znajdzie na ich miejsce zastępstwa w tym samym przedziale płacowym.

Z badań przeprowadzonych wśród pracodawców wynika, że rozpatrywaniu kosztów i korzyści związanych z zatrudnianiem pracowników młodocianych towarzyszą złożone procesy decyzyjne i brane są wówczas pod uwagę różne grupy czynników (Morysińska i in., 2013; Drogosz-Zabłocka i Stasiowski, 2016). Wśród zidentyfikowanych korzyści dla pracodawców, płynących z przyjmowania pracowników młodocianych (zob. tabela 1) znalazły się m.in.: zapewnienie możliwości zatrudnienia w przyszłości dobrze wykwalifikowanego pracownika, satysfakcja pracodawcy z obserwowania jego postępów w wyniku szkolenia, a także satysfakcja z możliwości dzielenie się z młodzieżą swoją wiedzą i umiejętnościami.

Można zatem przypuszczać, że przy podejmowaniu decyzji o mobilności pracowników młodocianych pracodawcy będą brać pod uwagę podobne zagadnienia. Niektórzy przedsiębiorcy mogą przychylnie patrzeć na krótsze okresy mobilności jako sposób na pozyskanie pracownika z dodatkowymi kompetencjami, przy niewielkich kosztach z ich strony, lub widzieć w tym dobrą szansę dla młodego

²⁴ Od września 2019 roku.

człowieka na rozwój. Jednak to najprawdopodobniej dotyczyć będzie głównie mobilności krótkoterminowej.

Tabela 1. Koszty ponoszone przez pracodawców w związku z zatrudnianiem pracowników młodocianych oraz wynikające z tego korzyści

Koszty ponoszone przez pracodawców	Korzyści dla pracodawców
<ul style="list-style-type: none"> – wynagrodzenia młodocianych pracowników, osób odpowiedzialnych za ich kształcenie w miejscu pracy oraz osób zaangażowanych w różne aspekty organizacji praktyk zawodowych; – koszty składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne dla młodocianych pracowników; – koszt odzieży roboczej; – koszt zużytych lub zniszczonych materiałów i amortyzacja narzędzi; – zapłata za obowiązkowe badanie lekarskie; – koszty dodatkowych szkoleń (głównie w zakresie bezpieczeństwa pracy); – pozaekonomiczne koszty związane z opieką nad młodzieżą. 	<ul style="list-style-type: none"> – pozyskanie dodatkowych pracowników na okres szkolenia oraz wykwalifikowanych pracowników w dalszej części szkolenia, stosunkowo niskim kosztem; – szkolenie przyszłej kadry pod kątem potrzeb pracodawcy; – zapewnienie sobie dobrze wyszkolonych pracowników na przyszłość; – zabezpieczenie dodatkowych środków finansowych poprzez zwrot wydatków związanych z zatrudnieniem pracownika młodocianego; – uzyskanie pozytywnego wizerunku w społeczności lokalnej, wśród klientów; – osobista satysfakcja z obserwowania postępu w szkoleniu i z możliwości dzielenia się swoimi umiejętnościami; – przyczynianie się do rozwoju bardziej kompetentnej i samodzielnej siły roboczej; – wspieranie młodzieży.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Drogosz-Zabłocka i Stasiowski (2016).

4.5. Program nauczania i walidacja

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników odbywać się może w odniesieniu do podstaw programowych kształcenia zawodowego opracowanych przez Ministerstwo Edukacji i Nauki lub standardów egzaminacyjnych dla poszczególnych zawodów, przygotowanych przez Związek Rzemiosła Polskiego. Ponieważ wszystkie szkoły przygotowujące do zawodów na poziomie średnim łączą kształcenie ogólne i zawodowe ⁽²⁵⁾, pracownicy młodociani będący uczniami szkół branżowych pierwszego stopnia są również zobowiązani do nauki przedmiotów kształcenia ogólnego zgodnie z podstawą programową kształcenia ogólnego.

Ramka 4. Zawody, które można zdobyć, po ukończeniu kształcenia i szkolenia zawodowego

Istnieją dwie grupy zawodów, w których kształcenie może przebiegać w formie nauki zawodu u pracodawcy:

1. Zawody objęte klasyfikacją zawodów na potrzeby kształcenia i szkolenia zawodowego (nauczane w szkołach zawodowych), w których kształcenie odbywa się w oparciu o podstawy programowe kształcenia zawodowego opracowane przez Ministerstwo Edukacji i Nauki. Aby uzyskać kwalifikacje w takim zawodzie należy zdać państwowy egzamin zawodowy.
2. Zawody spoza klasyfikacji zawodów na potrzeby kształcenia i szkolenia zawodowego – rozwijane i nauczane w rzemiośle, których nauka odbywa się w oparciu o opracowane przez Związek Rzemiosła Polskiego standardy egzaminacyjne dla poszczególnych zawodów. Aby uzyskać kwalifikacje w takim zawodzie należy zdać egzamin czeladniczy.

Kwalifikacje dotyczące około 60 zawodów można uzyskać albo w systemie rzemieślniczym, albo w branżowej szkole pierwszego stopnia (wcześniej w zasadniczej szkole zawodowej), co wiąże się ze współodpowiedzialnością Związku Rzemiosła Polskiego i Ministerstwa Edukacji

²⁵ Podział godzin nauki przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących zależy od rodzaju szkoły. Udział godzin kształcenia ogólnego jest wyższy (ok. 2/3 godzin dydaktycznych) w przypadku techników, natomiast w branżowych szkołach pierwszego stopnia kształcenie ogólne stanowi nieco mniej niż 50% godzin dydaktycznych.

Narodowej. Dla tych zawodów dostępne są różne ścieżki kształcenia, a uczniowie mogą przystąpić do egzaminów zawodowych lub czeladniczych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2018, poz. 227) oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019, poz. 316).

Podstawy programowe kształcenia zawodowego oraz kształcenia ogólnego, a także standardy egzaminacyjne dla czeladników opierają się na podejściu związanym z efektami uczenia się, które jest ważnym czynnikiem w kontekście mobilności. Należy jednak wziąć pod uwagę różnice w zawodach i procesach uczenia się w różnych krajach.

Istotne wyzwanie – w odniesieniu do młodocianych pracowników, którzy są uczniami szkół – wiąże się z faktem, że bardzo trudne, jeśli nie niemożliwe, jest dopasowanie i nauka wymaganych przedmiotów kształcenia ogólnego podczas praktyk zagranicznych. Dlatego też po powrocie uczniowie muszą nadrabiać zaległości w realizacji programu kształcenia ogólnego. Dodatkowo tygodniowa organizacja pracy w szkole zmniejsza liczbę dogodnych rozwiązań. Szkoły często mają ograniczone możliwości organizowania dodatkowych lekcji, dlatego długość pobytu uczniów za granicą ma znaczenie – im jest on krótszy, tym uczniowie mają mniej problemów z nadrobieniem materiału po zakończeniu praktyki zagranicznej. Czynnikiem ten może w znacznym stopniu przyczynić się do niskiego zainteresowania organizowaniem projektów długotrwałej mobilności i jednocześnie – uczestniczeniem w nich.

Jeśli chodzi o komponent zawodowy kształcenia – składa się on zarówno z części teoretycznej, jak i praktycznej. Zgodnie z niedawną zmianą w ustawie Prawo oświatowe kształcenie praktyczne może być organizowane za granicą na podstawie umów międzynarodowych, umów bilateralnych i w ramach programów UE. Stanowi to podstawę prawną do uznania stażu zagranicznego za spełniający wymogi praktycznej nauki zawodu (co również miało miejsce przed tą zmianą, ale opierało się na decyzji dyrektora szkoły). Ponieważ udział kształcenia praktycznego w branżowych szkołach pierwszego stopnia nie może być mniejszy niż 60% godzin przeznaczonych na kształcenie zawodowe, wydaje się, że jest formalnie możliwe, aby nawet długoterminowa mobilność była zaliczana na poczet wymaganego kształcenia.

Ramka 5. Instrumenty ułatwiające mobilność w Polsce

Istnieje kilka instrumentów UE ułatwiających mobilność w Polsce, a mianowicie dokument Europass-Mobilność (*Europass Mobility*) oraz europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (*European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET*). Europass-Mobilność jest wydawany w Polsce od 2005 roku. Zauważalne jest zwiększanie się zainteresowania tym dokumentem. Z danych z 2014 r. wynika, że otrzymało go 15 100 osób, co stanowi wzrost o 40% w stosunku do roku poprzedniego.

System ECVET – włączając punkty ECVET – nie został wdrożony w polskim prawie. Jednak jego zasady są wbudowane w VET: podstawa programowa kształcenia zawodowego została napisana w języku efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne). Efekty uczenia się są pogrupowane w jednostki, które odzwierciedlają konkretne zadania zawodowe. Kryteria weryfikacji efektów uczenia się zostały wprowadzone w 2019 roku. Dyplom zawodowy składa się

ze świadectwa ukończenia szkoły oraz dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, który można uzyskać po zdaniu egzaminów (zob. Dębowski i Stęchły, 2015). Wzrasta liczba projektów dotyczących mobilności z wykorzystaniem systemu ECVET. Jednak nawet jeśli w projekcie nie ma wyraźnej wzmianki o ECVET, większość z nich wykorzystuje efekty uczenia się, jednostki efektów uczenia się, protokoły ustaleń (Memoranda of Understanding) i porozumienia o programie zajęć (Learning Agreements).

Źródło: www.frse.org.pl/program/europass/ [dostęp: 30.07.2019]; Dębowski i Stęchły, 2015; FRSE, 2016.

Z punktu widzenia kształcenia zawodowego kluczową kwestią w długoterminowej mobilności jest uzyskanie formalnych kwalifikacji. Aby tego dokonać, po zakończeniu kształcenia młodociany pracownik musi zaliczyć państwowy egzamin zawodowy lub egzamin czeladniczy⁽²⁶⁾. Egzaminy te mają zarówno część teoretyczną, jak i praktyczną. Obie części kształcenia mają istotne znaczenie i nie są możliwe żadne wyjątki w związku z mobilnością. Pozytywny wynik egzaminu jest ważny nie tylko dla samych uczniów, ich rodziców i szkoły, ale może być również istotny dla pracodawcy, który ubiega się o dofinansowanie kosztów nauczania praktykanta. Wymogi egzaminu i obawy związane ze zdawaniem egzaminów mogą być czynnikiem ograniczającym udział w mobilności długoterminowej.

²⁶ Od września 2019 r. uczniowie szkół zawodowych są zobowiązani do przystąpienia do egzaminu w celu uzyskania świadectwa ukończenia szkoły.

ROZDZIAŁ 5

Wnioski

Mobilność międzynarodowa – udział w praktykach zagranicznych uczniów szkół zawodowych, w tym pracowników młodocianych – jest pozytywnie postrzegana i coraz bardziej popularna w Polsce. Systematycznie rośnie liczba zgłoszeń do programu Erasmus+ i możliwy jest dalszy wzrost liczby młodzieży biorącej udział w stażach zawodowych za granicą. Dotyczy to jednak przede wszystkim mobilności krótkoterminowej. Mobilność długoterminowa jest bardzo rzadka (około 0,5% wszystkich wyjazdów), a według naszej wiedzy jej głównymi uczestnikami są niedawni absolwenci.

Wiele czynników może mieć znaczenie dla zrozumienia obecnego braku udziału młodocianych pracowników (oraz w pewnym stopniu uczniów szkół zawodowych w ogóle) w Polsce w długoterminowej mobilności międzynarodowej. Kluczowe znaczenie w tym względzie mają obowiązujące rozwiązania w zakresie przygotowania zawodowego pracowników młodocianych. Ponadto zidentyfikowano różne czynniki zewnętrzne (por. rys. 7) związane z szeroko rozumianym rynkiem pracy, warunkami społeczno-kulturowymi oraz funkcjonowaniem szkół zawodowych (które nie dotyczą wyłącznie przygotowania zawodowego młodocianych przez pracodawców).

Rysunek 7. Kluczowe czynniki wpływające na długoterminową mobilność pracowników młodocianych



Źródło: opracowanie własne.

Najważniejsze bariery wynikają z rozwiązań dotyczących kształcenia pracowników młodocianych i organizacji pracy szkół zawodowych:

- Chociaż czas trwania przygotowania zawodowego młodocianego pracownika i praktycznej nauki zawodu pozwala na długoterminową mobilność, to jednak najbardziej powszechna organizacja kształcenia naprzemiennego – z kilkoma dniami w tygodniu przeznaczonymi na naukę i pracę w zakładzie pracy i kilkoma na naukę w szkole – stanowi kluczową barierę. W tym kontekście ogromne wyzwanie wiąże się z komponentem kształcenia ogólnego w

branżowych szkołach pierwszego stopnia, do których uczęszcza większość praktykantów. Realizacja komponentu kształcenia ogólnego jest trudna lub niemożliwa do pogodzenia z długoterminowym pobytem za granicą. Młodociani pracownicy uczący się przedmiotów ogólnych i teorii zawodowej w formach pozaszkolnych mają nieco większą swobodę wyjazdów, ale taka forma doksztalania teoretycznego jest mniej powszechna. Ponadto to właśnie szkoła najczęściej organizuje praktyki zagraniczne, co wiąże się z tym, że możliwości wyjazdu na naukę osób uczących się w systemie pozaszkolnym są zdecydowanie mniejsze.

- (b) Niektóre ograniczenia wynikające z organizacji pracy różnych typów szkół zawodowych (funkcjonujących często w ramach zespołów) wpływają także na potencjalny udział pracowników młodocianych w mobilności długoterminowej. Szkoły mogą dążyć do stosowania tego samego podejścia organizacyjnego wobec wszystkich uczniów danego zespołu szkół, niezależnie od tego, czy są pracownikami młodocianymi, innymi uczniami branżowej szkoły, czy uczniami technikum. W przypadku uczniów technikum wyjazdy na długoterminowe zagraniczne staże zawodowe są nie do pogodzenia z programem, tak więc można zakładać, że szkoły będą koncentrować się tylko na wyjazdach krótkoterminowych.
- (c) Uczniowie uzyskują kwalifikacje zawodowe dopiero po zdaniu odpowiedniego egzaminu, a okres mobilności nie uprawnia ich do zwolnienia z tego wymogu. Mogą zatem obawiać się problemów z zaliczeniem egzaminu, co może być czynnikiem ograniczającym ich chęć korzystania z długoterminowej mobilności. Takie obawy mogą podzielać także ich rodzice, szkoły, jak również pracodawcy, którzy chcą otrzymać dofinansowanie kosztów poniesionych na ich szkolenie.
- (d) Ważną kwestią jest również odpowiedzialność szkoły za ucznia – w przypadku krótkoterminowych wyjazdów zagranicznych grupie uczniów towarzyszy nauczyciel, co jest jednak znacznie trudniejsze do zorganizowania w przypadku staży długoterminowych.
Niektóre bariery wynikają z kontekstu społeczno-ekonomicznego, a najważniejsze z nich to:
 - (a) Dobra sytuacja pracowników na rynku pracy i niska stopa bezrobocia mogą negatywnie wpływać na postawy zarówno pracodawców (którzy potrzebują pracowników i mogą obawiać się, że uczeń nie wróci po stażu zagranicznym), jak i pracowników młodocianych (którzy mogą woleć rozpocząć pracę zamiast wydłużać proces kształcenia) wobec mobilności długoterminowej.
 - (b) Charakterystyka pracodawców, którzy zapewniają kształcenie praktyczne – głównie MŚP z branży rzemieślniczej, dla których obecność pracownika młodocianego ma inne znaczenie niż w większych przedsiębiorstwach. Ogólnie rzecz biorąc, MŚP są zazwyczaj w mniejszym stopniu zaangażowane w szkolenie swoich pracowników.

(c) Profil praktykantów – młodzież, której brakuje pewności siebie i która obawia się nowych doświadczeń może być bardziej skłonna do udziału jedynie w krótkoterminowej mobilności, w towarzystwie rówieśników i nauczyciela.

Niektóre czynniki mogą być postrzegane jako sprzyjające długoterminowej mobilności (np. okres nauki zawodu u pracodawcy, stosowanie podejścia opartego na efektach uczenia się, zainteresowanie i pozytywne nastawienie do mobilności), ale i tak w ogólnym rozrachunku przeważają tu wyżej wymienione trudności .

Uwzględniając przedstawione bariery, można stwierdzić, że najbardziej realną grupą docelową długoterminowej mobilności w zakresie kształcenia zawodowego są niedawni absolwenci, którzy, jak wskazują zebrane informacje, byli faktycznie uczestnikami większości dotychczasowych długoterminowych staży zagranicznych. Jednak szkoły zazwyczaj nie organizują takich projektów – ich priorytetem jest mobilność uczniów. Szkołom brakuje czasu i zasobów niezbędnych do organizowania długoterminowych staży zarówno dla absolwentów, jak i uczniów, zwłaszcza w kontekście dobrej sytuacji gospodarczej, która zachęca absolwentów do poszukiwania zatrudnienia zamiast dalszej nauki.

Możemy tu także mówić o swego rodzaju błędnym kole – szkoły, które nie mają doświadczenia w zakresie długoterminowej mobilności, są też mniej skłonne do podejmowania takich projektów. Ważną rolę w przezwyciężaniu obaw uczniów dotyczących mobilności odgrywają osoby, które wróciły z praktyki zawodowej za granicą i dzielą się swoimi doświadczeniami. Ponieważ jednak tak mało uczniów jest zaangażowanych w długoterminową mobilność, młodzi ludzie często nie mają w swoim otoczeniu żadnych rówieśników, którzy mogliby przekonać ich do udziału w tej formie wyjazdu.

Wykaz skrótów

CVET	ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe (continuing vocational education and training)
Badanie CVT	Badanie w zakresie ustawicznego szkolenia zawodowego (Continuing Vocational Training Survey)
ECVET	europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (European Credit System for Vocational Education and Training)
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
ESL	wczesne porzucenie nauki (early school leaving)
FRSE	Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
ISCED	Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji (International Standard Classification of Education)
OHP	Ochotnicze Hufce Pracy
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PO WER	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
MŚP	małe i średnie przedsiębiorstwo (mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwo)
VET	kształcenie i szkolenie zawodowe (vocational education and training)
ZRP	Związek Rzemiosła Polskiego

Źródła

- Bulkowski, K., Grygiel, P., Humenny, G., Kłobuszewska, M., Sitek, M., Stasiowski, J. i Żółtak, T. (2019). *Absolwenci szkół zawodowych z roku szkolnego 2016/2017. Raport z pierwszej rundy monitoring losów edukacyjno-zawodowych absolwentów szkół zawodowych*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Cedefop (2012). *International qualifications*. Luxembourg: Publications Office.
https://www.cedefop.europa.eu/files/4116_en.pdf
- Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms*. Luxembourg: Publications Office.
https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf
- Cedefop (2018). *Apprenticeships schemes in European countries: A cross-nation overview*. Luxembourg: Publications Office.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4166>
- Chłoń-Domińczak, A., Holzer-Żelażewska, D., Maliszewska, A. (2018a). *Cedefop European public opinion survey on vocational education and training: Poland*. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2018/opinion_survey_VET_Poland_Cedefop_ReferNet.pdf
- Chłoń-Domińczak, A., Holzer-Żelażewska, D., Maliszewska, A. (2018b). *Guidance and outreach for inactive and unemployed – Poland*. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2018/guidance_outreach_Poland_Cedefop_ReferNet.pdf
- Chłoń-Domińczak, A., Holzer-Żelażewska, D., Maliszewska, A. (2018c). *Vocational education and training in Europe – Poland*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports.
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Poland_2018_Cedefop_ReferNet.pdf
- Dębowski H., Stęchły W. (2015). *Implementing ECVET principles. Reforming Poland's vocational education and training through learning outcomes based curricula and assessment*. Warsaw Forum of Economic Sociology 6:2(12) Autumn 2015.
<http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-b8c27383-ac51-4109-b463-69674bd554a0>
- Drogosz-Zabłocka, E., Stasiowski, J. (2016). Praktyczna nauka zawodu pracowników młodocianych z perspektywy pracodawców. Koszty, korzyści i ryzyka. *Edukacja*, 137(2).
<http://www.edukacja.ibe.edu.pl/pl/archiwum/73-2016/nr-2-137-2016/541-2016-2-drogosz-zablocka-stasiowski>.
- Eurostat (2019a). *Eurostat Adult participation in learning [trng_ifse_01]*
<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp 18.07.2019].
- Eurostat (2019b). *Eurostat Unemployment rates by age [lfsa_urgaed]*
<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp 18.07.2019].
- FRSE (2016). *Wykorzystanie założeń systemu ECVET w projektach mobilności edukacyjnej w sektorze Kształcenie i szkolenie zawodowe programu Erasmus+*. Warszawa: FRSE
http://www.eksperciecvet.org.pl/img/eksperciecvet/Mfile/file/279/ecvet_broszura_2016.pdf
- GUS (2017). *Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2015 r.* Warszawa: GUS.
- Instytut Badań Edukacyjnych (2012). *Raport o stanie edukacji 2011. Kontynuacja przemian*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
<http://eduentuzjasci.pl/publikacje-ee-lista/raporty/150-raport-o-stanie-edukacji/791-raport-o-stanie-edukacji-2011-kontynuacja-przemian.html>
- International Monetary Fund (2019). *Republic of Poland. IMF Country report No. 19/37*. Washington, D.C: International Monetary Fund.

- <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2019/02/05/Republic-of-Poland-2018-Article-IV-Consultation-Press-Release-Staff-Report-and-Statement-by-46576>
- Lerman, R. I. (2013). *Skill Development in Middle Level Occupations: The Role of Apprenticeship Training*. IZA Policy Papers 61. Bonn: Institute of Labour Economics <http://ftp.iza.org/pp61.pdf>.
- Łopacińska, L. (2014). *Apprenticeship-types schemes and structured work-based learning programmes*. Poland. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/apprenticeship-type-schemes-and-structured-work-based-5>.
- Morysińska, A., Sochańska-Kawiecka, M., Makowska-Belta, E. (2013). *Kształcenie zawodowe pracowników młodocianych – raport opracowany na zlecenie wojewódzkiego urzędu pracy w Warszawie w ramach projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby II”*. Warszawa: Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy. http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/raport_ksztalcenie_mlodocianych_final.pdf
- Pachocki, M. (2018). *Is mobility the key to a successful career? Tracer study report on vocational learners transnational mobility experience*. Warsaw: FRSE Publications. <http://czytelnia.frse.org.pl/mobility-key-successful-career/>
- PARP (2015). *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. Warszawa: PARP https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2015_1_bkl_parp_rynek_pracy_oczami_pracodawcow.pdf
- PARP (2018a). *Report on the state of the sector of small and medium enterprises in Poland*. Warszawa: PARP. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/raport_o_stanie_sektora_2018.pdf
- PARP (2018b). *Rozwój kompetencji – uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe*. Warszawa: PARP. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2018_rozwoj_kompetencji_bkl.pdf.
- ZRP (2019). *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Maj 2019*. Warszawa: PARP. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_Rynek-pracy_31_05_2019.pdf <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/charakterystyka-ustawicznego-szkolenia-zawodowego-w-przedsiębiorstwach-w-2015-r-,4,3.html>
- GUS (2018). *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2017/2018*. Warszawa: Statistics Poland (2018 i poprzednie edycje). <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i-wychowanie-w-roku-szkolnym-20172018,1,13.html>
- Związek Rzemiosła Polskiego (2018). *Informacja Oświatowa tabela 1, dane styczeń 2018*: https://zrp.pl/wp-content/uploads/2019/05/TABELA-1-Informacja-o%C5%9Bwiatowa_2018.pdf [dostęp 25.04.2019].
- Związek Rzemiosła Polskiego (2019). *Nauka zawodu tabela 7, dane styczeń 2019*. https://zrp.pl/wp-content/uploads/2019/05/TABELA-7-Nauka-Zawodu_2011-2018.pdf [dostęp 01.07.2019].

Akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 1989 r. Nr 17, poz. 92 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017, poz. 59 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 278 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. z 2014, poz. 865 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2018, poz. 227).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019, poz. 316).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019, poz. 391).
- Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 marca 2019 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (Monitor Polski 2019, poz. 276).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2019, poz. 639).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019, poz. 991).