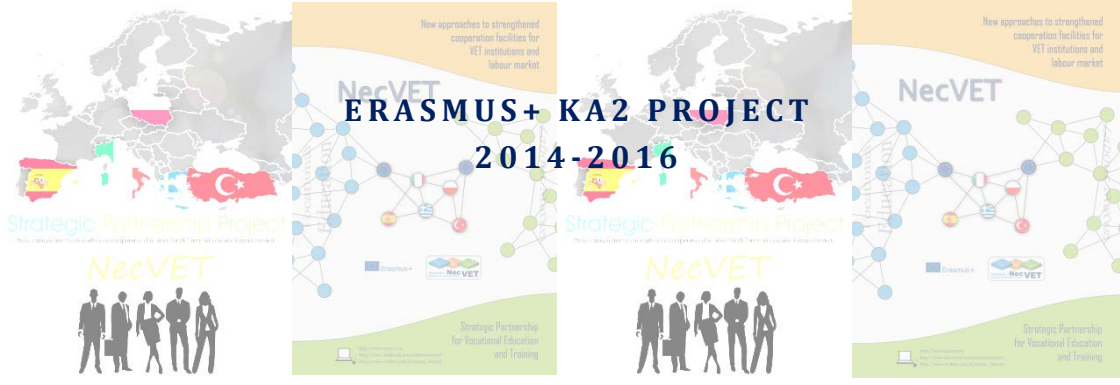
NecVET

Nowe podejścia do mechanizmów zacieśniania współpracy szkolnictwa zawodowego (VET) i rynku pracy

ANALIZA ISTNIEJĄCEJ SYTUACJI SYSTEMÓW VET W KRAJACH OBJĘTYCH NECVET

(ESA)

O2



ERASMUS+ KA2 PROJECT
2014-2016

Nowe podejścia do mechanizmów zacieśniania współpracy szkolnictwa zawodowego i rynku pracy

(NecVET)

Niniejsza praca została sporządzona w celu opublikowania wyników projektu NecVET **(*Nowe podejścia do mechanizmów zacieśniania współpracy szkolnictwa zawodowego i rynku pracy*)**. Projekt NecVET jest wspierany przez fundusze europejskie w ramach programu Erasmus + KA2 Partnerstwo Strategiczne dla Kształcenia Zawodowego (2014 -2016). Partnerstwo to obejmuje instytucje w Turcji, Grecji, Polsce, Hiszpanii i Włoszech, które są zaangażowane w zagadnienia zawodowe i działalność edukacyjną. Poglądy zawarte w tym wydaniu należą do autorów skupionych w konsorcjum NecVET i w żadnym razie nie reprezentują stanowiska Tureckiej Agencji Narodowej (Türkiye Ulusal Ajansı), Komisji Europejskiej i organizacji z nimi powiązanych.

Projekt posiada wsparcie Tureckiej Agencji Narodowej w ramach programu Erasmus + Partnerstwo Strategiczne dla Kształcenia Zawodowego w latach 2014-2016

Ten całościowy raport został przygotowany przez 6 instytucji w 5 krajach i w 6 językach jako wynik projektu Erasmus + Partnerstwo Strategiczne. Po dalsze informacje na temat NecVET proszę się zwrócić do www.necvet.eu

Erasmus + Projekt Partnerstwa w Kształceniu Zawodowym
Struktura partnerstwa NecVET

Partner	Funkcja	Kraj	Kontakt
Çubuk İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Koordynator	Turcja	Dr. Taner AŞÇI
Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) – Istituto per le Tecnologie Didattiche (ITD)	Partner	Włochy	Davide TAIBI
2nd EPAL OF TRIKALA	Partner	Grecja	Eleni AVDELIDOU
Orka Consulting-Łódź	Partner	Polska	Maciej KIEŁBASIŃSKİ
Confederacion Espanola De Centros De Ensenanza Asociacion C.E.C.E.	Partner	Hiszpania	Selina CANO
Çubuk Mesleki Eğitim Merkezi	Partner	Turcja	Hasan ÜZÜM

NecVET

2014-2016

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ PIERWSZY 8

Analiza istniejącej sytuacji kształcenia zawodowego w Turcji 8

Podstawowa Struktura Tureckiego Systemu Edukacyjnego 8

Kontekst (Wskaźniki statystyczne z 5 lat) 15

Istniejąca sytuacja w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) 18

Możliwości zatrudnienia po ukończeniu studiów 21

Mechanizm monitorowania po ukończeniu szkoły 31

Ogólne podejście do potrzeb rynku 33

Bibliografia 38

ROZDZIAŁ DRUGI 39

Analiza istniejącej sytuacji kształcenia zawodowego we Włoszech .. 39

Podstawowa struktura włoskiego systemu oświaty 39

Opis systemu VET we Włoszech 42

Kontekst (Wskaźniki statystyczne z 5 lat) 48

Bieżąca sytuacja w instytucjach VET 50

Możliwości zatrudnienia dla absolwentów 52

Mechanizm monitorowania absolwentów 57

Ogólne podejście do potrzeb rynkowych 63

Bibliografia 68

ROZDZIAŁ TRZECI 71

Analiza istniejącej sytuacji kształcenia zawodowego w Polsce 71

Podstawowe informacje dotyczące polityk w zakresie szkolnictwa zawodowego w Polsce w okresie 2010-1014 71

Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz techników 88

Wykorzystane źródła i literatura 104

ROZDZIAŁ CZWARTY 105

Analiza istniejącej sytuacji kształcenia zawodowego w Grecji 105

Średnie szkoły zawodowe i techniczne w greckim systemie edukacyjnym 105

Wstępna formalna edukacja zawodowa: (EPAL) 116

Promowanie i skreślanie uczniów Szkół Zawodowych 125

Kontekst 127

Badania - 2. EPAL Trikala, Grecja 127

Obecna sytuacja instytucji VET 138

Możliwości zatrudnienia po ukończeniu szkoły 140

Mechanizmy monitorowania po ukończeniu szkoły 141

Ogólne podejście do wymagań rynkowych 142

Bibliografia 146

ROZDZIAŁ PIĄTY 147

Analiza istniejącej sytuacji kształcenia zawodowego w Hiszpanii ... 147

Kontekst (Wskaźniki statystyczne z 5 lat) 147
Wprowadzenie do systemu szkolenia zawodowego (VET) 147
Hiszpański system edukacji 149
IVET 150
Edukacja dla dorosłych 153
CVET 156
Zapewnienie jakości 156
Cele 160
Funkcje 160
Istniejący stan instytucji VET 165
Ułatwienia w zatrudnianiu absolwentów 167
Mechanizm monitorowania absolwentów 170
Ogólne podejście do potrzeb rynku 171
Bibliografia 177

ROZDZIAŁ PIERWSZY

Analiza istniejącej sytuacji kształcenia zawodowego w Turcji

Podstawowa Struktura Tureckiego Systemu Edukacyjnego

Turecki System Edukacyjny jest określony przez Podstawową Edukację Narodowe (Ustawa Nr. 1739) i składa się z dwóch głównych części, a mianowicie: „edukacji formalnej" oraz „edukacji nieformalnej". Początkowym etapem systemu edukacyjnego jest poziom edukacji przedszkolnej, który jest opcjonalny. Edukacja przedszkolna jest nieobowiązkową edukacją dzieci w wieku od 36 do 72 miesiąca i jest oferowana w żłobkach, przedszkolach i klasach przedszkolnych w szkołach podstawowych. Szkolnictwo podstawowe (szkoła podstawowa- gimnazjum) trwa 8 lat (4+4) i obejmuje kategorię wiekową 6-14 lat. W ramach badań dotyczących restrukturyzacji szkolnictwa średniego, czas trwania edukacji średniej jest stopniowo podwyższany do 4 lat, począwszy od roku akademickiego 2005/2006. W związku z tym, poziom edukacji średniej jest poziomem obejmującym wiek między 14 a 17 lat. W rezultacie powyższy układ jest zrealizowany dla poziomu szkolnictwa średniego, poziom szkolnictwa wyższego teoretycznie powinien rozpoczynać się od 18 roku życia i trwać 2 lata dla poziomu

licencjata (zawodowe uczelnie wyższe), 4 lata dla studiów pierwszego stopnia (niektóre dyscypliny mogą trwać dłużej (5-6 lat) tj. medycyna, stomatologia i weterynaria) i minimum 2 dla studiów drugiego stopnia i 3-4 lata dla doktoratu.

Obligatoryjny proces edukacyjny trwa 12 lat i obejmuje: szkołę podstawową, gimnazjum oraz szkołę średnią (4+4+4). Okres ten składa się z 17 różnych typów szkół od szkoły podstawowej do rozpoczęcia nauki na uniwersytecie. Typy szkół w Turcji przedstawia poniższa tabela:

Rodzaje szkół w edukacji obowiązkowej w Turcji

Szkoły Podstawowe	**Szkoły gimnazjalne**	**Szkolnictwo średnie**	**Ośrodki szkoleniowe**
Szkoła podstawowa	Gimnazja	Szkoły średnie	Otwarte szkoły średnie
	Szkoły gimnazjalne religijne	Naukowe szkoły średnie	Otwarte gimnazja
		Szkoły średnie anatolijskie	Ośrodki edukacji specjalnej
		Szkoły średnie sportowe anatolijskie	
		Szkoły średnie artystyczne anatolijskie	Ośrodki zawodowej edukacji specjalnej
		Społeczne szkoły średnie	
		Szkoły średnie nauczycielskie	
		Wieloprogramowe szkoły średnie anatolijskie	
		Szkoły średnie religijne anatolijskie	
		Średnie szkoły zawodowe I technika anatolijskie	

Wykres 1: Struktura Ministerstwa Edukacji w Turcji

Edukacja formalna

Edukacja formalna jest regularną edukacją prowadzoną w szkole dla osób w określonej grupie wiekowej i na takim samym poziomie, w oparciu o programy opracowane zgodnie ze swoim przeznaczeniem. Edukacja formalna obejmuje: przedszkole, szkołę podstawową, gimnazjum oraz szkołę średnią.

Edukacja przedszkolna

Edukacja przedszkolna jest dobrowolna i obejmuje edukację dzieci w grupie przedziałowej od 3 do 5 roku życia, która nie osiągnęła wieku obowiązkowej edukacji podstawowej.

Instytucje edukacji przedszkolnej mogą być tworzone jako niezależne przedszkola lub, gdzie uważa się za konieczne, jako klasy przedszkolne

w szkole podstawowej lub jako klasy dla innych pokrewnych instytucji edukacyjnych. Celem edukacji przedszkolnej jest upewnienie się, że dzieci rozwijają się fizycznie, psychicznie i emocjonalnie oraz zdobywają dobre nawyki, które są przygotowaniem do nauki w szkole podstawowej; wychowywanie dzieci we wspólnym środowisku, w którym są uwzględnione dzieci pochodzące z rodzin dysfunkcyjnych oraz upewnienie się, że dzieci mówią prawidłowo i poprawnie w języku tureckim.

Edukacja średnia (ogólnokształcąca i zawodowa)

Edukacja średnia zawiera wszystkie instytucje edukacyjne ogólnokształcące lub zawodowe oraz o charakterze technicznym z czasem trwania wynoszącym co najmniej 4 lata, następujące po szkole podstawowej. Celami kształcenia na poziomie średnim jest przekazanie uczniom minimalnej wiedzy ogólnej, zapoznanie ich z problemami jednostki i społeczeństwa oraz poszukanie rozwiązań tych problemów; upewnienie się, że zyskują świadomość, iż przyczyniają się do rozwoju społeczno-gospodarczego i kulturalnego kraju oraz przygotowanie ich zarówno do szkolnictwa wyższego jak i zawodowego oraz do życia i zatrudnienia zgodnie z ich zainteresowaniami i uzdolnieniami. Szkoła średnia jest rozumiana w dwóch kategoriach, jako wykształcenie średnie ogólnokształcące oraz jako wykształcenie średnie zawodowo-techniczne. Szkoły kształcenia średniego trwają minimum 4 lata w tym razem z dziewięcioma lub dwunastoma stopniami obejmują okres między 14 a 17 rokiem życia. Niektóre szkoły trwają 5 lat, w tym zawierają przygotowanie do klasy z językiem obcym (na przykład- Szkoła Nauk Społecznych). Niektóre instytucje w szkolnictwie średnim oraz prywatne instytucje szkolnictwa średniego, zgodne z przyjętymi celami nauczania, zakładają klasy przygotowujące do nauki języka

obcego oraz mają możliwość prowadzenia kursów z nauk przyrodniczych i matematycznych w języku obcym.. Takie instytucje kształcenia średniego wchodzą w zakres edukacji ponadobowiązkowej. Zarówno ogólnokształcące szkoły średnie, jak i zawodowo-techniczne szkoły średnie posiadają instytucje, gdzie dominuje nauka języka obcego: Anatolijska szkoła średnia (Anatolian High Schools), Anatolijska zawodowo-techniczna szkoła średnia (Anatolian Vocational and Technical High Schools) itd. Podstawową różnicą tych instytucji w porównaniu do innych jest zwiększona liczba kierunków językowych oraz obsługa niektórych kierunków nauk społecznych w języku obcym. Poza tym, instytucje te nie różnią się od innych.

Edukacja wyższa

Szkolnictwo wyższe składa się z instytucji edukacyjnych, które na każdym etapie opierają się na edukacji średniej z okresu, co najmniej dwóch lat. Celem edukacji wyższej jest wykształcenie studentów zgodnie z ich zainteresowaniami, zdolnościami i umiejętnościami w zależności od ludzkiej siły, potrzeb społeczeństwa na wyższym poziomie oraz różnych etapów polityki naukowej kraju; w zależności od prowadzonych badań w dziedzinach naukowych; od tworzonych publikacji przedstawiających wyniki badań i doświadczeń oraz promowania nauki i technologii; od opinii dot. badań i dochodzeń ustalonych przez rząd; od ujawnienia danych naukowych, które powinny podwyższyć ogólny poziom społeczeństwa tureckiego, uświadomić społeczeństwo oraz zapewnić nieformalne usługi edukacyjne. Instytucje szkolnictwa wyższego są usytuowane w placówkach uniwersyteckich.

Edukacja zawodowa i techniczna

System edukacji zawodowej i technicznej w Turcji obejmuje dwa główne wymiary: teoretyczny (nauka w szkole) i praktyczny (szkolenie w zakładzie pracy). Zasady i działania szkolenia zawodowego są w większości przeprowadzane przez MoNE w ramach ustawy Nr. 3308 ,

która weszła w życie w 1986 roku oraz ustawy nr 4702 z 2001 roku, która przyniosła zmiany w systemie, tworząc nowe i silne więzi współpracy w przemyśle i handlu.

Zawodowy system edukacyjny zawiera:

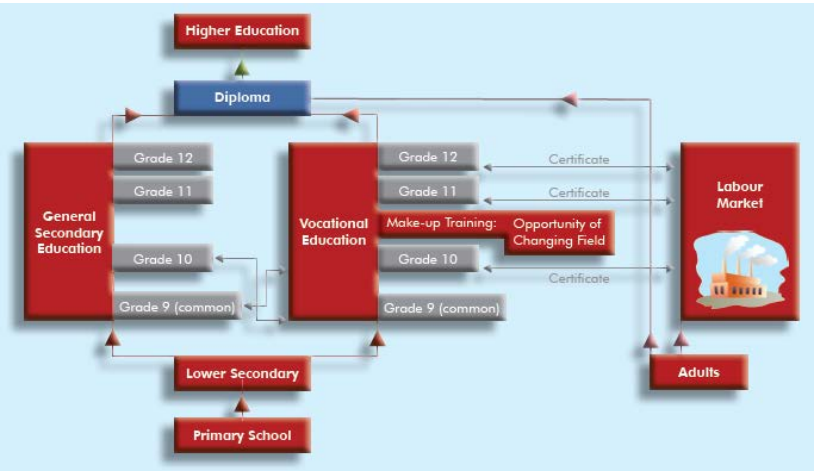
- Zawodowe i techniczne szkoły średnie kształcące specjalistów oraz techników;
- Praktykę zawodową, która jest połączeniem głównie szkolenia praktycznego prowadzonego w przedsiębiorstwach ze szkoleniem teoretycznym prowadzonym w ośrodkach kształcenia zawodowego;
- Kształcenie nieformalne mogące być prowadzone głównie przez ośrodki kształcenia zawodowego.

Zawodowe i techniczne szkoły średnie składają się z co najmniej 19 różnych rodzajów szkół, w dodatku z ośrodków kształcenia zawodowego. Szkolnictwo otwarte (Open Education) jest lepsze niż specjalne szkoły prywatne. MoNE jest odpowiedzialny za nadzór nad wszystkimi szkołami zawodowymi i technicznymi, niezależnie czy są one pod jurysdykcją MoNE. Zawodowe i techniczne szkoły średnie mogą być pogrupowane na 5 kategorii. Zawodowa i techniczna edukacja jest oficjalnie koedukacyjna.

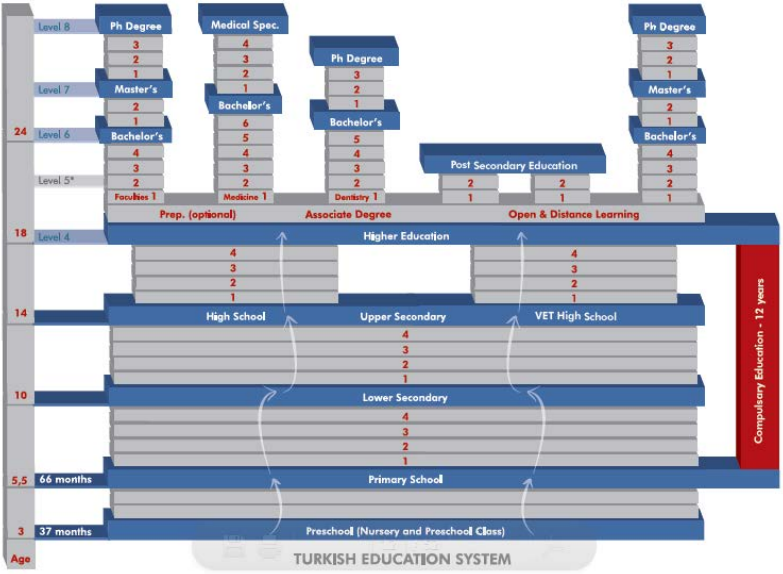
Otwarte szkolnictwo średnie (Open Education High Schools) świadczy usługi dla uczniów, którzy nie mogą uczestniczyć w edukacji formalnej z różnych powodów np. są w wieku powyżej kształcenia formalnego; chcą być przeniesieni do otwartego szkolnictwa średniego chociaż uczestniczą w formalnej szkole średniej.

Nieformalne szkolnictwo prowadzi usługi edukacyjne inne niż szkolnictwo formalne, zgodnie z ogólnymi celami i podstawowymi zasadami edukacji narodowej, do obywateli, którzy nie rozpoczęli lub są na jakimś poziomie kształcenia formalnego lub zakończyli edukację formalną.

Wykres 2: System edukacji i fazy



Wykres 3: Turecki system edukacji



Kontekst (Wskaźniki statystyczne z 5 lat)

Kształcenie zawodowe (Vocational Education Training-VET) ma dla Turcji znaczenie historyczne i sięga do Imperium Osmańskiego, gdzie zawodów uczono w sposób tradycyjny czyli od mistrza do ucznia. Poprzez wpływ rewolucji przemysłowej, podczas ciągłego braku centralizacji, edukacja zawodowa została dyscypliną szkolną. Jednak, faktyczne podbudowywanie obecnego systemu kształcenia zawodowego zostało wdrożone wraz z utworzeniem Republiki Tureckiej. Ministerstwo Edukacji Narodowej nowej republiki w 1926 roku przejęło odpowiedzialność za starania w zakresie ujednolicenia systemu edukacji zawodowej w kraju. Działania Ministerstwa zostały uwzględnione w ustawie rządowej, nakładając na centralne ograny państwowe zapłatę za wszystkie wydatki szkół zawodowych w całym kraju. W 1923 roku w istniejących dwudziestu szkołach było około 2 558 uczniów. Po stopniowym, jednak znaczącym wzroście jest tam obecnie 5106 szkół kształcących około dwa milionów uczniów. Nacisk położony na krajową produkcję przemysłową w osiąganiu rozwoju gospodarczego w Turcji spowodował zwrócenie szczególnej uwagi na kształcenie zawodowe. Znaczący wzrost w otwieraniu szkół kształcenia zawodowego miał miejsce w latach 1940-1950 w celu edukowania personelu technicznego dla nowo otwartych fabryk na terenie całego kraju. W wyniku tej historycznej perspektywy, edukacja zawodowa niesie symboliczne znaczenie dla opinii publicznej oraz dla decydentów w tej dziedzinie. Jest to widoczne podczas każdej próby zmiany systemu w wyniku kontrowersyjnych debat publicznych. Dobrym przykładem tego dyskursu jest motto projektu zapewniającego finansowanie szkół zawodowych oraz promowanie uczestnictwa w ogólnonarodowym konkursie innowacji, nazwanego "Meslek Lisesi, Memleket Meselesi", który jest tłumaczony jako „Średnie szkoły zawodowe są sprawą naszej ojczyzny" (Vocational High Schools are a Homeland Matter).

Tabela 1: Liczba szkół /oddziałów, nauczycieli, studentów i absolwentów według typu szkoły i roku akademickiego

Ponadpodstawowe szkoły zawodowe i technika				
Lata/roczniki	**Liczba szkół**	**Liczba nauczycieli**	**Liczba uczniów**	**Liczba absolwentów**
2010/2011	5 179	104 327	2 072 487	314 448
2011/2012	5 501	113 098	2 090 220	332 154
2012/2013	6 204	135 502	2 269 651	339 270
2013/2014	7 211	161 288	2 513 887	426 866
2014/2015	5 106	175 218	2 788 117	-

Liczba pracowników i liczba uczniów, którzy są kształceni w instytucjach edukacji zawodowej wzrastała stopniowo w ciągu ostatnich pięciu lat. Ilość wyszkolonych osób zwiększała się również w zależności od liczby uczniów.

Wykres 4: Liczba uczniów w zawodowych i technicznych szkołach średnich

Tabela 2: Liczba studentów i absolwentów według typu szkoły oraz roku akademickiego

Ponadpodstawowe szkoły zawodowe i technika						
Rok szkolny	Liczba uczniów			Liczba uczniów		
	Łącznie	Mężczyźni	Kobiety	Łącznie	Mężczyźni	Kobiety
2010/2011	2 072 487	1 177 725	894 762	314 448	172 514	141 934
2011/2012	2 090 220	1 151 197	939 023	332 154	175 510	156 644
2012/2013	2 269 651	1 241 481	1 028 170	339 270	181 142	158 128
2013/2014	2 513 887	1 371 445	1 142 442	426 866	220 938	205 928
2014/2015	2 788 117	1 496 275	1 291 842	-	-	-

Biorąc pod uwagę płeć, liczba uczniów w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) jest prawie równa. W roku akademickim 2014-2015, 53,66 % ogólnej liczby studentów stanowili mężczyźni, z kolei 46,34% kobiety. Odsetek ten różnił się w roku akademickim 2010-2011. Wówczas uczniowie płci męskiej wynosili stosunkowo 56,82 %.

Tabela 3: Liczba kandydatów oraz powołanych do programów szkolnictwa wyższego w roku 2014 ze względu na rodzaj szkoły i status edukacyjny.

Uczniowie i absolwenci średnich szkół zawodowych i technicznych					
Kandydaci	Programy licencjackie	%	Programy towarzyszące	%	Edukacja otwarta
710 116	63 782	8,98	188 966	26,61	78 884

710116 osób, które ukończyły instytucje szkolenia i kształcenia zawodowego (VET) ubiegały się w 2014 roku na wyższe programy edukacyjne. Około 9% ogółu kandydatów dołączyło do programów szkolnictwa wyższego na poziomie licencjackim. Natomiast 26,61% ogólnej liczby kandydatów w 2014 roku zaczęło studia I stopnia (Associate Programmes), które są nazywane edukacją policealną i trwają

2 lata. 11% wszystkich kandydatów wolało uczestniczyć w obiektach edukacji ogólnej prowadzonych przez Turecki MoNE.

Istniejąca sytuacja w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)

Tabela 4: Stosunek budżetu MoNE w Produkcie Krajowym Brutto i Skonsolidowanym/Centralnym Budżetem Rządu

Lata	Produkt Krajowy Brutto (TL)	Budżet Centralny (TL)	Budżet MoNE (TL)	Stosunek budżetu MoNE's do PKB (%)	Stosunek budżetu MoNE's do budżetu centralnego (%)
2010	1 098 799 348 446	286 981 303 810	27 446 778 095	2,88	10,47
2011	1 297 713 210 117	312 572 607 330	34 112 163 000	2,63	10,91
2012	1 416 798 489 820	350 898 317 817	39 169 379 190	2,76	11,16
2013	1 565 180 961 710	404 045 669 000	47 496 378 650	3,03	11,76
2014	1 719 000 000 000	434 995 765 000	55 704 817 610	3,24	12,81
2015	1 945 000 000 000	472 943 000 000	62 000 248 000	3,19	13,11

Budżet MoNE ma znaczący udział w budżecie całkowitym kraju rozwijającego się. W każdym roku akademickim rząd podwyższa całkowitą kwotę budżetu. Zgodnie z tabelą 4 budżet MoNE oraz procentowy udział w całkowitym budżecie zwiększał się stopniowo w przeciągu ostatnich pięciu lat.

Wykres 5: Udział budżetu MONE w budżecie centralnym (%)

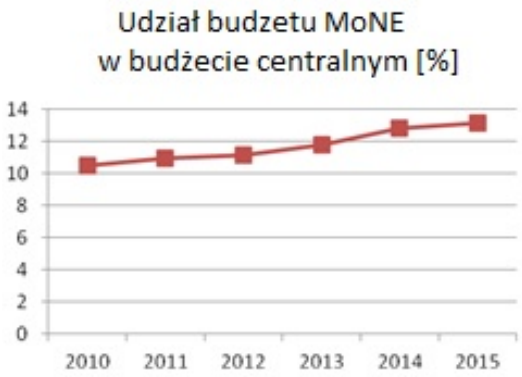


Tabela 5: Udział inwestycji w budżecie MoNE

Lata	Budżet MoNE (TL)	Budżet MoNE przeznaczony na inwestycje (TL)	Udział inwestycji w budżecie MoNE
2010	28 237 412 000	1 785 327 000	6,32
2011	34 112 163 000	1 995 625 000	5,65
2012	39 169 379 190	2 600 000 000	6,64
2013	47 496 378 650	3 955 000 000	8,33
2014	55 704 817 610	5 192 300 000	9,32
2015	62 000 248 000	5 494 000 000	8,86

Wykres 6: Udział inwestycji w budżecie w budżecie MoNE (%)

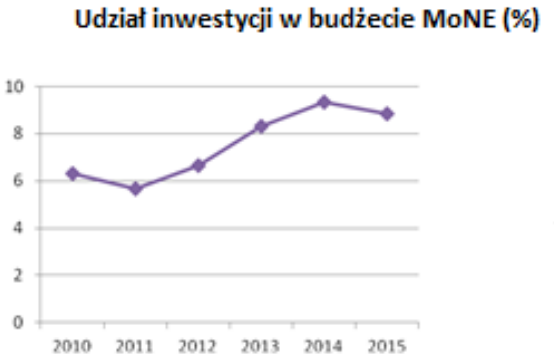


Tabela 6: Udział absolwentów z wykształceniem średnim zawodowym i technicznym do całkowitej liczby absolwentów z wykształceniem średnim wg lat akademickich (1)

Lata	Wykształcenie średnie			Wykształcenie średnie ogólne			Wykształcenie średnie zawodowe i techniczne			Stosunek absolwentów z wykształceniem średnim zawodowym i technicznym do całkowitej liczby absolwentów z wykształceniem		
	R	M	K	R	M	K	R	M	K	R	M	K
2009 2010	662 894	342 017	320 877	399 478	193 784	205 694	263 416	148 233	115 183	39,74	43,34	35,90
2010 2011	706 512	360 783	345 729	392 064	188 269	203 795	314 448	172 514	141 934	44,51	47,82	41,05
2011 2012	712 702	355 457	357 245	380 548	179 947	200 601	332 154	175 510	156 644	46,60	49,38	43,85
2012 2013	727 792	362 676	365 116	388 522	181 534	206 988	339 270	181 142	158 128	46,62	49,95	43,31
2013 2014	856 809	426 730	430 079	429 943	205 792	224 151	426 866	220 938	205 928	49,82	51,77	47,88

R: Razem M: Mężczyźni F: Kobiety

Możliwości zatrudnienia po ukończeniu studiów

Transformacja strukturalna gospodarki światowej w dużym stopniu wpływa na rynki pracy w krajach rozwiniętych i rozwijających się. Wpływ tej transformacji zmienia się na podstawie cech strukturalnych rynku pracy i adekwatności interwencji rządu na rynku pracy.

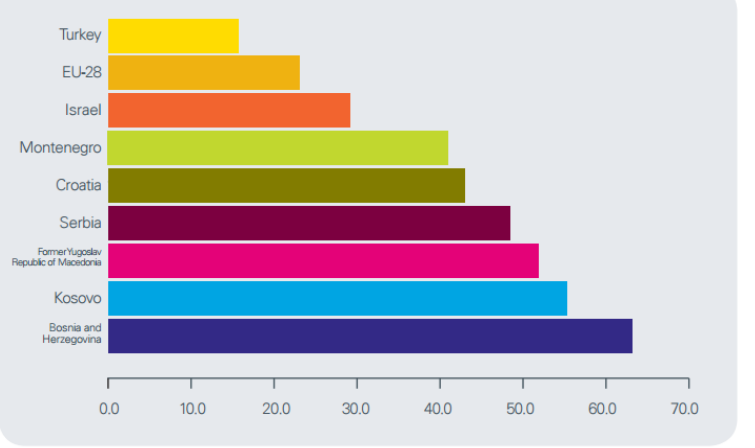
Gospodarka turecka osiągnęła wysoki i stały poziom wzrostu w okresie 2002-2007. W tym okresie została również zapewniona stabilność makroekonomiczna oraz przeprowadzono interwencje mające na celu zwiększenie zatrudnienia. Pomimo pozytywnych zmian w zakresie zatrudnienia, stopa bezrobocia nie została obniżona do zamierzonego poziomu. Główne powody dla niezmienionych stóp bezrobocia, można tłumaczyć poprzez: wpływ poprzedniego kryzysu gospodarczego, "brak pracochłonności", rozwój technologiczny i problemy strukturalne na rynku pracy. Wymienione problemy miały negatywny wpływ na zatrudnienie, wydajność pracy oraz warunki pracy.

Chociaż Turcja borykała się z problemami strukturalnymi na rynku pracy od II Wojny Światowej, największy spadek globalnej gospodarki zaobserwowano w 2009 roku. Najbardziej widoczne skutki kryzysu były zaobserwowane na rynku pracy. Globalne obniżenie popytu spowodowało spadek zatrudnienia. Z drugiej strony, stopa bezrobocia wzrosła w szybszym tempie z nowymi firmami wchodzącymi na rynek pracy wraz ze spadkiem zatrudnienia na rynku pracy. Zmiany w większości krajów rozwiniętych doprowadziły do poważnych wstrząsów i Turcja zaliczyła 4-procentowy wzrost bezrobocia, podczas gdy wcześniej bezrobocie wynosiło około 10%. Ekonomicznie i społecznie niezrównoważona sytuacja gospodarcza w Turcji wyklarowała sie w 2010 roku. W przeciwieństwie do krajów rozwiniętych, ożywienie gospodarcze w Turcji przyniosło spadek bezrobocia. Stosunkowe

ograniczenie negatywnego wpływu kryzysu gospodarczego oraz szybkie ożywienie gospodarcze w Turcji można wytłumaczyć poprzez działania gospodarcze, jak również ochronę zatrudnienia ukierunkowaną na działaniach tj. krótki czas pracy oraz poprzez działania na rzecz zwiększania/ promocji zatrudnienia.

Analiza porównawcza ostatnich wydarzeń oraz aktualnej sytuacji w gospodarce tureckiej sugeruje, że stabilność makroekonomiczna, choć jest konieczna, nie wystarcza do tworzenia nowych miejsc pracy. Z tego powodu, uważa się również, że konieczne jest zreformowanie rynku pracy dla rozwiązania problemów strukturalnych, które codziennie są coraz silniejsze. Postępem w tym obszarze będzie zwiększenie wydajności środków przeznaczonych na zatrudnienie.

Wykres 7: Stopa bezrobocia młodzieży w 2012 roku (w wieku 15-24 lat) (%)



Source: Eurostat and national statistical offices. All data based on Labour Force Surveys. Note: for Serbia data are for 20-24 year olds.

Założenia ramowe Strategii Zatrudnienia

Zwiększenie zatrudnienia jest jedną z osi rozwoju Dziewiątego Planu Rozwoju. Zgodnie z planem, polepszenie rynku pracy zwiększa wrażliwość edukacyjną na popyt pracy oraz poprzez rozwijanie aktywnej polityki rynku pracy są identyfikowane priorytety polityki. Przewidziano także przygotowanie Krajowej Strategii Zatrudnienia, która została dołączona, jako broszura, w Rocznych Planach w latach 2010, 2011, 2012, 2013. Dziesiąty plan rozwoju , obejmujący okres między 2014 i 2018 rokiem został opublikowany w Dzienniku Ustaw z 6 lipca 2013 roku. Plan określa ważne cele i środki polityczne związane z zatrudnieniem.

W celu ograniczenia bezrobocia w Turcji i poprawy warunków pracy (przyjazna atmosfera w miejscu pracy) bierze się pod uwagę trzy główne kwestie:

- ✓ Utrzymanie stabilnego i wysokiego wzrostu,
- ✓ Zwiększenie wpływu wzrostu na zatrudnienie,
- ✓ Redukcja pracy nierejestrowanej

1. **Utrzymanie stabilnego i wysokiego wzrostu**

Dziesiąty Plan Rozwoju rodzi potrzebne strategie i priorytety do ustanowienia wysokiego i stabilnego wzrostu zatrudnienia w celu stworzenia adekwatnych priorytetów na rynku pracy. W celu przyspieszenia rozwoju gospodarczego w Turcji, przewiduje się utrzymanie cyklicznego i wysokiego wzrostu z naciskiem na zagadnienia:

- Stabilność makroekonomiczna
- Kapitał ludzki i rynek pracy

- Innowacje techniczne
- Infrastruktura fizyczna
- Jakość instytucjonalna

Strategia zakłada, że powstałe tu ramy polityki będą przeprowadzane zgodnie z EES, MTP, AP i budżetem. Założono, że wzrost wydajności gospodarczej Turcji po globalnym kryzysie finansowym będzie kontynuowany, zgodnie z wcześniej ustalonym planem. Wydajność ta będzie miała ważny wpływ na tworzenie miejsc pracy i docieranie do grup docelowych Strategii.

2. Zwiększenie wpływu wzrostu na zatrudnienie

Aby Strategia osiągnęła założony sukces w dotarciu do docelowych wskaźników zatrudnienia, najważniejsze jest zachowanie tendencji wzrostowej tworzonych miejsc pracy, rodzących możliwości rozwoju sektorów pozarolniczych. Efekt ten, określony jako "elastyczność wzrostu zatrudnienia" pozwoli na utrzymanie tendencji wzrostowej poprzez przezwyciężenie problemów strukturalnych na rynku pracy. Temat ten został wzięty pod uwagę przy określaniu podstawowych filarów polityki strategii.

Problemy strukturalne, takie jak niedostosowanie systemu kształcenia i szkolenia do efektywnego analizowania i rozwiązywania potrzeb rynku pracy oraz brak wykwalifikowanych sił roboczych, poważne utrudnienia dla niektórych grup w dostępie do zatrudnienia, wysokie wskaźniki nierejestrowanego zatrudnienia, sztywność rynku pracy, a także nieadekwatność systemu pomocy społecznej w zachęcaniu do legalnego zatrudnienia, jako główne przeszkody utrudniają skuteczny rozwój sektora zatrudnienia. Eliminując te problemy powstanie wiele nowych

miejsc pracy. Strategia została przygotowana z perspektywą eliminacji tych przeszkód.

3. Redukcja pracy nierejestrowanej

W celu osiągnięcia założonych celów Strategii, potrzebne jest zredukowanie niezarejestrowanego zatrudnienia, które jest jednym z głównych problemów strukturalnych tureckiego rynku pracy. Powody i formy nielegalnego zatrudnienia mogą być różne w zależności od grupy społecznej i muszą być ustalone, w celu powstrzymania tej tendencji. Walka z sektorem nierejestrowanego zatrudnienia wymaga użycia takich środków, które zachęcą do zatrudniania drogą urzędową a jednocześnie powstrzymają środowisko nielegalne poprzez skoordynowaną realizację działań określonych w ramach następujących pięciu tematów:

Wzmacnianie zarejestrowanych sektorów

Wzmocnienie zarejestrowanych sektorów zmniejszy zapotrzebowanie nierejestrowanego zatrudnienia w Turcji. W związku z tym, konieczne jest zmniejszenie obowiązków administracyjnych, finansowych i prawnych przedsiębiorstw w granicach limitu budżetu państwa, co pozwoli wyeliminować zbędne procedury i przepisy, które skłaniają jednostki zarządzające firmami do stosowania braku rejestracji działalności i zatrudnienia.

Zapobieganie niezarejestrowanemu zatrudnieniu

Środki do walki z nierejestrowanym zatrudnieniem takie jak: podnoszenie koordynacji w centralnych i lokalnych instytucjach publicznych, podnoszenie sankcji i przyspieszenie kontroli, usunięcie podatku i amnestii będzie nakłaniało pracodawców i pracowników do zatrudnienia rejestrowanego. Ponadto, emeryci i osoby objęte pomocą

społeczną, skłaniają się raczej do pracy jako niezarejestrowani urzędowo, zatem zwłaszcza w tym środowisku poprzez audyt i kontrolę powinny zostać podjęte wzmożone środki prawne i administracyjne, zwalczające te praktyki.

Poszerzanie przystępowania do systemu rejestracji zatrudnienia

Jedną z przyczyn praktykowania nierejestrowanego zatrudnienia jest nieadekwatność poziomu edukacji względem możliwości zatrudnienia na rynku pracy. Aktywna polityka rynku pracy oraz środki ukierunkowane na zwiększenie ogólnego i zawodowego poziomu wykształcenia w omawianej Strategii w szczególności dla grupy młodych ludzi i kobiet, dla których pracy bez urzędowej rejestracji jest dużo, wpłynie pozytywnie zatrudniając legalnie każdego pracownika,. Ponadto, przewiduje się, że bodźce podane w pierwszej pracy, poradnictwie i doradztwie w pracy i selekcji okupacyjnej podniesie poziom oficjalnego systemu zatrudnienia. Ponadto zapewnienie prawa do zabezpieczeń społecznych elastycznych pracowników (potencjalnie niezarejestrowanymi bezrobotnymi), jak ustanowiono w rubryce, zapewnienia bezpieczeństwa i elastyczności na rynku pracy, zmniejszy nierejestrowane zatrudnienie w tej dziedzinie.

Podnoszenie świadomości o rejestrowanym zatrudnieniu

Zmiana negatywnego nastawienia i zachowania do rejestrowanego zatrudnienia i podnoszenia świadomości pracowników o obowiązku rejestracji będzie miało pozytywny wpływ na walkę z nielegalnym zatrudnieniem w dłuższej perspektywie. Zmniejszanie skarg w serwisach publicznych również będzie zachęcało do praktykowania rejestracji zatrudnienia.

Zapobieganie nielegalnej pracy cudzoziemców

Jednym z najważniejszych problemów w Turcji w sektorze zatrudnienia niekontrolowanego jest nielegalny rynek pracy obcokrajowców. Uznaje się, że jego wpływ na rynek pracy jest bardzo wysoki. Turcja stała się krajem docelowym dla zagranicznych pracowników podczas gdy wcześniej była krajem tranzytowym. Nielegalna zagraniczna praca podnosi bezrobocie kraju i wskaźniki czarnego rynku zatrudnienia. W mikroprzedsiębiorstwach, przy niepewnych pracach, zatrudniana jest grupa obcokrajowców, ponieważ są oni mniej wykwalifikowani, a nieoficjalnemu zatrudnieniu na tureckim rynku pracy sprzyja brak audytu w tym sektorze przedsiębiorców.

Wzmocnienie Zaangażowania Partnerów Społecznych w VET

Rząd turecki przywiązuje wielką wagę do wzmocnienia dialogu społecznego. UE wspiera te wysiłki w ramach szeregu projektów, takich jak "Wzmocnienie systemu kształcenia i szkolenia w Turcji", który rozpoczął się we wrześniu 2002 roku a zakończył we wrześniu 2007 roku. Jednym z priorytetów tego projektu jest zbadanie i określenie zadań, ról konsultacyjnych i mocy podejmowania decyzji partnerów społecznych na różnych poziomach systemu VET (poziomie narodowym, prowincjonalnym i lokalnym). Projekt opracował szereg działań i inicjatyw, które doprowadziły do nowego poziomu zaangażowania partnerów społecznych w VET w Turcji. Przedstawiciele partnerów społecznych uczestniczą w posiedzeniach grup roboczych utworzonych w ramach projektu, takich jak rozwój programów nauczania, standardów zawodowych, kształcenia ustawicznego i zapewniania jakości. Partnerzy społeczni odgrywają również aktywną rolę w rozwoju krajowych ram kwalifikacji, w tym ustawy o ustanowieniu agencji kwalifikacji zawodowych. Szeroki zakres działań został wdrożony w celu wzmocnienia potencjału organizacji partnerów społecznych. Dzięki takiej działalności, o których mowa powyżej,

można łatwo powiedzieć, że obecnie istnieje bardzo dobrze rozwinięty dialog społeczny w kraju.

Rozwój kompetencji opartych na modułowym programie nauczania w kształceniu zawodowym

Ministerstwo Edukacji Narodowej rozwija VET od roku 1993. W szczególności, UE sfinansowało projekty SVET, kompetencje oparte na VET zostały zintensyfikowane od roku 2002. W tym kontekście program skali ocen 9-10-11-12 w 17 modelach job family i 64 oddziałach zostały opracowane w kontekście Projektu i zostały zatwierdzone przez BoE. Najpierw były one wykonywane w 105 szkołach pilotowanych w projekcie SVET. Później, dzięki dalszym pracom rozwojowym, łącznie 42 „job families" i 192 oddziałach, które są zgodne z polami edukacyjnymi wymienionymi w ISCED'97 i zgodnie z wynikami badania sektorowego, zostały zaakceptowane przez 2006 oraz wdrożone w zawodowych szkołach średnich i technikach w całej Turcji w latach 2006-2007 w sektorze edukacji i szkoleń. W chwili obecnej, w oparciu o informacje zwrotne i zmieniające się potrzeby rynku pracy, w przybliżeniu 7000 broszur obejmujących 58 modułów i 224 oddziałów reprezentujących wszystkie sektory w Turcji są wykorzystywane do nauczania VET. EQF, który składa się z 8 poziomów zostało przyjęte przez Tureckie Ministerstwo Edukacji Narodowej i kompetencji w oparciu modułowe programy VET zostały opracowane zgodnie z poziomami odniesienia 8 EQF. Pierwsze cztery poziomy odniesienia (1, 2, 3 i 4) z EQF zostały obsłużone przez MEN, a reszta (5, 6, 7 i 8 poziomów) były pod nadzorem Rady Szkolnictwa Wyższego (CoHe).

Zatrudnienie w prowincjach i kuratoria zawodowe

Współczesne praktyki wskazują, że szanse na odniesienie sukcesu są wyższe jeśli rozwiązania edukacji i zatrudnienia są rozwijane lokalnie, poprzez analityczne spojrzenie na kondycje prowincji ze wskazaniem warunków w ramach praktyk polityki krajowej. TPEaVEB są ważnymi mechanizmami, mającymi potencjał do tworzenia "lokalnych rozwiązań dla lokalnych problemów" poprzez środki społecznego dialogu. Prowincjonalne zatrudnienie i edukacja zostały stworzone celem mobilizowania zasobów infrastruktury w walce z bezrobociem, poprzez zapewnienie współpracy między różnymi instytucjami i organizacjami. Składają się one z przedstawicieli innych władz publicznych, jak i pracowników, pracodawców i organizacji zawodowych, izb branżowych i innych przedstawicieli lokalnych organizacji.

Oczekiwane zadania priorytetowe to:

- określenie i monitorowanie statusu lokalnych potrzeb i problemów na rynku pracy przez osoby zainteresowane
- zapewnienie kursów zawodowych w zakresie siły roboczej
- zapobieganie utracie zatrudnienia

Decyzje Rady są ostateczne. Komitet przygotowuje plany działań w zależności od podjętych decyzji, określa właściwe instytucje, praktyki i wyniki. Rada spotyka się co kwartał. Sekretariat jest prowadzony wspólnie przez Wojewódzki Urząd Pracy i Edukacji. Ewaluacja podjętych decyzji oraz przeprowadzanie innych działań i badań wobec rynku pracy są wykonywane przez Zarząd.

Projekt „Umiejętności 2010" (Zawodowe Centra projektu - UMEM Beceri 2010)

Specjalistyczne centra szkoleń zawodowych UMEM - SkillS ' 10 Project rozpoczął się w czerwcu 2010 r. i został podpisany między Związkiem Izb i Wymiany Towarów w Turcji (TOBB), Ministrem Pracy i Bezpieczeństwa Społecznego, Ministrem Edukacji TOBB, oraz

Uniwersytetem Ekonomiczno-Technologicznym(TOBB ETU). W pierwszej kolejności Projektem zostało objętych 19 prowincji, a skierowanych jest aktualnie 81. W tym kontekście, elementy projektu są następujące:

1. Wzmocnienie infrastruktury edukacji:
    - Nabycie maszyn/urządzeń
    - Powtórka podstawowego programu nauczania
    - Szkolenia trenerów
2. Rynek pracy potrzebuje analiz z zakresu:
    - Realizacji badań z analizą potrzeb rynku pracy w 19 prowincjach objętych pilotażem
    - rekrutacji stażystów od przedsiębiorstw z 81 województw
3. Mapa (zakres) badań
    - Selekcja uczestników
    - rozmieszczenie stażystów
    - oferowanie prac osobom osiągającym sukcesy
4. Realizacja nowoprojektowanych kursów

Plan realizacji projektu UMEM

- W kontekście "rynek pracy potrzebuje analiz" zebranych w 81 prowincjach określające wymagania dotyczące szkoleń zawodowych i technicznych siły roboczej w 81 prowincjach i uzupełnianie szkolenia trenerów w 81 województwach
- Zapewnienie szkoleń teoretycznych dla bezrobotnych, którzy są zarejestrowani w Tureckiej Agencji Zatrudnienia
- Zapewnienie szkoleń praktycznych dla bezrobotnych, w ramach koordynacji lokalnych "Kursów Zarządów" uzgodnionych z przedsiębiorstwami
- Certyfikowanie osób osiągających sukcesy i zatrudnianie ich w przedsiębiorstwach na stażu.

Dotychczasowe osiągnięcia:

- We wszystkich 81 miastach, zainwestowano 100 mln TL (ok. 57 mln USD) w infrastrukturę 140 zawodowych szkół średnich.
- Powstanie Lokalnych Samorządów
- Instruktorzy tych szkół sa wykwalifikowani do szkolenia bezrobotnych.
- Analizy potrzeb rynku odbywają się w 19 prowincjach, które stanowią 80% siły roboczej
- diagnozowane są potrzeby 5000 firm w zakresie wymagań względem pracowników
- identyfikacja zapotrzebowania stażów w 5000 firm
- •udostępnienie analiz na publicznych spotkaniach w 19prowincjach objętych pilotażem. Problemy rynku pracy zostały omówione z pracodawcami w tychże prowincjach.
- badania Centralnego Systemu Informatycznego zostały zakończone. Wymagania rynku pracy są gromadzone w systemie systemu UMEM (www.beceri.org.tr)
- Reklama (plakaty, broszury, program telewizyjne)
- Utworzenie telefonicznego informacji czynnej 7/24

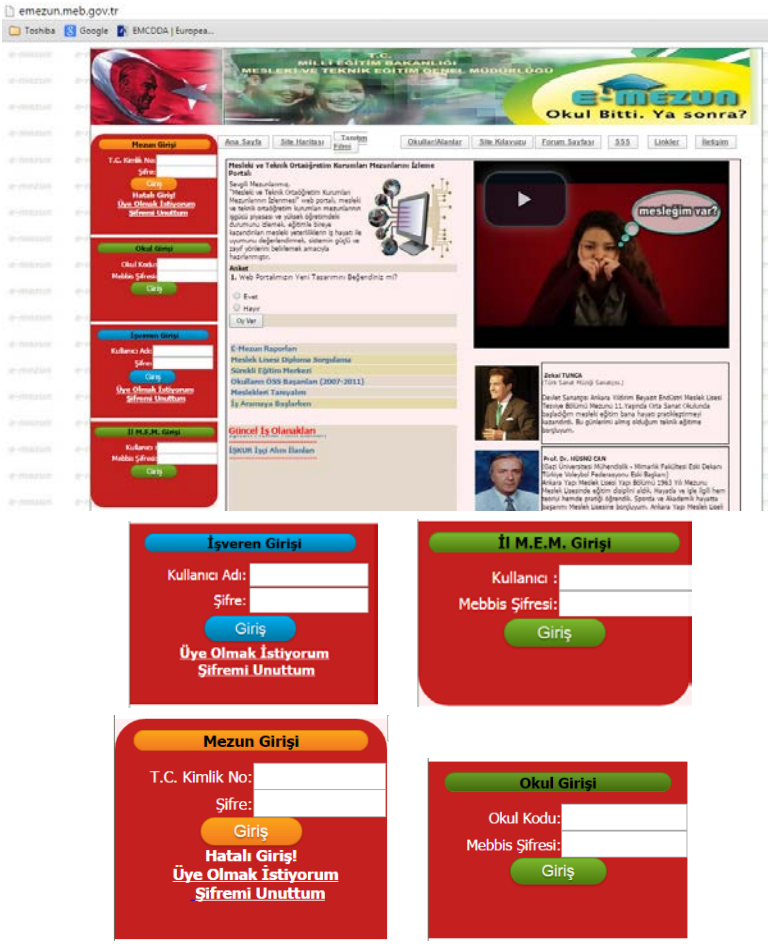
Rezultat: Osoby przeszkolone otrzymują certyfikat

Mechanizm monitorowania po ukończeniu szkoły

Prezentowana poniżej strona E-gradute skupia przedsiębiorstwa, instytucje VET oraz poddaje obserwacji aktywność absolwentów szkół wyższych w procesie poszukiwania pracy. W portalu ponadto zamieszczane są ogłoszenia pracy z określonymi wymaganiami, tak więc dwie strony rynku pracy znają nawzajem swoje oczekiwania. Ten portal internetowy jest prowadzony przez Tureckie Ministerstwo Edukacji Narodowej - MoNe i instytucje VET, trenerów i przedsiębiorstwa, które

dają możliwości młodym trenerom w organizacji ich działań. Tureckie MoNe poprzez ten portal zarządza również danymi użytkownika i kodami dostępu do wpisów w tym portalu.

Ilustracja 8: Strona internetowa E-Graduate



Ogólne podejście do potrzeb rynku

Problemy strukturalne, takie jak: nieadekwatność kształcenia i szkolenia względem rozwiązywania potrzeb rynku pracy, brak wykwalifikowanej siły roboczej, poważne utrudnienia dla niektórych grup społecznych w dostępie do zatrudnienia, wysoki poziom zatrudnienia niezarejestrowanego, sztywność rynku pracy, niewydolność systemu pomocy społecznej do propagowania oficjalnego zatrudnienia, to główne przeszkody dla skuteczności tureckiego rynku pracy, zwiększając tym samym zdolność tworzenia miejsc pracy. Ulepszenia w przezwyciężeniu tych problemów przyczyni się do zwiększenia zdolności tworzenia miejsc pracy.

Schemat nieoficjalnego zatrudniania, który jest niewątpliwie strukturalnym problem tureckiego rynku pracy, w okresie lat 2004-2012 spadł z 50 % do 39 %. W tym okresie udział zatrudnienia nierejestrowanego w rolnictwie spadł z 90% do 83,6%, a w sektorze pozarolniczym poziom spadł z 34% do 24,5%. W ramach strategii zwalczania Nierejestrowanej Gospodarki, środki takie jak zwiększenie koordynacji i współpracy między instytucjami publicznymi, zwiększenie krzyżowych kontroli inspekcji stworzenie korzystnego systemu opodatkowania i składek na ubezpieczenie społeczne, instytucjonalizację, która jest przede wszystkim związana z rozwojem gospodarczym są głównymi przyczynami spadku gospodarki niezarejestrowanej. Jednak nierejestrowany wskaźnik zatrudnienia w Turcji jest nadal wyższy niż w większości krajów rozwiniętych. Jest to powszechne w rolnictwie, budownictwie, handlu detalicznym, handlu, hotelach i restauracjach oraz w sektorze transportu. Ponadto nierejestrowane zatrudnienie osiąga również wysoki poziom wśród młodzieży, osób starszych i osób z niskim poziomem wykształcenia. Kolejny fakt wskazuje, że im większe przedsiębiorstwo, tym malejący wskaźnik nierejestrowanej pracy. Nielegalna praca zagraniczna staje się

również ważnym problemem w obszarze nierejestrowanego zatrudnienia. Turcja niedawno stała się krajem docelowym, podczas gdy wcześniej była krajem tranzytowym dla nielegalnych pracowników zagranicznych.

Powiązanie VET z potrzebami rynku pracy

Analiza rynku pracy, zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym, uważana jest za niezwykle ważną dla reformy systemu kształcenia zawodowego w Turcji. Rynek pracy i Analiza Umiejętności została przeprowadzona wśród około 5800 pracodawców (firm z liczbą zatrudnionych powyżej 10 osób) w 31 prowincjach pilotażowych, realizowanych w ramach wspólnego wysiłku ISKUR i MoNe. Została przeprowadzona statystyczna analiza zmian na tureckim rynku pracy, jak również sektorze edukacyjnym. Celem było zapewnienie instytucjom VET i decydentom z dokumentacją przedstawiającą dobrze przeanalizowane dane dotyczące długofalowych zmian na rynku pracy w odniesieniu do zmian wydajności edukacyjnej. Podręcznik lokalnego zatrudnienia został zakończony w marcu 2007 roku w systemach Informatycznych Rynku Pracy wprowadzających cele i metodologię analizy tegoż rynku do okresowego jego monitorowania. Obecnie ISKUR (Państwowa Agencja Zatrudnienia) przeprowadza podobne badania w zakresie analizy rynku pracy, aby utrzymać dane zaktualizowane. Rozwój w zakresie rynku pracy w okresie od 2004-2012 podano w Tabeli 7.

Tabela 7: Wskaźniki rynku pracy

Wskaźniki	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 |
Populacja (w tysiącach)	66.379	67.227	68.066	68.901	69.724	70.542	71,343	72.376	73.604
Populacja powyżej 15 lat (w tysiącach)	-7.544	-8.359	9.74	49.994	50.772	5'.635	52.541	53.593	54.724

Populacja młodzieży (15-24 lata) (w tysiącach)	11.840	11.757	11.670	11.583	11.490	11.513	11.548	11.334	11.574
Siła robocza w tysiącach	22.016	22.455	22.751	23.114	23.805	24.748	25.641	26.725	27.339
- Mężczyźni	16.348	16.704	16.836	17.098	17.476	17.898	18.257	18.867	19.147
- Kobiety	5.669	5.750	5.916	6.016	6.329	6.851	7.383	7.859	8.192
-Młodzież	4.474	4.436	4.365	4.364	4.381	4.454	4.426	4.529	4.422
- Rolnictwo	5.793	5.215	4.978	4.955	5.080	5.350	5.785	6.225	6.178
- Poza rolnictwem	16.223	17.240	17.773	18.159	18.725	19.398	19.855	20.500	21.161
Siła robocza wskaźnik uczestnictwa (%)	46,3	46,4	46,3	46,2	46,9	47,9	48,8	49,9	50,0
- Mężczyźni	70,3	70.6	69,9	69,8	70,1	70,5	70,8	71,7	71,0
- Kobiety	23,3	23,3	23,6	23,6	24,5	26,0	27,6	28,8	29,5
-Młodzież	37,8	37,7	37,4	37,7	38,1	38,7	38	39,3	38,2
Bezrobocie w tysiącach	19.632	20.067	20.423	20.738	21.194	21.277	22.594	24.110	24.821
- Mężczyźni	14.585	14.959	15.165	15.382	15.598	15.406	16.170	17.137	17.512
- Kobiety	5.047	5.108	5.258	5.356	5.595	5.871	6.425	6.973	7.309
- Młodzież	3.554	3.554	3.533	3.493	3.484	3.328	3.465	3.697	3.64:
Przekrój sektorowy zatrudnienia (w tysiącach)									
- Rolnictwo	5.713	5.154	4,907	4.867	5.016	5.254	5.683	6.143	6.097
- Poza rolnictwem	13.919	14.913	15.516	15.871	16.178	16.023	16.911	17.967	18.726
- Przemysł	3.919	4.178	4.269	4.314	4,441	4.130	4.496	4.704	4.751
- Budownictwo	966	1.107	1,196	1.231	1.241	1.249	1.431	1.676	1.709
- Usługi	9.033	9.628	10.051	10.327	10.495	10.644	10.986	11.589	12.266
Stopa zatrudnienia (%)	41,3	41,5	41,5	41,5	41,7	41,2	43	45	45,4
- Mężczyźni	62,7	63,2	62.9	62,7	62.6	60,7	62,7	65,1	65,0
- Kobiety	20,8	20,7	21,0	21,0	21,6	22,3	24	25,6	26,3
- Młodzież	30,0	30,2	30,3	30,2	30.3	28,9	30	32,1	31,5
Bezrobocie (w tysiącach)	2.385	2.388	2.328	2.376	2.611	3.471	3.046	2.615	2.518
- Mężczyźni	1.762	'.740	1.671	1.716	1.877	2.491	2.C83	1.730	1.635
- Kobiety	622	642	658	660	734	979	959	885	883
- Młodzież	919	881	832	871	897	1.126	961	832	775
- Rolnictwo	81	61	71	88	64	96	102	82	81

- Poza rolnictwem	2.304	2.327	2.257	3.238	2.547	3.375	2.944	2.533	2.437
Stopa bezrobocia (%)	10,8	10,6	10,2	10,3	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2
- Mężczyźni	10,3	10,5	9,9	10,0	10,7	13,9	11,4	9.2	8,5
- Kobiety	11,0	11,2	11,1	11,0	11,6	14,3	13	11,3	10,8
- Młodzież	20,6	19,9	19,1	20,0	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5
- Rolnictwo	1,4	1,2	1,4	1,8	1,3	1,8	1,8	1,3	1,3
- Poza rolnictwem	14,2	13,5	12,7	12.6	13,6	17.4	14,8	12.4	11,5
Stopa bezrobocia w podziale na poziom wykształcenia									
- Bez wykształcenia	4,3	4,9	4,8	5,2	6,3	8,0	6,0	4,6	3,9
- Poniżej szkoły średniej	9,7	10,1	9,8	9,8	10,7	13,9	11,6	9,3	8,7
- Szkoła średnia w tym VET	15,2	13,8	13,0	13,0	12,9	16,9	14,6	11,8	10,9
- Szkolnictwo wyższe	12,2	10,0	9,6	9,7	10,3	12,1	11,0	10,4	10,1
Stopa bezrobocia nierejestrowana (%)	50,1	48,2	47,0	45,4	43,5	43,8	43,3	42	39,0
- Rolnictwo	89.9	88.2	87.8	88.1	37.8	85,7	85	83.8	83,6
- Poza rolnictwem	33,8	34,3	34,1	32,3	29,8	30,1	29	27,8	24,5
- Niezarejestrowani zatrudnieni z płacą	32,1	32,0	31,5	29,4	26,4	26.2	25,7	25,1	22,0

Źródło: TURKSTAT

Tabela 8: Stosunek liczby uczestników szkoleń zawodowych do wszystkich osób zatrudnionych z podziałem na wielkość przedsiębiorstwa i płeć 2007-2010

Wielkość przedsiębiorstwa wg. zatrudnienia		**Uczestnicy szkoleń zawodowych**					
		Łącznie		**Mężczyźni**		**Kobiety**	
		2007	2010	2007	2010	2007	2010
Łącznie		13,0	15,6	13,0	15,4	13,1	16,2
10-49		8,4	5,2	8,8	5,4	6,4	4,5
50-249		8,3	11,8	8,4	12,0	7,9	11,0
250+		18,0	26,8	17,9	26,9	18,7	26,5

Tabela 9: Podział najistotniejszych umiejętności w szkoleniach zawodowych według grup wielkości przedsiębiorstwa, 2010

Wielkość przedsiębiorstwa wg. zatrudnienia	Ogólnie IT	Specjalista IT	Zarządzanie	Praca zespołowa
Łącznie	**8,5**	**5,7**	**5,4**	**8,0**
10-19	13,5	6,3	1,3	5,3
20-49	6,1	5,2	9,5	6,3
50-249	4,9	5,9	4,9	14,9
250-499	3,4	3,7	5,2	13,0
500-999	4,3	5,8	8,4	11,2
1000+	4,9	2,6	8,2	13,2

Wielkość przedsiębiorstwa wg. zatrudnienia	Obsługa klienta	Rozwiązywanie problemów	Praca biurowa	Języki obce
Łącznie	**23,2**	**3,8**	**0,9**	**1,4**
10-19	27,5	3,4	0,2	0,4
20-49	18,2	3,0	1,1	2,1
50-249	24,8	6,1	2,2	1,9
250-499	22,0	4,0	0,9	1,5
500-999	21,8	4,5	0,6	2,3
1000+	23,6	2,3	0,4	0,8

Wielkość przedsiębiorstwa wg. zatrudnienia	Techniczne, praktyczne,	Ustana pisemna komunikacja	Liczenie /pisanie	Inne
Łącznie	**38,5**	**1,3**	**0,2**	**3,1**
10-19	38,3	0,5	_	3,2
20-49	42,7	2,2	0,4	3,3
50-249	30,7	1,1	0,3	2,3
250-499	38,7	1,4	_	6,2
500-999	37,8	1,5	_	1,7
1000+	42,6	1,5	_	_

Bibliografia

1. **Mapping of VET educational policies and practices for social inclusion and social cohesion Country Study:** Turkey - 2014
2. **"National Education Statistics, Formal Education 2014/'15**", Republic of Turkey, Ministry of National Education, Ankara - 2015
3. **"National Education Statistics",** TurkStat (Turkish Statistical Institute), Ankara - 2015
4. **"Continuing Vocational Training in Enterprises",** TurkStat, Ankara -2010
5. **Reforming Turkish Vocational Education And Training - An Overview On Turkish VET** – Republic of Turkey, Ministry of National Education, Ankara, 2010
6. **National Employment Strategy (2014-2023)** – Republic of Turkey, Ministry of Labour and Social Security, Ankara – 2014
7. **An Overview of Turkish VET System – "Summary of a Long Story",** Republic of Turkey, Ministry of National Education, Ankara, 2012
8. **South Eastern Europe, Israel And Turkey Trends, Perspectıves And Challenges In Strengthenıng Vocatıonal Educatıon For Socıal Inclusıon And Socıal Cohesion** - London School of Economics and Political Science (LSE), United Kingdom - 2013

ROZDZIAŁ DRUGI

Analiza istniejącej sytuacji kształcenia zawodowego we Włoszech

Podstawowa struktura włoskiego systemu oświaty

System oświaty we Włoszech podlega Ministerstwu Edukacji, Szkolnictwa Wyższego i Nauki[1]. Pierwszym aktem prawnym dotyczącym wloskiej oświaty było Prawo Oświatowe (Legge Casati) z 1859r. Organy władzy na poziomie regionów mają wyłączność decydowania o polityce edukacji zawodowej (VET), zaś zasada autonomii szkół jest realizowana na poziomie lokalnym. Szkoły mogą korzystać ze swej autonomii w dydaktyce jak również w swej organizacji i zajęciach. Kompetencje administracji centralnej skupiają się na zarządzaniu ogólnym i gwarantowaniu minimalnego poziomu wykształcenia w skali kraju. Kluczową rolę grają organa administracji regionalnej w oparciu o zasadę, że współdzielą swe kompetencje w zakresie edukacji z administracją centralną.

Jak opisano w [1], struktura edukacji we Włoszech jest następująca:

- szkoła przed-podstawowa dla dzieci w wieku od 3 do 6 lat;
- pierwszy cykl nauczania – 8-letni, na który składają się:

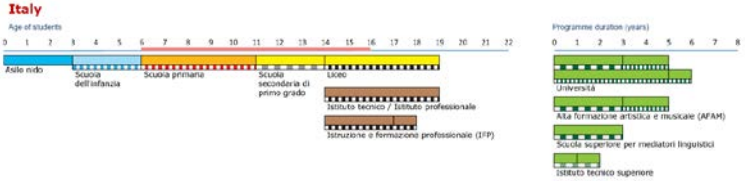
[1]Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (MIUR): http://www.miur.it/

- szkoła podstawowa (trwająca 5 lat), dla dzieci w wieku od 6 do 11 lat;
- szkoła średnia niższa (trwająca 3 lata), dla uczniów w wieku 11 do 14 lat;

- drugi cykl nauczania oferuje dwie ścieżki:
  - państwowa szkoła średnia wyższego stopnia (5 lat) dla uczniów w wieku 14 do 19 lat. Placówkami tego typu są licea, placówki techniczne i zawodowe;
  - trzy i czteroletnie kursy szkolenia zawodowego (IFP) przeznaczone dla uczniów, którzy ukończyli pierwszy cykl nauczania. Jak już wspomniano kursy te podlegają administracji regionalnej.
- szkoły pomaturalne, niebędące wyższymi studiami, oferowane jako:
  - szkoły dla absolwentów szkół zawodowych i podyplomowe kursy zawodowe organizowane przez regiony;
  - szkoły wyższe techniczne i kursy (IFTS - *Istruzione e Formazione Tecnica Superiore*).
- Szkoły wyższe oferowane przez uniwersytety i studia w zakresie sztuki i muzyki (Afam - *Alta formazione artistica e musicale*). Szkolnictwo wyższe opiera się na bolońskiej strukturze szkolnictwa wyższego i posiada poziom pierwszy, drugi i trzeci.

Ilustracja poniżej [2] przedstawia schemat szkolnictwa we Włoszech.

Rysunek 1 **: Schemat włoskiego systemu edukacji**



Na Rysunku 1 linia czerwona zaznacza okres szkolnictwa obowiązkowego w wieku od 6 do 16 lat, obejmującego cykl pierwszy i

[2] Źródło: Eurydice – Struktura europejskich systemów edukacji 2014/15: Diagramy (dostępne tutaj)

dwa pierwsze lata cyklu drugiego [2]. Pierwszy cykl edukacji zakończony jest państwowym egzaminem końcowym[3]. Po ukończeniu cyklu pierwszego edukacji ostatnie dwa lata okresu obowiązkowego edukacji (14 – 16 lat) mogą być wypełnione albo szkołą średnią wyższego stopnia (liceum, placówki techniczne i zawodowe) albo trzyletnim kształceniem zawodowym i szkoleniami, będącymi w gestii regionów (ustawa nr 133/2008). Ponadto ostatni rok edukacji obowiązkowej może być wypełniony przez uczniów 15 letnich w postaci praktyk zawodowych, według konkretnych uzgodnień pomiędzy administracją regionalną, ministerstwem pracy, ministerstwem szkolnictwa i związkami zawodowymi. (ustawa 183/2010).

Po ukończeniu obowiązkowego okresu edukacji uczniowie, którzy nie wybierają się na studia otrzymują certyfikaty ukończenia edukacji obowiązkowej i zdobytych umiejętności, które stanowią formalną podstawę zdobywania kwalifikacji zawodowych.

Dostęp do uniwersytetów i wyższych szkół artystycznych (Afam) jest zastrzeżony dla uczniów, którzy zdali egzamin państwowy na koniec szkoły średniej stopnia wyższego. Trzyletnie kwalifikacje zawodowe jak również dyplom czteroletniego szkolenia zawodowego, zdobyte w wyniku odbycia szkoleń zawodowych regionalnych, umożliwiają dostęp do regionalnych szkoleń zawodowych drugiego stopnia; te ostanie są również dostępne dla absolwentów szkół średnich wyższego stopnia posiadający certyfikat. Ten certyfikat umożliwia wstęp do wyższych szkół technicznych i szkoleń (IFTS - *Istruzione e formazione tecnica superiore*).

[3] Począwszy od roku szkolnego 2008/2009, ocena z egzaminu końcowego w szkole średniej ma wartość liczbową wyrażoną w częściach dziesiętnych (Ustawa nr 169/2008).

Włochy posiadają zarówno państwowy jak i prywatny system edukacji. Szkoły niepaństwowe mogą mieć status równy państwowym (tak zwane *paritarie*) lub być jedynie szkołami prywatnymi. *Paritarie* są prowadzone przez jednostki prywatne lub państwowe (np. administrację lokalną i w skali prowincji) i otrzymują status równoprawności po spełnieniu konkretnych wymogów (ustawa nr 62/2000). Szkoły *Paritarie* są jednostkami publicznymi i mogą wydawać wszelkie oficjalne certyfikaty przewidziane we włoskim systemie edukacji. Szkoły prywatne bez statusu *Paritarie* nie są częścią włoskiego systemu oświaty i nie mogą wydawać oficjalnych certyfikatów[4].

Opis systemu VET we Włoszech

Jak wspomniano wcześniej, włoski system edukacji i szkolnictwa obejmuje poziom przedszkolny, pierwszy cykl, drugi cykl, edukację policealną i szkolnictwo wyższe.

Na podstawie zreformowanej ustawy 53/2003, "prawo-obowiązek"[5] edukacji zostało podniesione do 12 lat lub do momentu uzyskania kwalifikacji w szkoleniu zawodowym (tzn. do wieku 18 lat).

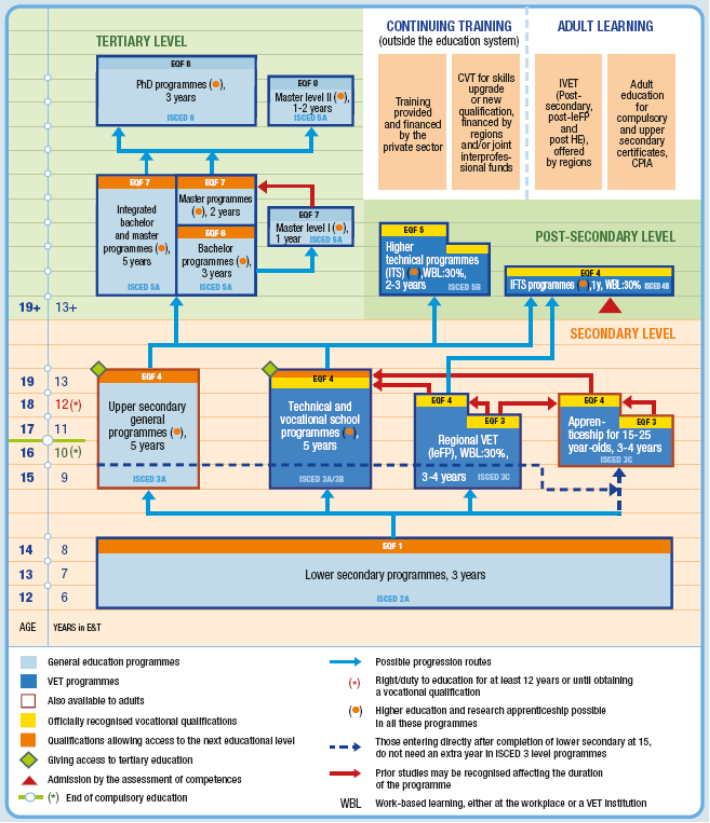
Celem jest, aby młodzi ludzie nie systemu edukacji bez zdobycia kwalifikacji.

Na koniec niższej szkoły średniej (w wieku 14 lat) uczniowie muszą zdać egzamin państwowy i uzyskać certyfikat (odpowiednik EQF poziom 1), który jest wymagany przy wstępowaniu do szkół średnich wyższego stopnia. Na tym etapie uczniowie mogą wybierać między profilem ogólnokształcącym i zawodowym.

[4] Zaczerpnięte ze strony Eurydice
[5] Po włosku "diritto/dovere"

Rysunek 2 (zaczerpnięty z [3]) obrazuje, jak programy szkolnictwa zawodowego (VET) są zintegrowane z ogólnym systemem edukacji. Rysunek pozwala dostrzec powiązania systemu szkolenia zawodowego i ogólnego.

Rysunek 2: Programy VET a szkolnictwo ogólne (źródło: CEDEFOP)



Po pierwszym cyklu edukacji cykl drugi oferuje ścieżki o zróżnicowanej długości kursu, podzielone na dwie główne gałęzie: szkoła średnia wyższego stopnia, pozostająca w kompetencji

Ministerstwa Szkolnictwa, trwająca 5 lat, oraz edukacja i szkolenie zawodowe, podlegające regionom i trwające 3 lub 4 lata:

a) programy 5 letnie obejmujące ostatnie dwa lata edukacji obowiązkowej i trzy lata (w ramach prawa-obowiązku nauki) odbyte w:
    (i) szkole średniej (*licei*);
    (ii) technikum;
    (iii) szkole zawodowej.

Szkoły średnie (*licei*) oferują profile artystyczne, klasyczne, lingwistyczne, naukowe, humanistyczne, muzyczne i taneczne. W profilu artystycznym do wyboru są sztuka figuratywna, architektura i środowisko, projektowanie, multimedia i audio-wideo, grafika i scenografia w drugim okresie. Instytuty techniczne i zawodowe również oferują cały zakres specjalności i opcji w sektorach ekonomii i technologii (technika), w usługach, przemyśle i rzemiośle (szkoły zawodowe). Wszystkie ścieżki szkół średnich stopnia wyższego prowadzą do dyplomu (dyplom ukończenia szkoły średniej wyższego stopnia), EQF poziom 4, po zdaniu egzaminu państwowego. Dyplom taki jest wymaganiem minimum do wstąpienia na wyższe uczelnie.

b) programy kształcenia zawodowego i szkoleń zorganizowane przez regiony (IeFP – *Istruzione e Formazione Professionale*).
c) programy typu praktyk zawodowych (powyżej wieku 15 lat).

Na poziomie powyżej szkoły średniej system włoski posiada wyższe szkolnictwo techniczne (IFTS, ITS) oraz krótkie programy lub kursy (po IeFP i inne). Kursy VET istnieją również na szczeblu powyżej wyższej uczelni.

Studia wyższe (ISCED poziomy 665, 667, 766, 767, 768, 864) są podzielone na programy studiów uniwersyteckie i nie-uniwersyteckie:

a) uniwersytety mogą być publiczne lub prywatne i mają strukturę bolońską: licencjat (*laurea*); magister (*laurea specialistica/magistrale*) i programy specjalizacji lub doktoranckie (*masters universitario di secondo livello, dottore di ricerca*);
b) programy edukacji artystycznej i muzycznej (AFAM – *alta formazione artistica e musicale*), które nie są uniwersyteckie, oparte na trzech cyklach nauki.

Opis szkolnictwa zawodowego i szkoleń we Włoszech

Według sprawozdania [10] we Włoszech można wyodrębnić trzy poziomy odpowiedzialności za VET:

- na poziomie narodowym definiowane są ramy instytucjonalne;
- na poziomie regionalnym wdrażana jest interwencja bezpośrednia w proces definiowania, planowania i dostarczania strategii VET;
- na poziomie przedsiębiorstwa definiowane są działania szkoleniowe i opracowywanie planów szkoleniowych.

System VET podlega kompetencji regionów i stanowi część narodowego systemu edukacji i szkoleń. Jest zorganizowany na dwa sposoby: kursy trzyletnie, prowadzące do uzyskania certyfikatu operatora (*Attestato di qualifica di operatore professionale*) EQF poziom 3, albo kursy 4 letnie prowadzące do dyplomu technika, EQF poziom 4.

Na końcu trzyletniej ścieżki edukacji i szkoleń, po zdaniu egzaminu końcowego zgodnie z przepisami regionalnymi wydawany jest certyfikat profesjonalnego operatora. Zawiera on odniesienie do odpowiedniego modelu krajowego i profilu regionalnego oprócz określenia zdobytych kwalifikacji.

Certyfikat zawodowego technika wydawany jest na koniec czteroletniego okresu edukacji i szkoleń. Zawiera on odniesienie do

odpowiedniego modelu krajowego i profilu regionalnego oprócz określenia zdobytych kwalifikacji. Kwalifikacje te można również zdobyć poprzez praktyki zawodowe nakierowane na zdobycie kwalifikacji zawodowych lub certyfikatu.

VET zwykle rozpoczyna się od dwuletniego programu podstawowego, poprzedzającego jednoroczny (w roku trzecim) okres zdobywania kwalifikacji zawodowych w poszczególnych dziedzinach. Pierwsze dwa lata szkoły dostarczają rozeznania i uświadamiają uczniom specjalizacje zawodowe, by nabrali pewności co do zawodowej ścieżki obranej dla roku trzeciego. Program szkolny może kończyć się na roku trzecim zdobyciem certyfikatu zawodowego lub odbytych praktyk, co pozwoli uczniom pogłębiać wiedzę i doświadczenie na dwuletnim kursie "po-kwalifikacyjnym" (*post-qualifica*), zakończonym egzaminem państwowym (*Esame di Stato*). Droga postępowania zależy od typu edukacji.

Dwa rodzaje instytucji zapewniają szkolenie VET we Włoszech:

- Ośrodki VET (*Centri di formazione professionale*), udostepniające dwu lub trzyletnie programy nauczania w zakresie przedmiotów w dziedzinie wybranej przez kandydata.
- Profesjonalne instytuty państwowe (*Instituti professionali statali*), z bardziej złożonym programem nauki. Te jednostki zapewniają bardziej szczegółowy program, który może obejmować do pięciu lat, lecz umożliwia specjalizację stopnia pośredniego w szeregu przedmiotów nauki.

Kwalifikacje zdobyte w ramach systemów regionalnych są rozpoznawane na poziomie krajowym. Krajowy rejestr kwalifikacji nadanych przez system VET założono w 2011r. Składają się na niego dwa profile (Profesjonalny Operator i Profesjonalny Technik), które dzielą się na specjalizacje i profile regionalne. Szkolenia są

zaprojektowane przez władze regionalne i prowadzone przez akredytowane jednostki szkolące, lecz państwowe szkoły zawodowe mogą dostarczać subsydiowanych, integrujących lub uzupełniających szkoleń poprzez umowy z regionami. Część szkolenia we wszystkich kursach VET, krajowych czy regionalnych, obejmuje okresy nauki w pracy.

Uczniowie kończą swój 10 letni okres nauki obowiązkowej po dwóch latach w drugim cyklu nauczania. Od wieku 15 lat mogą dopełnić tego obowiązku poprzez kontrakt na praktyki zawodowe VET. Uczniowie w posiadaniu dyplomu profesjonalnego technika mogą kontynuować naukę w placówkach wyższych szkół technicznych (IFTS-ITS) lub szkolnictwie wyższym po ukończeniu dodatkowego roku nauki i zdaniu egzaminu państwowego.

Włoski system szkolnictwa oferuje również następujące możliwości: Szkolenie i Kształcenie Techniczne Wyższe (IFTS); Post-VET (IeFP), po gimnazjalne i pomaturalne; edukacja dla dorosłych; kształcenie ustawiczne; szkolenia prywatne. Szkolenie i Kształcenie Techniczne Wyższe jest prowadzone regionalnie i może biec dwoma drogami: Szkolenie i Kształcenie Techniczne Wyższe (IFTS) i Policealne Szkoły Techniczne (ITS). Ich programy są opracowywane regionalnie i mają charakter specjalizacji. Na koniec kursu IFTS regiony wystawiają certyfikaty specjalizacji technicznej (*Certificato di specializzazione tecnica superiore*). Policealne Szkoły Techniczne (ITS) zakładane są na podstawie regionalnych planów terytorialnych i są prowadzone jako fundacje, z partycypacją państwa, regionu i innych władz lokalnych, uniwersytetów, przedsiębiorstw, centrów szkoleniowych. Do ITS może uczęszczać młodzież i dorośli posiadający dyplom szkoły średniej drugiego stopnia. Na koniec kursu ITS wystawiane są dyplomy technika (*Diploma di tecnico superiore*), EQF poziom 5. Te kwalifikacje, nadawane przez Ministerstwo

Szkolnictwa dotyczą konkretnych dziedzin, zdefiniowanych jako innowacyjne technologicznie w skali kraju.

Regiony i prowincje organizują inne działalności szkoleniowe dla młodzieży i dorosłych. W odniesieniu do IVET, osoby posiadające kwalifikacje szkoły średniej drugiego stopnia lub VET są uprawnieni do zapisania się na bardzo specyficzne lokalne kursy szkoleniowe. Kursy podyplomowe stwarzają możliwości dla tych, co ukończyli studia uniwersyteckie. Opracowane są też kursy przeznaczone dla młodych bezrobotnych lub dla dorosłych z doświadczeniem zawodowym. Niekiedy kursy początkowe są adresowane wyłącznie do grup słabych (niepełnosprawnych, imigrantów, Cyganów, młodzieży wymagającej opieki itd.) w celu zwiększenia poziomu integracji pracy.

Kontekst (Wskaźniki statystyczne z 5 lat)

W tym dziale podane są główne wskaźniki odnoszące się do systemu szkół we Włoszech ze szczególnym uwzględnieniem sektora kształcenia i szkolenia zawodowego. Tabele poniżej zmierzają do przedstawienia sytuacji bieżącej oraz trendów we Włoszech.

Tabela 1 poniżej przedstawia liczbę szkół, nauczycieli i uczniów w szkołach publicznych, średnich w ogólności.

Dane zostały zebrane przez Włoskie Biuro Statystyczne ISTAT (*L'Istituto nazionale di statistica*)[6].

Tabela 1: Liczba szkół, nauczycieli i uczniów według lat szkolnych

Szkoły średnie			
Rok szkolny	Liczba szkół	Liczba nauczycieli	Liczba uczniów

[6]Dane zaczerpnięte ze strony http://dati.istat.it

2008/2009	5291	275173	2573607
2009/2010	5319	264685	2542738
2010/2011	5326	254668	2522451
2011/2012	5420	248941	2521609
2012/2013	5426	248385	2527351
2013/2014[7]	5403	247834	2580007

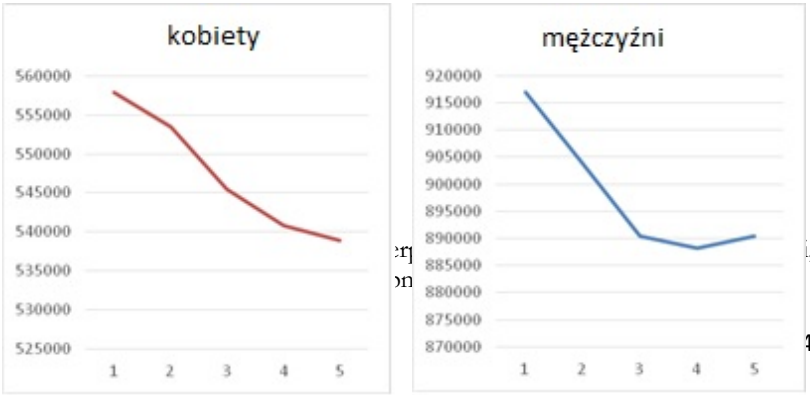
W Tabeli 2 podano dane dla szkół zawodowych i technicznych:

Tabela 2: Data for the technical and professional secondary schools

Szkoły średnie techniczne i zawodowe						
Rok szkolny	Liczba szkół			Liczba uczniów		
	Publ.	Pryw.	Razem	M	K	Razem
2008/2009	3289	660	3949	9169	55793	147493
2009/2010	3303	664	3967	9037	55348	145718
2010/2011	3290	658	3948	8904	54550	143592
2011/2012	3344	696	4040	8882	54085	142911
2012/2013	3324	708	4032	8904	53887	142929

W badanym okresie liczba szkół wzrosła, natomiast liczba uczniów stopniowo maleje.

Rysunek 3: Trend liczby uczniów w szkołach średnich technicznych i zawodowych według płci



W badanym okresie ogólna liczba uczniów zmniejsza się. Rozkład liczebności według płci pozostaje w całym okresie bez zmian: 63% mężczyzn i 37% kobiet.

Bieżąca sytuacja w instytucjach VET

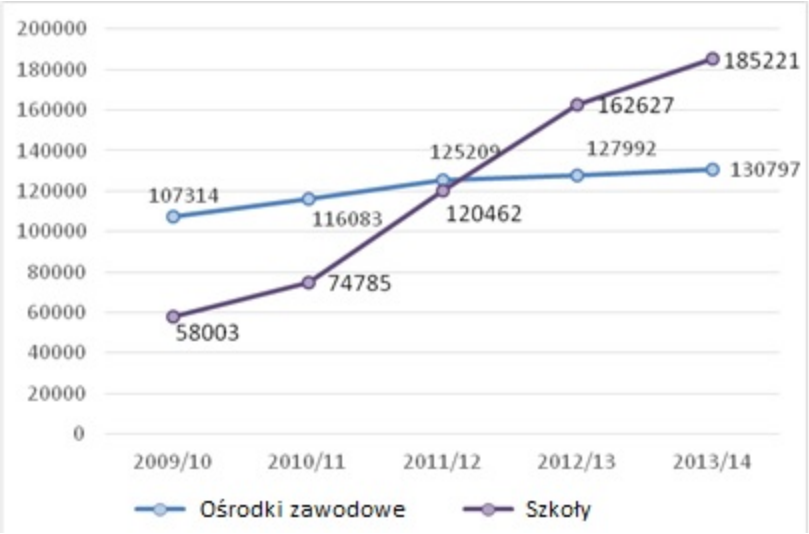
Szkolenie VET we Włoszech nie jest jedynie wdrożone w szkołach średnich; istnieją również ośrodki edukacyjne zdolne prowadzić szkolenie zawodowe VET.

Z tego względu interesująca jest analiza niedawnego raportu ISFOL[8] na temat edukacji VET we Włoszech [4].

Rysunek 4 poniżej pochodzi z raportu o studentach uczestniczących w szkoleniach VET, porównując dane ze szkołami i placówkami edukacyjnymi.

Wyniki wskazują na ciągły wzrost liczby uczniów w ciągu ostatnich pięciu lat, oraz że liczba uczniów szkolnych przekroczyła liczbę uczestników w ośrodkach szkolenia zawodowego.

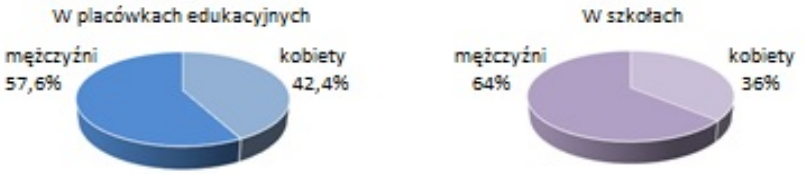
Rysunek 4: Liczba uczniów pobierających naukę i szkolenie zawodowe (źródło: ISFOL)



[8]Instytut Rozwoju Zawodowego Pracowników - (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) http://www.isfol.it/en

Ten sam raport analizuje dystrybucję według płci pośród uczestników VET w szkołach i instytucjach szkoleniowych. Rysunek 5 porównuje tę dystrybucję dla obu typów szkół.

Rysunek 2: Płeć uczniów VET (źródło: ISFOL)



Diagramy ukazują przewagę liczebną mężczyzn, przy czym przewaga ta jest nieco mniejsza w placówkach edukacyjnych.

Możliwości zatrudnienia dla absolwentów

Niedawny okres kryzysowy spowodował wysoką stopę bezrobocia wśród ludzi młodych. We Włoszech strategia zwalczania tego trendu jest wymierzona we wzmocnienie VET i poszerzenie programów praktyk zawodowych. Niedawno zaproponowany pakiet strategii skupia się na planach gwarancyjnych dla młodzieży i krokach zmniejszających biurokrację i zwiększających współpracę między firmami. U podstaw tych działań leży potrzeba powiązania lepszej edukacji i szkoleń z rynkiem zatrudnienia. W 2014 roku przewodnictwo Rady Europy było w rękach Włoch. Jednym z największych wyzwań z jakim borykała się prezydentura włoska była wysoka stopa bezrobocia, która ciągle rosła. Kryzys ekonomiczny i finansowy doprowadził do wzrostu bezrobocia o prawie sześć procent od roku 2008, osiągając najwyższy poziom od lat siedemdziesiątych. Zjawisko to dotknęło najbardziej ludzi młodych, bo

rzeczywiście stopa bezrobocia dla nich podwoiła się od 2008 roku i osiągnęła 40% w 2013.

We Włoszech występują ogromne różnice w możliwościach zatrudnienia w regionach północnych, środkowych i południowych. Na północy i w części środkowej sektor produkcyjny odgrywa kluczową rolę w całej gospodarce. Na południu możliwości zatrudnienia nie są wstanie wchłonąć dostępnych zasobów ludzkich. Co więcej, nie istnieje bezpośrednie powiązanie dostępnych opcji edukacyjnych z rynkiem pracy. Warunki te odzwierciedlone są w braku dążności ludzi do aktualizowania swoich umiejętności i, co za tym idzie, zmniejszonej konkurencyjności przedsiębiorstw. W tym kontekście wzajemne powiązania edukacji i szkoleń, rynku zatrudnienia i gospodarki muszą ulec poprawie by zidentyfikować obszary potencjalnego wzrostu. Pozytywny trend w jednym z tych sektorów (edukacja, rynek pracy, gospodarka) jest ściśle związany z pozostałymi i jednocześnie postęp w jednym sektorze wpływa na pozostałe. Z tego powodu kształcenie zawodowe i szkolenie leży w centrum zwiększania możliwości zatrudnienia. Zdefiniowanie adekwatnych poziomów kwalifikacji, umiejętności i kompetencji potrzebnych przedsiębiorstwom otworzy nowe możliwości dla ludzi przygotowujących się teoretycznie i praktycznie do konkretnego zajęcia.

Włochy zdają sobie sprawę z roli, jaką VET odgrywa we wspieraniu przedsiębiorstw i jego wpływie na stopie bezrobocia, szczególnie wśród ludzi młodych. Z tego powodu umocnienie systemu VET uzyskało priorytet. Położono szczególny nacisk na potrzebę powiązania edukację i szkolenia z rynkiem zatrudnienia. W myśl tego zastosowano innowacyjne podejście, wprowadzając program praktyk zawodowych do szkół średnich. W zakresie możliwości zatrudnienia i wynagrodzeń Włochy zajmują niską pozycję w większości istotnych założeń Europa

2020. Na przykład 17% porzucających edukację i szkolenia (cel EU to 10%), a w odniesieniu do VET, prawie połowa uczących się jest opóźniona o co najmniej rok w szkoleniu co, według danych, zwiększa prawdopodobieństwo porzucenia nauki.

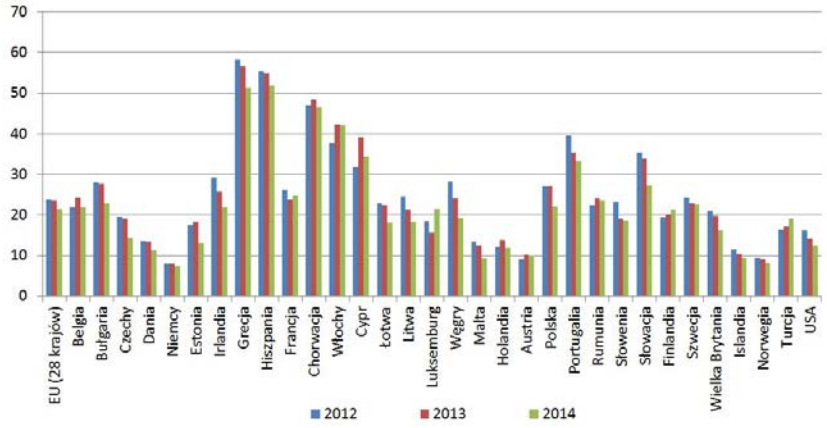
Tabela 3: Stopa bezrobocia młodych [%] 2012-2014 (źródło: Eurostat)

Kraj	2012	2013	2014
Unia Europejska (28 krajów)	23,8	23,5	21,5
Belgia	21,9	24,3	21,9
Bułgaria	28,0	27,6	22,7
Czechy	19,6	19,0	14,4
Dania	13,5	13,4	11,3
Niemcy	7,9	7,9	7,4
Estonia	17,6	18,3	13,0
Irlandia	29,1	25,8	21,8
Grecja	58,3	56,6	51,3
Hiszpania	55,2	54,9	51,9
Francja	26,1	23,8	24,7
Chorwacja	47,0	48,3	46,4
Włochy	37,6	42,3	42,1
Cypr	31,8	39,2	34,4
Łotwa	22,7	22,4	18,0
Litwa	24,5	21,2	18,3
Luksemburg	18,4	15,6	21,5
Węgry	28,2	24,1	19,3
Malta	13,4	12,4	9,2
Holandia	12,1	13,8	11,9
Austria	9,0	10,2	10,0
Polska	27,1	27,1	22,1
Portugalia	39,6	35,4	33,3
Rumunia	22,4	24,1	23,5

Słowenia	23,1	19,0	18,6
Słowacja	35,3	33,8	27,3
Finlandia	19,4	20,0	21,3
Szwecja	24,3	22,8	22,6
Wielka Brytania	20,9	19,8	16,2
Islandia	11,6	10,3	9,4
Norwegia	9,5	9,1	8,1
Turcja	16,4	17,1	19,1
Stany Zjednoczone	16,2	14,2	12,5

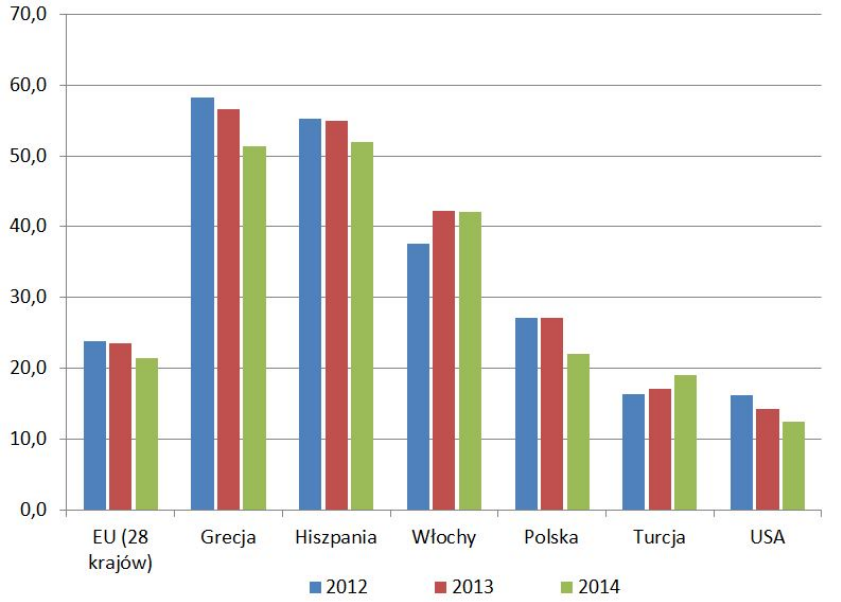
Powyższa tabela stóp bezrobocia wśród młodych została przedstawiona graficznie poniżej.

Rysunek 4: Stopa bezrobocia młodych [%] 2012-2014 (źródło: Eurostat)



Rysunek 4 porównuje stopy bezrobocia krajów NecVET z ogółem 28 krajów EU oraz Stanami Zjednoczonymi.

Rysunek 3: Bezrobocie młodych w EU, NecVET i USA, 2012-2014 (źródło: EUROSTAT)



W grudniu 2014 parlament włoski uchwalił ustawę o pracy, mającą na celu zreformowanie rynku pracy. Raport komisji europejskiej [5] opisuje główne skutki tej ustawy w zakresie decydujących zmian w ustawodawstwie chroniącej zatrudnienie, w systemie zapomóg dla bezrobotnych i programie uzupełniania płac. Ponadto ustawa o pracy ma na celu większą elastyczność w możliwościach zatrudniania młodych i redukcję biurokracji dla przedsiębiorstw. Nowością ustawy o pracy jest powołanie krajowej agencji koordynacyjnej. Agencja ma wspierać

wdrażanie strategii usług dotyczących zatrudnienia, zorientowanych na lepszą integrację sektora publicznego i prywatnego.

Aby zwiększyć możliwości osobom poszukującym pracy i poprawić równowagę między pracami dostępnymi a pracownikami posiadającymi kwalifikacje, włoski rząd nadał priorytet wdrożeniu programu aktywnego rynku pracy (Active Labour Market Policy - ALMP)[9]. W szczególności ustawa o pracy wzmacnia ALMPy i tworzy Krajową Agencję Zatrudnienia. Agencja będzie odpowiedzialna za koordynowanie polityki ALMP, które obecnie pozostają w gestii administracji lokalnej, w tym za koordynację ze świadczeniodawcami ubezpieczenia społecznego. Dane dotyczące uczniów szkół, dostarczone przez międzynarodowy program oceny uczniów (PISA)oraz dane o umiejętnościach dorosłych, dostarczone przez Międzynarodowe Badanie Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC) wykazują, że we Włoszech umiejętności potrzebne na rynku pracy nie są zaspokajane przez system edukacji. Przyczyniał się do tego fakt, że system edukacji cierpiał na cięcie kosztów powodując utrudnienia w rozwijaniu pomaturalnych szkół technicznych i ulepszaniu szkół zawodowych w zgodzie z potrzebami przemysłu.

Mechanizm monitorowania absolwentów

Monitorowanie inicjatyw VET jest istotne do określania ich skuteczności. Jak określono w [7] 'adekwatne i spójne dane i wskaźniki są kluczowe do zrozumienia, co się dzieje z VET, do umocnienia wzajemnego uczenia się i położenia podwalin polityki szkoleniowej opartej na faktach'. We Włoszech Ministerstwo Edukacji, Szkolnictwa Wyższego i Nauki (MIUR) posiada szereg jednostek i agencji

[9] Raport Komisji Europejskiej dostępny na stronie ec.europa.eu

monitorujących, działających na poziomie krajowym. W szczególności dla trzyletnich szkoleń zawodowych Instytut Rozwoju Zawodowego Pracowników ("*Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori*", ISFOL) stanowi organizację nadrzędną dla badań i monitorowania.

Rysunek 4: Strona internetowa ISFOL

Utworzony na mocy ustawy w 1973 roku, ISFOL został formalnie uznany (1999) za narodowy instytut badawczy, podległy Ministerstwu Pracy, Zdrowia i Polityki Społecznej. Jego bieżący statut, zatwierdzony (2003) przez przewodniczącego Rady Ministrów, umacnia tradycyjną rolę ISFOL na polu szkoleń, polityki społecznej i zatrudnienia w celu przyczyniania się do wzrostu zatrudnienia, polepszenia zasobów ludzkich, zaangażowania społecznego i rozwoju lokalnego. W ramach tego Instytut prowadzi i promuje studia, badania, eksperymenty, dokumentacje, informacje i oceny, konsultacje i wsparcie techniczne. W

zakresie wdrożeń polityk współfinansowanych, ISFOL działalność systemową Europejskiego Funduszu Społecznego poprzez definiowanie metodologii, narzędzi, i eksperymentowanie skierowane na wspieranie planowania, monitorowania i publikacji działań współfinansowanych. Co więcej, Instytut jest krajową agencją dla programu „Uczenie się przez całe życie" pod Leonardo da Vinci. W ostatniej dekadzie ISFOL działał w partnerstwie z Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) i jego siecią. W szczególności sformalizowano istotne zaangażowanie się w ReferNet, sieć referencji i ekspertyzy w dziedzinie VET w Europie. ReferNet Składa się z krajowych konsorcjów reprezentujących organizacje VET na poziomie kraju. Każdemu konsorcjum przewodzi koordynator odpowiedzialny za konstruowanie konsorcjum i wdrażanie zadań sieci. ISFOL jest obecnie wiodącą organizacją i koordynatorem włoskiego konsorcjum ReferNet, na które składają się instytucje i organizacje podzielające zainteresowanie w rozwijaniu VET i zagadnieniami pokrewnymi[10]. Przez ostatnie 10 lat ISFOL, w imieniu Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej (*Ministero del lavoro e delle politiche sociali - MLPS*) zarządzał i promował system informatyczny przeznaczony do zapobiegania niedopasowaniu umiejętności. System zawiera dane z szerokiego wachlarza badań i sondaży, spośród których warto wymienić:

- sondaż dotyczący zawodów (l'*Indagine campionaria sulle professioni*): sondaż na próbie 800 jednostek zawodowych z listy narodowej klasyfikacji zawodów (poziom 5), rozpoczęty w 2007r. Sondaż obejmował ok. 16 000 pracowników i 300 zmiennych,

[10]Opis instytutu ISFOL zaczerpnięto ze strony www.isfol.it

pogrupowanych w 10 sekcjach kwestionariusza. Rezultaty z roku 2013 są dostępne online;

- stały audyt potrzeb zawodowych (l'*Audit permanente dei fabbisogni professionali*): próbka 35 000 przedsiębiorstw wybranych według wielkości, sektora i rejonu geograficznego, dostarcza danych jakościowych o potrzebach umiejętności zawodowych. Wykryte potrzeby szkoleniowe będą następnie wyszczególnione na liście profili zawodowych w systemie informatycznym. Pomyślany jako coroczny, sondaż będzie miał wyniki dostępne online;
- inne studia i badania prognozujące średnioterminowe zapotrzebowanie na umiejętności z wykorzystaniem metodologii opartej na scenariuszach;
- studia prognostyczne średnioterminowych (5 lat) potrzebach rekrutacyjnych, prowadzone na poziomie krajowym i regionalnym za pomocą modelu opartego na Modelu E3ME. System informatyczny ISFOL jest połączony z innymi systemami pod zarządem organów publicznych, takich jak Włoskie Biuro Statystyczne (*Istituto Nazionale di Statistica*, ISTAT), Krajowy Instytut Ubezpieczeń od Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych (*Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro*, INAIL) czy MLPS. To umożliwia użytkownikom dostęp do informacji na temat zawodów (w tym badań siły roboczej wykonanych przez ISTAT, statystyk wypadków przy pracy bądź portalu MLPS, pomagającemu dopasować potrzeby i zasoby siły roboczej.

Zapewnienie jakości

Systemy zapewniania jakości stosowane we Włoszech wobec edukacji i szkoleń skupiają się na jakości ich świadczenia. Jednakże aż do

roku 2006 zapewnienie jakości było postrzegane jedynie jako kontrola jakości, a nie jako środek doskonalący. W konsekwencji praktycy traktowali przestrzeganie jakości jako przeszkodę raczej niż szansę. Na poziomie kraju istnieje obecnie większe zainteresowanie modelami i mechanizmami zapewniania jakości jako narzędziami ustawicznego i pełnego ulepszania szkoleń. Ta odmiana jest widoczna poprzez wielość inicjatyw powziętych na poziomie instytucjonalnym i operacyjnym.

W zakresie zapewniania jakości VET instytut ISFOL wspiera pracę Ministerstwa Pracy, Ministerstwa Edukacji i administrację lokalną na polu edukacji zawodowej i szkoleń. Danych statystycznych dostarcza Włoskie Biuro Statystyczne, ISTAT.

Włoski punkt odniesienia dla zapewnienia jakości w dziedzinie VET został ustalony w koordynacji z ISFOL. Głównymi celami są: informowanie głównych krajowych stron zainteresowanych o działaniu EQAVET, udzielanie aktywnej pomocy w rozwijaniu tego programu, stosowanie metod do zapewniania i rozwijania jakości VET, podnoszenie świadomości stron zainteresowanych co do korzyści ze stosowania narzędzi i wskaźników zapewniania jakości do koordynowania zorganizowanych działań na poziomie krajowym.

Co do krajowego punktu odniesienia, jego głównymi zadaniami są:

- Informowanie głównych stron o działaniach krajowych na rzecz sieci europejskiej;
- Aktywne wspieranie rozwoju programu dla sieci europejskiej;
- Promowanie inicjatyw doskonalących stosowanie metodologii i narzędzi do rozwijania systemu zapewniania jakości;
- Szerzenie świadomości korzyści płynących z metodologii opracowanych dla zapewniania jakości;
- Koordynowanie organizacyjne działań podjętych na poziomie krajowym w związku z udziałem w europejskiej sieci ds. jakości.

Przedstawiciele Ministerstw Edukacji i Pracy, ich regionalne oddziały, organa szkoleniowe, szkoły, związki zawodowe i przedsiębiorstwa uczestniczą we Włoskim Punkcie Odniesienia. Jednakże istnieje wiele potrzeb wprowadzenia systemu zapewniania jakości we włoskim VET, jako że Włochy wciąż jeszcze muszą stworzyć swój Krajowy System Kredytów dla VET.

Szkoły ogólnokształcące i zawodowe musza przesyłać swe dane przez sieć, a system odsyła im ich wskaźniki (kontekst, wejście, proces i wyjście) porównane ze średnimi dla regionu. Raport samo-oceniający musi być przedstawiony przez same szkoły.

Na poziomie krajowym w marcu 2012r. Ministerstwa Pracy i Edukacji zatwierdziły „Narodowy plan zapewniania jakości", a jego wdrożenie jest w toku. Ma on być wdrażany stopniowo, począwszy od istniejących modeli i narzędzi do zapewniania jakości na poziomie krajowym i lokalnym. Plan narodowy przyjmie niektóre wskaźniki w odniesieniu do tych sugerowanych prz zalecenia europejskie, bez utraty oceny jakościowej zdolnej uwzględnić złożoność działalności szkoleniowej i dużą liczbę udziałowców. Użycie wskaźników i innych parametrów statystycznych może być uznawane za wsparcie dla bardziej gruntownej oceny. Plan ma na celu cały krajowy system edukacji i szkoleń.

Ogólne podejście do potrzeb rynkowych

Tabela poniżej podaje wartości wskaźników dla rynku zatrudnienia we Włoszech. Tabela powstała na podstawie danych z raportu [8].

Tabela 4: Wskaźniki rynku zatrudnienia - Włochy

Wskaźniki	2008	2009	2010	2011	2012
Wszyscy					
1. Całkowita populacja (000)	59 336	59 752	60 051	60 328	60 515
2. Ludność w wieku 15-64 lat	39 182	39 406	39 546	39 659	39 603
3. Całkowite zatrudnienie (000)	25 259	24 839	24 660	24 739	24 662
4. Liczba zatrudnionych w wieku 15-64 lat	23 011	22 650	22 497	22 583	22 481
5. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 15-64 lat)	58.7	57.5	61	61	61.0
6. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 20-64 lat)	63.0	61.7	57	57	56.8
7. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 15-24 lat)	24.4	21.7	21	19	18.6
8. Wskaźnik zatrudnienia (% populacji w wieku 25-54 lat)	73.5	71.9	71	71	70.3
9. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 55-64 lata)	34.4	35.7	37	38	40.4
10. Stopa zatrudnienia FTE (% populacji w wieku 15-64 lat)	55.1	53.9	53	53	52.5
11. Samozatrudniony (% całkowitego zatrudnienia)	23.6	23.4	23	23	23.1
12. W niepełnym wymiarze czasu pracy (% całkowitego zatrudnienia)	14.3	14.3	15	16	17.1
13. Wg. umów na czas określony (% wszystkich zatrudnionych)	13.3	12.5	13	13	13.8
14. Zatrudnienie w usługach (% całkowitego zatrudnienia)	67.8	68.3	69	69	70.1

Wskaźniki	2008	2009	2010	2011	2012
15. Zatrudnienie w przemyśle (% całkowitego zatrudnienia)	28.3	27.7	27	27	26.2
16. Zatrudnienie w rolnictwie (% całkowitego zatrudnienia)	3.9	3.9	4.0	3.9	3.8
17. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 15-64 lat)	63.0	62.4	62.2	62.2	63.7
18. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 15-24 lat)	30.9	29.1	28.4	27.4	28.7
19. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 25-54 lat)	78.1	77.2	76.9	76.9	77.9
20. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 55-64 lata)	35.5	37.0	38.0	39.5	42.6
21. Łączna liczba bezrobotnych (000)	1 690	1943.9	2102.0	2108.0	2 744
22. Stopa bezrobocia (% siły roboczej 15+)	6.7	7.8	8.4	8.4	10.7
23. Stopa bezrobocia młodzieży (% siły roboczej 15-24)	21.2	25.3	27.8	29.1	35.3
24. Długookresowa stopa bezrobocia (% siły roboczej)	3.1	3.5	4.1	4.4	5.7
25. Wskaźnik bezrobocia młodzieży (% populacji w wieku 15-24 lat)	6.6	7.4	7.9	8.0	10.1
Mężczyźni					
1. Całkowita liczba (000)	28 849	29 047	29 181	29 304	29 401
2. Liczebność w wieku 15-64 lat	19 574	19 670	19 719	19 755	19 724
3. Całkowite zatrudnienie (000)	15 178	14 876	14 699	14 669	14 475
4. Liczba zatrudnionych w wieku 15-64 lat	13 755	13 500	13 347	13 327	13 119
5. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 15-64 lat)	70.3	68.6	72.8	72.6	71.6
6. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 20-64 lat)	75.4	73.8	67.7	67.5	66.5

Wskaźniki	2008	2009	2010	2011	2012
7. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 15-24 lat)	29.1	26.1	24.3	23.1	21.9
8. Wskaźnik zatrudnienia (% populacji w wieku 25-54)	86.7	84.7	83.5	83.4	81.6
9. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 55-64 lata)	45.5	46.7	47.6	48.4	50.4
10. Stopa zatrudnienia FTE (% populacji w wieku 15-64)	68.9	67.3	66.3	65.9	64.6
11. Samozatrudniony (% całkowitego zatrudnienia)	27.4	27.4	27.6	27.5	27.4
12. W niepełnym wymiarze czasu pracy (% całkowitego zatrudnienia)	5.3	5.1	5.5	5.9	7.2
13. Wg. umów na czas określony (% wszystkich zatrudnionych)	11.6	10.8	11.4	12.3	12.9
14. Zatrudnienie w usługach (% całkowitego zatrudnienia)	59.8	59.9	58.5	59.1	59.7
15. Zatrudnienie w przemyśle (% całkowitego zatrudnienia)	35.8	35.6	36.8	36.3	35.7
16. Zatrudnienie w rolnictwie (% całkowitego zatrudnienia)	4.4	4.5	4.7	4.6	4.6
17. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 15-64 lat)	74.4	73.7	73.3	73.1	73.9
18. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 15-24 lat)	35.9	34.0	33.2	31.6	33.1
19. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 25-54 lat)	91.0	90.0	89.4	89.2	89.4
20. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 55-64 lata)	47.0	48.5	49.6	50.7	53.6
21. Łączna liczebność bezrobotnych (000)	821	1 001	1 114	1 114	1 469
22. Stopa bezrobocia (% siły roboczej 15+)	5.5	6.8	7.6	7.6	9.9
23. Stopa bezrobocia młodzieży (% siły roboczej 15-24)	18.9	23.3	26.8	27.1	33.7
24. Długookresowa stopa bezrobocia (% siły roboczej)	2.4	2.8	3.6	3.9	5.1
25. Wskaźnik bezrobocia młodzieży (% populacji w wieku 15-24 lat)	6.8	7.9	8.9	8.6	11.1

Wskaźniki	2008	2009	2010	2011	2012
Kobiety					
1. Całkowita liczba (000)	30 488	30 705	30 871	31 024	31 114
2. Liczebność w wieku 15-64 lat	19 608	19 736	19 827	19 904	19 879
3. Całkowite zatrudnienie (000)	10 081	9 963	9 960	10 070	10 186
4. Liczba zatrudnionych w wieku 15-64 lat	9 256	9 151	9 150	9 256	9 362
5. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 15-64 lat)	47.2	46.4	49.5	49.9	50.5
6. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 20-64 lat)	50.6	49.7	46.1	46.5	47.1
7. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 15-24 lat)	19.4	17.0	16.5	15.5	15.0
8. Wskaźnik zatrudnienia (% populacji w wieku 25-54)	60.2	59.1	58.7	58.9	59.1
9. Stopa zatrudnienia (% populacji w wieku 55-64 lata)	24.0	25.4	26.2	28.1	30.9
10. Stopa zatrudnienia FTE (% populacji w wieku 15-64 lat)	41.7	40.9	40.6	40.9	40.9
11. Samozatrudniony (% całkowitego zatrudnienia)	17.9	17.3	17.2	17.0	17.0
12. W niepełnym wymiarze czasu pracy (% całkowitego zatrudnienia)	27.9	27.9	29.0	29.3	31.1
13. Wg. umów na czas określony (% wszystkich zatrudnionych)	15.6	14.6	14.5	14.7	14.9
14. Zatrudnienie w usługach (% całkowitego zatrudnienia)	80.8	82.0	84.0	84.0	84.5
15. Zatrudnienie w przemyśle (% całkowitego zatrudnienia)	16.0	15.0	13.2	13.3	12.9
16. Zatrudnienie w rolnictwie (% całkowitego zatrudnienia)	3.2	3.0	2.8	2.7	2.6
17. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 15-64 lat)	51.6	51.1	51.1	51.5	53.5
18. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 15-24 lat)	25.7	23.9	23.4	22.9	24.0

Wskaźniki	2008	2009	2010	2011	2012
19. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 25-54 lat)	65.2	64.5	64.4	64.6	66.4
20. Współczynnik aktywności zawodowej (% populacji w wieku 55-64 lata)	24.7	26.1	27.0	28.9	32.2
21. Łączna liczba bezrobotnych (000)	870	943	989	994	1 275
22. Stopa bezrobocia (% siły roboczej 15+)	8.5	9.3	9.7	9.6	11.9
23. Stopa bezrobocia młodzieży (% siły roboczej 15-24)	24.7	28.7	29.4	32.0	37.5
24. Długookresowa stopa bezrobocia (% siły roboczej)	4.0	4.3	4.8	5.0	6.5
25. Wskaźnik bezrobocia młodzieży (% populacji w wieku 15-24 lat)	6.3	6.9	6.9	7.3	9.0

Raport Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju [9] podaje, że rynek pracy musi uwzględniać warunki osób bezrobotnych. W szczególności organa administracji regionalnej muszą dostarczać zachęty do poszukiwania pracy poprzez szkolenia i instytucje poszukiwania pracy. Kolejnym ważnym krokiem wspieranym przez rynek pracy, który jest "*bardziej sprzyjający włączeniu społecznemu*". Włochy charakteryzują się bardzo wysokim wskaźnikiem bezrobocia wśród ludzi młodych. Działania podjęte w tym kierunku muszą być skupione na eliminacji tego zjawiska. Jak wykazują ostatnie badania, przejście od szkoły do pracy musi ulec poprawie skoro edukacja gra rolę kluczową. W roku 2009 wprowadzenie Policealnych Szkół Technicznych (*Istituti Tecnici Superiori - ITS*) miało na celu ulepszenie powiązań między szkołami zawodowymi i firmami przez promowanie certyfikacji obecnych kompetencji dla ludzi z niskim poziomem formalnego wykształcenia, jak ujęto w dekrecie z 11 stycznia 2013r.

Ponadto Włochy cierpią na niski odsetek kobiet na rynku pracy. Czynnikiem powodującym jest niski poziom wydatków publicznych na rodziny z dziećmi, który jest znacznie poniżej średniej krajów OECD i coraz częściej kobiety muszą sprawować funkcje opiekuńcze.

Tenże raport OECD [9] zawiera następujące rekomendacje reform w rynku pracy:

- Promowanie bardziej otwartego rynku pracy, polepszanie możliwości zatrudnienia wsparciem w poszukiwaniu pracy i szkoleniem, powiązanym z szerszą siatką bezpieczeństwa społecznego w przeciwieństwie do zachowywaniu istniejących miejsc pracy.
- Promowanie rozszerzenia obecnego porozumienia pomiędzy partnerami społecznymi tak, aby lepiej dostosować płace do produktywności, dla przywrócenia konkurencyjności.
- Wykorzystanie z przepisów monitorowania zawartych w prawie pracy do ewaluacji jego oddziaływania i planowania ewentualnych przyszłych elementów polityki.
- Rozważenie obniżenia minimalnej kompensaty za nieuzasadnione zwolnienia i ustawienie ich w zależności od długości okresu zatrudnienia.
- Polepszenie edukacji zawodowej i szkoleń poprzez zwiększenie zaangażowania pracodawców i szkolenia w miejscu pracy, aby stworzyć lepszy pomost między edukacją a rynkiem pracy.
- Uwzględniając ograniczenia budżetowe nadać większy priorytet zwiększeniu podaży i zasięgu opieki nad dziećmi, rozważyć przeniesienie części uprawnień rodzicielskich na ojców i zmniejszyć marginalne stawki podatkowe dla drugiego dochodu, aby zmniejszyć czynnik zniechęcający kobiety do udziału w rynku pracy.

Bibliografia

1- Włoski system edukacji. Ministerstwo Edukacji, Szkolnictwa Wyższego i Nauki (MIUR), Indire- Włoskie jednostki sieci Eurydice, październik 2014.

2- Dekret ministerialny nr 139: "*Regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione*" Ministerstwo Edukacji, sierpień 2007.

3- Edukacja i Szkolenie zawodowe we Włoszech. CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego), wrzesień 2014. ISBN: 978-92-896-1656-0
doi: 10.2801/81827.

4- "*XIII Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere*" [XIII Raport monitorujący działania w zakresie zasady "prawo-obowiązek"]. Włoski Minister Pracy i Polityki Społecznej, marzec 2015.

5- Raport krajowy - Włochy 2015 zawierający dogłębny przegląd zapobiegania i korygowania braku równowagi makroekonomicznej. Komisja Europejska, luty 2015.

6- Most ku przyszłości – Polityka europejska edukacji zawodowej i szkoleń 2002-2010. Raport Polityki Krajowej – Włochy. Raport przygotowany przez ReferNet Włochy zgodnie z CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego). 2010.

7- Komunikat helsiński nt. Wzmocnionej współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Komunikat europejskich ministrów kształcenia i szkolenia zawodowego, europejscy partnerzy społeczni i przedstawiciele Komisji europejskiej, zebrani w Helsinkach w grudniu 2006 w celu omówienia Procesu Kopenhaskiego, grudzień 2006.

8- Wskaźniki rynku zatrudnienia 2002-2012. Eurostat. Komisja Europejska.

9- Sondaże gospodarcze OECD. Przegląd Włochy. OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju). Maj 2013.

10- Opis systemu VET we Włoszech. EQAVET (Zapewnianie Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym), strona: http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/italy.aspx

11- Wdrożenie zapewnienia jakości w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). EQAVET (Zapewnianie Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym). Luty 2013

.

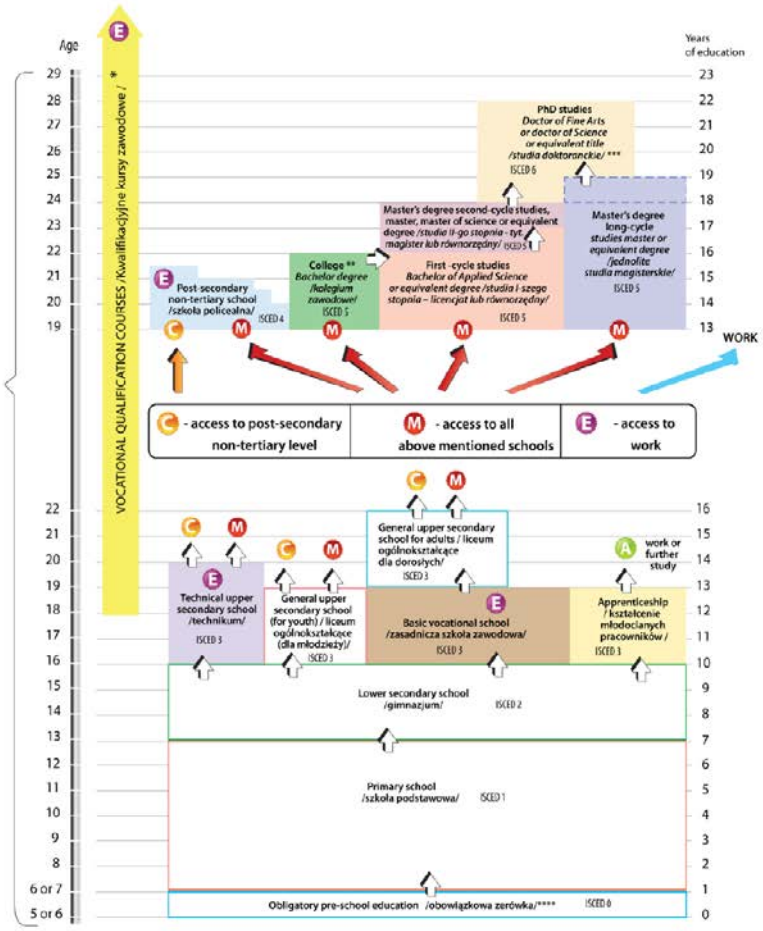
ROZDZIAŁ TRZECI

Analiza istniejącej sytuacji kształcenia zawodowego w Polsce

Podstawowe informacje dotyczące polityk w zakresie szkolnictwa zawodowego w Polsce w okresie 2010-1014

W Polsce kształcenie zawodowe prowadzone jest w szkołach ponadgimnazjalnych: technikach i szkołach zasadniczych (zawody robotnicze). W technikach i szkołach zasadniczych uczy się młodzież w wieku 16 – 20 lat. Kształcenie zawodowe dorosłych prowadzone jest w formie kursów przygotowujących do egzaminów na poszczególne kwalifikacje zawodowe. Kursy prowadzone są przez szkoły i inne instytucje edukacyjne.

Rysunek 1: Schemat systemu edukacji i szkoleń w Polsce



School leaving certificate and/or access to next level of education.

E External examinations confirming vocational qualifications (taken during the education process not only at its end)

C School leaving certificate giving access to post-secondary non-tertiary education

M Maturity examination maturity certificate

A Apprenticeship examination taken at the Chambers of Crafts for the title of *journeyman*

* Vocational qualification courses for adultsm (over 18) with compulsory schooling completed.

** Teacher training colleges, foreign language teacher training colleges, colleges of social work. Not all colleges have signed agreements with tertiary schools, which allow taking the exam for a Bachelor degree.

*** PhD can take anywhere from two to four years, for example medical graduates are studying four years.

**** Children can start pre school education at the age of five or six years and in primary school at the age of six or seven.

Tabela 1: Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych młodzieżowych

Stan na 30 IX		Zasadnicze szkoły zawodowe	Technika	Szkoły zawodowe razem	Licea ogólno-kształcące	Razem licea szkoły zawodowe
2010	Polska	76 987	116 947	193 934	218 382	412 316
	Woj. łódzkie	3 952	6 080	10 032	14 658	24 690
2011	Polska	74 989	124 357	199 346	208 271	407 617
	Woj. łódzkie	3 958	6 753	10 111	13 653	23 764
2012	Polska	70 924	121 817	192 741	202 040	394 781
	Woj. łódzkie	3 622	6 646	10 268	13 991	24 259
2013	Polska	67 251	117 890	185 141	197 397	382 538
	Woj. łódzkie	3 393	6 540	9 933	13 061	22 994
2014	Polska	42 997	113 349	156 346	183 919	340 365
	Woj. łódzkie	2 569	6 212	8 781	12 109	20 890

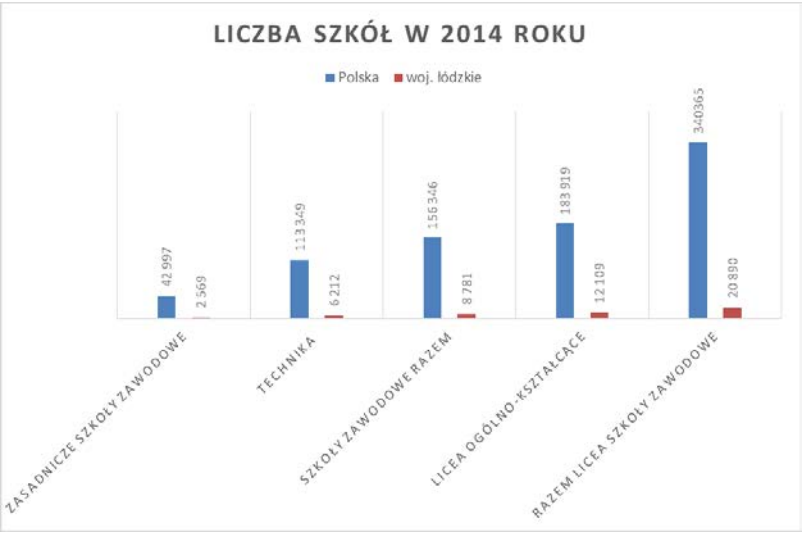
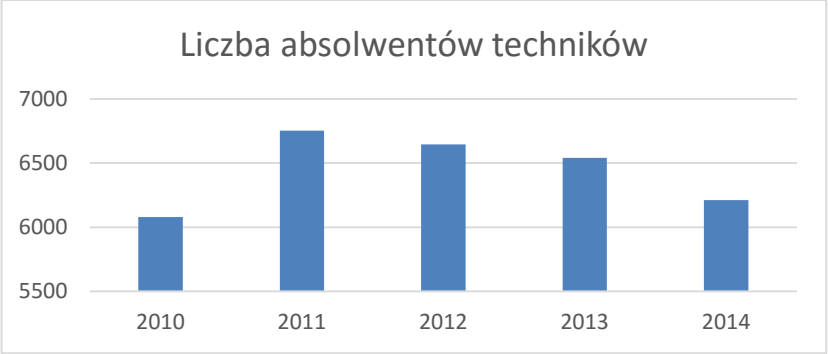


Tabela 2: Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych młodzieżowych - Polska

Stan na 30 IX	Zasadnicze szkoły zawodowe	Technika	Szkoły zawodowe razem	Licea ogólno-kształcące	Razem licea szkoły zawodowe
2010	76 987	116 947	193 934	218 382	412 316
2011	74 989	124 357	199 346	208 271	407 617
2012	70 924	121 817	192 741	202 040	394 781
2013	67 251	117 890	185 141	197 397	382 538
2014	42 997	113 349	156 346	183 919	340 365

Tabela 3: Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych młodzieżowych – woj. łódzkie

Stan na 30 IX	Zasadnicze szkoły zawodowe	Technika	Szkoły zawodowe razem	Licea ogólno-kształcące	Razem licea szkoły zawodowe
2010	3 952	6 080	10 032	14 658	24 690
2011	3 958	6 753	10 111	13 653	23 764
2012	3 622	6 646	10 268	13 991	24 259
2013	3 393	6 540	9 933	13 061	22 994
2014	2 569	6 212	8 781	12 109	20 890

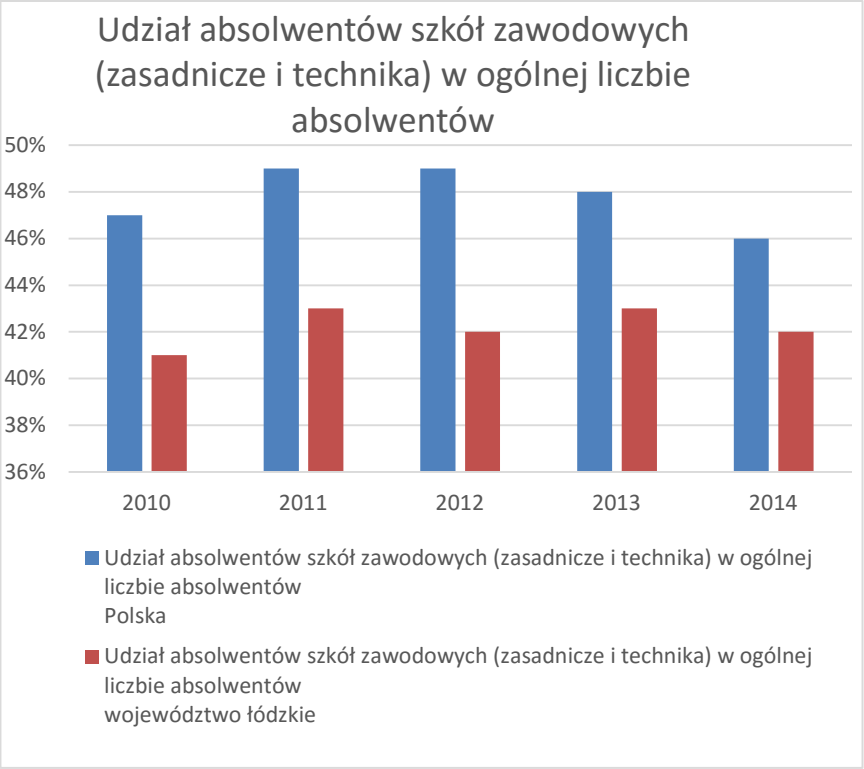


Analizując liczbę absolwentów na przestrzeni ostatnich pięciu lat w Polsce można zaobserwować następujące tendencje.

1. Maleje ogólna liczba absolwentów, co jest związane ze zmianami demograficznymi obserwowanymi w Polsce na przestrzeni ostatnich 25 lat (spadek liczby urodzeń). Absolwenci w roku 2014 stanowili 83% liczby absolwentów z roku 2010.

2. Stosunek absolwentów szkół zawodowych do ogółu absolwentów pozostaje na w miarę stabilnym poziomie – dla całej Polski powyżej 45% (najwyższy poziom 49% osiągnął w latach 2011 i 2012).

Rok	Udział absolwentów szkół zawodowych (zasadnicze i technika) w ogólnej liczbie absolwentów - Polska	Udział absolwentów szkół zawodowych (zasadnicze i technika) w ogólnej liczbie absolwentów Województwo łódzkie
2010	47%	41%
2011	49%	43%
2012	49%	42%
2013	48%	43%
2014	46%	42%



3. Maleje udział absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w ogólnej liczbie absolwentów szkół zawodowych 40% w 2010r., 28% w 2014r. Wynika to ze zmiany struktury wyborów edukacyjnych uczniów. Coraz mniej uczniów wskazuje zasadniczą szkołę zawodową jako szkołą tzw. pierwszego wyboru. Uczniami zasadniczych szkól zawodowych zostają uczniowie, którzy nie dostali się do technikum lub mieli problemy z nauką, szczególnie przedmiotów ogólnokształcących w technikum, co było powodem zmiany szkoły.

Tabela 5: Liczba szkół w Polsce na poziomie ponadgimnazjalnym (stan na 30.09.2012)

Lp	Typ szkoły	Liczba
1.	Liceum ogólnokształcące	1867
2.	Technikum	1779
3.	Zasadnicza szkoła zawodowa	1530

W Polskim systemie oświaty licea ogólnokształcące funkcjonują jako odrębne instytucje edukacyjne, kształcenie zawodowe w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych prowadzone jest w zespołach szkół.

Obecnie (rok szkolny 2014/2015) w Polsce kształcenie zawodowe odbywa się w 194 zawodach, w których wyodrębniono 255 kwalifikacji. Zawody robotnicze (zasadnicza szkoła zawodowa) to zawody z jedną

kwalifikacją. Zawody na poziomie technikum mają 2-3 kwalifikacje. Kwalifikacja na poziomie robotniczym wchodzi w skład zestawu kwalifikacji na poziomie technikum. W pokrewnych zawodach funkcjonuje po jednej takiej samej kwalifikacji, co ma ułatwić późniejsze przekwalifikowywanie. Na przykład kwalifikacja w zawodzie robotniczym „sprzedawca" jest jednocześnie kwalifikacją składową w zawodach „technik handlowiec" i „technik księgarstwa"

W roku szkolnym 2014/2015 kształcenie zawodowe jest prowadzone w 1957 technikach i 1684 zasadniczych szkołach zawodowych dla młodzieży. W ciągu ostatnich 2-3 lat liczba szkół zawodowych ponownie rośnie ze względu na sytuację na rynku pracy (wzrost zapotrzebowania na kadrę techniczną średniego szczebla) oraz akcje promujące szkolnictwo zawodowe prowadzone na szczeblu ministerstwa i organów prowadzących szkoły (miasta, powiaty). Rok szkolny 2014/2015 został ogłoszony Rokiem Szkoły Zawodowców. Podejmowanych jest wiele działań mających zachęcić młodzież do podejmowania kształcenia w szkołach zawodowych.

W Łodzi funkcjonuje 18 zespołów szkół zawodowych, w których prowadzone jest kształcenie w zawodach na poziomie technikum (wykształcenie średnie i możliwość zdawania matury) oraz kształcenie zasadnicze (kwalifikacje na poziomie robotniczym). W ciągu ostatnich 5 lat zlikwidowano 4 zespoły szkół zawodowych. Głównym powodem likwidacji był niż demograficzny, w 2001r. w szkołach ponadgimnazjalnych (ogólnokształcące i zawodowe) w Łodzi kształciło się ponad 45 000 młodzieży, obecnie jest to poniżej 20 000. Sytuacja demograficzna w całym kraju wygląda podobnie. Zespoły szkół zawodowych w Łodzi oferują kształcenie w 42 zawodach na poziomie technikum i 28 na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej.
Zawody na poziomie technikum:

Technik analityk
Technik architektury krajobrazu

Technik budownictwa
Technik cyfrowych procesów graficznych
Technik drogownictwa
Technik dróg i mostów kolejowych
Technik elektronik
Technik ekonomista
Technik elektryk
Technik energetyk
Fototechnik
Technik geodeta
Technik geolog
Technik gazownictwa
Technik handlowiec
Technik hotelarstwa
Technik informatyk
Technik leśnik
Technik logistyk
Technik mechanik
Technik mechatronik
Technik obsługi turystycznej
Technik optyk
Technik ochrony środowiska
Technik organizacji reklamy
Technik ogrodnik
Technik pojazdów samochodowych
Technik procesów drukowania
Technik renowacji elementów architektury
Technik spedytor
Technik systemów i urządzeń energetyki odnawialnej
Technik technologii drewna
Technik technologii odzieży
Technik technologii żywności
Technik teleinformatyk
Technik transportu kolejowego
Technik urządzeń sanitarnych
Technik usług fryzjerskich

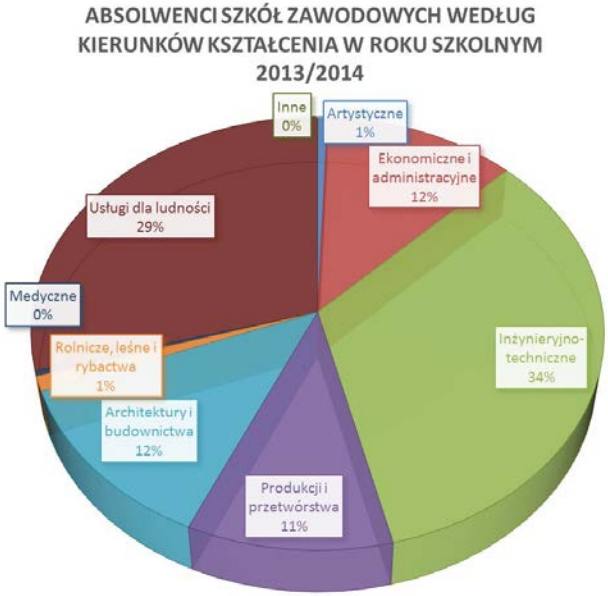
Technik weterynarii
Technik włókiennik
Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
Technik żywienia i usług gastronomicznych

Zawody na poziomie robotniczym (zasadnicza szkoła zawodowa):

Blacharz samochodowy
Cukiernik
Dekarz
Drukarz
Elektromechanik
Elektromechanik pojazdów samochodowych
Elektryk
Fotograf
Fryzjer
Introligator
Krawiec
Kucharz
Lakiernik
Mechanik – monter maszyn i urządzeń
Mechanik pojazdów samochodowych
Monter elektronik
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych
Monter mechatronik
Operator obrabiarek skrawających
Murarz-tynkarz
Ogrodnik
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
Piekarz
Rękodzielnik wyrobów włókienniczych
Wędliniarz
Sprzedawca
Stolarz

Kształcenie prowadzone jest zarówno w zawodach tradycyjnych jak i wynikających ze zmian w strukturze gospodarczej regionu, nowych inwestycjach i nowym obliczu gospodarczym miasta. Na przykład rozwija się kształcenie w zawodzie technik logistyk ze względu na bliskość skrzyżowania autostrad i budowie wielu centrów logistycznych. Podobnie wprowadzono kształcenie w zawodach związanych z kolejnictwem ze względu na plany budowy nowoczesnych linii kolejowych w regionie, czy w obszarze hotelarstwa ze względu na budowę wielu nowych hoteli w mieście. W roku szkolnym 2015/2016 oferta zostanie wzbogacona o nowe zawody: technik hodowli koni (stworzenie w regionie Łódzkiego Szlaku Konnego), technik obsługi portów i terminali (rozwój branży transportowo-logistycznej), mechanik motocyklowy (nowy zawód w klasyfikacji zawodów).

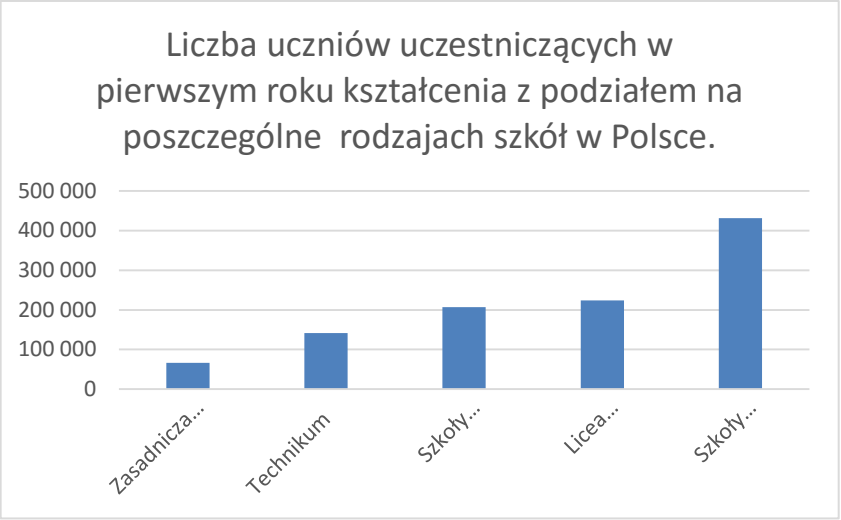
Podobne tendencje można obserwować w innych regionach Polski.



Analiza sytuacji instytucji szkolnictwa zawodowego

Tabela 6: Analiza liczby uczniów w klasach pierwszych szkół ponadgimnazjalnych młodzieżowych w roku szkolnym 2014/2015

	Zasadnicza szkoła zawodowa	Technikum	Szkoły zawodowe razem	Licea ogólnokształcące	Szkoły zawodowe i ogólnokształcące razem
Polska	66 042	141 236	207 278	223 869	431 147
woj. łódzkie	3 270	8 482	11 752	15 222	26 974



Szkoły zawodowe (zasadnicze i technika) wybrało w 2014 roku w Polsce 207 278 uczniów, co stanowi 48% ogółu uczniów klas I. W województwie łódzkim szkoły zawodowe wybrało 44% absolwentów gimnazjów.

Podstawą przyjęcia do wybranej szkoły ponadgimnazjalnej jest suma punktów uzyskana z egzaminów gimnazjalnych, ocen otrzymanych na koniec nauki w gimnazjum oraz punktów uzyskanych za szczególne osiągnięcia w nauce, spocie lub/i za działalność społeczną.

W Łodzi absolwenci gimnazjów, którzy decydują się na podjęcie kształcenia zawodowego najczęściej wybierają zawody w obszarze gastronomii, hotelarstwa i turystyki, logistyki, gazownictwa (jedyna szkoła w Polsce), informatyki, energetyki, elektroniki i fryzjerstwa. Szkoły prowadzące kształcenie w tych zawodach nie mają kłopotów z naborem.

W Polsce kształcenie może być prowadzone w 201 zawodach zawartych w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego. W celu uporządkowania rynku edukacyjnego w klasyfikacji szkolnej, zawody są uszeregowane w obszary kształcenia, które zawierają zestawy zawodów pogrupowanych pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji zawodowych, wymaganych do realizacji zadań zawodowych w ramach danego zawodu. Przy grupowaniu zawodów w obszary została uwzględniona Polska Klasyfikacja Działalności (PKD). Wyodrębnionych jest osiem następujących obszarów kształcenia:

1) administracyjno-usługowy (oznaczony symbolem A),
2) budowlany (B),
3) elektryczno-elektroniczny (E),
4) mechaniczny i górniczo-hutniczy (M),
5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska (R),
6) turystyczno-gastronomiczny (T),
7) medyczno-społeczny (Z),
8) artystyczny (S).

Klasyfikacja jest prowadzona przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, a zawody są do niej wpisywane, modyfikowane lub usuwane na wniosek

branżowych ministrów właściwych dla danych zawodów. W ostatnim roku do Klasyfikacji dopisano 3 zawody: *mechanik motocyklowy*, *technik chłodnictwa i klimatyzacji* oraz *technik urządzeń dźwigowych.*

Charakterystyka systemu kształcenia ponadgimnazjalnego. Analiza kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym.

Główne informację dotyczące kształcenia ponadgimnazjalnego:

- Po pierwsze, jest to sektor, który od 20 lat podlega intensywnym reformom (decentralizacja zarządzania w oświacie, wprowadzenie gimnazjów w roku szkolnym 2001/2002 itp. W roku szkolnym 2012/2013 zostały zlikwidowane uzupełniające licea ogólnokształcące i technika, a wstrzymanie naboru do liceów profilowanych spowoduje ich stopniową likwidację.

- w ramach tego sektora można uzyskać zarówno wykształcenie ogólne, jak i zawodowe. Zdecydowanie największą popularnością wśród uczących się cieszą się jednak licea ogólnokształcące, w których kształci się prawie połowa uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Nasila się też tendencja uzupełniania wykształcenia przez absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w liceach uzupełniających.

- zainteresowanie wykształceniem zawodowym utrzymuje się od kilku lat na w miarę stabilnym poziomie (w szkołach zawodowych kształci się podobna proporcja osób co kilka lat temu). Zmniejsza się jednak bezwzględna liczba uczących się w tych szkołach, co może mieć istotne konsekwencje dla rynku pracy (spadek ten jest jednak spowodowany zmianami demograficznymi, a nie mniejszym zainteresowaniem tym typem wykształcenia). Natomiast od dłuższego czasu maleje zainteresowanie liceami profilowanymi, które nie dają uprawnień do wykonywania zawodu, a jedynie ogólną orientację w danym zawodzie.

- można zaobserwować wyraźne zróżnicowanie wyborów ścieżek edukacyjnych ze względu na płeć. Mężczyźni relatywnie częściej decydują się na kontynuowanie nauki w zasadniczych szkołach zawodowych (współczynnik skolaryzacji netto na poziomie 19%) i technikach (33%) niż kobiety (zasadnicze szkoły zawodowe – 9%, technika – 23%). Kobiety częściej celują wybierają ogólne (współczynnik skolaryzacji netto na poziomie 59%, w porównaniu do 35% w grupie mężczyzn).

Tabela 7: Odsetki uczniów kształcących się w ramach poszczególnych kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych w 2011 (N=1,106,643)

Odsetki uczniów kształcących się w ramach poszczególnych kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych w 2011 (N=1,106,643).	
Kierunek kształcenia	% uczniów
Technik informatyk	7,8
Technik ekonomista	5,9
Muzyk	5
Technik hotelarstwa	4,2
Technik administracji	3,7
Technik mechanik	3,6
Technik budownictwa	3,6
Mechanik pojazdów samochodowych	3,6
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	2,8
Technik logistyk	2,7
Kucharz małej gastronomii	2,7
Fryzjer	2,3
Technik usług kosmetycznych	2,2
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2,1
Technik usług fryzjerskich	2,1
Technik pojazdów samochodowych	2

Technik handlowiec	2
Sprzedawca	1,9
Technik architektury krajobrazu	1,7
Technik elektronik	1,7
Technik organizacji usług gastronomicznych	1,7
Technik obsługi turystycznej	1,5
Kucharz	1,5
Technik rolnik	1,5
Technik mechatronik	1,3
Technik elektryk	1,3
Technik organizacji reklamy	1

Najpopularniejsze kierunki kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych w 2011r. (N=221873)	
Kierunek kształcenia	% uczniów
Mechanik pojazdów samochodowych	17,7
Kucharz małej gastronomii	13,2
Fryzjer	11,3
Sprzedawca	9,7
Murarz	4,2
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	4,2
Stolarz	4,0
Cukiernik	4,0
Ślusarz	3,6
Elektryk	3,0
Elektromechanik pojazdów samochodowych	3,0
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2,4
Piekarz	2,2
Mechanik–operator pojazdów i maszyn rolniczych	1,9

Blacharz samochodowy	1,5
Elektromechanik	1,4
Mechanik–monter maszyn i urządzeń	1,3
Operator obrabiarek skrawających	1,2
Malarz–tapeciarz	1,2
Lakiernik	1,1

Należy zwrócić uwagę zwłaszcza na to, że cztery najpopularniejsze kierunki kształcenia w Zasadniczych szkołach zawodowych skupiają ponad połowę (52%) uczniów zawodówek. Są to: mechanik pojazdów samochodowych, kucharz małej gastronomii, fryzjer oraz sprzedawca, a więc, po pierwsze, zawody związane z usługami, a po drugie – co szczególnie istotne – dające niezłe perspektywy dla prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Ponadprzeciętną popularność widać w przypadku zawodów związanych z serwisem pojazdów samochodowych. Zawody z tej grupy (mechanik, elektromechanik, blacharz, lakiernik) skupiają niemal ¼ uczniów zawodówek, przy czym niekwestionowanym liderem jest tutaj mechanik pojazdów samochodowych (17,7%).

Wśród najmniej popularnych kierunków kształcenia oferowanych przez zasadnicze szkoły zawodowe w 2011r. znalazły się: zawody robotnicze związane z przemysłem, m.in. monterzy i operatorzy maszyn i urządzeń w przemyśle włókienniczym, chemicznym, szklarskim, ceramicznym; zawody rzemieślnicze i rękodzielnicze, m.in. złotnik–jubiler, rękodzielnik wyrobów włókienniczych, koszykarz–plecionkarz, obuwnik, kominiarz, optyk–mechanik, zegarmistrz, zdun.

Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz techników

Absolwenci robotniczych kierunków kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych są drugą grupą pod względem wysokości miesięcznych zarobków. Atrakcyjność tej ścieżki umniejsza jednak fakt, że jest to grupa o największym odsetku bezrobotnych. Można to wiązać ze sporym zróżnicowaniem wewnętrznym tej grupy, w ramach której występują zarówno zawody poszukiwane na rynku pracy, jak i zawody „gasnące" . Wybierający inne (ale nie usługowe) ścieżki kształcenia w ZSZ stosunkowo rzadziej są bezrobotni, ale też stosunkowo częściej nieaktywni zawodowo i zasilają kategorię NEET (ang. Not in Employment, Education or Training), co – jak wskazują badania – grozi trwałą utratą związku z rynkiem pracy.

Zdecydowanie odstającą grupą, cechującą się najtrudniejszym położeniem na rynku pracy, są absolwenci zawodów usługowych w zasadniczych szkołach zawodowych (m.in. kucharz, fryzjer, sprzedawca). Jest to o tyle niepokojące, że – jak wspomniano – są to zawody o dużej i utrzymującej się na mniej więcej równym poziomie w ostatnich latach popularności. Co istotne, w zdecydowanej większości uczą się w nich kobiety. Grupę tę cechuję najniższy odsetek pracujących (dla żadnego z wymienionych zawodów nie przekracza on 53% w całej grupie objętej analizą), wysoki odsetek bezrobotnych (przykładowo: kucharz 23%, fryzjer 20%) i najwyższy w przypadku analizowanych szkół ponadgimnazjalnych odsetek nieaktywnych zawodowo, sięgający 30% (w przypadku sprzedawców: 33%).

Uwarunkowania zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych

Tabela 8: Stopa bezrobocia wg. wieku w IV kwartale 2013r. i I kwartale 2014r. (kwartalne badania BAEL)

Wiek	Stopa bezrobocia IV kwartał 2013r.	Stopa bezrobocia I kwartał 2014r.
Wszyscy	9,8%	10.6%
Do 24	27,3%	27,2%
25 - 34	10,3%	11,6%
35-44	7,5%	8,0%
45 and above	7,0%	7,8%

W IV kwartale 2013r. stopa bezrobocia wśród absolwentów (12 miesięcy po ukończeniu nauki) mieszkających na wsi wynosiło 36.8%, a wśród absolwentów mieszkających w mieście 28,4%. Najmniejsze natężenie bezrobocia było wśród absolwentów szkół wyższych – 22,0%, największe wśród absolwentów szkół średnich ogólnokształcących – 49,0%. W grupie absolwentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym bezrobocie wyniosło 48,3%, a z wykształceniem średnim zawodowym (technikum) – 42,8%.

W obliczu tak wysokiej stopy bezrobocia wśród absolwentów w Polsce prowadzone są obecnie działania mające na celu wsparcie młodych w wejściu na rynek pracy. Programem pomocy mogą być objęte osoby do 30 roku życia zarejestrowane w urzędzie pracy.

Instrumenty wsparcia:

1. Bon zatrudnieniowy – przyznanie bonu zatrudnieniowego następuje na podstawie Indywidualnego Planu Działania. Absolwent, który otrzymał bon zatrudnieniowy poszukuje pracy. Pracodawca, który go zatrudni przez przynajmniej 18 miesięcy dostaje refundację części wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne przez okres 12 miesięcy.

2. Bon stażowy - przyznanie bonu stażowego następuje na podstawie Indywidualnego Planu Działania. Pracodawca, który przyjmie absolwenta na 6-miesięczny staż i zatrudni go na kolejne 6 miesięcy otrzymuje od starosty premię w wysokości 1500 zł. W okresie stażu absolwent otrzymuje stypendium stażowe.

3. Bon szkoleniowy – w ramach bonu szkoleniowego bezrobotny może mieć sfinansowane 100% kosztów szkolenia lub szkoleń, niezbędnych badań lekarskich, przejazdów na szkolenia oraz otrzymuje stypendium.

4. Dotacja na podjęcie własnej działalności gospodarczej – po ukończeniu szkolenia „ABC przedsiębiorczości" bezrobotny może otrzymać dotację w wysokości nie przekraczającej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia w kraju.

Uczniowie kończący szkołę ponadgimnazjalną mają również możliwość skorzystania z pomocy doradcy zawodowego, który może być zatrudniony w szkole. Dostępność doradcy zawodowego zależy od możliwości finansowych i organizacyjnych organu prowadzącego szkołę. W Łodzi systemem doradztwa zawodowego prowadzonego przez Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego objęte są gimnazja (wybór kierunku kształcenia) oraz szkoły ponadgimnazjalne (wejście na rynek pracy lub kontynuowanie nauki). Uczniowie uczestniczą w warsztatach i mogą skorzystać z

indywidualnej porady doradcy zawodowego w szkole lub punkcie konsultacyjnym.

Jeżeli chodzi o deklaracje pracodawców dotyczące zapotrzebowania na pracowników na konkretne stanowiska, to można powiedzieć, że obecnie nowe osoby są najczęściej poszukiwane w trzech kategoriach zawodowych:

- robotników wykwalifikowanych oraz operatów i monterów maszyn (łącznie 48% pracodawców szukających nowych osób do prac (chciało przyjąć pracowników do takiej pracy);

- specjalistów oraz techników i personelu średniego szczebla (29% zapotrzebowania);

- sprzedawców oraz pracowników usług (24% pracodawców, którzy deklarowali gotowość zatrudnienia nowych osób).

Aktywność zawodowa uczniów szkół zawodowych i zasadniczych szkół zawodowych.

Ponad połowa wszystkich uczniów realizowała w ostatnim roku jakąś formę pracy zawodowej.

- ¾ uczniów szkół zawodowych, podjęło pracę zarobkową w ostatnim roku;

- oraz 66% uczniów ze szkół technicznych podjęło zatrudnienie w ostatnim roku trwania nauki.

- w przypadku 56% uczniów aktywność zarobkowa jest związana z profilem ich wykształcenia.

Przeszkody w podjęciu zatrudnienia podczas ostatniego roku nauki:

- pierwsza wiąże się z faktem bycia uczniem szkoły dziennej co utrudnia bądź uniemożliwi podjęcie pracy zarobkowej. Z kolei kluczową przyczyną zewnętrzną jest w opinii uczniów brak ofert pracy (56%).

Najlepszym sposobem na znalezienie pracy zdaniem uczniów jest: wykorzystywanie kontaktów i znajomości, czyli rekomendacje i referencje. Jednocześnie istnieje niski poziom zaufania do skuteczności instytucjonalnych służb rynku pracy – ścieżki poszukiwania pracy poprzez urząd pracy wybrało tylko 11% uczniów a inne pośrednictwo pracy zaledwie 8%.

Mechanizm monitorowania losów absolwentów po zakończeniu kształcenia.

W Polsce obligatoryjnie prowadzone są badania losów absolwentów szkół wyższych. Obowiązek ten nakłada na szkoły Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005r.- „uczelnia monitoruje kariery zawodowe swoich absolwentów w celu dostosowania kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, w szczególności po 3 i 5 latach od dnia ukończenia studiów". Ustawa nie precyzuje jednak standardów, metod ani technik zbierania, przetwarzania i wykorzystania danych.

Na poziomie szkół ponadgimnazjalnych, w tym szkolnictwa zawodowego nie ma w Polsce wymagań prowadzenia badań losów absolwentów. Takie badania na własne potrzeby prowadzą szkoły lub na potrzeby regionu inne instytucje edukacyjne. W Łodzi badania losów absolwentów prowadzone są od 1999r. przez Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Ostatnie badanie było przeprowadzone w roku 2013 w 7 Zespołach Szkół Zawodowych w Łodzi. Badaniem objęto absolwentów, którzy ukończyli naukę w roku 2011, 2012 i 2013

reprezentujących 15 zawodów: technik ekonomista (72 osoby), technik hotelarstwa (96), technik handlowiec (32), elektromechanik pojazdów samochodowych (35), mechanik pojazdów samochodowych (35), technik pojazdów samochodowych (91), elektromechanik (2), elektryk (7), technik mechatronik (24), technik budownictwa (16), technolog robót wykończeniowych w budownictwie (20), cukiernik (80), technik technologii żywności (39), fryzjer (76), technik architektury krajobrazu (37). W celu przeprowadzenia badania absolwentów opracowano specjalny kwestionariusz zawierający 33 pytania. Ze względu na zróżnicowanie zawodowe badanej grupy jedno z pytań było zróżnicowane w zależności od kierunku wykształcenia respondentów (pytanie dotyczyło umiejętności wykonywania czynności w danym zawodzie. Zastosowano metodę wywiadu bezpośredniego prowadzonego przez zespól przeszkolonych ankieterów techniką PAPI – Paper and Pencil Interview. Przeprowadzono wywiady z 459 absolwentami. Pytania dotyczyły następujących zagadnień:

- przyczyny wyboru kierunku kształcenia,
- aktywność zawodowa w okresie nauki w szkole,
- ocena wiedzy i umiejętności zdobytych w szkole,
- ocena szansy znalezienia pracy,
- podejmowanie dalszej nauki,
- uzupełnianie kwalifikacji zawodowych,
- czynniki istotne w poszukiwaniu pierwszej pracy,
- kompetencje wspierające wdrażanie się do pierwszej pracy,
- deklarowana mobilność absolwentów,
- okres poszukiwania pierwszej pracy,
- aktualny status absolwenta (pracujący/bezrobotny),
- rejestracja w urzędzie pracy,

- formy pomocy oferowanej absolwentom przez urząd pracy,
- sposób znalezienia pierwszej pracy,
- przyczyny trudności ze znalezieniem pracy,
- oczekiwania wobec pierwszej pracy,
- moment rozpoczęcia poszukiwania pierwszej pracy,
- zawód wyuczony a zawód wykonywany,
- okres wykonywania pierwszej pracy,
- prognoza własnej sytuacji zawodowej,
- ocena sytuacji na rynku pracy.

Wybrane wnioski z przeprowadzonych badań.

1. Absolwenci analizując swoje przygotowanie do pracy po ukończeniu szkoły wysoko oceniali zdobytą wiedzę teoretyczną (90% pozytywnych ocen), gorzej umiejętności praktyczne (66% pozytywnych wskazań). Ponad 30% oceniło, że nie zostali przez szkołę przygotowani do poszukiwania pracy.

2. Ponad połowa badanych kontynuowała naukę, najczęściej w tym samy obszarze zawodowym.

3. 16% uzupełniało swoje kwalifikacje na kursach, najczęściej zdobywając konkretne potwierdzone certyfikatem umiejętności techniczne.

4. Około 60% badanych nie pracuje w wyuczonym zawodzie.

5. Absolwenci podkreślali znaczenie motywacji i umiejętności poszukiwania pracy w warunkach trudnej sytuacji gospodarczej w kraju i na świecie.

Badanie losów absolwentów może być doskonałym narzędziem do monitorowania efektów kształcenia zawodowego, określania mocnych i słabych stron oraz dostosowywania oferty placówki do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Metodologia opracowana i wykorzystana w Łodzi jest obecnie prezentowana w innych regionach Polski.

Ogólne podejście do potrzeb rynku pracy w kontekście szkolnictwa zawodowego

Rekomendacje dla szkół i organów prowadzących szkoły zawodowe w zakresie dostosowywania oferty do potrzeb rynku pracy.

1. Dostarczanie szkołom precyzyjnych informacji na temat bieżących i prognozowanych zmian na lokalnym i regionalnym rynku pracy (szczególnie informacje o nowych inwestycjach).
2. Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorstwami.
   a) tworzenie klas patronackich,
   b) organizacja praktyk, staży wakacyjnych itp. przez przedsiębiorstwa dla uczniów kształcących się w konkretnych zawodach,
   c) udział pracodawców w tworzeniu oferty programowej szkoły np. w obszarze zajęć specjalizujących, które mogą być tworzone indywidualnie przez szkołę zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy,
   d) organizacja szkoleń specjalistycznych zakończonych certyfikatami umiejętnościowymi.

   Wszystkie powyższe działania oraz inne specyficzne dla szkoły i regionu są podejmowane indywidualnie przez szkoły w zależności od potrzeb, możliwości i zainteresowania przedsiębiorców, a także w zależności od kreatywności i umiejętności menedżerskich dyrektora szkoły. Współpraca z pracodawcami wzbogaca ofertę szkoły i zachęca absolwentów

gimnazjów do podejmowania kształcenia, co jest bardzo istotne w obliczu pogłębiającego się niżu demograficznego.

3. Doskonalenie systemu doradztwa zawodowego dla uczniów klas programowo najwyższych.
   Zadania realizowane przez doradców zawodowych w szkołach ponadgimnazjalnych to:

   - Diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjno-zawodowe (badania ankietowe, sondaże wywiady z uczniami i nauczycielami).
   - Gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia (organizowanie biblioteczki), wskazywanie dodatkowych źródeł informacji.
   - Systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje zawodoznawcze.
   - Koordynowanie działalności informacyjno-doradczej szkoły.
   - Współpraca z radą pedagogiczną w zakresie tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, w tym: szkolenie nauczycieli do prowadzenia zajęć z uczniami związanych z orientacją zawodową, udostępnianie nauczycielom scenariuszy do prowadzenia zajęć przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej.
   - Indywidualna pomoc uczniom w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej, tworzeniu dokumentów aplikacyjnych o pracę.
   - Informowanie o czynnikach wpływających na karierę, zmianach na rynku pracy i zawodach deficytowych.
   - Pomoc w znalezieniu miejsc praktyk uczniom techników, współpraca z pracodawcami uczniów zasadniczych szkół zawodowych, kontrola zachowania i postępów w kształceniu umiejętności zawodowych, kontrola praktyk.
   - Prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i

podjęcia pracy zawodowej (warsztaty z zakresu komunikacji interpersonalnej i negocjacji, zajęcia grupowe przygotowujące do rozmowy kwalifikacyjnej i autoprezentacji, zajęcia badające preferencje i predyspozycje zawodowe).
- Prowadzenie zajęć z zakresu prawa pracy (uprawnienia pracownika i pracodawcy, Kodeks pracy).
- Przekazywanie informacji dotyczących możliwości wyboru kierunku dalszego kształcenia lub nabywania nowych kwalifikacji.
- Udzielanie indywidualnych porad edukacyjnych i zawodowych uczniom i ich rodzicom.
- Organizowanie imprez o charakterze informacyjnym dla uczniów i nauczycieli dotyczących możliwości kształcenia (targi edukacyjne) lub prezentujących ciekawe zawody (spotkanie z kosmetyczką, przedstawicielami wojska itp.).
- Udzielanie informacji o możliwości pozyskiwania środków finansowych z różnych źródeł przy podejmowaniu działalności gospodarczej, zasadach opodatkowania i możliwościach korzystania z ulg ustawowych.
- Organizowanie konkursów z zakresu znajomości rynku pracy.
- Organizowanie uczestnictwa uczniów w targach edukacyjnych i targach pracy.
- Organizowanie spotkań z pracodawcami, przedstawicielami wyższych uczelni, organizacji samorządowych i instytucji zajmującymi się pośrednictwem pracy.
- Organizowanie wycieczek do zakładów pracy funkcjonujących w środowisku lokalnym w celu poznanie zawodów.
- Prowadzenie prelekcji poświęconych charakterystyce zawodów oraz wymaganiom kwalifikacyjnym w odniesieniu do potrzeb rynku pracy.
- Informowanie o możliwościach dorywczego zatrudnienia w trakcie roku szkolnego lub wakacji.
- Współpraca z instytucjami wspierającymi działalność szkolnego doradcy zawodowego (Mobilne Centrum Informacji Zawodowej OHP, Powiatowy Urząd Pracy, uczelnie wyższe).
- Informowanie o programach edukacyjnych Unii Europejskiej.

- Informowanie o regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym rynku edukacji i pracy.

4. Wprowadzenie obowiązkowego cyklu warsztatów doskonalących umiejętności poszukiwania pracy (obecnie zajęcia takie prowadzone są w kl. I i II).
5. Modernizacja bazy technodydaktycznej kształcenia zawodowego, doskonalenie zawodowe nauczycieli oraz właściwa organizacja procesu kształcenia. Wykorzystywanie w procesie edukacyjnym modułowych programów nauczania, technik multimedialnych, wprowadzanie do kształcenia zawodowego specjalizacji dostosowanych do potrzeb pracodawców (np.: energoelektronika, inteligentne instalacje elektryczne, programowanie obrabiarek CNC, eksploatacja urządzeń ochrony środowiska, komputerowe wspomaganie projektowania), umożliwienie uczniom uzyskania dodatkowych kwalifikacji (np.: uprawnienia elektryczne SEP 1kV, certyfikat ECDL, operatora wózków widłowych, operatora wózków jezdniowych, suwnicowego, spawacza).
6. Ważnymi działaniami przybliżającym uczniom realia środowiska pracy są praktyki zawodowe, realizacja praktycznej nauki zawodu oraz organizacja wycieczek zawodoznawczych do zakładów pracy. Obecnie pracodawcy coraz częściej zawierają umowy o współpracę ze szkołami realizującymi kształcenie zawodowe. W toku praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu uczniowie nie tylko są przygotowywani do realizacji zadań zawodowych w warunkach zakładu pracy, ale procesowi edukacji towarzyszy również kształcenie u uczniów postaw oczekiwanych przez pracodawców od przyszłych pracowników. Szkoły zawodowe współpracują również z uczelniami technicznymi. Na podstawie porozumień o współpracy korzystają w procesie edukacyjnym z zaplecza naukowo-technicznego uczelni, a pracownicy naukowi uczelni doskonalą umiejętności matematyczne i językowe uczniów. Laureaci olimpiad i konkursów zawodowych otrzymują indeksy na uczelnie.

7. Działania Ministerstwa Edukacji Narodowej wspierające kształcenie zawodowe.
   Minister edukacji narodowej wraz z ministrami gospodarki, pracy i polityki społecznej oraz skarbu podpisała międzyresortowe porozumienie o współpracy na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego. Ministrowie zobowiązali się do współpracy na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego, dostosowanego do potrzeb pracodawców, lokalnych rynków pracy oraz nowoczesnej i innowacyjnej gospodarki. Współpraca będzie dotyczyła m.in. aktywizowania szkół zawodowych do dostosowywania prowadzonego przez nie kształcenia ogólnego i zawodowego do potrzeb nowoczesnej gospodarki oraz aktywizowania pracodawców do włączania się w proces kształcenia zawodowego w zasadniczych szkołach zawodowych, technikach i szkołach policealnych, które może polegać np. na:

   - udziale, w ramach obowiązującego prawa, w formułowaniu podstaw programowych dla zawodów;
   - opracowywaniu dokumentacji programowej we współpracy ze szkołami;
   - przyjmowaniu uczniów na praktyczną naukę zawodu, w szczególności na praktyki zawodowe;
   - udziale, w ramach obowiązującego prawa, w egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodzie oraz tworzeniu zadań egzaminacyjnych;
   - pomocy uczniom szkół zawodowych w nabywaniu dodatkowych nieobjętych programem szkolnym, a przydatnych w przedsiębiorstwach, umiejętności i uprawnień zawodowych;
   - pomocy nauczycielom ze szkół zawodowych w aktualizowaniu i doskonaleniu ich kompetencji zawodowych;

   Współpracy szkół prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami służyć będą także działania współfinasowane ze

środków europejskich, zaplanowane na lata 2015-2020 w ramach Programu Operacyjnego Wiedza-Edukacja-Rozwój oraz Regionalnych Programów Operacyjnych.
Na poziomie centralnym działania te obejmą m. in. włączenie pracodawców, w szerszym niż dotychczas zakresie, w przegląd i aktualizację klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego i podstawy programowej kształcenia w zawodach i dostosowywanie jej do zmian na rynku pracy oraz pojawiających się nowych technologii, większy niż dotychczas udział pracodawców w tworzeniu zadań egzaminacyjnych i przeprowadzaniu egzaminów. Ponadto, na poziomie centralnym zostaną wypracowane mechanizmy włączania się pracodawców w proces kształcenia zawodowego i nawiązywania ścisłej współpracy ze szkołami zawodowymi ze szczególnym uwzględnieniem firm działających w specjalnych strefach ekonomicznych.

Na poziomie regionalnym zaplanowano m.in organizację staży i praktyk u pracodawców dla uczniów szkół zawodowych, przede wszystkim uczniów techników. Pracodawcy organizujący te staże i praktyki otrzymają refundację ponoszonych kosztów, natomiast uczestniczący w nich uczniowie będą otrzymywać stypendiów w kresie trwania stażu. Na poziomie regionalnym zaplanowano także doposażenie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w sprzęt i pomoce dydaktyczne, które posłużą także do przeprowadzania egzaminów zawodowych.

Dostosowaniu kształcenia zawodowego do potrzeb i oczekiwań rynku pracy służyć będzie także monitorowanie losów absolwentów szkół zawodowych. Narzędzia do tego monitorowania zostaną przygotowane w ramach projektu finansowanego ze środków europejskich.

Akty prawne obowiązujące w polskim systemie oświaty dotyczące prowadzenia doradztwa zawodowego

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 15 stycznia 2001 r. „w sprawie szczegółowych zasad działania poradni psychologiczno - pedagogicznych i innych publicznych poradni specjalistycznych oraz ramowego statutu tych poradni. Podkreśla, że poradnie udzielają pomocy uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, wyboru zawodu.
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 21 maja 2001 r. „w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół". Dyrektorzy szkół mają obowiązek określenia w statucie wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia.
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno -pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach.
   Zamieszczono w nim zapis, że szkole doradztwem zawodowym może zajmować się, poza pedagogiem i psychologiem, również szkolny doradca zawodowy. Określona ono zadania doradcy zawodowego oraz wymagania, co do jego kwalifikacji.
4. Rozporzadzenie MEN z dn. 17 listopada 2010r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno - pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach.
   a) Pomoc psychologiczno-pedagogiczną (w tym w zakresie doradztwa zawodowego) organizuje dyrektor przedszkola, szkoły i placówki.
   b) W szkole pomoc psychologiczno – pedagogiczna w zakresie doradztwa zawodowego jest udzielana uczniom w

formie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej — w przypadku uczniów gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych oraz porad i konsultacji.

c) Zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej organizuje się w celu wspomagania uczniów gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalnej w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy. Zajęcia prowadzą nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych i doradcy zawodowi.
d) Porady i konsultacje dla uczniów oraz porady, konsultacje, warsztaty i szkolenia dla rodziców uczniów i nauczycieli prowadzą nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych i doradcy zawodowi
e) Do zadań doradcy zawodowego należy ponadto: systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania poszczególnych uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej; gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia; prowadzenie zajęć przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej; koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę.
f) W przypadku braku doradcy zawodowego w szkole lub placówce dyrektor szkoły lub placówki wyznacza nauczyciela planującego i realizującego zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Przepisy obowiązujące w polskim systemie oświaty nie nakładają obowiązku zatrudnienia w szkole doradcy zawodowego, natomiast nakładają obowiązek prowadzenia przez szkołę działań doradczych w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego.
W zależności od zrozumienia wagi problemu i możliwości finansowych organów prowadzących szkoły działania te prowadzone są przez zatrudnionych doradców zawodowych, którzy mają pod opieką często uczniów z więcej niż jednej szkoły, psychologów lub pedagogów zatrudnionych w szkołach, przeszkolonych nauczycieli – liderów wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego lub przez doradców zawodowych zatrudnionych w centrach szkolnego doradztwa zawodowego. To ostatnie rozwiązanie wdrażane jest na terenie Łodzi. Doradcy zawodowi zatrudnieni w Centrum Szkolnego Doradztwa Zawodowego w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego obejmują swoją opieką wszystkie gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne oraz prowadzą zajęcia z orientacji zawodowej w szkołach podstawowych. Podstawowe działania podejmowane przez doradców zawodowych w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych:

a) zajęcia specjalistyczne dla uczniów na różnych poziomach edukacyjnych (przykładowe tematy: rozpoznawanie zainteresowań, mocnych strony, analiza rynku pracy, wymagań zawodowych w zawodach, sporządzanie dokumentów aplikacyjnych itp.)
b) spotkania z rodzicami uczniów gimnazjów pt. rodzic doradcą własnego dziecka i inne
c) indywidualne porady dla uczniów i rodziców nt. wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej,
d) organizacja wycieczek zawodoznawczych,
e) organizacja konkursów zawodoznawczych,
f) organizacja spotkań uczniów i rodziców z pracodawcami.

Wykorzystane źródła i literatura

1. Małgorzata Zwolińska Zarządzanie siecią szkół w Łodzi, Uniwersytet Warszawski
2. edubaza.pl
3. Centrum Informatyczne Edukacji www.cie.gov.pl
4. Kwartalna informacja o aktywności zawodowej ludności GUS
5. Badanie losów absolwentów łódzkich szkół zawodowych (ŁCDNiKP)
6. Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce: Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku pod redakcją Jarosława Górniaka.
7. Kogo kształcą polskie szkoły? Analiza kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych. Magdalena Jelonek; Dariusz Szklarczyk.
8. Kogo kształcą polskie szkoły? Na podstawie badań uczniów i analizy kierunków kształcenia zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

ROZDZIAŁ CZWARTY

Analiza istniejącej sytuacji kształcenia zawodowego w Grecji

Średnie szkoły zawodowe i techniczne w greckim systemie edukacyjnym

Techniczne kształcenie zawodowe jest ważnym elementem rozwoju każdego kraju, gdyż łączy ono kształcenie średnio - wykwalifikowanych specjalistów dla biznesu i produkcji z ogólnymi celami edukacyjnymi. Dlatego też stanowi ono formę edukacji, która łączy rozwój osobistych predyspozycji i umiejętności z zapewnieniem dojścia do rynku zawodowego. Młodzi absolwenci szkół zawodowych z ich innowacyjnym myśleniem, kreatywnością i chęcią do aktywności zawodowej są żywym kapitałem dla każdego społeczeństwa, który nawet w czasach kryzysu gospodarczego może stanowić napęd dla postępu i rozwoju.

Niestety, nieefektywna polityka stosowana w Grecji w dziedzinie technicznego kształcenia zawodowego, doprowadziła do spadku ilości uczniów co pociągnęło za sobą negatywne skutki społeczne i gospodarcze. Tym niemniej, krajowa strategia kształcenia i szkolenia powinna skupić się na konieczności opracowania i wdrożenia na szczeblu krajowym i regionalnym polityki, która umożliwi rozwój nowoczesnej, elastycznej, dynamicznej, konkurencyjnej edukacji wraz ze

skutecznym i sprawiedliwym systemem kształcenia i szkolenia zawodowego, który w Unii Europejskiej będzie w stanie sprostać współczesnym warunkom, potrzebom i wyzwaniom.

Krótki rys historyczny

W połowie lat 50-tych ubiegłego wieku, ze względu na konieczność odbudowy greckiej gospodarki i społeczeństwa po II wojnie światowej, pod naciskiem konieczności wprowadzenia w nową erę danych naukowych i technologicznych, Komisja Edukacji w 1957 roku przedstawiła propozycje dla szerokiej reformy edukacji, która otworzy perspektywy dla średnich szkół zawodowych (TEE) zmieniając tym samym dotychczasową praktykę zaspokajania potrzeb edukacji technicznej wyłącznie na drodze inicjatywy prywatnej.

Aktem Rady Ministrów (1035 / 12.20.1958) zostały ustanowione szkoły techniczne, które jednak nie zostały zaliczone do żadnego z dotychczasowych poziomów nauczania. Wkrótce potem w roku 1959 przedsięwzięto kroki (N. 3971 i 3973 z 1959) dla dokonaniu zwrotu w edukacji technicznej ustanawiając przynależność wszystkich szkół technicznych do Ministerstwa Edukacji, powołując SELETE i inne.

Następnie dodatkowo podniesiono znaczenie szkolnictwa technicznego i zawodowego w jednej z najważniejszych prób reform w Grecji, reformy 1964 roku (ustawa 4397/1964), która pozostała w powszechnej świadomości jako reforma rozdzielająca szkoły średnie na dwa etapy: trzyletnie gimnazjum oraz trzyletnie liceum. Ponadto wprowadzono Dyplom Szkoły Akademickiej (Apolytirion) w miejsce egzaminów wstępnych na uniwersytety.

Ten wysiłek reformowania został zatrzymany z powodu niekontrolowanej sytuacji politycznej (po 1965 roku) oraz reżimu dyktatorskiego w 1967. Ale kontynuowano reformę dziesięć lat później, kiedy nowa konstytucja kraju została przegłosowana w 1975 roku.

Artykuł 16 gwarantował dla wszystkich Greków prawo do bezpłatnej edukacji na wszystkich poziomach edukacyjnych w państwowych szkołach i uczelniach. Artykuł 9 stanowi, że obowiązek szkolny "nie może trwać mniej niż dziewięć lat". Reforma 1976-1977 z dwoma podstawowymi przepisami 309/76 and 576/77 ustanowiła jednolity trzy letni system gimnazjalny oraz trzyletni system licealny, które stały się podstawą edukacji ponadpodstawowej. W tej reformie ustanowiono między innymi edukację techniczną i zawodową jako ekwiwalent edukacji ogólnej, na co składały się Szkoły Techniczno-Zawodowe średnie oraz Szkoły Techniczno-Zawodowe (TEL, T.E.S.); te szkoły obejmowały Zawodowe Szkoły Średnie, były usytuowane w miastach, w których funkcjonowały pod kierunkiem administracyjnych Ośrodków Edukacji Zawodowej i Technicznej. (K.E.T.E.)

Wyższa edukacja zawodowa była zapewniana w ośrodkach Technicznej i Szkoleniowej Edukacji Średniej - K.E.T.E.E. - (które w 1983 roku przekształciły się w Edukacyjne Instytucje Technologii (T.E.I.) oraz w oraz Szkoły Średnie Inżynierii i Technologii dla Nauczycieli (A.S.E.T.E.M.) of SELETE. "Egzaminy narodowe" (Ogólnogreckie) zostały wprowadzone. (N. 1035/1980) przy przyjmowaniu do edukacji wyższej.

Jeśli zaś chodzi o edukację specjalną, Szkoła Zawodowa dla Dzieci Niepełnosprawnych zostaje założona w tym okresie w Liosii w Attyce.

Zaraz po przemianie politycznej podjęto próbę reformy w 1985 roku według ustawy 1566/85, która próbowała połączyć dwie wcześniejsze ustawy 309/76 oraz 576/77 i jest ona częściowo aktualna do dziś . Wśród największych zmian, które wprowadziła ta reforma było zniesienie egzaminów wstępnych do liceów, zmiana w egzaminacyjnym systemie wprowadzania w trzeci stopień edukacji oraz zastąpienie egzaminów wstępnych na Egzaminy Ogólne z jednoczesnym

obliczaniem wyników w nauce we wszystkich klasach szkoły średniej oraz wiele innych środków; ustanowiono jedną Wielosektorową Szkołę Średnią (EPL), zamierzając połączyć organicznie Kształcenie Ogólne i Zawodowe i zapewnić możliwości wszystkim uczniom w celu zbilansowanego rozwoju ich zdolności, zainteresowań kulturalnych i umiejętności. Wszystkie inne rodzaje szkół średnich pozostały sobie równe.

Powstało wiele ustaw regulujących sprawy Edukacji Średniej (1674/85, 1824/88, 1892/90, 1943/91, 2009/94 ....). Jednak pod koniec lat 90. (ustawy 2525/97 oraz 2640/98) po przemianie politycznej dokonano trzeciej znaczącej próby zreformowania edukacji średniej. Z tymi interwencjami miały związek między innymi: ustanowienie Jednej Szkoły Średniej poprzez wchłonięcie przez nią wszystkich rodzajów szkół średnich (Ogólnej, TEL, EPL i Klasycznej), wprowadzenie Jednego Dyplomu Szkoły Średniej (Apolytirion) do przyjęcia na Uniwersytety i TEI oraz ustanowienie Szkół Techniczno-zawodowych (TE) umożliwiających uzyskanie stopni zawodowych i szkoleniowych dla specjalności Poziomu 2.i 3.

Jeśli celem Szkół Średnich określano: a) zapewnienie wysokiego poziomu edukacji ogólnej b) rozwijanie umiejętności, inicjatyw, kreatywności i myślenia krytycznego uczniów c) zapewnienie uczniom umiejętności i zdolności potrzebnych do kontynuowania nauki na następnym poziomie szkolnictwa oraz d) rozwijanie umiejętności, które umożliwią dostęp, po uprzedniej specjalizacji lub szkoleniu do rynku pracy (Ustawa 2525/97), to celem TEE określano kombinację edukacji ogólnej z wyspecjalizowaną techniczną i zawodową wiedzą prowadzącą do profesjonalnej integracji na rynku pracy (Ustawa. 2640/98).

Warto zauważyć, że:

• wraz z działaniami prowadzącymi do reformy od 1960 roku do 1987, całkowita liczba uczniów uczących się na wszystkich poziomach edukacji zawodowej i technicznej wzrosła prawie czterokrotnie. Szczególnie w 2001/02 z wielu powodów 40% uczniów, którzy ukończyli gimnazjum uczęszczało do TEE, w porównaniu z 25,5% uczniów uczącymi się w Średnich Szkołach Techniczno-zawodowych (TEL) oraz w Szkołach Techniczno-zawodowych (TES) w 1982 / 83.

• W przypadku Edukacji Specjalnej zanotowano oprócz czterech szkół średnich ogólnokształcących dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi z naciskiem na potrzeby zmysłowe (słuch, wzrok) oraz na niepełnosprawność ruchową, dwie TES (W Atenach i Tesalonikach odpowiednio) oraz trzy TEL.

Jednak do 2006 znów nastąpiły zmiany w rzeczywistości szkolnej TEE. Populacja uczniów TEE ponownie zaczęła spadać. Zgodnie z myślą w 2006 i później uważano, że TEE " mimo wcześniejszych nadziei, jako instytucji, nie udało się przekonać społeczeństwa i sprostać jego potrzebom orientacji w stronę Edukacji Technicznej i Zawodowej w celu pozyskania uczniów. Nie byli w stanie zaoferować swoim uczniom efektywnej drogi na rynek pracy, oraz możliwości ich ciągłej adaptacji do obowiązujących warunków w nowych dziedzinach biznesu i finansów. Jednocześnie nie zapewnili koniecznej ogólnej wiedzy, którą mogliby wnieść między podobnie wykształconych obywateli i nie oferowali pełnego dostępu do instytucji edukacji wyższej na zasadach równych Średnim Szkołom Ogólnokształcącym. Ogromna liczba zapewnionych specjalizacji nie odpowiadała wymaganiom rynku pracy, podczas gdy nakładanie się na system szkoleniowy powodowało poważną troskę o możliwości i zawodowe szanse zatrudnienia absolwentów.

Co więcej, odwrotnie niż Szkoła Średnia, TEE nie była wspierana jako instytucja z powodu zmian w systemie edukacyjnym ostatnich lat, jednocześnie opierając swoje szkolenia na ciągle zmniejszającej się niemodernizowanej infrastrukturze. Wobec tego zamiast stać się drugim filarem edukacji średniej, równej edukacji ogólnokształcącej, została doprowadzona do amortyzacji kierowanej do wciąż obniżającego się potencjału uczniów z niskimi wynikami i brakiem wydajności.

Opierając się na tej analizie i stojąc przed dylematem zmodernizowania TEE za pomocą różnych środków naprawczych lub transformacji za pomocą nowej reformy, wybrano drugi aspekt, który doprowadził do N. 3475/2006, jednak bez wsparcia finansowego oraz bez jednoczesnych zmian w edukacji na szczeblu średnim ogólnokształcącym. W tej Ustawie wraz z późniejszym Raportem Wyjaśniającym na temat ustawy dla organizacji i funkcji średniej edukacji zawodowej ((N. 3475/2006). (Techniczna) zawodowa szkoła przekształciło się z dwu-cyklowych TEE w EPAL oraz EPAS z nowymi informacjami i obietnicami, 11 artykułów brzmi następująco:

EPAL zapewnia odpowiednie wykształcenie ogólne, szereg szkoleń zawodowych z możliwością wyboru, oferuje podstawową wiedzę zawodową w szerszym spektrum działań gospodarczych, kompetencje w konkretnym zawodzie, a nie specjalizacji, zatem wszyscy absolwenci mają możliwość śledzić rozwój technologii i dostosować się do nowych warunków na rynku pracy, tym samym unikając bezrobocia i wykluczenia społecznego. Program zapewni konieczną bazę wiedzy w celu:

a) bezproblemowej i kreatywnej integracji w życiu zawodowym i społecznym

b) ubiegania się o miejsce na Uniwersytetach i TEI

c) Podejmowania szkoleń i efektywnego ciągłego kształcenia

Dyplom (Apolytirion) EPAL-u będzie odpowiednikiem dyplomu szkoły średniej, zarówno jeśli chodzi o dostęp do edukacji wyższej, jak i rekrutowane w szerszym sektorze publicznym.

EPAS umożliwi tym, którzy chcieliby podjąć specjalizacje, które nie wymagają szerokiego wsparcia teoretycznego, ale skupiają się głównie na szkoleniu praktycznym, tak aby absolwenci byli bezpośrednią częścią rynku pracy w roli wyspecjalizowanych rzemieślników. Programy nauczania w EPAS zawierają jedynie kursy techniczno-zawodowe oraz ćwiczenia laboratoryjne. Wymagana edukacja ogólna jest zapewniona w pierwszej klasie szkoły średniej, z której wywodzą się uczniowie EPAS. Istnieje również postanowienie dotyczące stworzenia EPAS w innych instytucjach, oprócz Ministerstwa Edukacji.

Jednak z powodu późniejszych warunków ustawy, kursy zostały drastycznie ograniczone. Niektóre specjalności przeniesiono do EPAS i w opinii wielu klasa A była szczególnie trudna dla uczniów ze słabymi wynikami w nauce.

Ustawa o Szkolnictwie Średnim ((N. 4186/2013) podaje, że szkolenie jest zapewnione przez Szkoły Zawodowe (EPAL) Albo prywatne albo państwowe EPAL są tworzone wyłącznie przez Ministerstwo Edukacji i dzielone na dzienne i wieczorowe. Minimum wiekowe przy zapisie do wieczorowych szkół zawodowych to 16 lat.

Szkoły państwowe zapewniają specjalizacje zawodowe, które przewidziało prawo. Proponowane programy modelowane są za pomocą dziedzin, sektorów i specjalizacji. Większość sektorów oferuje dwie lub więcej specjalizacji. Sektory obecnie oferowane to: informatyka, inżynieria mechaniczna, inżynieria elektryczna, elektronika, automatyka, roboty konstrukcyjne, środowisko i zasoby naturalne, administracja i ekonomia, rolnictwo - technologia żywności i żywienia, kapitan statku i inżynier marynarki okrętowej.

Jednocześnie nowe prawo podaje, że rankingi specjalizacji powinny być określane w zgodzie z państwowymi i regionalnymi wymaganiami gospodarczymi, raportami regionalnymi, raportami ministrów i partnerów społecznych. Programy mają być formułowane według wskazań systemu Kredytu Europejskiego dla Edukacji Zawodowej i Szkoleniowej (ECVET) oraz brać pod uwagę powiązane profile zawodowe, jeśli takie istnieją, zatwierdzone przez EOPPEP (Agencja Narodowego Certyfikowania Kwalifikacji i Doradztwa Zawodowego).

W okresie 2001-11 liczba szkół edukacji zawodowej spadła o jedną trzecią. Spadek był szczególnie silny w przypadku szkół prywatnych (86.5%) (ITYE, 2011).

Jednocześnie populacja uczniów w szkolnictwie zawodowym charakteryzowała się spadkiem, który przekroczył 35%. Zwłaszcza w przypadku szkół prywatnych redukcja potencjału uczniowskiego trwała przez okres 2001-11, charakteryzując się negatywną zmianą 91%. Uczestnictwo dziewcząt regularnie spadało. Między 2001 - 2011 negatywna zmiana przekroczyła 50 %. Procent imigrantów i uczniów wracających do EPAL w roku szkolnym 2009/2010 wynosił 16% i 15 % w EPAS (ITYE, 2011)

W tym samym roku 2009/2010 najpopularniejszymi sektorami dla uczniów EPAL były: służba zdrowia (20,3%) oraz informatyka (14,4%) według badań ankietujących ITYE ((2011, p. 113). Sektory i specjalizacje zarówno w EPAL oraz EPAS, które wskazują wyższy trend wzrostowy należą do sektora usługowego. Specjalizacje skierowane w stronę przemysłu produkcyjnego, budownictwa oraz rolnictwa są nieobecne lub ledwie widoczne, jak widać w tymże badaniu (ITYE, 2011, pp. 149-150). Dziedziny, które są szczególnie ważne dla rozwoju gospodarczego kraju w 2014-20 według badań Federacji Przedsiębiorstw i Przemysłu (SEV) muszą być wzięte pod uwagę przy

określaniu rankingu specjalizacji zapewnianych przez edukację zawodową i szkoleniową (zdrowie, energia, sieć dostaw, technologia informacyjna, żywność, środowisko, metale i materiały budowlane) (cf. Sec. 3.1). Jednakże, wśród 52 specjalności usuniętych z publicznych EPAL i EPAS w 2013 przez Ministra Edukacji, niektóre należą do popularnych i rozwijających się sektorów.

W związku z tym pierwszy wniosek na temat związku między techniczno-zawodową oraz ogólną edukacją średnią wydaje się powszechnie akceptowany: W wyniku wysiłków w związku z reformą, TEE nigdy nie przestało figurować w wersji oficjalnej, jako odpowiednik Ogólnokształcącej Szkoły Średniej, ale w ogólnym mniemaniu i w rzeczywistości była to szkoła gorsza i niedoceniana. Szkoła średnia T.E.E., jakąkolwiek formę przyjęła w reformie szkolnictwa, była definiowana poprzez swój związek z Szkołą Ogólnokształcącą, co prawie zawsze było związkiem niedoboru na niekorzyść TEE. Chociaż na poziomie edukacji wyższej politechniki ze swoim pozytywnie ukierunkowanymi wydziałami wygrywały z wielu powodów, to jeśli chodzi o prawdziwą równość z teoretycznymi uczelniami uniwersyteckimi i chociaż sieć KATE, potem KATEE oraz TEI dziś (mimo problemów) służyły za przykład w powszechnej świadomości, to jednak na poziomie średnim TEE nigdy nie osiągnął tej równości - mimo faktu, że podejmowano wiele prób (z większym lub mniejszym sukcesem) w celu ulepszenia TEE jako wyraźnie "równego elementu" edukacji ogólnej. Próba EPL (jedna Wielosektorowa Szkoła Średnia), która wprowadziła edukację techniczną do kursu jednej wielosektorowej edukacji w określonej liczbie jednostek szkolnych jest obecnie uznawana za najodważniejszą. Jednak nadal ten rodzaj jest nieobecny w obecnej rzeczywistości edukacyjnej.

Ta obserwacja obciąża cały świat szkolnictwa na szczeblu edukacji średniej jeszcze większą odpowiedzialnością w każdym punkcie hierarchii

Zatem zdecydowanie, mimo że dialog na temat edukacji nadal trwa, oraz mimo faktu, że operatorzy często mają różne zdanie, powszechnie uznaje się, że poprawnie przygotowane interwencje są skierowane w następującym kierunku:

a) potrzeba wzmocnienia niezależności edukacyjnej i charakteru (wymiaru) kulturowego Szkoły Średniej

b) pragnienie ponownej analizy systemu wprowadzającego w edukacji ponadpodstawowej

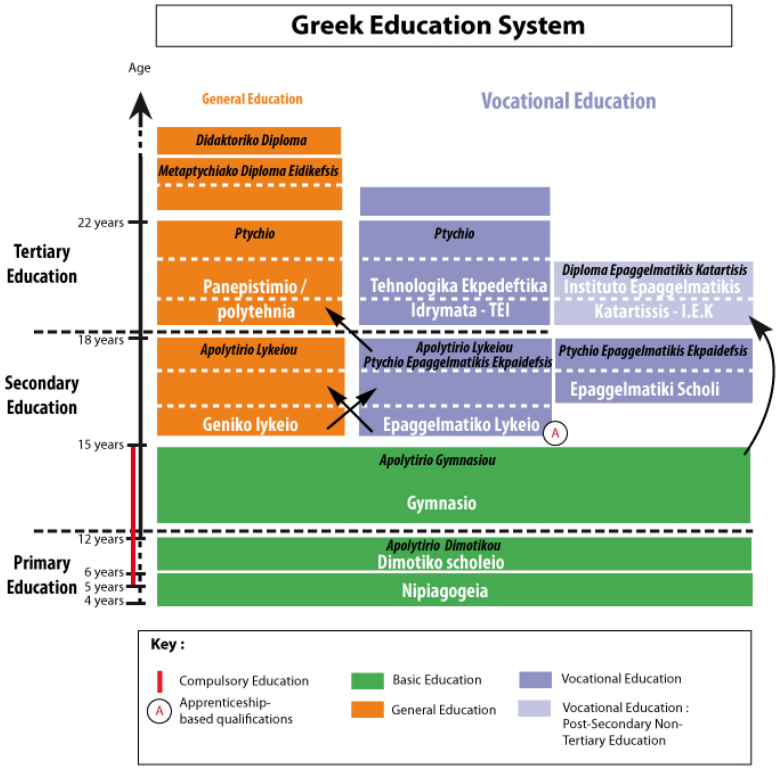
c) potrzeba ulepszenia wiarygodności i efektywności Szkoleń Zawodowych, jak również d) potrzeba podjęcia środków rozwojowych na korzyść uczniów niepełnosprawnych, środków, aby zapewnić konieczną edukację specjalną oraz szkolenia tejże wrażliwej, ale całkowicie równej części populacji uczniów

Opis edukacji i szkoleń zawodowych wewnątrz Greckiego systemu edukacyjnego

Edukacja w Grecji jest obowiązkowa dla wszystkich dzieci w wieku 5-15 lat W jej skład wchodzi edukacja wstępna (przedszkole - rok, podstawówka - sześć lat) oraz średnia niższa (gimanazjum - 3 lata, dzienne lub wieczorowe, kiedy dotyczy uczniów pracujących).

W momencie ukończenia gimnazjum, edukacja obowiązkowa kończy się, a uczniowie mogą dokonać wyboru między podążaniem w kierunku kształcenia ogólnego lub zawodowego. Jeśli zdecydują się na kontynuację nauki w trybie ogólnym, zaczną uczęszczać na zajęcia w szkole średniej ogólnokształcącej, która trwa trzy lata i wchodzi w skład edukacji średniej wyższej. Istnieją również szkoły wieczorowe

skierowane do uczniów i pracowników; nauka tam trwa cztery lata. Uczniowie rozpoczynają szkołę średnią w wieku 15 lat i kończą ją mając lat 18. Pierwsza klasa szkoły średniej oferuje wyłącznie edukację ogólną, podczas gdy druga i trzecia oferuje dodatkowo zajęcia w określonym kierunku. Wybór uczniów spośród tych zajęć opiera się na doradztwie zawodowym i szkoleniowym zapewnionym przez struktury zdecentralizowane (SEPED) Ministerstwa Edukacji (patrz. Sec.4.2). Uczniowie, którzy decydują się na dyplom szkoły ogólnokształcącej (apolytirion) mogą rozpocząć naukę trzeciego stopnia poprzez egzaminy państwowe.



Zgodnie z ustawą o edukacji trzeciego stopnia (N. 4186/2013), która ma na celu między innymi przyciągnąć więcej uczniów do edukacji zawodowej i szkoleniowej, oprócz selekcji szkoły średniej ogólnokształcącej, uczniowie mają obecnie następujące możliwości.

(A) Wstępne szkolenie zawodowe w ramach formalnego systemu edukacyjnego, w szkole średniej zawodowej, (dziennej lub wieczorowej) edukacji średniej-wyższej.

(B) Wstępne szkolenie zawodowe w ramach edukacji nieformalnej, w szkołach zawodowych (SEK), zawodowych instytutach szkoleniowych (IEK) lub w ośrodkach kształcenia ustawicznego i w college'ach.

"Typowy system edukacyjny" oznacza system edukacji wstępnej, średniej i policealnej (lub wyższej). Ustawodawstwo państwowe używa określenia "formalne szkolenie zawodowe" wyłącznie dla programów edukacji średniej-wyższej drugiego cyklu (EPAL), która umożliwia dostęp do edukacji wyższej (policealnej) po egzaminach. Chociaż są w pełni lub w części uznawane przez państwo i oferują oficjalnie uznawane kwalifikacje, inne programy na tym poziomie lub poziomie policealnym są uważane za nieformalne (EEK)

W Grecji "wstępne szkolenie zawodowe" oznacza szkolenie oferujące podstawową wiedzę zawodową, zdolności i umiejętności w specjalnościach i specjalizacjach w celu integracji, reintegracji, mobilności zawodowej i postępu zasobów ludzkich na rynku pracy, jak również rozwoju zawodowego i osobistego.

Wstępna formalna edukacja zawodowa: (EPAL)

Zgodnie z ustawą na temat kształcenia ustawicznego (N. 3879/2010), "formalna" oznacza edukację, która jest zapewniona w

ramach systemu edukacyjnego, prowadzącą do certyfikatu uznawanego przez władze państwowe oraz jest częścią edukacyjnej skali ocen. Edukacja dorosłych jest również częścią edukacji formalnej.

Szkoła średnia zawodowa (EPAL) prowadzi do dwóch poziomów: (a) trzyletniego programu, (b) dodatkowego roku nauki zawodu. Drugi cykl w EPAL trybu dziennego to trzy lata nauki. Posiadacze dyplomu (Apolytirion) lub innego odpowiednik kwalifikacji mogą zostać zapisani do pierwszej klasy bez egzaminów. Osoby z promocją z pierwszej klasy EPAL mają możliwość, aby podjąć drugi rok szkoły średniej ogólnokształcącej, co oznacza, że istnieje możliwość mobilności poziomej.

Na czwartym roku, klasa nauki zawodu (szkolenie w miejscu pracy), co jest opcjonalną innowacją nowej ustawy, uznaje posiadaczy dyplomu (apolytirion) oraz uczniów drugiego stopnia trzyletniej nauki w EPAL. Zajęcia nauki zawodu, które zawierają podwójny system nauczania (nauka zawodu) Urzędu Pracy, obejmuje naukę w miejscu pracy, i odpowiednio kurs specjalności oraz odpowiednio szkolne kursy przygotowawcze do uprawnień. EPAL i Urząd Pracy są odpowiedzialne za wyniki zajęć nauki zawodu, umieszczenia zapisanych w miejscu pracy i wszystkich spraw z tym związanych.

Absolwenci drugiego cyklu otrzymują dyplom (apolytirion) średniej-wyższej szkoły zawodowej (odpowiednik dyplomu szkoły ogólnokształcącej) oraz stopień specjalizacji czwartego stopnia po egzaminach szkolnych EPAL. Absolwenci klasy "nauka zawodu" otrzymują stopień specjalizacji piątego stopnia z Ministerstwa Edukacji oraz Urzędu Pracy, po ukończeniu uprawnień kwalifikacyjnych Organu Krajowego. Absolwenci szkół zawodowych wieczorowych nie posiadają obowiązku do zajęć nauki zawodu z powodu udziału w procesie

certyfikowania kwalifikacji, jeśli ukończyli przynajmniej 600 tygodni roboczych w tej samej specjalności.

Organ odpowiedzialny za procedury kwalifikacyjne i uprawnieniowe w celu przyznania stopnia specjalności (Ptychio) absolwentom z klasy "nauki zawodu" jest Krajowa Rada Certyfikowania Kwalifikacji i Doradztwa Zawodowego (EOPPEP), z udziałem lub bez udziału Urzędu Pracy. Ci, którzy odnieśli sukces podczas egzaminów uprawnieniowych, wraz ze stopniem oczekiwanej specjalności (Ptychio) otrzymują odpowiednie uprawnienia zawodowe. Tam gdzie to odpowiednie, inne ministerstwa wydające odpowiednie zawodowe rodzaje uprawnień uczestniczą w organizacji i przeprowadzaniu egzaminów uprawnieniowych.

Ponadto, absolwenci drugiego cyklu EPAL oraz ci, którzy posiadają odpowiedniki kwalifikacyjne z poprzednich rodzajów szkół posiadają prawo do uczestniczenia w egzaminach państwowych wstępnych do szkół wyższej edukacji technologicznej (TEI), o tej samej specjalności lub o związanych specjalnościach z ich stopniem przy szczególnym współczynniku miejsc. Co więcej, mogą uczestniczyć w egzaminach państwowych wstępnych na uniwersytety lub do college'u na tych samych warunkach, które obowiązują absolwentów szkół ogólnokształcących.

Jeśli chodzi o zajęcia nauki zawodu, odpowiedzialność za umieszczenie uczniów w środowisku pracy pozostaje w rękach EPAL oraz Urzędu Pracy. Finansowanie zajęć nauki zawodu powinno być dokonywane przez fundusze krajowe lub UE podczas gdy, inaczej niż to się dzieje przy większości metod przeprowadzania praktyk w krajach UE, firmy nie uczestniczą w finansowaniu praktyk.

Struktura nauki w szkołach średnich zawodowych

Szkoła Biznesowa oferuje dwa cykle nauki (kursy)

• Cykl średni (Dzienne KLASY EPAL A , B, C - Wieczorowe KLASY EPAL A', B ', C', D').

Policealny cykl nauki (kursy) - nauka zawodu

Plan zajęć w Liceum Zawodowym (Dziennym)				
Kursy Edukacji Ogólnej oraz Godziny			Godziny	
1.	Greka	Współczesna Greka	3	4
		Literatura	1	
2.	Matematyka	Algebra	3	4
		Geometria	1	
3.	Fizyka		2	
4.	Chemia		2	
5.	Politologia (Ekonomia, Instytucje Polityczne i Zasady Prawne, Socjologia)		2	
6.	Historia		1	
7.	Historia Religii		1	
8.	Projekt (badania i praca syntetyczna) - test niepisemny		2	
9.	Język obcy (angielski lub francuski lub niemiecki)		2	
10.	Wychowania Fizyczne (test niepisemny)		2	
DZIEDZINA TECHNOLOGII UŻYTKOWEJ				
1.	Zasady Inżynierii		4	
2.	Zasady Inżynierii Elektryki i Elektroniki		3	
3.	Rysunek Techniczny 2		2	
4.	Szkolne Doradztwo Zawodowe - Środowisko Pracy - BHP		2	
5.	Aplikacje Komputerowe		2	

DZIEDZINA ADMINISTRACJI I EKONOMII		
1.	Organizacja i Zarządzanie	4
2.	Podstawy Rachunkowości	3
3.	Szkolne Doradztwo Zawodowe - Środowisko Pracy - BHP	2
4.	Aplikacje Komputerowe	4
DZIEDZINA ROLNICTWA< TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI I		
1.	Zasady Produkcji Rolniczej	3
2.	Zasady Technologii Żywności	3
3.	Zasady Nauki o Żywieniu	3
4	Szkolne Doradztwo Zawodowe - Środowisko Pracy - BHP	2
5.	Aplikacje Komputerowe	2
DZIEDZINA ZAWODÓW MORSKICH		
1.	Żegluga	2
2.	Wiedza o Żegludze	2
3.	Elementy Maszynowe pojazdów okrętowych	2
4.	Rysunek Techniczny	1
5.	Szkolne Doradztwo Zawodowe - Środowisko Pracy - BHP	2
6.	Aplikacje Komputerowe	4
	Suma godzin::	35
Źródło: Artykuł 9 par. 1 Ustawy 4186 (Government Gazette 193/17.09.2013)		

Szkoła Zawodowa (Dzienna) PLAN ZAJĘĆ KLASA B				
KURSY OGÓLNOKSZTAŁCĄCE			GODZINY	
1.	Język Grecki	Nowy Język Grecki	2	3

		Literatura	1	
2.	Matematyka	Algebra	2	3
		Geometria	1	
3.	Nauki Fizyczne	Fizyka	1	2
		Chemia	1	
4.	Wstęp do Zasad Wiedzy o Informatyce		1	
5.	Historia Religii		1	
6.	Język obcy (angielski)		1	
7.	Wychowanie Fizyczne (test niepisemny)		1	
		Kursy w Sektorze	23	
		Suma godzin:	35	
Źródło Artykuł 9 par. 2 ustawy 4186 (FEK193 / 17.09.2013)				

Szkoła Zawodowa (Dzienna) PLAN LECKCJI KLASA C				
KURSY OGÓLNOKSZTAŁCĄCE			GODZINY	
1.	Język Grecki	Nowy Język Grecki	2	3
		Literatura	1	
2.	Matematyka	Algebra	2	3
		Geometria	1	
3.	Wychowanie Fizyczne	Fizyka	1	2
		Chemia	1	
4.	Wstęp do Zasad Wiedzy o Informatyce			
5.	Historia Religii		1	
6.	Język Obcy (Angielski)		1	
7.	Wychowanie Fizyczne - test niepisemny		1	
		Kursy w sektorze	23	
		Suma godzin:	35	
Źródło: Artykuł 9 par. 2 Ustawy 4186 (FEK193 / 17.09.2013)				

Vocational High School (Daily) TIMETABLE B 'Class				
GENERAL EDUCATION COURSES			HOURS	
1.	Greek Language	New Greek Language	2	3
		Literature	1	
2.	Mathematics	Algebra	2	3
		Geometry	1	
3.	Physical Sciences	Physics	1	2
		Chemistry	1	
4.	Introduction to the Principles of the Computer Science		1	
5.	Religious History		1	
6.	Foreign Language (English)		1	
7.	Physical Education - non writing test		1	
		Courses of Sector	**23**	
		Total hours**:**	**35**	
Source: Article 9 para. 2 of Law 4186 (FEK193 / 17.09.2013)				

ZAWODOWA SZKOŁA ŚREDNIA	
OKREŚLENIE DZIEDZIN I SPECJALNOŚCI	
DZIEDZINA INŻYNIERII	
SEKTOR INFORMATYCZNY	
1.	Technik Informatyki Użytkowej
2.	Technik Komputerowy i Sieci Komputerowych
3.	Technik Oprogramowania i Aplikacji
SEKTOR INŻYNIERII MECHANICZNEJ	
1.	TECHNIK ISTALACJI I KONSTRUKCJI MECHANICZNYCH

2.	INŻYNIER TECHNICZNY INSTALACJI CIEPLNYCH I TECHNOLOGII INŻYNIERII ROPY I GAZU
3.	INSTALATORZY CHŁODNICTWA, WENTYLACJI ORAZ KLIMATYZACJI
4.	TECHNIK POJAZDOWY
5.	MECHANIK TECHNICZNY MASZYN LOTNICZYCH
SEKTOR ELEKTRYKI, ELEKTRONIKI I AUTOMATYKI	
1.	Technik Elektroniki i Systemów Komputerowych
2.	technik Systemów Elektrycznych, Sieci i Telekomunikacji
3.	Technik-Automatyk
SEKTOR KONSTRUKCJI	
1.	Projektant Obiektów Strukturalnych i Geodezyjnych
SEKTOR ŚRODOWISKA I ZASOBÓW NATURALNYCH	
1.	Technik Zarządzania i Odzyskiwania
2.	Technik Kontroli Zanieczyszczenia i Roślin
DZIEDZINA EKONOMII I ADMINISTRACJI	
SEKTOR EKONOMII I ADMINISTRACJI	
1.	Pracownik Biurowy ds. Administracji i Finansów
2.	Pracownik ds. Systemów Magazynowo-Dostawczych
3.	Pracownik ds. Marketingu i Reklamy
4.	Pracownik ds. Handlu i Zarządzania Turystycznego
DZIEDZINA ROLNICTWA, TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI I ŻYWIENIA	
SEKTOR ROLNICZY, TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI I ŻYWIENIA	
1.	Technik Produkcji Roślinnej
2.	Technik Produkcji Zwierzęcej
3.	Technik Rybołówstwa i Akwakultury
4.	Technik Florystyki i Architektury Krajobrazu
5.	Technik Technologii Żywności i Napojów
6.	Technik Leśnictwa i Zarządzania Środowiskiem Naturalnym
DZIEDZINA ZAWODÓW MORSKICH	
SEKTOR - KAPITAN STATKU	
1.	Kapitan Marynarki Handlowej

SEKTOR INŻYNIERII	
2.	. Inżynier Marynarki Handlowej

Źródło: Artykuł 8 Ustawy 4186 (Government Gazette 193 / 09.17.2013)

Uwaga: Wniosek o poprawkę dopuszczony przez Parlament Grecji, zgodnie z którym została dołączona czwarta specjalność w dziedzinie Inżynierii Elektrycznej, Elektroniki i Automatyki: Technik Sieci i Telekomunikacji, podczas gdy ostatnia Gov. Gazette informuje, że specjalność ta to: Technik Systemów Elektrycznych, Sieci i Telekomunikacji.

Promowanie i skreślanie uczniów Szkół Zawodowych

Pisemne egzaminy promowania i końcowe we wszystkich klasach EPAL są przeprowadzane wewnątrz szkoły ze wszystkich przedmiotów nauczanych, poza Projektem (Praca Badawcza), Wychowaniem Fizycznym oraz Szkolnym Doradztwem Zawodowym, Środowiskiem Pracy i BHP

•Tematy z przedmiotów kształcenia ogólnego są następujące:

a) 50% losowo wybranych pytań z banku pytań o stopniowanej trudności b) 50% od nauczyciela lub nauczycieli Prace są sprawdzane przez odpowiedniego nauczyciela.

• Na innych zajęciach pisemnych testowanych zagadnienia są omawiane przez nauczyciela lub nauczycieli.

Warunki promowania i skreślania

• Wynik całkowitej oceny równy lub wyższy niż 10..

Źródło: Artykuł 11 Ustawy 4186 (Government Gazette 193 / 17.09.2013)

Stopnie i Prawa Zawodowe

Absolwenci Drugiego Cyklu Nauki otrzymują:

• Dyplom szkoły średniej (Apolytirion) - odpowiednik dyplomu ogólnokształcącej szkoły średniej), egzaminy końcowe, oraz

• **Stopień (ptychio)** specjalności na poziomie 3., egzaminy końcowe z EPAL

Absolwenci klasy nauki zawodu otrzymują:

• **Stopień (ptychio) specjalności na poziomie 4.** po ukończeniu uprawnień kwalifikacyjnych EOPPEP.

• Uczniowie którzy zdali egzaminy certyfikujące wraz z otrzymaniem stopnia specjalności (ptychio) otrzymują odpowiednie uprawnienie do praktykowania, które jest zapewniane ustawowo.

Źródło: Artykuł 12 Ustawy 4186 (Government Gazette 193 / 17.09.2013)

Dostęp uczniów szkól zawodowych do edukacji wyższej.

• Wstęp do szkół, wydziałów i wydziałów doradztwa wstępnego TEI w takich samych lub powiązanych specjalnościach jak ich dyplom w odpowiednim procencie (określone przez Ministerstwo Edukacji).

Kandydaci są testowani na czterech zajęciach trzeciej klasy EPAL, dwóch kursach wiedzy ogólnej (Specjalne Egzaminy Państwowe) z współczynnikiem 1.5 oraz 2 kursy specjalności z współczynnikiem 3.5.

• Egzaminy wstępne na uczelnie wyższe są przeprowadzane po wypisaniu ucznia z EPAL, w całym kraju i dotyczą tematyki z syllabusa trzeciej klasy oraz wynikają z: a) 50% losowo wybranych pytań z banku pytań o stopniowanej trudności, oraz b) przynajmniej 50 % pochodzących z centralnej komisji egzaminacyjnej.

Udział w Ogólnogreckich Egzaminach Szkoły Średniej

• Absolwenci drugiego cyklu nauki mogą również uczestniczyć w egzaminach państwowych wstępnych na uniwersytety i uczelnie techniczne na tych samych warunkach, które przysługują absolwentom szkół średnich.

Źródło: Artykuł 13 Ustawy 4186 (Government Gazette 193 / 17.09.2013)

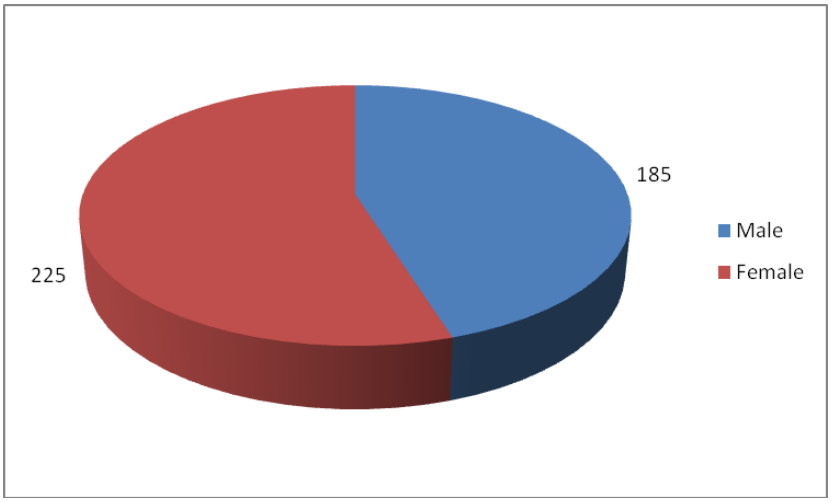
Kontekst

Badania - 2. EPAL Trikala, Grecja

Kwestionariusz - Wyniki

Ankieta obejmowała 410 absolwentów (185 mężczyzn i 225 kobiet) 2. EPAL Trikalaz ostatnich pięciu lat (2010-2014).

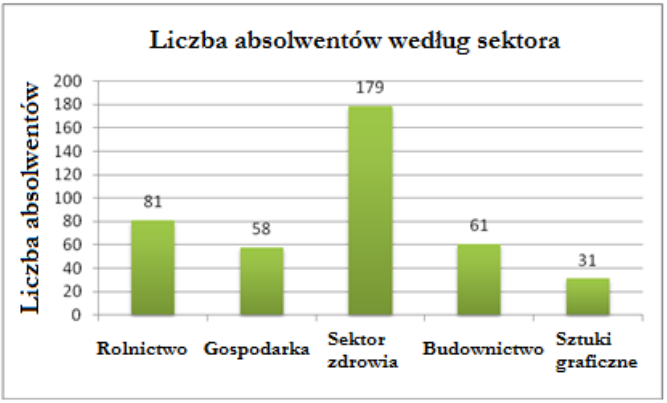
Mężczyźni	185	45,12%
Kobiety	225	54,88%
Razem	410	100,00%



Badania zostały przeprowadzone przez telefon, a absolwentom zadano 8 pytań na temat ich obecnego statusu zawodowego. Większość z nich (43,66%) ukończyła sektor związany ze służbą zdrowia, który był

najbardziej popularny w tej szkole. Następująca tabela przedstawia liczbę i procent absolwentów każdego sektora, którzy wzięli udział w badaniu.

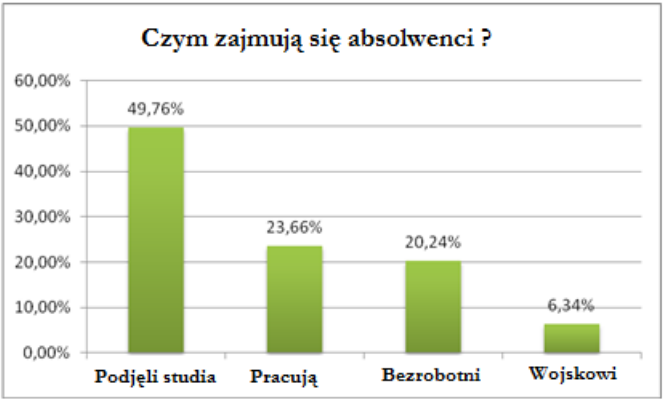
Jaki sektor ukończyli		
Rolnictwo	81	19,76%
Ekonomia	58	14,15%
Służba Zdrowia	179	43,66%
Budownictwo	61	14,88%
Grafika	31	7,56%
Razem	410	100,00%

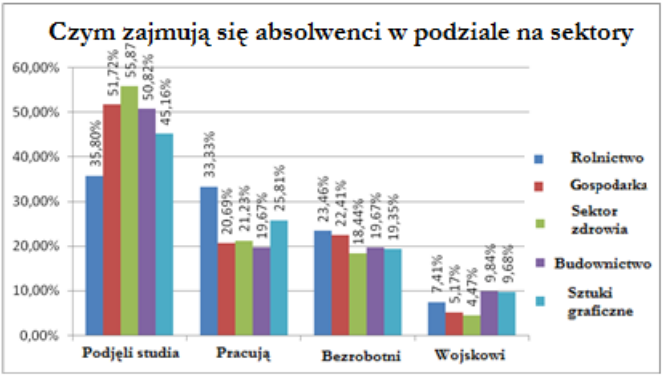


Pytania, wyniki oraz wnioski badania są następujące:

204 absolwentów (prawie połowa z nich) nadal się uczy, podczas gdy 97 absolwentów posiada pracę, 83 jest niezatrudnionych, a 26 to żołnierze (służba wojskowa).

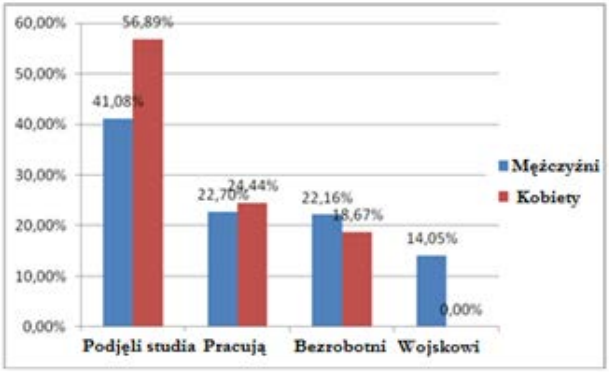
Czym zajmują się absolwenci		
Uczą się	204	49,76%
Pracują	97	23,66%
Bezrobotni	83	20,24%
Wojsko	26	6,34%
Razem	410	100,00%





Sektor rolnictwa okazuje się stanowić największy procent bezrobocia (23,46%), a najniższy procent nauki (35,80%) pośród wszystkich sektorów. W przeciwieństwie do sektora rolnictwa, 55,87% absolwentów w sektorze służby zdrowia, 51,72% absolwentów sektora gospodarczego oraz 50,82% absolwentów sektora budownictwa nadal podlega szkoleniu. Co więcej, 33,33% absolwentów sektora rolnictwa oraz 25,81 % absolwentów sektora grafiki posiada pracę. Najniższy procent bezrobocia (18,44%) dotyczy sektora służy zdrowia.

	Mężczyźni		Kobiety	
Uczą się	76	41,08%	128	56,89%
Pracują	42	22,70%	55	24,44%
Bezrobotni	41	22,16%	42	18,67%
Wojsko	26	14,05%	0	0,00%
Razem	185	100,00%	225	100,00%



Zdecydowanie dziewczęta preferują naukę bardziej (56,89%) niż chłopcy (41,08%). W dodatku, procent bezrobocia wśród chłopców jest wyższy (22,16%).

Absolwenci uczący się nadal

204 absolwentów, którzy nadal się szkolą, otrzymało pytania na temat tego, jakie studia 147 absolwentów (prawie 72% absolwentów, którzy nadal się uczą) są na uczelniach wyższych, czyli uniwersytetach i przede wszystkim w Instytutach Technologicznych (TEI). 22 absolwentów (10,78%) uczy się w Instytutach Szkolenia Zawodowego (IEK). 5 absolwentów (2,45%) uczęszcza na kursy w innej Szkole Zawodowej w celu uzyskania innej specjalności. Wybór "Inne" został dokonany przez 30 absolwentów (14,71%), którzy są na przykład w trakcie nauki zawodu lub stażu w szpitalu, przedsiębiorstwie lub innej organizacji.

Gdzie się uczą		
Edukacja wyższa	147	72,06%
Instytuty Szkolenia Zawodowego (IEK)	22	10,78%
Inna Szkoła Zawodowa (EPAL)	5	2,45%
Inne	30	14,71%
Razem	204	100,00%

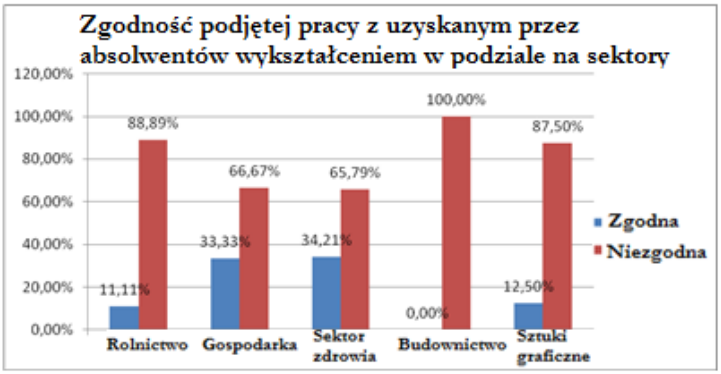
Pytano ich również, czy ich nauka jest związana z ich szkolnym dyplomem czy nie. 163 absolwentów (prawie 80% absolwentów którzy są w trakcie szkolenia) odpowiedziało, że ich nauka jest związana z ich dyplomem, ale 41 absolwentów (prawie 20%) zdecydowało wybrać inny sektor kształcenia w celu uzyskania nowych umiejętności i znalezienia większych możliwości w karierze zawodowej.

Nauka związana z dyplomem szkolnym		
Ma związek	163	79,90%
Nie ma związku	41	20,10%
Razem	204	100,00%

Absolwenci, którzy posiadają pracę

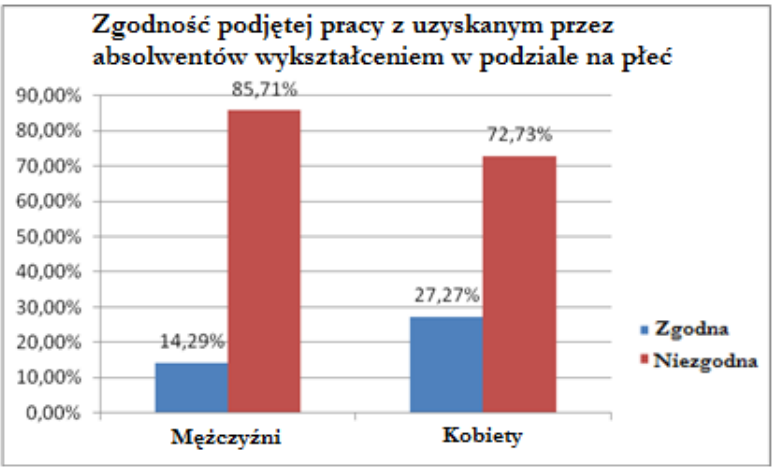
97 absolwentów, którzy posiadają pracę zapytano, czy ich praca jest związana z ich szkolnym dyplomem, czy nie 76 odpowiedziało, że ich praca nie jest związana z ich szkolnym dyplomem. Tylko 21 absolwentów było w stanie znaleźć pracę związaną z ich nauką.

Praca związana z ich dyplomem		
Ma związek	21	21,65%
Nie ma związku	76	78,35%
Razem	97	100,00%



Ciekawą kwestią jest to, że żaden z absolwentów sektora budownictwa nie ma pracy związanej z ich specjalnością. Najwyższy procent to 34,21% w sektorze zdrowia oraz 33,33% w sektorze ekonomicznym.

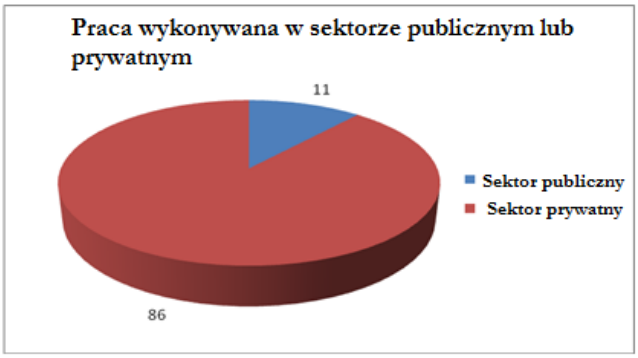
	Mężczyźni		Kobiety	
Ma związek	6	14,29%	15	27,27%
Nie ma związku	36	85,71%	40	72,73%
Razem	42	100,00%	55	100,00%



Co więcej, chłopcom jest trudniej znaleźć pracę związaną z ich specjalnością. Wśród absolwentów mężczyźni stanowią 14,29% a kobiety 27,27%.

Zapytano ich również, czy pracują w sektorze publicznym czy prywatnym. Większość z nich (88,66%) odpowiedziało, że pracują w sektorze prywatnym i tylko 11 absolwentów powiedziało, że są pracownikami społecznymi.

Praca w sektorze publicznym czy prywatnym		
Sektor Publiczny	11	11,34%
Sektor Prywatny	86	88,66%
Razem	97	100,00%



Większość absolwentów, którzy mają pracę w sektorze publicznym jest absolwentami sektora zdrowia.

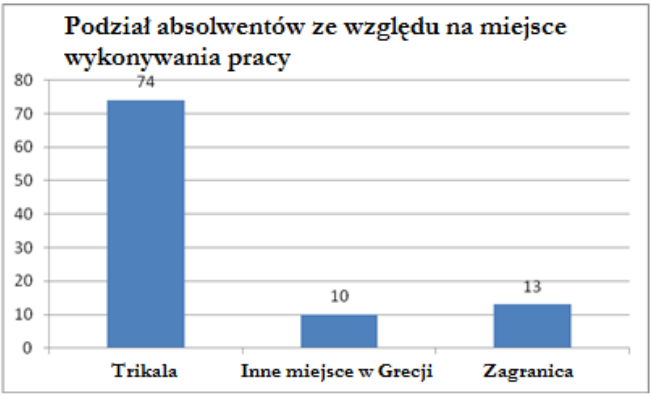
Absolwenci posiadający pracę w sektorze publicznym		
Rolniczy	1	9,09%
Gospodarka	1	9,09%
Służba Zdrowia	7	63,64%
Budownictwo	1	9,09%
Grafika	1	9,09%
Łącznie	11	100,00%

Ponadto zapytano 97 absolwentów, którzy posiadają pracę, czy są pracownikami czy posiadają własne przedsiębiorstwo. 67 z nich odpowiedziało, że są pracownikami. 30 absolwentów powiedziało, że założyli swoje własne przedsiębiorstwo lub kontynuowali pracę w biznesie rodzinnym.

Pracownik lub właściciel przedsiębiorstwa		
Pracownik	67	69,07%
Właściciel	30	30,93%
Razem	97	100,00%

Co więcej, 74 absolwentów posiada pracę w Trikala, podczas gdy 10 absolwentów wybrało lub było zmuszonych znaleźć pracę w innym miejscu w Grecji. Pozostałych 13 absolwentów pracuje za granicą.

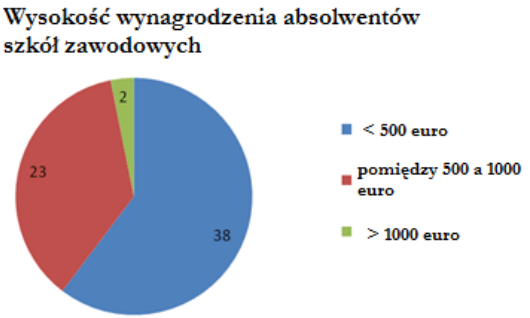
Gdzie pracują		
Trikala	74	76,29%
Inne miejsce w Grecji	10	10,31%
Za granicą	13	13,40%
Razem	97	100,00%



Ostatnie pytanie w ankiecie dotyczyło wynagrodzenia. 34 absolwentów odmówiło odpowiedzi na to pytanie. Większość (prawie 60 %) powiedziała, że zarabiają mniej niż 500 euro miesięcznie. Wynagrodzenie 23 absolwentów wynosi między 500 a 1000 euro i jedynie 2 absolwentów zarabia więcej niż 1000 euro miesięcznie.

Wynagrodzenie		
< 500 euro	38	60,32%
między 500 a 1000 euro	23	36,51%
> 1000 euro	2	3,17%
Razem	63	100,00%

34 absolwentów nie udzieliło odpowiedzi



Obecna sytuacja instytucji VET

Statystyki dla roku szkolnego 2014-2015 są następujące:

Całkowita liczba EPAL	EPAL dzienna	EPAL wieczorowa
394	**322**	**74**

Liczba uczniów	Dziewczęta	Chłopcy
Day EPAL: **72353**	**21774**	**50579**
Evening EPAL: **15104**	**4414**	**10690**
Total : **87457**		

ROK SZKOLNY 2013-2014 – KLASA A SZKÓŁ ZAWODOWYCH

Liczba szkół	DZIEDZINY	Uczniowie		Liczba klas	Nauczyciele	
		Ogółem	Płeć żeńska		Ogółem	Płeć żeńska
115	Dziedzina Rolnictwa, Technologii Żywności i Żywienia	2702	1305	148	446	232
264	Dziedzina Administracji i Ekonomii	5317	3310	322	966	573

20	Dziedzina Zawodów Morskich	525	116	31	96	22
351	Dziedzina Aplikacji Technologicznych	13613	1945	698	2010	690
	Ogółem	22157	6676	1199	3547	1517

SCHOOL YEAR 2014-2015 – A' GRADE OF VOCATIONAL SCHOOLS

Liczba szkół	DZIEDZINY	Uczniowie		Liczba klas	Nauczyciele	
		Ogółem	Płeć żeńska		Ogółem	Płeć żeńska
132	Dziedzina Rolnictwa, Technologii Żywności i Żywienia	3358	1560	182	554	319
264	Dziedzina Administracji i Ekonomii	5734	3485	333	1019	630
29	Dziedzina Zawodów Morskich	772	171	42	135	28
361	Dziedzina Aplikacji Technologicznych	14556	2055	735	2092	718
	Ogółem	24430	7271	1292	5092	1695

Możliwości zatrudnienia po ukończeniu szkoły

1) **Obserwatorium Przemian (Paratiritirio Metavasis)**w Instytucie Pedagogicznym (Paidagogiko Institouto, PI) ma na celu monitorowanie wydajności zewnętrznej systemu edukacji średniej. Ich główne cele to:

• Zbieranie informacji na temat przemian wśród absolwentów szkół średnich na rynku pracy (i.e. prawodawcy, nauczyciele, uczniowie, rodzice etc.);

• Wsparcie w prawodawstwie edukacyjnym (łączenie programów w szkołach średnich z wymaganiami rynku pracy, łączenie edukacji ze szkoleniem wstępnym etc.);

• Wspieranie programów edukacyjnych i zawodowych za pomocą informacji (e.g. możliwości zatrudnienia, zarobki, etc.), dążenie do asystowania studentom w procesie podejmowania decyzji w związku z wyborami edukacyjnymi i zawodowymi;

•Mapowanie cenzusu współczynnika porzucania nauki na poziomie edukacji średniej (na poziomie krajowym i regionalnym) oraz określenie wymagań szkoleniowych osób porzucających naukę;

• Określenie umiejętności wymaganych na rynku pracy (monitorowanie nowych umiejętności).

Obserwatorium Przemian zapewnia mechanizmy pozwalające na przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności w edukacji formalnej. Zajmuje się przemianami osób opuszczających szkołę w celu pracy. Obejmuje szereg zajęć Obserwatorium, które zbliża się po raz pierwszy do uczniów przed opuszczeniem edukacji obowiązkowej i monitoruje ich okresowo, aż wejdą w życie zawodowe. Obserwatorium Przemian monitoruje i rejestruje wybory edukacyjne/zawodowe młodych ludzi oraz bada ich wzorce karier. Następnie rozpowszechnia te informacje wśród zainteresowanych (tzn. prawodawcom, uczniom, rodzicom, itd.)

Bada również odpowiedzialność (zewnętrzną wydajność) systemu edukacyjnego oraz wspiera powiązane strategie edukacyjne (łączenie programów szkół edukacji średniej - wyższej z wymaganiami rynku pracy, łączenie edukacji ze szkoleniem wstępnym, itd.) Wreszcie ulepsza doradztwo i pomoc zawodową.

2) **Ośrodki Doradztwa i Orientacji (KESYP)** zostały ustanowione ustawą 2525/1997. Znajdują się w całej Grecji, w stolicach prefektur i w dużych miastach i są tworzone z udziałem

- Edukatorów wyspecjalizowanych w doradztwie oraz orientacji
- Edukatorów wyspecjalizowanych w Dokumentacji i Informacji?

Organizują

- spotkania informacyjne dla rodziców i uczniów na temat nauki i zawodów
- Seminaria dla nauczycieli którzy stosują SEP w szkołach

Oraz współpracują z lokalnymi władzami, instytucjami społecznymi, edukacyjnymi i zawodowymi, Narodowym Ośrodkiem Orientacji Zawodowej (EKEP), Ministerstwem Edukacji, Instytutem Pedagogicznym i rynkiem pracy.

Mechanizmy monitorowania po ukończeniu szkoły

Niestety nie ma mechanizmów monitorowania po ukończeniu szkoły dla uczniów VET w Grecji. Chociaż wszystkie Greckie uniwersytety posiadają biura karier , nie istnieje nic takiego dla edukacji średniej.

Ogólne podejście do wymagań rynkowych

Od edukacji do życia zawodowego

Związek edukacji z rynkiem pracy jest przedmiotem dużej ilości tekstów badawczych. Mimo różnic w badaniach, dzielą one opinie na temat kilku problemów, które często sprowadzają się do pytania, czy jest możliwa identyfikacja niezobowiązującego powiązania wyników edukacji z rynkiem pracy, czy interpretacja powinna być ograniczona do prostych korelacji. Ogólna zgodna opinia podkreśla pozytywne skojarzenie między deklaracjami edukacji i rynku pracy. Fakt, że poszczególne osoby z wyższym wykształceniem zwykle dostają lepszą i lepiej płatną pracę niż te z niższym wykształceniem rodzi pytanie czy lepsze wyniki rynku pracy rzeczywiście odzwierciedlają poziom i rodzaj edukacji, czy odzwierciedlają inną zmienną, która może być powiązana zarówno z wyborem edukacji jak i rynkiem pracy. Jest również istotne jak różnie są zorganizowane systemu VET. Programy VET są ukierunkowane zawodowo w niektórych krajach, a w niektórych bardziej ogólnie; niektóre kraje kładą większy nacisk na szkolenie w miejscu pracy, a w niektórych krajach przeważają szkolenia w placówkach szkolnych.

Jedna grupa krajów charakteryzuje się wysoką proporcją osób z edukacją ukierunkowaną na VET, tak jak na przykład Czechy, Słowacja i Austria z 84-85%, które są zdecydowanie powyżej średniej (60.3%). Z drugiej strony, inna grupa krajów ma wyniki zdecydowanie poniżej średniej, jeśli chodzi o udział populacji w edukacji VET, tak jak Irlandia z 22% i Portugalia oraz Islandia z 25%. Niestety Grecja należy do tej drugiej kategorii, z wynikiem 38%. Różnica między krajami może zależeć od czynników związanych zarówno z popytem jak i podażą na systemy edukacyjne i szkoleniowe. Systemy edukacyjne w krajach o których mowa oferują szeroki wybór rodzajów i poziomów kursów VET oraz zawodowych ścieżek otwartych, dzięki wielu poziomom i rodzajom

edukacji. Te wszystkie różnice mają wielki wpływ na opcje kształcenia poszczególnych osób. Historia również odgrywa rolę w tej kwestii. Niektóre kraje posiadają długą tradycję VET (np. Austria, Niemcy i Szwajcaria), wspieraną przez instytucje, firmy, które uważają łączenie popytu z podażą na umiejętności za kluczowy czynnik. Ludzie w tych krajach chętniej wybiorą VET niż ludzie w krajach, które tradycyjnie przykładają większą wagę do edukacji ogólnej, jak na przykład Grecja.

Promowanie pozyskiwania umiejętności praktycznych wśród młodzieży: Praktyki przedstawiają jeden ze sposobów ulepszenia przejścia ze szkoły do życia zawodowego oraz zapewnienia odpowiednich umiejętności na Grecki rynek pracy. W istocie, jest wielce istotne, aby rozwijać ramy praktyk poprzez efektywny dialog społeczny oparty na zapotrzebowaniu na umiejętności, np. takie, których się wymaga. Na przykład, krajowy program praktyk w Finlandii umożliwia uczniom otrzymanie państwowych kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia stażowe, które składa się z 70-80 procent szkolenia w miejscu pracy połączonego z nauką szkolną. Zastosowanie indywidualnego toku nauki oraz bliskie zaangażowanie partnerów społecznych daje w efekcie system charakteryzujący się wysokim wskaźnikiem sukcesu. 71 procent uczestników otrzymuje zatrudnienie po roku od ukończenia szkolenia. Te doświadczenia mogą mieć duży wpływ na wysiłek już włożony w rozwijanie szkoleń i programów praktyk na szeroką skalę. Aby jeszcze bardziej zoptymalizować wydajność tych interwencji, można dodatkowo dołączyć środki w celu ulepszenia możliwości zatrudnienia oraz ich zdolności do kreowania wpływowych zadań przedsiębiorczych. Na przykład Austriacki Certyfikat Umiejętności Przedsiębiorczych dąży do rozwoju umiejętności przedsiębiorczych wśród młodzieży w szkołach średnich poprzez serie kursów obejmujących ogólny know-how oraz kwestie praktyczne. W UK, Fundusz Praktyk na szczeblu wyższym kierowany jest do wysoko wykwalifikowanych osób. Co ciekawe, kwalifikacje potrzebne do uczestniczenia w programie są określane

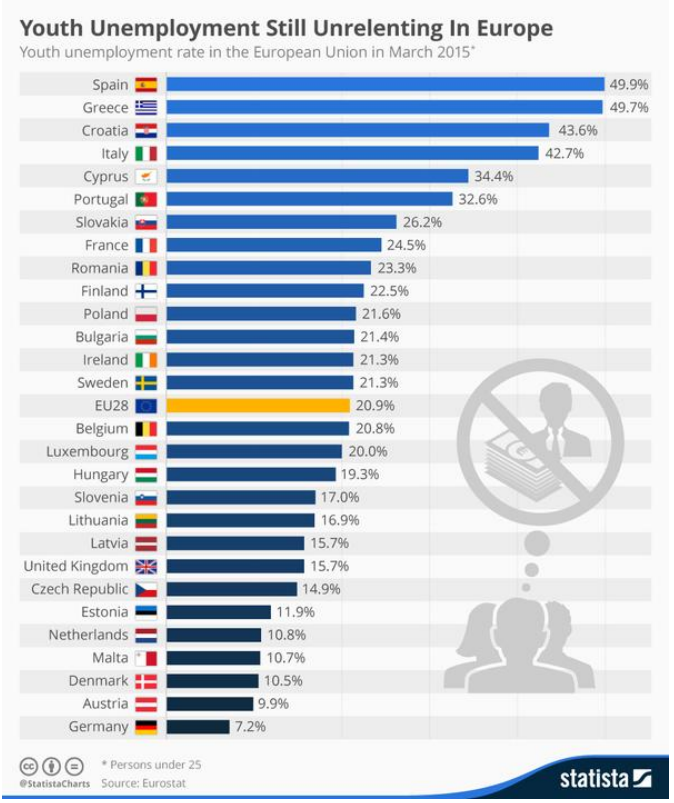
przez pracodawców. Okazało się, że uczestnicy mieli większe możliwości zatrudnienia niż osoby nie uczestniczące, a posiadające ten sam stopień naukowy.

Ale rzeczy mają się inaczej i są bardziej skomplikowane w Grecji od ostatnich 6 lat. Grecki kryzys ekonomiczny rozpoczął się w 2009 roku i ma wielki wpływ na rynek pracy. Siła i okres trwania recesji zaowocowały poważnym pogorszeniem się warunków na rynku pracy i warunków społecznych. Jedno na cztery dotychczas istniejące miejsca pracy znikło. W wyniku tego wskaźnik bezrobocia utrzymał się na 27,9% przez pierwszy kwartał 2014 - wzrósłszy z 7,2 procent w trzecim kwartale 2009. Jednakże, zgodnie z pierwszymi liczbami ze źródeł krajowych poziom bezrobocia spadł delikatnie w drugim kwartale 2014 i osiągnął 26,6 %. Jednakże, zakładając, że zatrudnienie wzrasta rocznie o 1,3 procent - równe średniemu wzrostowi zatrudnienia w dekadzie przez recesją - Grecja nie powróci do poziomu zatrudnienia sprzed kryzysu aż do 2034. Powaga problemów na rynku pracy w Grecji odbija się również na okresie trwania bezrobocia. Więcej niż 70 procent bezrobotnych pozostaje bez pracy od ponad roku, a prawie połowa od ponad dwóch lat, co rodzi poważne problemy, zwłaszcza w związku z pogorszeniem się umiejętności i wykluczeniem społecznym. Szczególny niepokój w tej kwestii budzi bezrobocie wśród młodzieży, które wynosi w pierwszym kwartale 2014 56,7 procent i plasuje się jako najwyższe w UE - ze wzrostem z 21,3% w trzecim kwartale 2008. Co więcej 20,6% młodych Greków między 15 a 24 rokiem życia nie jest w trakcie nauki, pracy lub szkolenia w 2013, a liczba ta wzrosła z 11,7 procent w 2008 i jest najwyższym wynikiem w UE-28 ze średnią 13 %. Wielu Greków opuściło rynek pracy. W pierwszym kwartale 2014 współczynnik uczestnictwa dla osób w wieku 15 lat i powyżej wynosił 51,95, ze spadkiem z 53,45 od 2008 i z drugim najniższym wynikiem w UE-28 zaraz po Włoszech. Współczynniki uczestnictwa w rynku pracy są szczególnie niskie dla kobiet i młodzieży. Natomiast liczba emigrantów

wzrosła o 30% między 2010 i 2012 rokiem, z największą tendencją wyjazdową wśród młodzieży z wykształceniem wyższym.

Ulepszenie funkcjonalne w celu połączenia edukacji i szkoleń z rynkiem pracy jest ponadczasowym wyzwaniem dla produktywnej rekonstrukcji kraju i wielką potrzebą zwalczenia niebezpiecznego zjawiska powszechnego bezrobocia wśród ludzi młodych, które powoduje dyskretne lecz istotne zmiany strukturalne.

Jak pokazuje diagram poniżej, w marcu 2015 bezrobocie wśród młodzieży w Grecji wynosiło 49,7 procent.



Bibliografia

1. F12/59864/D4/15-4-2015, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Spraw Wyznaniowych w Grecji 2015
2. Liczby i Tabele Statystyczne, Greckie Władze Statystyczne, Grecja 2015
3. "Produktywne zawody w Grecji", Międzynarodowa Organizacja Pracy 2014
4. Edukacja Zawodowa i Szkoleniowa w Grecji" Cedefop, Luksemburg 2014
5. Artykuł 9 par. 1 Ustawy 4186 (Government Gazette 193/17.09.2013)
6. Artykuł 8 Ustawy 4186 (Government Gazette 193 / 09.17.2013)
7. Artykuł 11 Ustawy 4186 (Government Gazette 193 / 17.09.2013)
8. *Artykuł 12 Ustawy 4186 (Government Gazette 193 / 17.09.2013)*
9. Artykuł 13 Ustawy 4186 (Government Gazette 193 / 17.09.2013)
10. "Od Edukacji do życia zawodowego - Resultaty edukacji zawodowej i szkoleniowej na rynku pracy", Cedefop, Luksemburg 2012
11. "VET w Europie - Grecja", Cedefop, Luksemburg 2009

ROZDZIAŁ PIĄTY

Analiza istniejącej sytuacji kształcenia zawodowego w Hiszpanii

Kontekst (Wskaźniki statystyczne z 5 lat)

VET jest definiowane jako szkolenie, które ułatwia wejście na rynek pracy i pozwala pracownikom na udział w życiu społecznym, kulturalnym i gospodarczym. IVET przygotowuje uczniów do zawodu lub dalszych studiów. Odsetek uczniów uczestniczących w kształceniu i szkoleniu zawodowym w odniesieniu do całkowitej liczby uczniów zaangażowanych w kształcenie prowadzące do świadectwa ukończenia szkoły (liceum) wzrósł z 36,1 procent w latach 1992/1993 do 41,2 procent w latach 2001-2002.

Wprowadzenie do systemu szkolenia zawodowego (VET)

System VET w Hiszpanii jest regulowany czterema podstawowymi normami prawnymi:

- Ustawa Podstawowa 5/2002 dotycząca kwalifikacji i szkolenia zawodowego.
- Ustawa Podstawowa 2/2006 dotycząca edukacji.
- Dekret Królewski 1538/2006 o ogólnej organizacji VET.
- Dekret Królewski 395/2007 o szkoleniu profesjonalnym.

- Dekret Królewski 1147/2011 o ogólnej organizacji VET.

W Hiszpanii sieć szkoleń jakościowych VET została stworzona w celu wspierania samorządów regionalnych i poprawy wizerunku kształcenia zawodowego, identyfikacji, i wyboru wskaźników, które będą odpowiednie do oceny jakości szkolenia, wspierania relacji między systemem i ośrodkami edukacyjnymi oraz rozpowszechniania informacji o wydarzeniach europejskich w dziedzinie zapewniania jakości.

Trzy elementy zapewniają jakość oferowanego kształcenia:

- Ocena
- Kontrola
- Pracownicy dydaktyczni o odpowiednich kwalifikacjach.

Ramy administracyjne VET w Hiszpanii są następujące: Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sportu (MECS) jest odpowiedzialne za wstępne kształcenie zawodowe, choć kompetencje w zakresie edukacji są przekazane do organów 17 Wspólnot Autonomicznych; Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej jest odpowiedzialne za kształcenie zawodowe w celu zatrudnienia, choć uprawnienia są również przekazywane do Wspólnot Autonomicznych wyjątkiem Kraju Basków. Jeśli chodzi o szkolenia zawodowe na rzecz zatrudnienia, które łączy kształcenie ustawiczne i szkolenie zawodowe dla bezrobotnych, zarządzane jest ono wspólnie przez rząd centralny, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej (MESS) oraz partnerów społecznych za pośrednictwem Fundacji Trójstronnej do Szkolenia w Zakresie Zatrudnienia (TFTE), ale ostateczna odpowiedzialność przypada na Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

W roku 2002, rząd Hiszpanii zaproponował nowy model VET na podstawie Narodowego Katalogu Standardów Zawodowych w odniesieniu do edukacji i zatrudnienia, poprzez stworzenie nowego

modelu kształcenia, który pozwala na transfer z jednego systemu do drugiego, w celu poprawy jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uznawania kompetencji zawodowych nabytych poprzez pracę.

Hiszpański system edukacji

Hiszpański system edukacji jest regulowany przez ustawę podstawową o edukacji, która reguluje cały system edukacji inny niż uniwersytecki, który jest regulowany przez ustawę podstawową 6/2001 z dnia 21 grudnia o uniwersytetach.

Dzieci w wieku od 3 do 5 lat w Hiszpanii mają możliwość uczestniczenia w etapie przedszkolnym, który jest nieobowiązkowy i bezpłatny dla wszystkich uczniów. Jest on traktowany jako integralna część systemu edukacji z młodszymi klasami w prawie każdej szkole podstawowej.

Hiszpańscy uczniowie w wieku od 6 do 16 lat podlegają obowiązkowej nauce podstawowej (pomiędzy 6 i 11 rokiem) i gimnazjalnej (od 12 do 16 lat), która tak jak dla wieku przedszkolnego od lat 3 jest bezpłatna. Promowani uczniowie otrzymują Dyplom Obowiązkowego Wykształcenia , który jest niezbędny, aby po obowiązkowym etapie kształcenia wejść na poziom kształcenia licealnego (Bachillerato - dającym wstęp na uniwersytet, po zdaniu egzaminu wstępnego) lub na kształcenie zawodowe na poziomie średniozaawansowanym.

Obowiązkowy i bezpłatny okres nauki szkolnej zapewnia Ustawa Podstawowa o edukacji (LOE) z 2006 roku obejmując 10-letni okres od lat 6 do 16 złożony z dwóch etapów edukacyjnych: podstawowego od lat 6 do 12 i gimnazjalnego (charakter kompleksowy) od 12 do 16 lat w cyklach dwuletnich. Kształcenie obowiązkowe jest uważane za świadczenie usług publicznych, jest zatem w gestii rządu centralnego. Jest ono prowadzone w szkołach finansowanych ze środków

publicznych oraz w szkołach prywatnych dotowanych ze środków publicznych. Obowiązkowa nauka gimnazjalna określona przez ustawę LOE jest definiowana jako końcowy etap edukacji podstawowej.

IVET

IVET jest w hiszpańskim systemie edukacji częścią kształcenia po kształceniu obowiązkowym.

IVET czyli Specjalne Kształcenie Zawodowe podzielone jest według LOE na dwa poziomy edukacji (średni i wyższy), z których obydwa dotyczą standardów zawodowych.

Specjalne Kształcenie Zawodowe na poziomie średnim jest dostępne po pomyślnym zakończeniu obowiązkowego kształcenia gimnazjalnego (ESO), a więc poprzez osiągnięcie obowiązkowego dyplomu gimnazjalnego lub, w wyjątkowych przypadkach, poprzez spełnienie jednego z następujących warunków:

- Przez zaliczenie obowiązkowego modułu szkolenia Programu Początkowej Kwalifikacji Zawodowej.
- Przez zaliczenie specjalnego kursu dającego dostęp do Specjalnego Kształcenia Zawodowego na poziomie średnim. W takim przypadku kandydaci muszą mieć ukończone 17 lat.
- Poprzez zdanie egzaminu wstępnego na Specjalne Kształcenie Zawodowe na poziomie średnim. W takim przypadku kandydaci muszą mieć ukończone 17 lat.
- Poprzez zdanie egzaminu wstępnego na uniwersytet dla osób powyżej 25 lat.
- Poprzez spełnienie któregokolwiek z warunków uprawniających do kształcenia na poziomie wyższym.

- Specjalne Kształcenie Zawodowe na poziomie wyższym jest dostępne po uzyskaniu dyplomu "Bachillerato" lub, w wyjątkowych przypadkach, po spełnieniu jednego z następujących warunków:
- Poprzez akredytację po otrzymaniu Technicznego Świadectwa i zaliczeniu specjalnego kursu szkoleniowego dopuszczającego do wyższego poziomu Specjalnego Kształcenia Zawodowego.
- Poprzez zdanie egzaminu wstępnego na wyższy poziom Specjalnego Kształcenia Zawodowego. W tym przypadku kandydaci muszą mieć ukończone 19 lat za wyjątkiem tych, którzy mogą mieć lat 18 jeśli posiadają Techniczne Świadectwo odnoszące się do zamierzonego kierunku kształcenia.
- Poprzez zdanie egzaminu wstępnego na uniwersytet dla osób powyżej 25 roku życia.

Oba poziomy, średni i wyższy, są organizowane w profesjonalnych ośrodkach w celu wypracowania ścisłego związku z sektorem produkcji i zdolności szybkiego reagowania na zmiany technologiczne ekonomiczne i społeczne. Ośrodki te są pomyślane jako narzędzia do rozwijania umiejętności zawodowych niezbędnych w pracy.

Obejmują one naukę w środowisku zawodowym, która jest obowiązkowa dla wszystkich studentów z wyjątkiem tych, którzy mogą już mają doświadczenie zawodowe w studiowanej dziedzinie. Nauka jest przeprowadzana w firmach i jest nastawiona na zastosowanie wiedzy zdobytej w placówkach kształceniowych w rzeczywistych sytuacjach zawodowych dla zapoznania się jak naprawdę działają firmy.

Szkolenie obejmuje 2000 godzin podzielonych na 2 lata akademickie. Studenci którzy pomyślnie ukończyli średnie i wyższe kształcenie

zawodowe otrzymują dyplomy odpowiednio: Technika i Wyższego Technika.

Poza tym, istnieją wstępne profesjonalne programy kwalifikacyjne, za które są odpowiedzialne wydziały edukacji we wspólnotach autonomicznych.

Cel tych programów jest następujący:

- Uczniowie otrzymują kompetencje zawodowe według standardów zawodowych na poziomie 1 Państwowego Katalogu Standardów Zawodowych.
- Uczniowie mogą wziąć udział w życiu społecznym jak i zawodowym oraz podwyższać swoje umiejętności poprzez kontunuowanie studiów w różnych konfiguracjach.

Wymagania:

- Uczniowie powyżej 16 roku życia (przed 31 grudnia).
- Brak dyplomu obowiązkowego kształcenia gimnazjalnego (ESO).
- Wyjątkowo (tylko za zgodą uczniów, rodziców lub opiekunów prawnych) uczniowie mogą mieć lat 15 jeśli uczyli się w drugiej klasie gimnazjum, nie uzyskali promocji do klasy trzeciej oraz już powtarzali gimnazjalną klasę.

W takim przypadku uczniowie muszą zobowiązać się do dobrowolnej nauki w ośrodkach w celu otrzymania dyplomu obowiązkowego kształcenia gimnazjalnego .

Uczniowie mogą uczyć się jednocześnie w:

- Specjalnych ośrodkach zawodowych zgodnie ze standardami zawodowymi na poziomie 1 według Państwowego Katalogu Standardów Zawodowych.

- Ogólnych ośrodkach kształceniowych dla podwyższenia umiejętności i ułatwienia przejścia z systemu oświaty na rynek pracy.

Uczniowie mogą też uczyć się oddzielnie po zaliczeniu nauki w ośrodkach specjalnych lub ogólnych.

Zarówno średnie jak i wyższe Specjalne Kształcenie Zawodowe może być nauczane w szkołach oferujących nie tylko nauczanie obowiązkowe II stopnia (gimnazja) oraz Bachillerato. Ogólnie biorąc szkoły realizujące Specjalne Kształcenie Zawodowe oferują różne poziomy kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym początkowe programy zawodowe.

Poza tym istnieją zespoły kształcenia zawodowego, które oferują wszelkie rodzaje szkoleń zawodowych (IVET oraz CVET) odnoszących się do Państwowego Katalogu Standardów Zawodowych. W ten sposób zarówno administratorzy edukacji jak i zatrudnienia pracują razem, aby odpowiedzieć na potrzeby sektora produkcji i obie zainteresowane strony są zaangażowane w zarządzanie ośrodkami zawodowego kształcenia i szkolenia.

Edukacja dla dorosłych

Edukacja dorosłych zależy od Ministerstwa Edukacji, Kultury i Sportu oraz Wspólnot Autonomicznych. Zapewnienie jakości w formalnym kształceniu dorosłych jest regulowane w taki sam sposób jak zapewnianie jakości w początkowym kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET).

Kształcenie dorosłych jest zawarte w tytule I rozdziału IX Ustawy Podstawowej o Edukacji z dnia 3 maja, a jej celem jest zapewnienie wszystkim obywatelom możliwości zdobycia, aktualizacji, uzupełnienia

lub rozszerzenia swojej wiedzy i umiejętności na rzecz rozwoju osobistego i zawodowego. Ustawa reguluje warunki nauczania, które prowadzą do zdobycia potwierdzonych kwalifikacji i tworzy elastyczne, otwarte ramy dla innych rodzajów nauki. Oferuje również możliwość sprawdzenia umiejętności nabytych innymi drogami.

Celem kształcenia dorosłych jest oferowanie osobom powyżej 18 lat możliwości zdobywania, uzupełniania lub poszerzenia wiedzy i umiejętności, dla ich rozwoju zawodowego i osobistego. Aby osiągnąć ten cel, administracje edukacyjne mogą współpracować z innymi instytucjami publicznymi, do których zadań należy kształcenie dorosłych, a szczególnie z organami zatrudnienia, a także z samorządem lokalnym i różnymi czynnikami społecznymi.

Kształcenie dorosłych ma następujące cele:

1. Nabycie podstawowych umiejętności, stałe poszerzanie wiedzy i zdolności oraz ułatwienie dostępu do różnych działów systemu edukacyjnego.
2. Poprawa kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowanie do innych zawodów.
3. Rozwój zdolności osobistych w obszarze auto-ekspresji, komunikacji, relacji międzyludzkich oraz poszerzania wiedzy.
4. Rozwój zdolności do uczestnictwa w życiu społecznym, kulturalnym, politycznym i gospodarczym i zastosowanie w praktyce obywatelstwa demokratycznego.
5. Rozwój programów, które przezwyciężają wykluczenie społeczne w niektórych społecznych warstwach .
6. Odpowiedź na wyzwania związane ze stopniowym starzeniem się społeczeństwa i zapewnienie seniorom możliwości wzrostu i uaktualnienia ich umiejętności.

7. Przewidywanie i pokojowe rozwiązywanie konfliktów osobistych, rodzinnych i socjalnych. Sprzyjanie prawdziwej równości praw i szans kobiet wobec mężczyzn oraz krytycznej ocenie i analizie nierówności tych szans.

Dorośli mogą uczyć się w ramach unormowanych bądź nieunormowanych działań edukacyjnych, jak również poprzez doświadczenie - tak w pracy jak i w działalności społecznej. Dlatego są stworzone połączenia pomiędzy obydwoma sposobami aby móc potwierdzić kwalifikacje zdobyte w różny sposób.

Tak jak dorośli, uczniowie w wieku szesnastu lat mogą w drodze wyjątku uczestniczyć w edukacji dorosłych, jeśli mają umowę o pracę, która nie pozwala uczestniczyć w normalnych zajęciach edukacyjnych lub są zaawansowanymi sportowcami. Uczniowie, którzy skończą osiemnaście lat w roku rozpoczęcia kursu mogą uczestniczyć w zajęciach dla dorosłych.

Metodyka nauczania i organizacji edukacji dorosłych opiera się na samokształceniu i bierze pod uwagę doświadczenia, potrzeby i zainteresowania uczniów. Kształcenie jest dostępne w kontakcie bezpośrednim lub na odległość. Poza tym administracje szkolnictwa regionalnego mogą zawierać umowy o współpracy w zakresie zapewnienia edukacji dorosłym z uczelniami, władzami lokalnymi i innymi instytucjami publicznymi lub prywatnymi. W tym ostatnim przypadku pierwszeństwo będą miały organizacje non-profit.

Kształcenie dorosłych jest zorganizowane w sposób otwarty i elastyczny, aby odpowiedzieć na potrzeby, umiejętności i zainteresowania uczniów.

Do obowiązków administracji szkolnictwa regionalnego należy organizowanie okresowo testów, aby osoby powyżej osiemnastego roku

życia mogły uzyskać dyplom obowiązkowego gimnazjum, jeśli nabyły podstawowe umiejętności i osiągnęły cele etapu kształcenia.

CVET

Szkolenie zawodowe w celu zatrudnienia (CVET) wchodzi w zakres kompetencji Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oraz Wspólnot Autonomicznych. Obejmuje ono zarówno szkolenia zawodowe dla osób bezrobotnych jak i ustawiczne szkolenia dla aktualnie zatrudnionych. CVET prowadzi do "częściowego lub całkowitego uzyskania Świadectw Standardów Zawodowych". Ciągłe kształcenie VET w Hiszpanii jest regulowane przez Dekret Królewski 395/2007 z dnia 23 marca w sprawie kształcenia zawodowego na rzecz zatrudnienia. Dostęp do kształcenia ustawicznego w Hiszpanii następuje poprzez programy szkoleniowe zawierane corocznie przez Fundację Trójstronną do Szkolenia w Zakresie Zatrudnienia (TFTE). Pracownicy mają dostęp do tego szkolenia, niezależnie od ich poziomu zawodowego.

Zapewnienie jakości

W zapewnienie jakości kształcenia i szkolenia zawodowego w systemie edukacji zaangażowane jest zarówno Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sportu jak i Regionalne Wydziały Edukacji we Wspólnotach Autonomicznych.

Ministerstwo Edukacji, Kultury i Sportu (MECS) jest odpowiedzialne za uchwalenie podstawowych norm w celu realizacji konstytucyjnego prawa do edukacji poprzez ustanowienie ogólnych przepisów dotyczących systemu oświaty, określenie minimalnych norm dla ośrodków dydaktycznych, utworzenie całego programu edukacyjnego, ustalenie minimalnej zawartości programów edukacyjnych

i regulacji dotyczących ważności kwalifikacji akademickich i zawodowych w całej Hiszpanii - gwarantując prawo i obowiązek poznania języka hiszpańskiego bez naruszania prawa regionów autonomicznych z własnymi językami, które to regiony mogą ustalić własne normy gwarantujące, że mieszkańcy będą znać i stosować własne dziedzictwo językowe. Regiony autonomiczne są dodatkowo odpowiedzialne za rozwój prawny podstawowych norm krajowych i regulacje prawne elementów lub aspektów systemu edukacji nie odnoszących się do wartości podstawowych.

Zgodnie z Ustawą Podstawową o Edukacji z 3 maja, głównymi czynnikami podwyższającymi jakość edukacji są:

- Szkolenia i kwalifikacje nauczycieli.
- Praca zespołowa.
- Zasoby: pracownicy, instalacje, pomieszczenia i wyposażenie.
- Badania, eksperymenty i aktualizacja edukacji .
- Rozwój czytelnictwa i korzystanie z bibliotek.
- Autonomia pedagogiczna, organizacyjna i administracyjna
- Rola zespołu kierowniczego.
- Poradnictwo edukacyjne i zawodowe.
- Inspektoraty oświatowe.
- Ocenianie: Państwowy Instytut Oceny Systemu Edukacji.

Ponadto Dekret Królewski 1147/2011 z 29 lipca o Ogólnej Organizacji Kształcenia i Szkolenia Zawodowego w Systemie Edukacji poświęca 3 paragrafy sprawie jakości w IVET:

1. Działania i środki wspierające innowacje i jakość.
2. Ustanowienie dwóch referencji jakości – ramowego zapewnienia jakości w IVET oraz Krajowego Punktu Odniesienia.

3. Rozwój Sieci Jakości dla IVET razem ze Wspólnotami Autonomicznymi.

Wspólnoty Autonomiczne mogą ustanawiać własne standardy gwarantujące poznanie i stosowanie własnego dziedzictwa językowego. Dodatkowo, są one odpowiedzialne za rozwój podstawowych norm krajowych i regulacje prawne elementów lub aspektów systemu edukacji nie odnoszących się do wartości podstawowych. W ten sposób mogą rozwijać własne systemy zapewnienia jakości zgodne z międzynarodowymi standardami takimi jak EFQM lub ISO.

Inne instytucje odgrywające ważną rolę w kontroli jakości w VET to:

Krajowy Instytut Oceny Systemu Edukacji (NIEES), który jest instytucją odpowiedzialną za ocenę systemu edukacji w Ministerstwie Edukacji, Kultury i Sportu. Wykonuje następujące funkcje we współpracy ze Wspólnotami Autonomicznymi:

- opracowywanie wieloletnich projektów ogólnej oceny systemu edukacyjnego;
- koordynowanie udziału Hiszpanii w ocenach międzynarodowych;
- opracowanie krajowego systemu wskaźników edukacyjnych, które pogłębią wiedzę o systemie oświaty i ułatwią podjęcie decyzji przez instytucje edukacyjne oraz wszystkie sektory zaangażowane w edukację;
- bierze udział w realizacji ogólnych ocen diagnostycznych, które pozwalają na uzyskanie reprezentatywnych danych od studentów i centrów Wspólnot Autonomicznych jak i z całej Hiszpanii, w ramach ogólnej oceny systemu edukacyjnego;

Państwowy Instytut Kwalifikacji (NQI) który jest techniczną agencją zależną od Dyrekcji Generalnej Kształcenia i Szkolenia Zawodowego w

Ministerstwie Edukacji, Kultury i Sportu wspiera Radę Generalną Kształcenia Zawodowego w celu realizacji zadań Państwowego Systemu Standardów Zawodowych oraz Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (NSOSVET).

Obowiązki NQI obejmują definiowanie, tworzenie i aktualizowanie Państwowego Katalogu Standardów Zawodowych (NCOS) w celu przestrzegania standardów zawodowych i ich zmian, określenia standardów zawodowych, rozwoju integracji standardów zawodowych i innych.

NSOSVET składa się z następujących instrumentów i systemów:

1. Państwowy Katalog Standardów Zawodowych, który wykazuje standardy zawodowe stwierdzone w systemie produkcyjnym poprzez rozpoznawanie umiejętności, które mogą zostać zastosowane i są odpowiednie do użytku zawodowego.
2. Procedura rozpoznawania, oceny, zastosowania i rejestracji standardów zawodowych, ustanowiona dekretem królewskim 1224/2009 z dnia 17 lipca w sprawie uznawania kompetencji zawodowych nabytych przez doświadczenie w pracy.
3. Informacja i poradnictwo w sprawach kształcenia i pracy zawodowej.
4. Ocena i poprawa jakości Państwowego Systemu Standardów Zawodowych oraz Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, tak aby zapewnić odpowiednią informację w jaki sposób system działa i pasuje do indywidualnych potrzeb szkoleniowych oraz potrzeb szkoleniowych systemu produkcyjnego.

W sprawę zapewnienia jakości (QA) w Szkoleniu Zawodowym zależnym od Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej zaangażowane są następujące instytucje:

Państwowa Publiczna Służba Zatrudnienia (SPES), która jest niezależnym organem administracji państwowej obecnie podległa Ministerstwu Pracy i Opieki Społecznej. Powierzono jej planowanie, rozwój i kontynuację programów polityki zatrudnienia w ramach przepisów prawa.

Cele

Główna działalność SPES skupia się na::

- Tworzeniu, rozwoju i uzupełnianiu polityki zatrudnienia.
- Wzmocnienie, w ramach Państwowego Systemu Zatrudnienia, koordynacji pomiędzy zaangażowanymi podmiotami na rynku pracy.

Funkcje

- Planowanie i wspieranie propozycji w polityce zatrudnienia ukierunkowanej na potrzeby ludzi i przedsiębiorstw poprzez profesjonalne indywidualne doradztwo, szkolenia w zakresie zatrudnienia, szkolenia dla rozwoju zatrudnienia i innych.
- Zarządzanie i kontrolowanie zasiłków dla bezrobotnych gwarantujące bezrobotnym prawo do ochrony.
- Realizacja prac badawczych, badań i analiz, na poziomie krajowym, na temat sytuacji na rynku pracy i środków, aby ją poprawić.

- Zagwarantowanie informacji o rynku pracy w celu lepszego rozeznania pracowników w tym rynku oraz poprawa „kapitału ludzkiego" przedsiębiorstw we współpracy z autonomicznymi publicznymi służbami zatrudnienia i innymi organizacjami w dziedzinie pracy.

Obserwatorium zawodowe, które jest jednostką techniczną w Państwowej Publicznej Służbie Zatrudnienia analizuje sytuację i trendy na rynku pracy i w zawodach, zatrudnienie odpowiednich grup i zachodzące zmiany. Poza tym przewiduje wyzwania i wymagania rynku pracy, ułatwiając w ten sposób podejmowania decyzji.

Niektóre funkcje:

- Badania elementów odpowiadających potrzebom polityki zatrudnienia i szkolenia.
- Badanie działalności i zawodów w których zatrudnienie jest tworzone lub rozwijane.
- Informacje na temat profili zawodów i potrzeb szkoleniowych pracowników.
- Opracowania / raporty na temat rynku pracy, zatrudnianie odpowiednich grup w odpowiednich dziedzinach i działalności oraz trend i perspektywy tworzenia miejsc pracy w krótkim i średnim okresie.
- Poszukiwanie nowych źródeł zatrudnienia, zmian zachodzących na rynku pracy, modyfikowania potrzeb zawodowych.
- Informacje i porady techniczne dla podmiotów i agentów / menedżerów odpowiedzialnych za politykę szkolenia i zatrudnienia.
- Informacje dla użytkowników związanych z rynkiem pracy i obywateli w ogóle.

- Współpraca z obserwatorami Autonomicznych Publicznych Służb Zatrudnienia oraz innymi instytucjami na poziomie krajowym i międzynarodowym.

Państwowy Publiczny Urząd Pracy we współpracy z samorządami regionalnymi opracowuje i wykonuje roczne plany oceny dotyczące jakości, skuteczności, efektywności i wpływu systemu kształcenia zawodowego na rzecz zatrudnienia ze zwróceniem uwagi na aspekty, które należy poprawić.

Trójstronna Fundacja do Szkolenia w Zakresie Zatrudnienia (TFTE) jest podmiotem zapewniającym wsparcie techniczne dla SEPE (Artykuł 34 dekretu królewskiego 395/2007 z dnia 23 marca regulujący podsystem Szkolenia Zawodowego na Rzecz Zatrudnienia). Należy do państwowego sektora publicznego z trójstronnym charakterem i jej zarząd jest utworzony przez administrację publiczną (reprezentowaną przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej oraz Wspólnoty Autonomiczne) i najbardziej reprezentatywne związki gospodarcze i handlowe.

Najistotniejsze działania to:

- Współpraca i wsparcie techniczne dla Państwowej Publicznej Agencji Zatrudnienia w działaniach związanych z planowaniem, zarządzaniem, oceną, monitorowaniem i kontrolą inicjatyw szkoleniowych, jak również w opracowywaniu rocznego sprawozdania na temat tych działań.
- Współpraca w sporządzaniu wniosków dotyczących uchwał i uzasadnienia dotacji, dla których SEPE jest organem odpowiedzialnym za przyznanie i wypłatę.

- Pobudzanie i rozpowszechnianie podsystemu kształcenia zawodowego wśród przedsiębiorców i pracowników.
- Zapewnienie wsparcia technicznego w pełnym wymiarze dla administracji publicznej oraz organizacji biznesowych i związkowych, zgodnie z rozporządzeniem.
- Udzielanie pomocy i porad dla MŚP umożliwiających dostęp do kształcenia zawodowego w celu zatrudnienia oraz do poradnictwa zawodowego dla pracowników.
- Współpraca z Państwową Publiczną Służbą Zatrudnienia w zapewnieniu poprawy jakości w zakresie kształcenia zawodowego na rzecz zatrudnienia, w sporządzaniu statystyk dla celów państwowych oraz w tworzeniu i aktualizacji rejestru ośrodków, o których mowa w dekrecie królewskim.
- Udział w krajowym i międzynarodowym forum związanym z kształceniem zawodowym w zakresie zatrudnienia.
  http://eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/spain.aspxoyment.

Liczba uczniów w systemie szkolnictwa średniego i ich % udział w placówkach publicznych						
	2007/2008		2008/2009		2009/2010	
	Liczba uczniów	pl. publ.	Liczba uczniów	pl. publ.	Liczba uczniów	pl. publ.
Obowiązkowe kształcenie na poz. średnim	1,829,874	66.14%	1,813,572	65.89%	1,793,205	65.9%
Licea	622,133	73.79%	629,247	73.83%	649,343	74.7%
Szkolnictwo zawodowe	509,465	75.55%	541,807	76.49%	608,796	77.1%

Źródło: Ministerstwo Edukacji

Diagram of the Spanish Vocational Training System

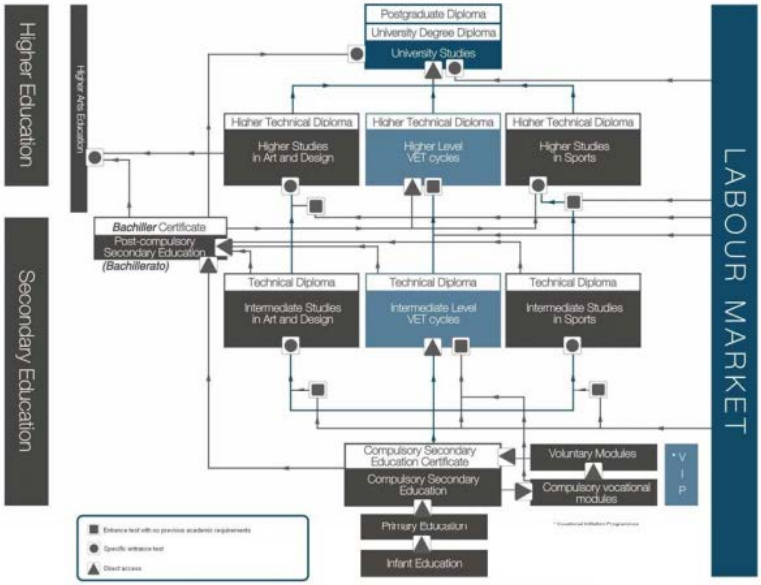


Tabela: Uczniowie w szkołach ponadgimnazjalnych wg. poszczególnych programów kształcenia 2009r.

	Total ISCED3	ISCED3GEN (NUM)	ISECD3GEN (%)	ISCED3PV (NUM)	ISCED3PV (%)	ISCED3VOC (NUM)	ISCED3VOC (%)
EU-27	20,633,767	10,946,188	53.0	:	:	9,687,579	47.0
Hiszp.	1,102,355	629,247	57.1	:	:	473,108	42.9

Źródło: Eurostat (UOE); wygenerowano: 19-05-2011; aktualiz.: 13-05-2011

Tabela: % udział l. uczniów na poziomie średniego szkolnictwa zawodowego w podziale na rodzaj programu kształcenia, 2008r.

ES		
Szkoły bazowe	96	271,990
Połączone	4	5,935 (Distance learning)
Łącznie	100	

Źródło: Wyliczenia Cedefop na podstawie danych Eurostat-u, zbiór danych dotyczących systemu edukacji, wygererowano: 27.07.2010r.

Istniejący stan instytucji VET

Rok 2013: 697.408 uczniów, czyli o 34.516 więcej niż w roku 2012

2013-2014 334.055 uczniów VET (stopień średni)
314.380 uczniów VET (stopień wyższy)

Źródło: Ministerstwo Edukacji

	2013-2014 (1)
Instytucje szkolnictwa zawodowego	
CF FP Poziom średni	2.682
CF FP Poziom wysoki	2.228

CF FP Poziom średni kształcenie na odległość	150
CF FP Poziom wysoki kształcenie na odległość	201

	OŚRODKI VET W HISZPANII			
	C.F. FP poziom średni	**C.F. FP Poziom wysoki**	**C.F. FP Poziom średni kształcenie na odległość**	**C.F. FP Poziom wysoki kształcenie na odległość**
Ogółem	2.654	2.195	114	161

	Poziom średni	**Poziom wysoki**
Obie płci		
Łącznie	37,3	34,0

	Poziom średni	**Poziom wysoki**
Mężczyźni		
Łącznie	41,1	34,5

	Poziom średni	**Poziom wysoki**
Kobiety		
Łącznie	33,3	33,4

Źródło: Ministerstwo Edukacji

Ułatwienia w zatrudnianiu absolwentów

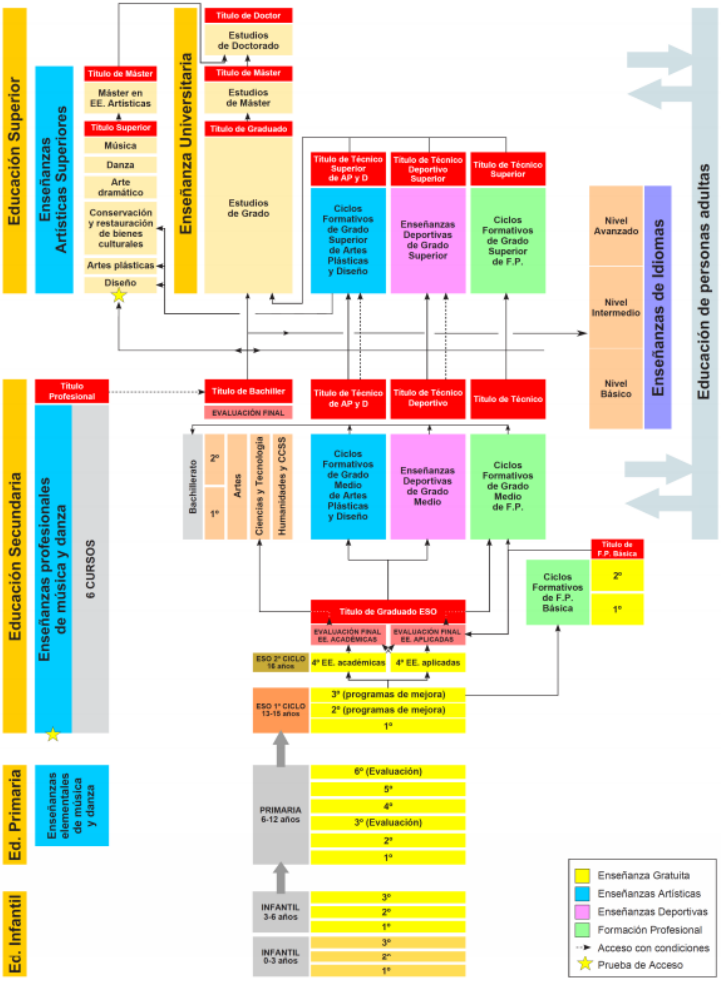
W Hiszpanii młodzi ludzie, którzy właśnie ukończyli szkołę lub studia nie mają wiele możliwości, aby uzyskać pełny etat za pełną płacę, firmy decydują się bowiem zatrudniać doświadczonych specjalistów, którzy zwykle zdobywają posadę. W celu przeciwdziałania tej sytuacji rząd hiszpański niedawno dołączył do projektu Unii Europejskiej pod nazwą „Youth Guarantee" (Gwarancja dla Młodzieży). Dla zachęcenia firm do zatrudniania młodych ludzi otrzymują one premie przy zatrudnianiu młodzieży (państwo na przykład płaci połowę wynagrodzenia danej osoby). Ten projekt uzyskał bardzo dobre rezultaty.

Inne możliwości znalezienia pracy po ukończeniu nauki są poprzez:

- -Publiczne służby zatrudnienia: INEM jest oficjalną organizacją państwową, która zajmuje się każdą kwestią związaną z zatrudnieniem. Również w wiele regionów, rad miejskich, izb handlowych itp. dysponuje służbami pomagającymi obywatelom w znalezieniu pracy i zarządzaniu ofertami pracy.
- -Praktyki w Hiszpanii, w przeciwieństwie do innych krajów europejskich, zazwyczaj organizowane są przez uczelnie. Oznacza to, że uczelnia ma wstępnie ustalone umowy z przedsiębiorstwami, studenci mają do nich dostęp co pomaga im pomaga im znaleźć staż (programowy) lub praktykę (ponadprogramową). Zatem znalezienie praktyki lub stażu poprzez uczelnię jest pierwszym krokiem do nawiązaniu kontaktu na wyższych latach akademickich z przedsiębiorstwem lub instytucją, które mogłyby w przyszłości takiego absolwenta zatrudnić, jeżeli im odpowiada.
- Niektóre instytucje takie jak Banco Santander lub CNMC (Państwowa Komisja Rynków i Kompetencji) pomagają studentom poprzez stypendia na praktyki płacąc za nie od 500 do 1100 Euro.

- Strony internetowe, takie jak Studentjob Primer Empleo, InfoJobs, Infoempleo, Talentoteca lub obecnie w trakcie organizacji Linkedin Student.
- Strony Facebook lub grupy takie jak Trabajar por el mundo, Mi primer empleo lub Oficina de empleo (publiczna) posiadają oferty pracy skierowane do młodych ludzi.
- -Inną ciekawą formułę na znalezienie pracy jest bezpośrednie sprawdzenie strony internetowej przedsiębiorstwa, którym ktoś jest zainteresowany. Istnieje wiele firm, które stworzyły zakładki o nazwie "Pracuj z nami", w której można udostępnić swoje CV i znaleźć wakat który z pasuje Ci najbardziej.
- Targi, hale i fora zatrudnienia organizowane przy wielu okazjach przez uczelnie i skierowane do studentów (ExpoJove, Job Fair Tecnun, Foro UAM Empleo, Forum Best Madryt ...).
- Stowarzyszenia zawodowe lub uczelnie, takie jak Hiszpańskie Towarzystwo Psychologiczne.

SISTEMA EDUCATIVO L.O.M.C.E.



Mechanizm monitorowania absolwentów

Ocena i jakość VET.

Zarówno administracja edukacyjna jak i pracy posiada systemy oceny oraz instrumenty do oceny i kontroli programów VET. Obecnie ocena SNCFP jest w toku, a komitet został ustanowiony w celu określenia metodologii ocen i kryteriów wprowadzonych przez Ministerstwo Edukacji. Instytut Oceniania Ministerstwa Edukacji (CNIIE) opracował we współpracy z Regionami Autonomicznymi procedury i wskaźniki statystyczne, które pozwolą na dokonanie rocznych ocen służących jako podstawa dla polityki decyzyjnej, a także dla poprawy jakości hiszpańskiego systemu edukacji, w tym szkolenia zawodowego, zgodnie z różnymi zaleceniami i dyrektywami EU. Przy współpracy Służb Zatrudnienia Wspólnot Autonomicznych oraz Trójstronnej Fundacji do Szkolenia w Zakresie Zatrudnienia (TFTE), SEPE, jako koordynator Krajowego Systemu Zatrudnienia corocznie ocenia inicjatywy szkoleniowe. Część rocznej oceny całego szkolenia dla podsystemu zatrudnienia (24F 27) oparta jest na systemie wskaźników i skupia się na jakości, działaniu, wydajności i skuteczności. Niektóre ze wskaźników oceny odnoszą się do ramowych wytycznych Europejskiej Gwarancji Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (EQAVET). Sprawozdanie z oceny jest wykonywane przez zleceniobiorców zewnętrznych. Ponadto, w związku z ustanowieniem nowych ram dla oceny aktywnej polityki rynku pracy w 2013 roku (25F 28) zostały ustalone różne wskaźniki do oceny inicjatyw i przedsięwzięć opracowanych przez SEPE i Wspólnoty Autonomiczne.

Ogólne podejście do potrzeb rynku

• Hiszpania jest znacznie zaangażowana w system kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). W skali kraju odbywa się to za pośrednictwem Komisji Państwowej w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego, której celem jest budowanie konsensusu pomiędzy rządami: krajowym i autonomicznymi
a pracodawcami i związkami zawodowymi w sprawie polityki VET. Lokalnie, pracodawcy działają w systemie w szczególności poprzez zapewnienie szkoleń w miejscu pracy.

• W ostatnich latach była systematycznie realizowana reforma, podczas której znaczny stopień porozumienia został uzyskany w drodze konsultacji między różnymi szczeblami rządowymi a partnerami społecznymi. Współpraca stanowi prawdziwą siłę i pomaga w utrzymaniu i rozwijaniu konsensusu między rządem krajowym, wspólnotami autonomicznymi w regionach Hiszpanii, pracodawcami i związkami zawodowymi w sprawie polityki VET.

• Ostatnie reformy zostały wdrożone w celu poprawy mobilności w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dostępu do wykształcenia akademickiego. Absolwenci wyższej VET(z dyplomami VET) musieli wcześniej ponownie rozpocząć program dwuletniego kształcenia w celu uzyskania hiszpańskiej matury – obecnie okres ten został skrócony do jednego roku.

• System VET jako całość oraz jego wewnętrzne połączenia są na ogół jasne i zrozumiałe dla uczestników. Niedawne reformy, które muszą być jeszcze w pełni zrealizowane, dostosowały dyplomy VET (akredytowane przez Ministerstwo Edukacji) do indywidualnych umiejętności

(certyfikowanych przez Ministerstwo Pracy), tak że zazwyczaj uzyskanie dyplomu równa się nabyciu poświadczonych umiejętności. Jest to oceniane jako pozytywny rozwój.

Absolwenci pośrednich i wyższych programów otrzymują dyplom technika lub wyższy techniczny w określonej krajowej specjalności, uznany na rynku pracy. Jest to wspierane przez Ministerstwo Edukacji. Ponadto będą one, po wdrożeniu reform, wyposażone w jedno lub więcej "świadectw zawodowych" wydanych przez Ministerstwo Pracy powiązanych z kompetencjami zawodowymi. Certyfikaty mogą być wydawane na poziomie 1, 2 lub 3, co odpowiada trzem poziomom kompetencji.

Stopa bezrobocia młodzieży w wieku 15 – 24 lat w wysokości 41,6% w 2010 roku była najwyższa wśród wszystkich krajów OECD. Według sondażu przeprowadzonego przed kryzysem gospodarczym, przejście ze szkoły do pracy było łatwiejsze dla absolwentów kształcenia zawodowego drugiego stopnia. Młodzi ludzie ze średnimi kwalifikacjami zawodowymi potrzebowali najmniej czasu na znalezienie pierwszej pracy (4,8 miesięcy). Absolwenci z najwyższymi kwalifikacjami i osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym II stopnia potrzebowali podobnego okresu (6,2 i 6,3 miesiące), który jest zaskakująco zbliżony do okresu poszukiwania pracy przez uczniów ponadgimnazjalnych, którzy nie ukończyli nauki (6,7 miesięcy). Kontrakty szkoleniowe (contratos en prácticas dla absolwentów III stopnia i contratos para formación dla osób w wieku 16-21 lat, które nie kwalifikują się do contratos en prácticas i dla niektórych grup docelowych) wystartowały powoli. W 2005 roku tylko 4% całkowitego zatrudnienia młodych ludzi dotyczyło umów szkoleniowych. Reformy przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia ułatwiły od 1980 roku stosowanie umów na czas

określony. Chociaż może to zmniejszyć bezrobocie wśród młodzieży, stwarza jednak również ryzyko uwięzienia młodzieży na stanowiskach z ograniczonymi szansami awansu zawodowego.

W wywiadzie dla hiszpańskiego dziennika, opublikowanym w dniu 20 kwietnia, dyrektor CEDEFOP James Calleja powiedział, że kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) w Hiszpanii musi być bliżej potrzeb rynku pracy. Dodał również, że według danych Eurostatu, kraj ma najwyższy wskaźnik przedwczesnego kończenia nauki szkolnej w Unii Europejskiej, ale że perspektywy zmian są zachęcające.

Pan Calleja stwierdził, że Hiszpania musi lepiej połączyć edukację zawodową i wyższą z ułatwieniem edukacyjnego przemieszczania się. Zauważył również, że ludzie powinni przestać kończyć kształcenie w wieku 25 lat - jest ono bowiem procesem trwającym całe życie.

Istotne zalecenia w celu poprawy zgodności VET z potrzebami rynku pracy w Hiszpanii

• Wracając do kwestii, jak najlepiej rozwiązać problem uczniów, którzy przedwcześnie opuszczają szkołę stwierdzono, że opcje oferowane w końcowym etapie obowiązku szkolnego powinny być zróżnicowane i obejmować przedmioty zawodowe. Dalszy rozwój i dostęp do edukacji ponadgimnazjalnej powinny koncentrować się na kluczowych kompetencjach wymaganych dla każdego typu szkoły średniej i pozwalać na włączenie przedmiotów zawodowych.

• Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być oceniane w zależności od zatrudnienia absolwentów na miejscach pracy wymagających odpowiednich kwalifikacji, a wyniki tej oceny powinny być publikowane.

• Bariery w dostępie profesjonalnych praktyków do VET powinny zostać zmniejszone, biorąc pod uwagę, że pracodawcy doceniają ich rolę.
• Niedostatki w zakresie podstawowej wiedzy akademickiej powinny być przezwyciężone w celu poprawy możliwości zatrudnienia absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez okres ich kariery zawodowej.
• Należy podjąć odpowiednie środki, aby szkoły mogły dostosować program nauczania zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.
• Poprawa dostępu z ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego do szkolnictwa wyższego stałaby się bardziej atrakcyjną ścieżką zawodową.

Operacje pomocnicze montażu i konserwacji systemów mikrokomputerów

Pracownik działa w prywatnych przedsiębiorstwach lub jednostkach publicznych jako pracownik lub osoba pracująca na własny rachunek, która posiada sprzęt komputerowy.

Sektory produkcyjne:

Sektory usługowe, głównie w następujących rodzajach spółek:

- Firmy lub organizacje o dowolnej wielkości z dowolnego sektora produkcyjnego, które używają systemów komputerowych.
- Firmy zajmujące się marketingiem, instalacją, konserwacją i naprawą sprzętu oraz usługami komputerowymi.
- Firmy, które zapewniają wsparcie komputerowe.
- Administracja publiczna, w ramach wsparcia IT.

Starszy Technik Rozwoju aplikacji sieci Web

Pracownik rozwija swoją działalność w firmach prywatnych lub publicznych jako pracownik lub osoba pracująca na własny rachunek. Pracownik rozwija swoją działalność w obszarze aplikacji internetowych (intranet, extranet i Internet)

Sektory produkcyjne:

Firmy technologiczne: Sektor technologii jest najbardziej atrakcyjnym obszarem pracy dla tego technika. Najbardziej wymagająca pozycja to praca jako programista stron internetowych, multimedialnych i programista aplikacji internetowych.

Starszy Technik Administracji i Finansów

Pracownik rozwija swoją działalność w prywatnych przedsiębiorstwach lub podmiotach publicznych w dowolnym sektorze, zwłaszcza w sektorze usług. Pracownik prowadzi prace administracyjne w trakcie procesu zarządzania oraz prace handlowe, księgowe i fiskalne przedsiębiorstw i podmiotów. Ponadto prowadzi korespondencję z administracją publiczną oraz zarządza archiwum i komunikacją w firmie. Osoba może pracować jako pracownik firmy lub na własny rachunek.

Sektory produkcyjne:

Sektor usług, choć usługa może być dostarczana do wszystkich sektorów produkcyjnych, ponieważ działalność polega na dostarczaniu informacji wewnątrz i na zewnątrz firmy.

Rodzaje firm:

- Komercjalizacja analizy i projektowania usług.
- Projektowanie i budowa aplikacji internetowych dla sieci Internet / Intranet
- Firmy produkujące oprogramowanie.
- Firmy korzystające z systemów informatycznych do zarządzania.

Technik Zarządzania Administracyjnego

Pracownik działa w prywatnych przedsiębiorstwach lub podmiotach publicznych (małe lub średnie) z każdej branży, w tym z sektora usług i administracji publicznej. Pracownik rozwija swoją działalność w obszarach administracji i zarządzania kadrami.

Sektory produkcyjne:

W sektorze finansowym: banki publiczne i prywatne, kasy oszczędnościowe , instytucje i korporacje kredytowe oraz finansowe, firmy ubezpieczeniowe, administracja publiczna: centralna, lokalna i autonomiczna.

Bibliografia

1. **Educational Policy Country study:** Hiszpania 2013
2. **European statistics**, dane Eurostatu, 2008-2009
3. **Existing situation of VET institutions**, Źródło:Ministerstwo Edukacji 2013-2014
4. **Sistema Educativo LOMCE,** Ministerstwo Edukacji, 2011
5. **Evaluation Institute of the Ministry of Education (CNIIE**), wskaźniki statystyczne
6. **Cedefop, European center for the Development of Vocational Training**; dane Hiszpanii, 2013
7. **Ministry of Labour,** Hiszpania 2013

NecVET

Nowe podejścia do mechanizmów zacieśniania współpracy szkolnictwa zawodowego (VET) i rynku pracy

ANALIZA ISTNIEJĄCEJ SYTUACJI SYSTEMÓW VET W KRAJACH OBJĘTYCH NECVET

(ESA)

O2

ERASMUS+ KA2 PROJECT
2014-2016

Nowe podejścia do mechanizmów zacieśniania współpracy szkolnictwa zawodowego i rynku pracy

(NecVET)

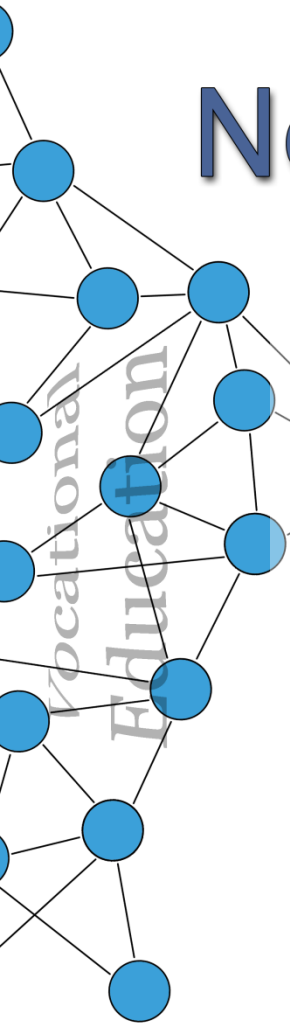
Projekt posiada wsparcie Tureckiej Agencji Narodowej w ramach programu Erasmus + Partnerstwo Strategiczne dla Kształcenia Zawodowego w latach 2014-2016

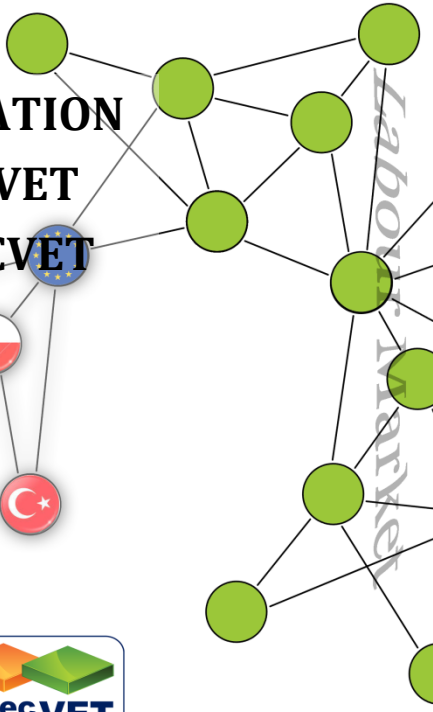
New approaches to strengthened cooperation facilities for VET institutions and labour market

NecVET

EXISTING SITUATION ANALYSIS FOR VET SYSTEMS IN NECVET COUNTRIES (ESA)

O2





Erasmus+

ERASMUS + NecVET Strategic Partnership Project

Strategic Partnership for Vocational Education and Training

http://www.necvet.eu
http://www.facebook.com/erasmusnecvet
http://www.twitter.com/Erasmus_Necvet