**BARIERY WYNIKAJĄCE Z NIEDOPASOWANIA SYSTEMU EDUKACJI DO RYNKU PRACY**

**Bariera 213.**

**Opis problemu:**

Brakuje rzetelnej analizy oraz monitorowania obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. Aktualnie dysponujemy jedynie danymi historycznymi, które jednak nie odzwierciedlają faktycznego zapotrzebowania na konkretne zawody w gospodarce.

**Przyczyna:**

Polityka edukacyjna realizowana przez MEN oraz MNiSW, oraz brak koordynacji między MEN, MNiSW i Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej. Obowiązujące ustawy i rozporządzenia odnośnie praktycznej nauki zawodu, edukacji zawodowej oraz rynku pracy.

**Rekomendacja – co należy zrobić:**

* Poprawić jakość monitorowania i prognozowania potrzeb rynkupracy poprzez cykliczną analizę kwalifikacji wymaganych w poszczególnych zawodach i ścisłą współpracę z biznesem.
* Prognozować popyt na pracę w poszczególnych sektorach, zawodach i regionach kraju (Ministerstwo Pracy).
* Monitorować dane statystyczne dotyczące zatrudnienia absolwentów według poszczególnych zawodów lub dziedzin kształcenia (GUS).
* Monitorować losy absolwentów konkretnych szkół, głównie pokątem ich zatrudnienia.

**Bariera** 214.

**Opis problemu:**

Pracodawca, zainteresowany współpracą na polu edukacji zawodowej, ma poważne trudności w uzyskaniu szczegółowych informacji na temat warunków kształcenia zawodowego. Brakujejednego centrum informacyjnego, gdzie pracodawca mógłby uzyskać komplet informacji na temat edukacji zawodowej, które obecnie są rozproszone w Ministerstwie Pracy, Ministerstwie Gospodarki, Ministerstwie Edukacji Narodowej oraz Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Taka sytuacja ma miejsce np. podczas wprowadzania nowego – bądź przywracania już istniejącego w przeszłości – zawodu. Wówczas pracodawca napotyka szereg biurokratycznych barier o charakterze proceduralnym. Przede wszystkim brakuje wsparcia właściwych ministerstw przy tworzeniu wymaganych wniosków i dokumentów. W efekcie pracodawca zostaje sam, bez jakiejkolwiek możliwości merytorycznejkonsultacji i ukierunkowania poszczególnych działań. Obecnie ciężar przygotowania stosownego uzasadnienia wraz z opisem danego zawodu i zarysem podstawy programowej spoczywa napracodawcy, który nie jest i bynajmniej nie musi być ekspertemw tej dziedzinie.

**Rekomendacja – co należy zrobić:**

* Stworzenie centrum informacyjnego (na wzór „jednego okienka”), gdzie pracodawca (i nie tylko) mógłby uzyskać poradę oraz zasięgnąć informacji na temat funkcjonowania systemu edukacji (np.zasady przyjęcia na praktyki zawodowe). Jednocześnie należałoby powołać centra regionalne i powiatowe, które dysponowałyby szczegółowymi danymi, w tym również odnośnie dostępnych ofert edukacyjnych na tle lokalnego rynku pracy.
* Stworzenie systemu premiowania szkół i uczelni za współpracę z pracodawcami.
* Konieczność dopracowania przez MEN – wspólnie z pracodawcami – kryteriów wprowadzania nowych zawodów i usprawnienie procedury postępowania w tym zakresie:
	+ klarowne kryteria, wśród których podstawowym powinna być wielkość zapotrzebowania na zatrudnienie w danym sektorze i zawodzie, określana na podstawie odpowiednich cyklicznych badań i prognoz,
	+ zmiana procedury postępowania w zakresie wnioskowania o wprowadzenie nowego (bądź przywrócenie już kiedyś istniejącego) zawodu do klasyfikacji MEN. Zamiast aplikacji ze strony, pracodawcy, od którego wymaga się przygotowania rozbudowanego wniosku, związki branżowe i MEN powinny wspólnie wypracowywać standardy nauczania w danym zawodzie, a MEN powinien konsultować i pełnić rolę doradczą w tym zakresie.

**Bariera 215.**

**Opis problemu:**

Nieadekwatny model kształcenia wynikający z dysproporcji między kształceniem teoretycznym a praktyką zawodową. Ponadto najczęściej szkoły o profilu technicznym nie dysponują odpowiednio wyposażonymi warsztatami z nowoczesnym sprzętem. Brakuje również nauczycieli przedmiotów zawodowych o odpowiednich kwalifikacjach, którzy znaliby specyfikę pracy w danej branży. Jednocześnie kadra pedagogiczna nie aktualizuje swojej wiedzy zawodowej – w rezultacie kształcenie w szkołach zawodowych raczej nie obejmuje nowości technologicznych.

**Rekomendacja – co należy zrobić:**

1. Wdrożenie modelu kształcenia kompetencyjnego, funkcjonującego m.in. w krajach UE, w którym – oprócz wiedzy stricte teoretycznej – duży nacisk kładzie się na kształtowanie odpowiednich postaw i nabycie konkretnych umiejętności praktycznych. Takie rozwiązanie wiąże się m.in. z wprowadzeniem niższych minimów programowych na rzecz wyższych wymagań związanych z wynikami kształcenia i uznawaniem kwalifikacji (standard EQF – European Qualifications Framework).
2. Zwiększenie kształcenia praktycznego w szkolnictwie zawodowy przy wykorzystaniu zaplecza m.in. Centrów Kształcenia Praktycznego, Zakładów Doskonalenia Zawodowego, laboratoriów technicznych wyższych uczelni, Naczelnej Organizacji Technicznej, Ochotniczych Hufców Pracy, pracodawców oraz innych partnerów społecznych.
3. Podniesienie jakości kadry nauczającej i wprowadzenie wymagańdotyczących rozwoju zawodowego osób zajmujących się kształceniem (model LLL – Lifelong Learning):
* wprowadzenie obligatoryjnych praktyk nauczycieli w zakładach pracy oraz egzaminów potwierdzających aktualną wiedzę, umiejętności i kwalifikacje,
* wykorzystanie praktyków z biznesu i kadry akademickiej dokształcenia w szkołach średnich,
* ocena nauczycieli przez pryzmat osiąganych wyników nauczania i zdawalności egzaminów zawodowych wśród uczniów.

**Bariera 216.**

**Opis problemu:**

Odejście od obligatoryjnych egzaminów zawodowych potwierdzających umiejętności praktyczne i kwalifikacje. W rezultacie absolwent szkoły o profilu technicznym najczęściej nie dysponuje żadnymi

certyfikatami lub uprawnieniami w zakresie eksploatacji lub dozoru urządzeń. W większości przypadków zaniechano współpracę z instytucjami typu NOT lub SEP, w ramach której uczniowie mieli możliwość nieodpłatnie (lub za niewielką odpłatnością) zdobyć podstawowe uprawnienia zawodowe. Ponadto barierą w uznawaniu nabytych kwalifikacji jest monopol instytucji państwowych w zakresie przeprowadzania egzaminów i nadawania uprawnień.

**Rekomendacja – co należy zrobić:**

1. Nadawanie akredytacji do przeprowadzania egzaminów i nadawania certyfikatów, potwierdzających umiejętności praktyczne i kwalifikacje, różnym organizacjom i instytucjom w zależności od branży – w tym pracodawcom i szkołom.
2. Ścisła współpraca szkół z instytucjami potwierdzającymi umiejętności i kwalifikacje w celu dopasowania programów nauczania z punktu widzenia wymaganych kompetencji zawodowych.

**Bariera 217.**

**Opis problemu:**

Zasadniczą przyczyną deficytu kompetencji zawodowych w branżach przemysłowych, w tym również w energetyce, jest brak współpracy MEN oraz MNiSW z właściwymi ministerstwami, pracodawcami

i instytucjami rynku pracy w zakresie dostosowania kształcenia do aktualnych i prognozowanych potrzeb rynku pracy. Przykładem takiego braku współpracy, widocznym już na poziomie ministerialnym, są rozbieżności między „Klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego” (opracowywaną przez MEN) a „Klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy” (opracowywaną przez MPiPS).

**Rekomendacja – co należy zrobić:**

1. Ujednolicić klasyfikację zawodową w edukacji i gospodarce, wprowadzając analogiczną strukturę kategoryzacji zawodów i specjalizacji,
2. Uwzględniać oczekiwania sektorowe w kształceniu zarówno na szczeblu lokalnym, jak i centralnym. Pracodawcy powinni współdecydować o programie nauczania, minimach programowych i kształcie końcowych egzaminów zawodowych potwierdzających nabyte kwalifikacje.

 *Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości 2014, Warszawa 2014, s, 64 - 65*

Źródło: www.konfederacjalewiatan.pl