

KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI KLUCZOWYCH W SYSTEMIE EWALUACJI EDUKACJI

Jolanta WOJKOWSKA

University of Lower Silesia; jolanta.maria.wojkowska@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2408-1664

Streszczenie: Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie argumentacji uzasadniającej pogląd, że skoro w naszym życiu zaszło tak wiele zmian, trzeba bliżej przyjrzeć się temu, jak przygotować młodych ludzi do życia w nowoczesnym świecie, w którym przyszłość wydaje się skomplikowana a rynek pracy jest coraz bardziej wymagający. Wiemy już bardzo wiele o sposobach uczenia się i o tym, w jaki sposób nauczyciele mogą angażować uczniów w proces zdobywania wiedzy. Wydaje się, że w odpowiedzi na globalizację świata, zmiany społeczne i gospodarcze, z uwzględnieniem dyskusji o przyszłości pracy, w sprawie kompetencji kluczowych z 2006 roku nastąpiła zmiana i aktualizacja zarówno zalecenia, jak i europejskich ram odniesienia dla kompetencji kluczowych, w tym uczeniu się przez całe życie. Kompetencje kluczowe to wiedza, umiejętności i postawy, których wszystkie osoby potrzebują do rozwoju osobistego, zatrudnienia, samorealizacji, włączenia społecznego i aktywnego obywatelstwa. Zatem kompetencje nabywane i rozwijane w procesie kształcenia są wpisane w ewaluację systemu edukacji.

Słowa kluczowe: edukacja, kompetencje kluczowe, ewaluacja, rynek pracy, pracownik młodociany, prawo pracy.

DEVELOPING KEY COMPETENCIES IN THE EDUCATION EVALUATION SYSTEM

Abstract: The purpose of this article is to present arguments justifying the view that since so many changes have taken place in our lives, we need to look more closely at how to prepare young people to live in a modern world where the future seems complicated and the labor market is more and more demanding. In reaction to globalization, social and economic changes, including the discussion on the future of employment and as a result of public consultations concerning the review of the recommendation of key competencies in 2006, there occurred a change and actualization of both the recommendation and the European reference framework for key competencies in lifelong learning. Key competencies mean knowledge, skills and basic aspects that everyone needs for personal development, employment, personal fulfilment, social inclusion and active citizenship. Thus, competencies acquired and developed in the process of lifelong learning are entered into the evaluation of the education system.

Keywords: education, key competences, evaluation, job market, juvenile worker, labour law.

1. Wstęp

Współcześnie uczyć nabywają wiedzę dużo lepiej, gdy rodzice i społeczności aktywnie wspierają zarówno ich, jak i szkoły, do których uczęszczają. Decydujące znaczenie w tym procesie ma jednak aktywność nauczycieli. Ich współpraca z uczniami staje się kluczem do skutecznego opanowania wiedzy, a ostatecznie do osiągnięcia sukcesu przez ucznia. Z tego właśnie powodu kompetencje nauczyciela są elementem, jaki należy uwzględnić dokonując analizy procesu nauczania. Aktywizacja uczniów sprzyja procesowi uczenia się i oznacza odejście od obecnego systemu, gdzie wielu uczniów przyswaja wiedzę, ucząc się do testu, a następnie szybko zapomina informacje, które stały się zbędne. Zajęcia prowadzone metodami, które wymagają od uczniów tworzenia, analizy, szukania wartości ukrytych w koncepcjach dotyczących świata, kreują ich na „uczniów globalnych, sterujących własną nauką” (Komisja Europejska, 2017). Dlatego nie potrzebują nauczyciela, ale kogoś, kto pomaga im w kształtowaniu warunków sprzyjających uczeniu się. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie argumentacji, jak przygotować młodych ludzi do życia w nowoczesnym świecie. Jeżeli chcemy pomóc uczniom w nauce, przed edukatorami stoją trzy najważniejsze problemy, które należy rozwiązać. Pierwszym jest opracowanie programu nauczania dostosowanego do szybko zmieniającego się świata, drugim – włączenie każdego ucznia w jego realizację, a trzecim to kształtowanie pozytywnego nastawienia do nauki, co będzie sprzyjało uczeniu się przez całe życie. Pod pewnymi względami największe znaczenie ma ten ostatni aspekt, ponieważ uczniowie spędzą w szkole nie więcej niż 3% swojego życia. Można również zaryzykować stwierdzenie, że w obecnym planie odpowiedzialności w systemie edukacji, przy zorganizowanym programie nauczania opartym na określonych standardach i ciągłym sprawdzaniu wiedzy ucznia, wyzwaniem staje się kształtowanie pozytywnego nastawienia do nauki. Jeżeli przyjmiemy tezę, że aby poprawić osiągnięcia uczniów, konieczne jest wprowadzenie zmian w programie nauczania, zaangażowaniu i relacjach oraz sposobach pomiaru sukcesu, prawdopodobnie najważniejszym zadaniem w przyszłości będzie kierowanie wprowadzaniem koniecznych zmian w sposobie odczuwania i myślenia nauczycieli, gdyż właśnie w tym kryje się źródło rzeczywistego doskonalenia uczenia się. W ten oto sposób otrzymaliśmy wskazówki, w jaki sposób nauczyciele muszą się przystosować, aby wspierać pozytywne uczenie się.

2. Dyskurs o edukacji w kontekście ewaluacji

Edukacja [łac. *educare* – wychowywać, kształcić] to ogół oddziaływań międzygeneracyjnych, służących formowaniu całokształtu zdolności życiowych człowieka (fizycznych, poznawczych, etycznych, moralnych, religijnych itp.) czyniących z niego istotę dojrzałą, świadomie realizującą się, „zadomowiona w danej kulturze, zdolna do konstruktywnej krytyki i refleksyjnej afirmacji (Milerski, Śliwerski, 1999, s. 54). W społeczeństwie edukacja utożsamiana jest ze szkołą – instytucją nauczającą i wychowującą ściśle związana z uwarunkowaniami geopolitycznymi, ale też najczęściej krytykowaną. Szkoła jako instytucja realizuje wymagania państwa, które zostały określone rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 roku (DzU z 2017 poz. 1611). Zrozumienie wymagań i przełożenie ich na codzienną pracę szkoły we wszystkich aspektach jej funkcjonowania jest jednym z podstawowych warunków zapewnienia wysokiej jakości nauczania i uczenia się uczniów. Zdefiniowane wymagania wobec szkół i placówek stanowią dla dyrektorów konkretne wskazówki do pracy w odniesieniu do zarządzania szkołą lub placówką, są pomocne w planowaniu pracy i organizowaniu działań. Powinny one zachęcać do nowego i wieloaspektowego spojrzenia na edukację, a także pomóc w określeniu kierunków działań szkoły lub placówki, których realizacja przyczyni się do jej rozwoju. Zdaniem Grzegorza Mazurkiewicza „wymagania należy traktować jako wyzwania, których realizacja służy rozwojowi społeczeństwa wiedzy, pomaga promować ideę uczenia się przez całe życie, zachęca do współpracy i naukowego podejścia do rozwiązywania problemów. Wymagania zachęcają do nowoczesnego spojrzenia na edukację jako na proces decydujący o kapitale ludzkim i wskazują prorozwojowe zadania cywilizacyjne. To nie są biurokratyczne zalecenia, to bardzo oszczędnie zdefiniowane zalecane kierunki działań szkoły. Bardzo istotne jest zrozumienie, że proponowane wymagania wobec szkół i placówek to nie zestaw przekonań na temat tego, jak one powinny funkcjonować, ale raczej standardy, do których spełnienia powinny dążyć instytucje edukacyjne, aby umożliwić sukces każdemu uczącemu się. Szkoły i placówki powinny działać w celu spełnienia tych wymagań, ale zgodnie ze swoimi możliwościami i uwarunkowaniami. To pracownicy tych instytucji powinni dobierać metody i sposoby działania tak, aby umożliwiały one osiągnięcie stanu opisywanego przez wymagania, ale również uwzględniały specyfikę danej szkoły lub placówki oświatowej” (Mazurkiewicz, 2012, s. 18).

Reforma oświaty wprowadzana jest od początku 2017 roku, której głównym celem jest lepsze przygotowanie uczniów kończących cały cykl kształcenia do potrzeb rozwoju indywidualnego oraz potrzeb nowoczesnego rynku pracy, do czego potrzebny jest solidny fundament wykształcenia ogólnego. Kluczowymi elementami reformy szkolnictwa są:

1. Zmiana struktury systemu oświaty, polegająca na wprowadzeniu długiej 8-klasowej szkoły podstawowej oraz 4-letniego liceum ogólnokształcącego i 5-letniego technikum.
2. Obowiązek rocznego przygotowania przedszkolnego dla 6-latków, w trakcie którego dziecko uczy się podstawowych umiejętności, a jego nauka, podobnie jak nauka w szkole jest objęta subwencją oświatową z budżetu państwa.
3. Zapewnienie darmowych podręczników dla wszystkich uczniów.
4. Wzmocnienie kształcenia ogólnego i zawodowego w szkołach średnich poprzez wydłużenie o rok cyklu kształcenia.
5. Wprowadzenie 3-letniego kształcenia branżowego (1 kwalifikacja w danym zawodzie) z możliwością nabywania dalszych kwalifikacji i przygotowania do matury w 2-letniej szkole branżowej II stopnia.
6. Upowszechnienie kształcenia dualnego realizowanego we współpracy z przedsiębiorcami.
7. Zwiększenie udziału pracodawców we współfinansowaniu kształcenia zawodowego poprzez utworzenie Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej.

„Edukacja wpływa na ład społeczny i aktywność pracowniczą, gospodarka zaś, stymuluje możliwości poczynić materialnych i organizowanych instytucji oświatowych. Dlatego sobie trudno funkcjonowania gospodarki bez wysoko wykwalifikowanych kadr pracowniczych wszystkich szczebli. Z drugiej natomiast strony funkcjonowanie systemu dostarczającego te właśnie kadry uzależnione jest od poziomu i funkcjonowania gospodarki. Zależność ta widoczna szczególnie jest w odniesieniu do edukacji zawodowej, zarówno tej szkolnej, dotyczącej głównie młodzieży, jak i poza szkolnej, obejmującej przede wszystkim osoby w okresie aktywności zawodowej (Gerlach, 2003, s. 172).

Docelowa struktura szkolnictwa będzie obejmowała: 8-letnią szkołę podstawową, 4-letnie liceum ogólnokształcące, 5-letnie technikum, 3-letnią branżową szkołę pierwszego stopnia, 2-letnią branżową szkołę drugiego stopnia, 3-letnią szkołę specjalną przysposabiającą do pracy, szkołę policealną. Wprowadzenie branżowej szkoły I stopnia, w miejsce zasadniczej szkoły zawodowej, nastąpiło 1 września 2017 roku. Wprowadzenie branżowej szkoły II stopnia dla absolwentów branżowej szkoły I stopnia rozpocznie się od roku szkolnego 2020/2021.

3. Kompetencje kluczowe wobec oczekiwań rynku pracy

Europa staje przed wyzwaniem społeczeństw i gospodarek, które oparte są na innowacjach cyfrowych i technologicznych, a także zmianach demograficznych i na rynku pracy. Wiele dzisiejszych zawodów nie istniało jeszcze dziesięć lat temu, a w przyszłości powstanie wiele nowych form zatrudnienia. W Białej Księdze w sprawie przyszłości Europy Komisja podkreśla, że „najprawdopodobniej większość uczniów rozpoczynających obecnie naukę w szkołach

podstawowych będzie pracować w nowych typach zawodów, które jeszcze nie istnieją”, a sprostanie temu wyzwaniu „będzie wymagało dużych inwestycji w umiejętności pracowników oraz przebudowy systemów formalnej edukacji i uczenia się przez całe życie. Rozwijanie kompetencji kluczowych, ich walidacja oraz zapewnianie kształcenia, szkolenia i uczenia się ukierunkowanych na kompetencje powinny być ułatwiane poprzez ustanowienie dobrych praktyk w zakresie lepszego wspierania kadry edukacyjnej w realizacji jej zadań oraz doskonalenia jej kształcenia, a także w zakresie aktualizacji metod i narzędzi oceny i walidacji oraz wprowadzania nowych i innowacyjnych form nauczania i uczenia się. Wspólne sprawozdanie Rady i Komisji z 2015 roku z wdrażania strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020) (DzU C 417 z 15.12.2015, s. 25) wpłynęło na system edukacji w Polsce. Zmiany społeczne, jakie w ciągu ostatnich dwudziestu lat zaszły w zatrudnieniu, stosunkach międzyludzkich, stanie zdrowia, poziomie zamożności, kulturze, komunikacji, możemy powiedzieć, że zmieniło się prawie wszystko, a współczesne dzieci myślą, działają i rozumują inaczej niż ich rodzice. W tej sytuacji pojawiają się pytania o wizerunek szkoły, jej znaczenie, a co za tym idzie sposoby nauki.

Kształcenie i szkolenie stanowi część odpowiedzi na potrzebę zapewnienia większej liczbie osób godnych miejsc pracy, lepszego reagowania na zapotrzebowanie gospodarki na konkretne umiejętności oraz wzmocnienia odporności Europy. Wraz z gwałtownym postępem technologicznym i powiązanymi zmianami w profilach stanowisk i wymogach, uczenie się przez całe życie musi opierać się na ścisłej współpracy i synergii między sektorem przemysłowym a systemami kształcenia, szkolenia i uczenia się. Jednocześnie systemy kształcenia i szkolenia muszą dostosowywać się do tych okoliczności. W szczególności wydaje się, że nie wystarczy już wyposażenie młodych ludzi w stały zestaw umiejętności lub wiedzy, muszą oni rozwinąć odporność, szeroki zestaw kompetencji i zdolność dostosowania się do zmian. W tych okolicznościach bardziej oczywista niż kiedykolwiek wcześniej jest potrzeba i wartość perspektywy uczenia się przez całe życie, w której ludzie nabywają nowe, istotniejsze kompetencje przez całe życie. Społeczeństwa i gospodarki są ściśle uzależnione od wysoko wykwalifikowanych i kompetentnych ludzi” (Komisja Europejska, 2017). Takie umiejętności jak kreatywność, krytyczne myślenie, podejmowanie inicjatywy i rozwiązywanie problemów, odgrywają istotną rolę w radzeniu sobie ze złożonością i zmianami w obecnym społeczeństwie. W dokumencie otwierającym debatę w sprawie wykorzystania możliwości płynących z globalizacji również uznaje się, że w społeczeństwie, które staje się coraz bardziej mobilne i cyfrowe, konieczne są nowe sposoby uczenia się oraz elastyczniejsze modele szkolenia i kształcenia, zaś w dokumencie dotyczącym społecznego wymiaru Europy podkreśla się znaczenie posiadania odpowiedniego zestawu umiejętności i kompetencji dla zachowania poziomu życia w Europie. W efekcie wyodrębniono osiem kompetencji warunkujących, zdaniem twórców, funkcjonowanie społeczeństwa na rynku pracy.

1. **Kompetencje w zakresie czytania i pisania** warunkuje dalsze uczenie się. Stanowi zdolność wyrażania, tworzenia i interpretowania pojęć, faktów oraz opinii w mowie i piśmie.
2. **Kompetencje językowe** to zdolność komunikowania się w różnych językach. Warunkuje zdolność wyrażania, tworzenia i interpretowania pojęć, faktów oraz opinii w mowie i piśmie w różnych językach.
3. **Kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii** to umiejętności rozwiązywania problemów w codziennym życiu z wykorzystaniem myślenia logicznego i przestrzennego.
4. **Kompetencje cyfrowe** obejmują umiejętności korzystania z zasobów danych, porozumiewania się i współpracy, tworząc treści cyfrowe.
5. **Kompetencje osobiste, społeczne w zakresie uczenia się** to umiejętności radzenia sobie ze złożonością, krytyczna refleksją i podejmowaniem decyzji. Kompetencja ta opiera się na poczuciu dobrostanu osobistego, społecznego i fizycznego. Dotyczy uczenia się przez całe życie.
6. **Kompetencje obywatelskie to zdolność funkcjonowania** w społeczności zarówno lokalnej jak i globalnej. Umiejętność cechuje zdolność efektywnego zaangażowania na rzecz wspólnego lub publicznego interesu.
7. **Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości** odnoszą się do zdolności kreatywnego zarządzania zasobami ludzkimi i sprawnego planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów.
8. **Kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturowej** odnoszą się do różnorodności społeczeństw z poszanowaniem ich odrębności w tym tradycji i zwyczajów (Komisja Europejska, 2017).

Czy w Polskich szkołach kształtowanie kompetencji kluczowych jest powszechne? Jak wskazują wyniki ewaluacji zewnętrznej nauczyciele na większości lekcji kształtują kompetencje kluczowe (Gocłowska, 2016, s. 218). Analizując deklaracje nauczycieli, wynikającej z prowadzonych w szkołach ewaluacji zewnętrznych nie zauważono znaczącej różnicy w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych na kolejnych etapach edukacji. Nauczyciele najczęściej w trakcie lekcji preferują pracę zespołową i współpracę, która polega na podejmowaniu wspólnych działań mających na celu wykonywanie określonego zadania lub realizację zdanej czynności. Grupa poszukując informacji definiuje problem, dokonuje głębokiej analizy. W trakcie pracy nawiązywane są relacje, które polegają na budowaniu wzajemnego zrozumienia, rozumienia zasad funkcjonowania organizacji, umiejętności działania pod presją, wnikliwość. Natomiast wykazywanie inicjatywy wyzwala decyzyjność, orientacje strategiczne, aktywność, automotywację oraz wytrwałość. Myślenie twórcze, kreatywne pozwala na wykazywanie zrozumienia dla pojawiających się problemów i umiejętność ich definiowania, zdolność tworzenia hipotez, kojarzenia faktów. Asertywność, decyzyjność, wykorzystanie władzy dla określonych potrzeb, sprawowanie kontroli,

stanowczość w głoszeniu poglądów, kontrola zachowań w grupie, utrzymanie dyscypliny to cechy kompetencji kierowniczych. Lider grupy jest odpowiedzialny, posiada wizję rozwoju grupy, motywuje grupę do działania. Orientacja grupy na wyniki pozwala wykonać zadanie, wykorzystując rozwiązania często niestandardowe, co przekłada się na bycie konkurencyjnym. Edukacja, bardziej niż kiedykolwiek, wymaga świadomych i celowych działań, ukierunkowanych na wyposażenie młodego człowieka nie tylko w wiedzę, ale i rozwiniętą, elastyczną osobowość, umożliwiającą mu szybką adaptację. W tych okolicznościach zasadne staje się pytanie, jak przygotować młodzież do aktywności wymagającej kreatywnego myślenia i dostosowania się do nieoczekiwanych przemian. Z tego też względu bardzo istotna staje się rola edukacji zawodowej jako sfery kształcenia uczniów. Nowa podstawa programowa zapewnia realizację doradztwa zawodowego w siódmej i ósmej klasie szkoły podstawowej, a także w szkole ponadpodstawowej. Podjęcie świadomej decyzji wybrania zawodu i kierunku kształcenia można ułatwić młodemu człowiekowi w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej świadczonej w szkole. Okres adolescencji to czas kształtowania się tożsamości ucznia, to most, po którym przechodzi od beztróskiego dzieciństwa do odpowiedzialnej dorosłości, po czym musi podjąć jedną z pierwszych ważnych decyzji życiowych – wyboru zawodu. W tym czasie szkoła powinna nauczyć go planowania i kierowania własnym rozwojem, a w konsekwencji – brania odpowiedzialności za swój rozwój. Podejmując naukę w szkole, młody człowiek ma prawo oczekiwać, iż zostanie przygotowany do życia i pracy. Warto zatem, aby mógł dość wcześnie zainteresować się tematem edukacji i poradnictwa zawodowego, co także nauczycielom ułatwi przygotowanie go do życia i pracy w przyszłości. W związku z tym szkoła powinna uświadomić uczniowi jego preferencje poznawcze oraz zasady efektywnego uczenia się. W trudnym okresie kształtowania się tożsamości, wobec konieczności wyboru zawodu i dalszej drogi kształcenia, szkoła powinna wspomagać ucznia konstruktywną pomocą psychologiczno-pedagogiczną. Jednak efektywna pomoc nie będzie możliwa bez skutecznego wsparcia w zakresie doradztwa zawodowego. Szkoły posiadają wewnątrzszkolne systemy doradztwa zawodowego, przy czym doradca zawodowy jest koordynatorem działań edukacji zawodowej w szkole, dysponując planem działań dydaktyczno-wychowawczych, który zapewnia rozwój ucznia we wszystkich obszarach, na każdym poziomie kształcenia i w każdym miesiącu nauki realizowania zadań wychowawczo-profilaktycznych i z zakresu doradztwa zawodowego. Istotne jest prowadzenie przez uczniów własnego portfolio lub teczki kariery zawodowej, która stanowi bogate źródło informacji o zainteresowaniach i predyspozycjach.

4. Pracownik młodociany w świetle prawa pracy

Analiza oczekiwań rynku pracy wymusiła zmiany w systemie kształcenia zawodowego w wyniku których absolwenci różnych form kształcenia mają być lepiej przygotowani do funkcjonowania na rynku pracy. Reforma kształcenia zawodowego daje szkołom możliwość opracowania oferty edukacyjnej w zakresie kwalifikacji i zawodów jak i metod kształcenia dostosowanej zarówno do lokalnego jak i międzynarodowego rynku pracy. Ranga szkolnictwa zawodowego rośnie, a uczniowie coraz częściej dokonują wyboru szkoły dającej konkretny zawód. Aby na rynek pracy trafiali fachowcy o umiejętnościach i profesjach, na które jest zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, konieczne jest zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia przyszłych pracowników. Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy oraz osoba zatrudniona u pracodawcy. Warunkiem koniecznym do spełnienia przez osoby prowadzące przygotowanie zawodowe młodocianych, jest posiadanie kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu. Zarówno szkoła, jak i pracodawca powinni wyposażyć uczniów w umiejętności, wiadomości i kompetencje społeczne niezbędne do wykonywania zadań zawodowych w określonym zawodzie lub grupie zawodów oraz do pełnienia funkcji społecznych i zawodowych. Pracodawca powinien rozwijać u uczących się kompetencje kluczowe, podnosić kompetencje zawodowe uczących się w zakresie kwalifikacji zawodowych, doskonalić umiejętności w zakresie planowania kariery i funkcjonowania na rynku pracy, ukształtować umiejętność uczenia się przez całe życie, ukształtować postawy, poglądy, zainteresowania prozawodowe, myślenie koncepcyjne, a także ukształtować właściwy stosunek do świata wartości, społeczeństwa, drugiego człowieka, samego siebie, świata kultury i przyrody. Uczeń odbywający praktyczną naukę zawodu powinien znać nie tylko specyfikę zawodu, ale również uregulowania prawne. W latach 2009/2010 związku z reformą systemu oświaty w i obniżeniem wieku rozpoczęcia nauki w szkole podstawowej w wieku sześciu lat, pierwsi absolwenci gimnazjum w wieku 15 lat weszli na rynek pracy (szkolnictwo zawodowe). W związku z tym od 1 września 2018 roku, dolna granica wieku, która pozwoliła na uznanie osoby za młodocianą, obniżona została do lat 15. Pracodawca młodych pracowników może zatrudnić na podstawie umowy o pracę w celu nauki i przygotowania zawodowego albo do wykonywania prac lekkich, co stanowi art. 194 Kodeksu pracy. Umowa o pracę określająca warunki pracy powinna zostać zawarta w formie pisemnej, określając rodzaj przygotowania zawodowego, czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego, sposób doksztalcenia teoretycznego oraz wysokość wynagrodzenia (Jadasz, 2017, s. 43). Przepisy prawa szczegółowo określiły zasady zatrudniania pracownika młodocianego. Pracodawca, zatrudniający pracownika młodocianego przy wykonywaniu prac lekkich, jest zobowiązany do ustalenia wymiaru i rozkładu jego czasu pracy, uwzględniając liczbę godzin nauki wynikającej z programu nauczania oraz tygodniowy rozkład zajęć w szkole. Aby młodociany mógł

realizować obowiązek szkolny, tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w dniu nauki szkolnej nie może przekraczać 2 godzin. W czasie ferii szkolnych wymiar czasu pracy pracownika młodocianego zatrudnionego przy lekkich pracach nie może przekroczyć 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego do 16 roku życia nie może przekroczyć 6 godzin. Ponadto, jeśli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca ma obowiązek wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut. Pracodawca nie może zatrudniać młodocianego w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej, między godziną 22.00 a 6.00 rano. Ma on obowiązek zapewnić młodocianemu co najmniej 14-godzinną przerwę pracy, która obejmuje porę nocną oraz co najmniej 48 godzin nieprzerwanego tygodniowego odpoczynku obejmującego niedzielę.

Zatem, tak sformułowane przepisy prawa pozwalają uczniom na zdobycie wybranego zawodu oraz odpowiedniego doświadczenia ale również chronią przed nieuczciwymi pracodawcami.

5. Zakończenie

Podsumowując należy zauważyć, że współczesna szkoła to wielkie wyzwanie dla społeczności, rządzących i polityków. Aby sprostać oczekiwaniom społecznym, system oświaty powinien podążać za rozwojem gospodarczym, technologicznym i ekonomicznym. Ministerstwo Edukacji Narodowej promuje szkolnictwo zawodowe. Wprowadzenie doradztwa zawodowego do szkół podstawowych od klasy pierwszej, ma budzić świadomość, jak ważne w życiu młodego człowieka jest wykształcenie, a co za tym idzie ciekawa, dobrze płatna praca, sukces zawodowy i dobrobyt. Profesjonalne prowadzenie doradztwa zawodowego w szkole, pozwala przygotować uczniów do podejmowania adekwatnych decyzji edukacyjno-zawodowych, wpływać na ich postawy i myślenie o własnej karierze, wzmocnić przekonania o słuszności inwestowania we własny rozwój zawodowy, promować idee permanentnego uczenia się, stawania się bardziej elastycznym na rynku pracy i podejmowania nowych wyzwań. Dostarczyć informacji i inspirować do poszukiwania własnej ścieżki kariery zawodowej. Doradztwo zawodowe dotyczy również rodziców, to szkoła ma ich przygotowywać do efektywnego wspierania dzieci w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych. Aby doradztwo zawodowe było efektywne szkoły muszą współpracować z instytucjami np.: Poradniami Psychologiczno-Pedagogicznymi, Ośrodkami Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego, Biurami Karier czy Ochotniczymi Hufcami Pracy.

Reforma szkolnictwa, w tym upowszechnienie szkolnictwa zawodowego, kładzie akcent na kształcenia kompetencji kluczowych, które są ważnym elementem spajającym wiedzę, umiejętności i wiadomości uczących się przez całe życie. Wszystkie osiem kompetencji są tak samo ważne i mogą przyczynić się do osiągnięcia sukcesu w społeczeństwie wiedzy. Uczeń, a w przyszłości pracownik kompetentnie wykształcony, na rynku pracy będzie bardziej elastyczny, otwarty na zmiany. Dobrze kształcone przez szkołę umiejętności (czytanie i pisanie, posługiwanie się różnymi językami, logiczne i przestrzenne myślenie a także postawy obywatelskie, społeczne oraz świadomy odbiorca kultury) wpłyną na pokolenia, które w przyszłości będą współtworzyć kraj i świat.

Bibliografia

1. Borek, A., Kowalczyk-Rumak, E. (2015). *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*. Warszawa: Wydawnictwo Ery Ewaluacji.
2. Gerlach, R. (2003). *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej.
3. Gocłowska, A. (2016). *Jakość edukacji. Dane i wnioski z ewaluacji zewnętrznych przeprowadzonych w 2015 roku*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.
4. Jadasz, E. (2017). *Prawo pracy – pierwsze kroki*. Warszawa: Państwowa Inspekcja Pracy.
5. Mazurkiewicz, G. (2012). *Jak być jeszcze lepszym? Ewaluacja w edukacji*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
6. Milerski, B., Śliwerski, B. (1999). *Pedagogika. Leksykon PWN*. Warszawa: PWN.
7. Komisja Europejska, Biała księga (22.11.2018), <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/.../COM-2018-24-F1-PL-MAIN-PART-1.PD>.
8. Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (22.11.2018), <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001457/U/D20181457Lj.pdf>.
9. Ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (22.11.2018), <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170000059/U/D20170059Lj.pdf>.
10. Ustawa Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (22.11.2018), <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>.
11. Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 sierpnia 2018 r. w sprawie doradztwa zawodowego (22.11.2018), <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001675/O/D20181675.pdf>.
12. Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (22.11.2018), <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001611/O/D20171611.pdf>.

13. Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (22.11.2018), <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001611/O/D20171611.pdf>.
14. Sprawozdanie Rady i Komisji z 2015 roku z wdrażania strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (22.11.2018), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(01\)&from](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(01)&from).
15. Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (22.11.2018), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from).