

# WSPÓŁPRACA SZKÓŁ ZAWODOWYCH Z PRACODAWCAMI

PRZYKŁADOWE ROZWIĄZANIA

SZKOŁA SZKOŁA  
ZAWODOWA  
SZKOŁA ZAWODOWA  
SZKOŁA SZKOŁA  
POZYTYWNEGO  
WYBORU  
WYBORU



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO  
EDUKACJI  
NARODOWEJ



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





# **WSPÓŁPRACA SZKÓŁ ZAWODOWYCH Z PRACODAWCAMI**

**PRZYKŁADOWE ROZWIĄZANIA**

KOWEziU Warszawa 2013

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**WSPÓŁPRACA SZKÓŁ ZAWODOWYCH  
Z PRACODAWCAMI – PRZYKŁADOWE ROZWIĄZANIA**  
Publikacja opracowana w ramach projektu  
*Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*

**Autorzy:** Paulina Zaręba, Renata Kępczyk, Jolanta Misztal, Małgorzata Hadrian,  
Adam Biernat

**Koordynator merytoryczny projektu:** Anna Krajewska

**Lider zadania:** Urszula Przystalska

**Korekta i redakcja językowa:** Iwona Kuc

**W publikacji wykorzystano materiały** Anny Wrony i Sławomira Kasprzaka

**© Copyright by Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej  
Warszawa 2013**

ISBN 978-83-64108-01-3

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej  
02-637 Warszawa, ul. Spartańska 1B  
[www.koweziu.edu.pl](http://www.koweziu.edu.pl)

**Wydanie pierwsze (2013)**

Projekt graficzny, DTP, druk: [www.pracowniacc.pl](http://www.pracowniacc.pl)

## Spis treści

Wstęp .....	4
<b>1. Wejście uczniów na rynek pracy z perspektywy krajowej i regionalnej ...</b>	<b>7</b>
1.1. Ocena kompetencji uczniów z punktu widzenia pracodawców .....	7
1.2. Rola regionalnych obserwatoriów rynku pracy w diagnozowaniu potrzeb pracodawców i wspieraniu rozwoju kształcenia zawodowego .	12
1.3. Powiązanie oferty edukacyjnej z potrzebami regionalnego ryнку pracy (na przykładzie Małopolski i Dolnego Śląska). ....	15
1.4. Szanse na rozwój szkolnictwa zawodowego w regionach w ramach nowej perspektywy finansowej 2014–2020 .....	22
<b>2. Integracja działań na rzecz współpracy szkół z pracodawcami .....</b>	<b>24</b>
2.1. Wyzwania w zakresie nawiązywania współpracy szkół z pracodawcami. ....	24
2.2. Bariery we współpracy pracodawców ze szkołami .....	25
2.3. Działania, jakie należy podjąć w środowisku pracodawców w celu wyeliminowania barier. ....	26
2.4. W kierunku branżowych rad ds. kompetencji .....	28
2.5. Rola klastrów przemysłowych w nawiązywaniu współpracy między szkołami a przedsiębiorcami .....	34
2.6. Tworzenie partnerstwa szkoła/placówka – pracodawca – JST .....	35
2.7. Koordynacja działań w regionie na rzecz współpracy szkół z pracodawcami – przykłady rozwiązań. ....	43
2.8. Internetowa platforma edukacyjno-zawodowa. ....	46
<b>3. Formy współpracy szkół zawodowych z pracodawcami .....</b>	<b>56</b>
<b>4. Zakładanie i prowadzenie szkół publicznych przez pracodawców .....</b>	<b>70</b>
<b>5. Przykłady dobrych praktyk w obszarze współpracy szkół z pracodawcami .....</b>	<b>76</b>
5.1. Programy edukacyjne firmy PGNiG TERMIKA SA .....	76
5.2. Zainicjowanie współpracy przez firmę na przykładzie Pearl Stream S.A. i Fakro .....	81
5.3. Staże u zagranicznego pracodawcy – Zespół Szkół nr 1 w Grodzisku Mazowieckim. ....	84
5.4. Kształcenie modułowe a współpraca z pracodawcami i uczelniami – Zespół Szkół Licealnych i Technicznych nr 1 w Warszawie .....	92
<b>6. Rekomendacje dla głównych interesariuszy .....</b>	<b>100</b>
<b>Bibliografia. ....</b>	<b>107</b>
<b>Netografia .....</b>	<b>109</b>
<b>Załączniki. ....</b>	<b>111</b>

## Wstęp

Prezentowana publikacja jest jednym z wymiernych rezultatów projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru” i stanowi zbiór przykładowych rozwiązań w obszarze współpracy szkół zawodowych z pracodawcami. Celem opracowania jest zaktywizowanie pracodawców/organizacji pracodawców, jednostek samorządu terytorialnego oraz szkół do podejmowania wspólnych działań wspierających kształcenie zawodowe. Publikacja ukazuje pracodawców jako kluczowych partnerów szkoły zawodowej mających wpływ na kształtowanie jej pozytywnego wizerunku oraz na podnoszenie jakości i atrakcyjności szkolnictwa zawodowego. Skierowana jest zatem głównie do środowiska pracodawców oraz szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, prezentując z jednej strony wachlarz możliwości w zakresie nawiązywania współpracy, a z drugiej korzyści z niej płynące.

W ciągu ostatnich kilkunastu lat można było zauważyć wyraźną deprecjację szkolnictwa zawodowego w społeczeństwie. Prawdopodobnie przyczyną tego zjawiska była dotychczasowa oferta edukacyjna szkół zawodowych, nie w pełni odpowiadająca wymogom współczesnego rynku pracy. Do słabych stron kształcenia zawodowego zaliczano: brak aktualnych programów nauczania i powiązania procesu dydaktycznego z otoczeniem gospodarczym, mała elastyczność szkół w dostosowywaniu się do ciągle zmieniającego się rynku pracy. Aby zmienić ten wizerunek oraz uczynić z kształcenia zawodowego atrakcyjną opcję edukacyjną Ministerstwo Edukacji Narodowej przygotowało reformę szkolnictwa zawodowego, wynikającą z wejścia w życie ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 205, poz. 1206). Wdrażanie zmian w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe rozpoczęło się 1 września 2012 r. Proces wdrażania, w ramach którego szczególny nacisk zostanie położony na zwiększenie współpracy szkół z pracodawcami, zakończy się w roku szkolnym 2016/2017.

Wprowadzane zmiany mają na celu podniesienie jakości i efektywności, a w konsekwencji także zwiększenie atrakcyjności kształcenia zawodowego, co będzie możliwe poprzez większe powiązanie szkolnictwa zawodowego z rynkiem pracy, jak również poprzez zwiększenie dostępności i elastyczności kształcenia zawodowego oraz systemu potwierdzania kwalifikacji.

Mając na uwadze osiągnięcie założonych celów:

- **zmodyfikowano klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego:** zawody podzielono na kwalifikacje (252), możliwe do uzyskania zarówno w szkołach, jak i w formach pozaszkolnych (kursowych), stwarzające możliwość elastycznego uzupełniania wiedzy i umiejętności zawodowych;
- **wprowadzono nową podstawę programową kształcenia w zawodach:** opisano wiadomości i umiejętności zawodowe niezbędne do wykonywania zadań zawodowych, z uwzględnieniem oczekiwań pracodawców, dotyczących kompetencji ich przyszłych pracowników, w tym kompetencji personalnych i społecznych

istotnych z punktu widzenia skutecznego funkcjonowania absolwentów szkół na rynku pracy;

- **wzmocniono praktyczny aspekt kształcenia zawodowego** oraz stworzono możliwość lepszej współpracy szkół zawodowych i pracodawców (mając na uwadze dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy, wprowadzono wymóg uzyskania opinii wojewódzkiej i powiatowej rady zatrudnienia przed uruchomieniem kształcenia w danym zawodzie, zwiększono możliwości włączania się pracodawców w proces kształcenia, m.in. poprzez wspólne opracowywanie programów nauczania dla zawodu, zwłaszcza w zakresie praktycznej nauki zawodu oraz doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach);
- **zmodernizowano system egzaminów zawodowych:** ujednolicono wymagania w zakresie kształcenia i egzaminowania (podstawa programowa stała się jednocześnie standardem wymagań egzaminacyjnych), zwiększono aspekt praktyczny egzaminu zawodowego w technikum (egzamin w technikum z tzw. wykonaniem), otwarto system egzaminowania na efekty uczenia się uzyskane poza formalnym systemem kształcenia (możliwość potwierdzania w trybie egzaminów eksternistycznych kompetencji nabytych w toku doświadczenia zawodowego, bez konieczności uczęszczania do szkoły);
- **uelastyczniono system kształcenia zawodowego:** umożliwiono szybsze reagowanie szkolnictwa zawodowego na zmieniające się potrzeby rynku pracy (możliwość organizowania przez szkoły zawodowe form kursowych – kwalifikacyjnych kursów zawodowych dla osób dorosłych) oraz wprowadzono możliwość dostosowania kształcenia do indywidualnych potrzeb i możliwości uczących się (krótszy czas na nabycie kwalifikacji zawodowych w elastycznych formach kształcenia ustawicznego), stworzono możliwość zatrudniania nauczycieli do prowadzenia pozaszkolnych form kształcenia).

W kolejnych latach szczególny nacisk zostanie położony na upowszechnianie wszelkich form współpracy wszystkich szkół zawodowych z pracodawcami w procesie kształcenia zawodowego. Niezwykle istotne będzie w tym zakresie zachęcenie pracodawców, zarówno na poziomie centralnym, jak i regionalnymi lokalnym do większego zaangażowania i włączenia się w proces kształcenia zawodowego i egzaminowania, w ramach:

- identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy;
- oceny wymagań kwalifikacyjnych wynikających z podstawy programowej kształcenia w zawodach;
- konstruowania oferty kształcenia w szkołach i w formach pozaszkolnych;
- wspólnego przygotowywania programów nauczania dla zawodu;
- organizowania zajęć praktycznych i praktyk zawodowych dla uczniów;
- organizacji ze szkołami kwalifikacyjnych kursów zawodowych;
- szerszego udziału pracodawców w organizacji praktyk i staży dla nauczycieli kształcenia zawodowego;
- zwiększenia dostępu uczniów i nauczycieli do nowoczesnych technik i technologii;
- tworzenia ośrodków egzaminacyjnych u pracodawców.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> MEN-DKZU 2013, Aktualna sytuacja w szkolnictwie zawodowym oraz plany MEN w tym zakresie.

Aby tak się stało konieczne będzie zaktywizowanie pracodawców do współpracy ze szkołami. Główną przyczyną jej braku jest niedostateczna wiedza pracodawców o możliwościach, jakie daje współpraca ze szkołą. Pracodawcy jako jedną z przeszkód podają też brak korzyści finansowych i odpowiednich uwarunkowań prawnych. Z drugiej strony, gdy otworzyły się europejskie rynki pracy, a młodzi Polacy powszechnie korzystają z możliwości pracy za granicą, wielu pracodawców zrozumiało, że tylko poprzez nawiązanie współpracy ze szkołami możliwe jest pozyskanie nowych, kompetentnych pracowników. Podpisywane są zatem umowy partnerskie oraz tworzone klasy patronackie. Efektem tych działań powinna być oferta edukacyjna szkół adekwatna do potrzeb gospodarki rynkowej, a w konsekwencji dobrze wykształcony absolwent szkoły zawodowej, przygotowany do wykonywania zawodu oraz elastycznie reagujący na zmieniające się potrzeby rynku pracy dopasowany zarówno do aktualnych, jak i przyszłych potrzeb rynku pracy.

Warto w tym miejscu podkreślić, że efektywna współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami jest źródłem korzyści zarówno dla pracodawców, uczniów, jak i szkół. Pracodawcy mają możliwość przygotowania przyszłych pracowników w oczekiwane przez nich umiejętności zawodowe, a także kompetencje personalne i społeczne do podjęcia pracy. Uczniowie mogą poznać nowatorskie rozwiązania technologiczne, zdobyć praktyczne umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń, mają również szansę na kształtowanie umiejętności miękkich, takich jak: praca zespołowa, umiejętność radzenia sobie ze stresem, praca pod presją czasu.

W opinii pracodawców koniecznym warunkiem zintensyfikowania współpracy ze szkołami zawodowymi powinna być większa aktywność szkół w zakresie jej nawiązywania. To szkoły zawodowe, których wizytówką jest absolwent przygotowany do pracy w dobie cyfryzacji, automatyzacji oraz szybkiego przyrostu wiedzy i rozwoju usług, powinny docierać do przedsiębiorstw, przedstawiać możliwe formy współpracy, prezentować wynikające z tego korzyści oraz pokazywać sposoby wspierania tych działań ze strony szkoły.

Zamiarem autorów niniejszej publikacji jest pobudzenie do refleksji na temat współpracy szkół z pracodawcami i wskazanie, jakie korzyści (niekoniecznie materialne) mogą odnieść szkoły i pracodawcy. Być może analiza opisanych rozwiązań ułatwi dyrektorom szkół, przedstawicielom władz samorządowych i pracodawców nawiązywanie takiej współpracy, a przedstawione w opracowaniu rekomendacje i wnioski wskażą kierunki działań mające na celu poprawę istniejącej obecnie sytuacji. Autorzy mają nadzieję, że przedstawione przykłady i rekomendacje zainspirują potencjalnych interesariuszy do podjęcia lub intensyfikacji podobnej współpracy z korzyścią dla każdej ze stron.



# 1. WEJŚCIE UCZNIÓW NA RYNEK PRACY Z PERSPEKTYWY KRAJOWEJ I REGIONALNEJ

## 1.1. Ocena kompetencji uczniów z punktu widzenia pracodawców

Z największego w Polsce badania rynku pracy – Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) wynika, iż pomimo rosnącej liczby bezrobotnych w 2012 r. prawie 80% pracodawców doświadczało trudności z rekrutacją kandydatów odpowiadających ich oczekiwaniom. Główną przyczyną tych trudności jest fakt, że kandydaci nie spełniają stawianych im wymagań – przede wszystkim w zakresie posiadanych kompetencji.

**Tabela 1.** przedstawia te **kompetencje**, które pracodawcy uznawali za najbardziej brakujące. Jednocześnie ich zdaniem były one najbardziej potrzebne w pracy (są to m.in.: kompetencje społeczne, umiejętność zorganizowania swojej pracy, samodzielność, przedsiębiorczość, przejawianie inicjatywy, odporność na stres, motywacja do pracy, kompetencje interpersonalne związane z umiejętnościami komunikacyjnymi i pracą zespołową, czyli wszystkie te, które określamy kompetencjami miękkimi). Wśród przeszkód w zatrudnieniu wskazywanych przez pracodawców pojawiają się też brak motywacji do pracy i zbyt wysokie oczekiwania płacowe w stosunku do oferowanych kompetencji<sup>2</sup>.

**Tabela 1.** Najbardziej brakujące kompetencje według pracodawców

Kompetencje	%
Kompetencje zawodowe	38,3
Kontakty z ludźmi, klientami	20,5
Odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność	20,2
Komunikatywność, klarowne przekazywanie myśli	14,4
Kultura osobista, uprzejmość, autoprezentacja	11,0
Dyspozycyjność	10,6
Chęć do pracy, pracowitość	9,5
Staranność, skrupulatność, dokładność	9,2
Kreatywność, innowacyjność	8,9
Współpraca w grupie	8,3
Uprawnienia, licencje, prawa jazdy	7,1
Rozwiązywanie problemów	6,5
Przedsiębiorczość	6,3
Umiejętność obsługi komputera	5,9
Odporność na stres	5,6
Posługiwanie się urządzeniami technicznymi	5,4

<sup>2</sup> J. Górniak (red.), *Bilans Kapitału Ludzkiego, Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, [http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/BKL\\_Raport\\_2013\\_int\\_m.pdf?1364281897](http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/BKL_Raport_2013_int_m.pdf?1364281897), [data dostępu: 10.04.2013 r.].

Kompetencje	%
Punktualność	5,1
Umiejętność uczenia się	5,1
Samodzielność	5,1

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012.

W odpowiedzi na te wyzwania Ministerstwo Edukacji Narodowej, w ramach modernizacji systemu kształcenia zawodowego, wprowadziło w podstawie programowej kształcenia w zawodach obowiązek kształtowania kompetencji personalnych i społecznych uczniów w trakcie kształcenia w każdym z zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

O ile jednak kompetencje miękkie stanowią bardzo istotny aspekt procesu rekrutacji i odnajdywania się na rynku pracy, o tyle kompetencje zawodowe są zawsze brane pod uwagę przez pracodawców na pierwszym miejscu. Z badania BKL wynika, iż na kompetencje zawodowe pracodawcy zwracają największą uwagę w procesie rekrutacji w przypadku robotników wykwalifikowanych i rzemieślników (**Tabela 2.**). Poza dyspozycyjnością i starannością, to główna i najważniejsza cecha młodego pracownika poszukiwanego na te stanowiska. Można to odczytać jako sygnał od pracodawców, że od szkolnictwa zawodowego, przygotowującego młodzież do pracy, oczekuje się wysokiej jakości. Świadczą o tym pojawiające się dodatkowe wymagania, takie jak: posługiwanie się dokumentacją techniczną, rysunkiem technicznym, planami, projektami, schematami czy posiadanie uprawnień, licencji, prawa jazdy. Może to również oznaczać, że pracodawcy oczekują w większym stopniu kształcenia praktycznego w środowisku pracy, które mogłoby tę jakość zagwarantować<sup>3</sup>.

**Tabela 2.** Kompetencje wymagane na stanowiskach robotników i rzemieślników

Kompetencje	%
Kompetencje zawodowe	63,0
Dyspozycyjność	21,2
Staranność, skrupulatność, dokładność	20,6
Uprawnienia, licencje, prawa jazdy	14,1
Chęć do pracy, pracowitość	14,0
Posługiwanie się urządzeniami technicznymi, rysunkiem technicznym	11,2
Kompetencje indywidualne, psychologiczne	11,1
Komunikatywność, klarowne przekazywanie myśli	11,0
Odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność	10,9
Współpraca w grupie	10,2

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012.

<sup>3</sup> M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak-Raczyńska, BKL, *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, [http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/RAPORT4\\_1\\_.pdf?1354122895](http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/RAPORT4_1_.pdf?1354122895), [data dostępu: 10.03.2013 r.].

Należy wyraźnie zaznaczyć, iż niedopasowanie kompetencyjne obecne na polskim rynku pracy ma charakter strukturalny i nie jest uzależnione wyłącznie od bieżącej koniunktury na określony rodzaj kompetencji. Obecnie, z racji niżu demograficznego i kryzysu gospodarczego, może się ono sukcesywnie nasilać, doprowadzając do dalszego wzrostu bezrobocia młodych i problemów pracodawców z rekrutacją, czyli postępującego niedostosowania podaży do popytu na rynku pracy. Z przywołanego już badania BKL wynika, iż trzy czwarte pracodawców poszukujących pracowników ma problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy.

W badaniu pracodawców przeprowadzonym przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami w połowie 2008 r. (a więc w szczytowym momencie na rynku dla pracowników, kiedy to stopa rejestrowanego bezrobocia ogółem wynosiła 9,5% – bezrobocie było więc na najniższym poziomie na przestrzeni ostatnich lat) aż 89% ankietowanych firm skarżyło się na problemy rekrutacyjne.

Wyniki te dowodzą, że niedopasowanie kompetencyjne miało charakter ciągły i strukturalny. Wydaje się, iż w związku z reformą kształcenia zawodowego, szeroką promocją idei angażowania się pracodawców we współpracę ze szkołami, a także naciskiem Komisji Europejskiej na walkę z rosnącym bezrobociem wśród młodych, to właśnie teraz jest najlepszy czas, by te tendencje odwrócić.

Warto też zauważyć, iż zjawisko niedopasowania kompetencyjnego jest powszechne. Wyniki badań warunków pracy przeprowadzonych przez Eurofound w 2010 r. wskazują na to, iż 48,9% pracowników w Europie dotkniętych jest tym zjawiskiem<sup>4</sup>. Jednak w Polsce, jak wynika z badań IBE „Potencjał i narzędzia zarządzania kompetencjami w praktyce polskich przedsiębiorstw”, aż 42% badanych przedsiębiorstw w ogóle nie dokonuje oceny kompetencji swoich pracowników<sup>5</sup>. Najbardziej pożądaną sytuacją na rynku pracy jest jak najwyższe dopasowanie kompetencji i kwalifikacji pracownika do zakresu zadań, ponieważ taka sytuacja pozwala na maksymalne wykorzystanie jego potencjału. Deficyty zdolności i umiejętności bądź też ich niepełne wykorzystanie mają natomiast znaczące konsekwencje nie tylko dla satysfakcji osoby zatrudnionej, ale i wyników przedsiębiorstwa. Z punktu widzenia polskiego rynku konieczne jest więc badanie kompetencji pracowników, a także dalsze działania mające na celu zmniejszenie niedopasowania kompetencyjnego.

W ciągu ostatnich czterech lat ogólne wskaźniki zatrudnienia wśród młodzieży spadły o niemal pięć punktów procentowych – to trzy razy większy spadek niż w przypadku osób dorosłych. Szanse młodych bezrobotnych na znalezienie pracy są niskie: tylko 29,7% osób w wieku 15–24 lat, bezrobotnych w 2010 r., znalazło pracę w 2011 r., co stanowi spadek o prawie 10% w ciągu trzech lat. Z badania BKL (Badanie ludności 2010, 2011) wynika również, iż najwyższy wzrost bezrobocia dotyczy najmłodszych osób wchodzących na rynek pracy – w przedziale wiekowym

<sup>4</sup> Ł. Sienkiewicz, *Niedopasowania kompetencyjne a funkcjonowanie przedsiębiorstw*, IBE Kwalifikacje po europejsku, Warszawa 2012.

<sup>5</sup> *Op. cit.*

18–24 lata<sup>6</sup>. W tej grupie wiekowej wyniósł on w 2010 r. 30% podczas gdy w kolejnej badanej grupie wiekowej 25–34 lata był on w tym samym czasie na poziomie 10,9%, a w 2011 r., kiedy to bezrobocie nieznacznie tylko wzrosło w porównaniu do 2010 r., poziom bezrobocia wśród osób z grupy wiekowej 18–24 lata był już na poziomie 38,3%, czyli wzrósł aż o 8 punktów procentowych.

Rosnące bezrobocie młodzieży jest jednak problemem dotykającym całą Europę i to właśnie młodzi ludzie są najbardziej zagrożeni na europejskim rynku pracy. Istnieje również coraz większe ryzyko ich marginalizacji. Fakt ten ma bezpośrednie skutki, ale najgroźniejsze są konsekwencje średnio- i długoterminowe. Kryzys na rynku pracy może bowiem pozostawić trwałe ślady na dużej części całego pokolenia młodych ludzi, niosąc szkody dla zatrudnienia, wydajności i spójności społecznej nie tylko w chwili obecnej, ale przede wszystkim w przyszłości. Ponadto, bezrobocie wśród młodych jest jednoznaczne z utratą korzyści dla gospodarek oraz wypłatą zasiłków i kosztuje państwa członkowskie UE około 153 mld euro rocznie. Polska traci przez to 7,5 mld euro rocznie<sup>7</sup>.

Problem ten jest istotny z punktu widzenia całej Unii Europejskiej. Komisja Europejska w swojej strategii „Europa 2020” wskazuje, że zmniejszenie bezrobocia wśród młodych ludzi nie będzie możliwe bez tworzenia aktywnych „trójkątów wiedzy” z udziałem ośrodków edukacyjnych (w tym szkół zawodowych i uczelni), pracodawców i instytucji otoczenia biznesu. Taka współpraca jest niezbędna, nie tylko by zmniejszyć problem bezrobocia wśród młodych, lecz także by zapobiec niedopasowaniu kompetencyjnemu i niedostosowaniu kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców. W takich krajach, jak Niemcy czy Austria, gdzie system kształcenia zawodowego jest w dużej mierze dualny, kładzie się duży nacisk na praktykę realizowaną w miejscu pracy. W zakładach pracy uczniowie zdobywają fachową wiedzę i odbywają specjalne przygotowanie zawodowe. To połączenie uznawane jest w całej Europie za wzorcowe i stanowi kluczowy czynnik sukcesu osiąganego przez Austrię jako ważny ośrodek przemysłowy oraz edukacyjny. Warto zauważyć, iż poziom bezrobocia wśród młodych wynosi w Austrii wyłącznie 9% i jest jednym z najniższych w całej Europie<sup>8</sup>. Należy jednak podkreślić, że w krajach tych to pracodawcy biorą na siebie koszty przygotowania młodych ludzi do rynku pracy.

Aktywne zaangażowanie pracodawców w edukację młodych ludzi i ścisła współpraca ze szkołami mogłyby zwiększyć poziom umiejętności praktycznych oraz kompetencji miękkich osób wchodzących na rynek pracy, na których brak tak często wskazują pracodawcy. W efekcie doprowadziłoby to do zmniejszenia problemów pracodawców z rekrutacją, zmniejszenia nakładów przedsiębiorstw na szkolenia nowo zatrudnionych osób oraz skrócenie okresu potrzebnego na ich wdrożenie.

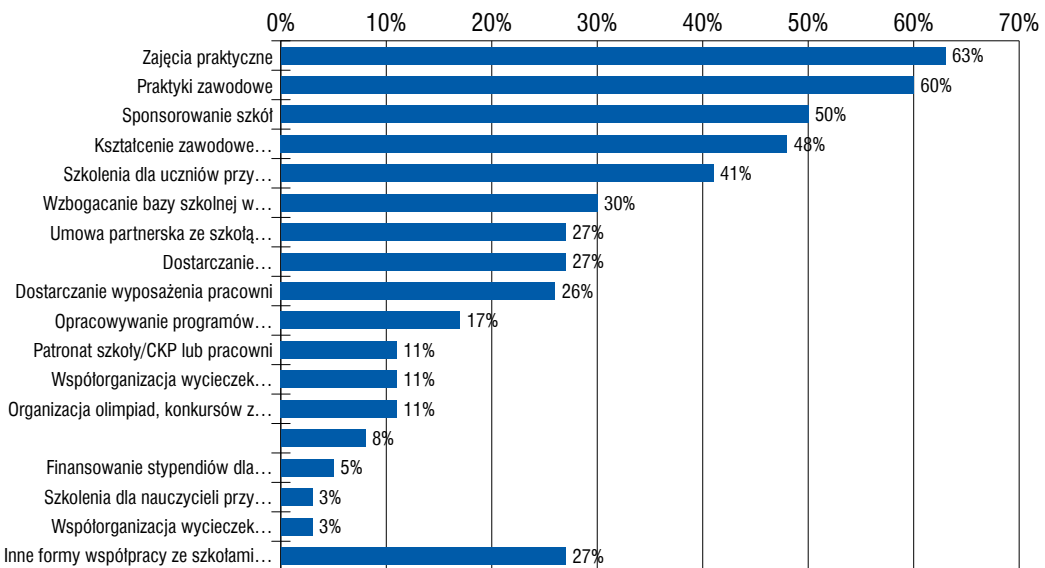
<sup>6</sup> Sz. Czarnik, K. Turek, *Bilans Kapitału Ludzkiego, Aktywność zawodowa Polaków*, Warszawa 2012, [http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425224717/Aktywno\\_zawodowa\\_Polak\\_w.pdf?1335387383](http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425224717/Aktywno_zawodowa_Polak_w.pdf?1335387383), [data dostępu: 10.03.2013 r.].

<sup>7</sup> Eurofound (2012), *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1254.htm>, [data dostępu: 10.04.2013 r.].

<sup>8</sup> *Europa 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, [http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs\\_2009/pdf/complet\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/complet_pl.pdf), [data dostępu: 10.04.2013 r.].

Ponadto, zmniejszyłoby skalę niedopasowania podaży do popytu na polskim rynku pracy, a tym samym poziomu bezrobocia wśród młodzieży. Mimo to wielu pracodawców nie decyduje się na rozpoczęcie współpracy ze szkołami. Dalej zostały przedstawione typy szkół, z którymi najczęściej pracodawcy podejmują współpracę, a także najczęściej występujące po stronie pracodawców bariery, z których wynika brak aktywności na polu współpracy firm ze szkołami.

Badania Ministerstwa Edukacji Narodowej dotyczące współpracy firm z placówkami kształcenia praktycznego wskazują, że 23% organizacji objętych badaniem współpracuje ze szkołą lub centrum kształcenia praktycznego<sup>9</sup>. Rzeczywisty odsetek angażujących się firm może być jednak znacznie niższy, o czym można wnioskować z racji wysokiej liczby odmów uczestnictwa w badaniu ze strony firm niewłączających się w tego typu współpracę. Najczęściej inicjatywę współpracy z jednostkami edukacyjnymi przejawiały firmy średniej wielkości, dużo rzadziej firmy mikro. Formy współpracy ze szkołami zawodowymi lub centrami kształcenia praktycznego wymieniane przez pracodawców przedstawia **Wykres 1**.<sup>10</sup>



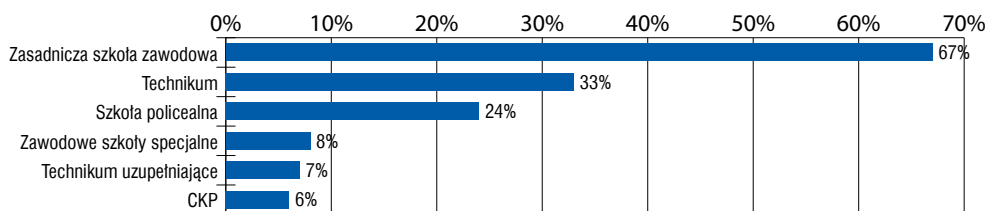
**Wykres 1.** Formy współpracy ze szkołami zawodowymi lub centrami kształcenia praktycznego wymieniane przez pracodawców

Jeśli chodzi o rodzaje placówek szkolnictwa zawodowego, z którymi współpracują przedsiębiorcy, w zdecydowanej większości przypadków są to zasadnicze szkoły zawodowe, zaś na drugim miejscu technika (**Wykres 2.**). Zdecydowana większość przedsiębiorców deklaruje kontakt tylko z jedną wybraną szkołą. Nawiązana

<sup>9</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010.*

<sup>10</sup> *Op. cit.*

współpraca ma długofalowy wymiar – najdłuższa okazuje się kooperacja z zasadniczymi szkołami zawodowymi, średnio niemal 10 lat, z technikami – 8 lat, ze szkołami policealnymi – 6 lat<sup>11</sup>.



**Wykres 2.** Rodzaje placówek szkolnictwa zawodowego, z którymi współpracują przedsiębiorcy

## 1.2. Rola regionalnych obserwatoriów rynku pracy w diagnozowaniu potrzeb pracodawców i wspieraniu rozwoju kształcenia zawodowego

Zmieniające się technologie, wysokie koszty modernizowania i utrzymywania bazy techno-dydaktycznej, konieczność ciągłego podnoszenia umiejętności nauczycieli powodują, że kształcenie zawodowe wymaga większych nakładów finansowych niż kształcenie ogólne.

Dla lokalnej i regionalnej gospodarki ważne jest dobre przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy oraz dostarczenie jej odpowiednich umiejętności, pożądanых przez pracodawców. Jakość edukacji, w tym edukacji zawodowej, wpływa bowiem na decyzje przedsiębiorców dotyczące tworzenia miejsc pracy – lokalizowania inwestycji, rozszerzenia zakresu prowadzonej działalności. Wyniki cyklicznego badania wśród pracodawców prowadzonego w Małopolsce<sup>12</sup> wskazują, że mimo spowolnienia gospodarczego i rosnącego bezrobocia dla 33% pracodawców brak odpowiednich kandydatów do pracy stanowi wręcz barierę dla wzrostu zatrudnienia<sup>13</sup>. Podnoszenie jakości kształcenia zawodowego wymaga ciągłej aktywności wielu interesariuszy – instytucji centralnych, które stwarzają ramy prawne i instytucjonalne, ale również, a może przede wszystkim, aktywności organów prowadzących szkoły, kuratorów oświaty, instytucji rynku pracy, przedsiębiorców na poziomie regionów i powiatów.

W ostatnich latach dostęp do funduszy strukturalnych pozwolił samorządom regionalnym i lokalnym na bardziej aktywne włączanie się w proces zmian w kształceniu zawodowym. Niektóre samorzady wojewódzkie podjęły się roli koordynatora działań modernizacyjnych w szkolnictwie zawodowym na swoim obszarze.

<sup>11</sup> *Op. cit.*

<sup>12</sup> „Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców” prowadzone jest na podstawie metodologii przygotowanej w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego oraz poprzez połączenie dwóch źródeł danych – informacji zebranych przez PARP w ramach wspomnianego projektu oraz danych zgromadzonych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Dzięki połączeniu tych dwóch źródeł uzyskujemy szerszą informację o sytuacji małopolskich pracodawców, a jednocześnie unikamy prowadzenia badań w podobnych zakresach przez różne instytucje publiczne i dwukrotnego ankietowania tych samych podmiotów.

<sup>13</sup> *Pracodawca – rynek – pracownik 2013. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2013, s. 13–14.

Elementem niezbędnym do prowadzenia aktywnych polityk publicznych jest bieżące diagnozowanie i analizowanie dostępnych danych i dostarczanie na ich podstawie propozycji rekomendacji.

Nie inaczej jest w przypadku szkolnictwa zawodowego.

Dobrym przykładem jest tu Małopolska – te zadania zostały postawione Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Krakowie, któremu powierzono realizację projektu „Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji”. Projekt wchodzi w skład Małopolskich Obserwatoriów Rozwoju Regionalnego<sup>14</sup>. Głównym celem Obserwatoriów jest dostarczanie informacji ułatwiających podejmowanie decyzji o kierunkach rozwoju regionalnego poprzez prowadzenie badań i analiz procesów społeczno-gospodarczych.

Jedno z pierwszych badań z tego zakresu dotyczyło praktycznej nauki zawodu. Objęto nim pracodawców przyjmujących młodzież do swoich zakładów pracy w celu zapoznania jej ze specyfiką danego zawodu, a także kierowników szkolenia praktycznego, odpowiedzialnych ze strony szkoły za współpracę z pracodawcami. Jego wyniki, opublikowane w raporcie „Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?”<sup>15</sup>, rozpoczęły cykl badań i analiz diagnozujących sytuację kształcenia zawodowego w Małopolsce.

Jednym ze zdiagnozowanych problemów związanym z wejściem młodzieży na rynek pracy był brak informacji o tym, co dzieje się z absolwentami po ukończeniu szkoły. Dlatego uznano, iż warto prowadzić pogłębione badania w tym zakresie i we współpracy ze środowiskiem szkolnym opracować założenia do badania cyklicznego prowadzonego przez Obserwatorium – badania losów absolwentów szkół zawodowych. Badanie pokazuje ścieżkę kariery edukacyjno-zawodowej młodzieży, daje odpowiedź na pytanie, czy szkoła wyposażyła młodych ludzi w kwalifikacje i umiejętności przydatne w procesie zdobywania zatrudnienia. Składa się z dwóch etapów: badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych, którego celem jest zebranie wyczerpującej informacji o uczniach w ostatnim roku edukacji oraz badania absolwentów w rok po ukończeniu przez nich szkoły<sup>16</sup>.

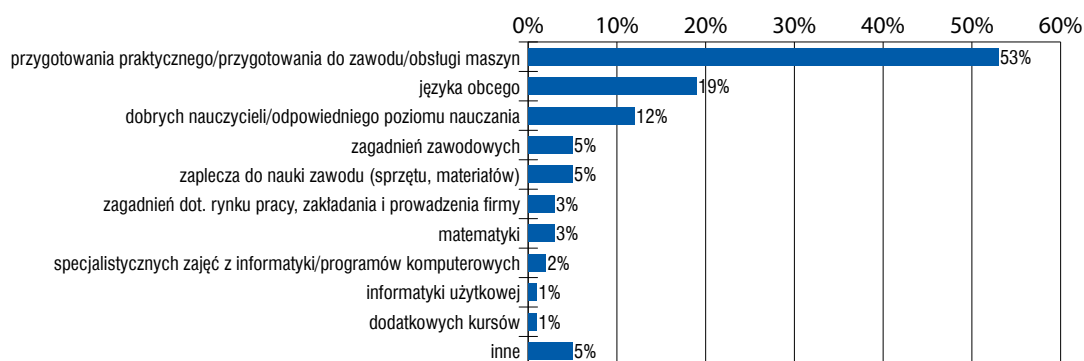
Każda edycja badania zakończona jest raportem zawierającym wyniki na poziomie województwa. Opisywana jest w nim sytuacja absolwentów: co robią po roku od ukończenia szkoły, jaką pracę wykonują (stałą czy dorywczą, w zawodzie czy nie, ile zarabiają), gdzie się uczą; dlaczego osoby bezrobotne nie mogą znaleźć pracy. Najważniejsze wnioski prezentowane są w czterostronicowej ulotce. Każda szkoła, w której zostało przebadanych więcej niż trzech absolwentów, otrzymuje arkusz z zestawieniami o swoich absolwentach. W arkuszu znajdują się również wyniki

<sup>14</sup> Więcej o Małopolskich Obserwatoriach Rozwoju Regionalnego na <http://www.obserwatoria.malopolska.pl>, [data dostępu: 10.04.2013 r.].

<sup>15</sup> *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, [http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna\\_nauka\\_zawodu\\_wersja\\_rozsz.pdf](http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu_wersja_rozsz.pdf), [data dostępu: 15.04.2013 r.].

<sup>16</sup> Szczegółowe informacje o badaniu znajdują się pod adresem: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/badania-i-analizy/badania-cykliczne/badanie-absolwentow.html>, [data dostępu: 20.04.2013 r.].

badania w powiecie, w którym działa szkoła i w całym województwie, co ułatwia analizę porównawczą materiału. Podobne dane dla swoich szkół, otrzymują także organy prowadzące. Takie podejście sprawia, że wyniki badania mogą być jednym z elementów oceny pracy szkoły. Informacja ta pozwala ukierunkować wsparcie dla szkół na obszary, w których pojawiają się niskie oceny. Wyniki badania losów absolwentów mogą być również dobrą bazą do prowadzenia analiz tematycznych, np. które umiejętności są – zdaniem absolwentów – przydatne dla osób podejmujących pracę w danym zawodzie. Taka informacja może z kolei stanowić wskazówkę, które umiejętności warto wspierać poprzez zajęcia dodatkowe. Wyniki badania są również prezentowane i brane pod uwagę przez Wojewódzką Radę Zatrudnienia podczas opiniowania wniosków o uruchomienie nowych kierunków kształcenia w zawodzie.



**Wykres 3.** Czego absolwentom zabrakło w szkole zawodowej?

Źródło: *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2011*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012.

Wyniki cyklicznych badań (2011–2012) pracodawców i absolwentów prowadzonych w Małopolsce wskazują, że obie strony słabo oceniają przygotowanie praktyczne młodych ludzi do wykonywania zawodu. Jednocześnie wielu pracodawców, ograniczając inwestowanie w kadry, stara się zatrudniać kandydatów niemal w pełni przygotowanych do przyszłej pracy<sup>17</sup>. Paradoksalnie pracodawcy nie otrzymują przygotowanego pracownika bez zaangażowania się w proces kształcenia. Truizmem jest stwierdzenie, że szkoła zawodowa powinna dostarczać uczniom kwalifikacji i kompetencji dostosowanych do potrzeb pracodawców. Skąd jednak szkoła ma wiedzieć, jakie konkretnie są potrzeby? Jednym z niezbędnych źródeł wiedzy o tym, jakich umiejętności należy dostarczać uczniom, są właśnie lokalni pracodawcy. To u nich bowiem będą w większości szukać zatrudnienia absolwenci szkoły. Organizacja zajęć praktycznych i wzmocnienie współpracy z pracodawcami jest z pewnością jednym z największych wyzwań, jakie stoją przed szkolnictwem zawodowym. O tym, jak wiele jest jeszcze do zrobienia, świadczą chociażby opinie absolwentów, którzy za największą słabość ukończonej szkoły uznali niewystarczającą ilość i jakość zajęć

<sup>17</sup> *Pracodawca – rynek – pracownik 2013. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2013, s. 21.



praktycznych<sup>18</sup>. Wydaje się więc, że obie strony – szkoły i pracodawcy – są skazani na wspólny sukces lub wspólną porażkę. Co więc należy zrobić, aby ta współpraca mogła funkcjonować powszechnie?

Kilka konkretnych przykładów z całej Polski, jak zastosować podobne mechanizmy i osiągnąć sukces, znajdują się w rozdziale poświęconym formom współpracy.

Wnioski z przeprowadzonych w Małopolsce badań potwierdzają, że odpowiadanie na potrzeby szkolnictwa zawodowego wymaga kompleksowego podejścia, w tym zwłaszcza położenia nacisku na:

- modernizację oferty edukacyjnej szkół zawodowych i powiązanie jej z potrzebami pracodawców, w tym dostarczanie uczniom wysokiej jakości zajęć wzbogacających ich wiedzę branżową, dającą konkretne uprawnienia oraz rozwój kompetencji kluczowych;
- wzmacnianie współpracy szkół z pracodawcami;
- doskonalenie kadry pedagogicznej szkół zawodowych;
- modernizację bazy praktycznej nauki zawodu;
- działania promocyjne na rzecz popularyzacji i zmiany wizerunku szkolnictwa zawodowego;
- systematyczne przeprowadzanie diagnozy, monitorowania i ewaluacji dotychczas podejmowanych działań.

Przeprowadzona diagnoza stała się punktem wyjścia do przygotowania pierwszego projektu partnerskiego o zasięgu regionalnym, mającego na celu kompleksowe wsparcie szkolnictwa zawodowego.

### 1.3. Powiązanie oferty edukacyjnej z potrzebami regionalnego rynku pracy (na przykładzie Małopolski i Dolnego Śląska)

#### Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce

W realizowanym od stycznia 2010 r. projekcie „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce”<sup>19</sup> uczestniczą 33 organy prowadzące szkoły zawodowe (publiczne i niepubliczne) oraz centra kształcenia zawodowego. Głównym celem projektu jest wzmocnienie kształcenia zawodowego, skuteczniejsze powiązanie oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy oraz poprawa społecznego odbioru tego segmentu edukacji. Uczniowie szkół zawodowych, biorących udział w projekcie, uczestniczą w zajęciach wzmacniających kompetencje kluczowe (nauki matematyczno-przyrodnicze, wykorzystanie technologii informatyczno-komunikacyjnych w kształceniu zawodowym, języki obce z wykorzystaniem terminologii zawodowej) oraz w specjalistycznych kursach zawodowych, praktykach i stażach u przedsiębiorców. Środki projektowe zostały przeznaczone również na wyposażenie

<sup>18</sup> *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2011*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012, s. 51, <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/zawodowy-start-2011.pdf>, [data dostępu: 18.04.2013 r.].

<sup>19</sup> <http://www.zawodowamalopolska.pl>, [data dostępu: 03.05.2013 r.].

pracowni szkolnych w sprzęt techno-dydaktyczny, służący podniesieniu jakości i atrakcyjności nauki zawodu.

Uczestniczące w projekcie szkoły i placówki podjęły się wdrażania programów rozwojowych<sup>20</sup>. Programy te dotyczą jakościowych zmian w ich funkcjonowaniu, w tym m.in. mają na celu rozszerzenie oferty edukacyjnej w kierunku rozwoju wyżej wspomnianych kompetencji kluczowych, nawiązywanie współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami, podnoszenie kompetencji zawodowych uczniów jako przyszłych absolwentów i wzmacnianie ich zdolności do zatrudnienia (w tym w zakresie praktycznych form nauczania – staże i praktyki zawodowe).



**Rysunek 1.** Wsparcie kształcenia zawodowego uwzględniające oczekiwania pracodawców

Elementem tych działań było utworzenie **branżowych zespołów konsultacyjnych** (dla branż objętych projektem: turystyczno-gastronomicznej, budowlanej, informatyczno-elektronicznej, mechaniczno-mechatronicznej, rolno-przetwórczej, usługowej i społeczno-medycznej) skupiających przedstawicieli sektora biznesu oraz osoby związane bezpośrednio z projektem: przedstawicieli organów prowadzących szkoły zawodowe, dyrektorów szkół i nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Efektem działania branżowych zespołów konsultacyjnych było przygotowanie małopolskich standardów współpracy przedsiębiorstwo – szkoła zawodowa. Cel nadrzędny tego przedsięwzięcia to ściślejsze powiązanie kształcenia zawodowego z potrzebami i oczekiwaniami rynku pracy oraz lepsze przygotowanie absolwentów do sprostania wyzwaniom kariery zawodowej.

Zespoły branżowe opracowały m.in.: bilans oczekiwań szkół i przedsiębiorstw, zaplanowały cele i terminy praktyk zawodowych, przygotowały merytoryczne treści odnoszące się do programów współpracy szkół z przedsiębiorcami oraz opiniowały ofertę edukacyjną szkół, a także optymalne wykorzystanie od 2013 r. nowej formy

<sup>20</sup> Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Warszawa 1 stycznia 2013 r.

wsparcia: 3–4-tygodniowych staży z możliwością wypłacenia uczniowi stypendium oraz refundacją pracodawcy kosztów opiekuna stażu.

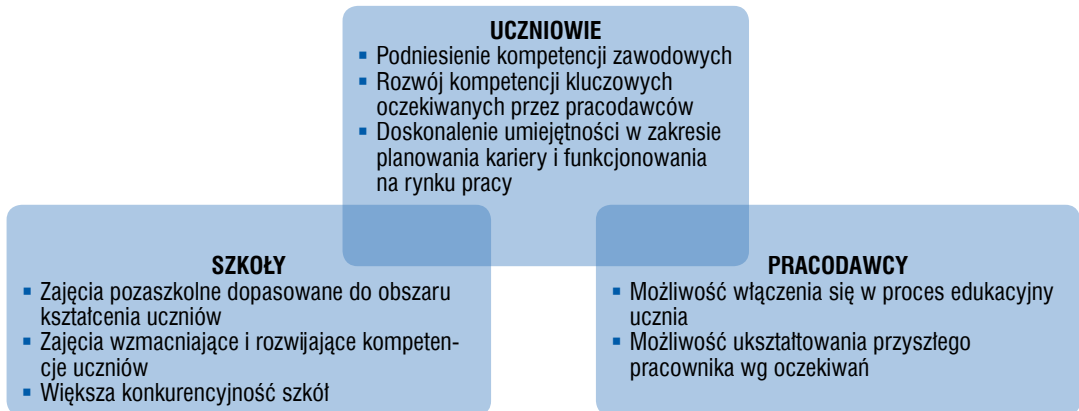
**Tabela 3.** Koszty realizacji staży/praktyk

Uczeń	Przedsiębiorca	wypłata środków na podstawie porozumienia/umowy
Stypendium stażowe wypłacane przez organ prowadzący w wys. max 1 500 zł brutto dla ucznia	<b>Koszt opiekuna stażu</b> – refundacja kosztów	
	<b>Koszt organizacji stażu na terenie przedsiębiorstwa</b> – refundacja kosztów (koszty odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej)	
	<b>Staż w miejscu zamieszkania</b> – refundacja kosztów dojazdu	
	<b>Staż poza miejscem zamieszkania</b> – koszty logistyczne (np. transport, noclegi, wyżywienie)	PZP

Poszczególne formy współpracy szkół z przedsiębiorstwami można łączyć w dowolne konfiguracje, tj.:

- staż – wizyta zawodoznawcza + staż 3–4-tygodniowy;
- staż – wizyta zawodoznawcza + praktyka dodatkowa + staż 3–4-tygodniowy;
- staż – wizyta zawodoznawcza + praktyka zawodowa (obowiązkowa) + staż 3–4-tygodniowy.

Współpraca sektora biznesu z małopolskim środowiskiem szkolnictwa zawodowego w ramach dostępnych form współdziałania przyniesie wymierne korzyści szkołom i przedsiębiorcom, a także uczniom (**Rysunek 2.**).



**Rysunek 2.** Przykładowe profity współpracy

Szanse i korzyści, jakie dają płatne staże:

- ważny instrument motywacji młodych ludzi do wykorzystania szans, które się przed nimi pojawiają;
- wielu młodych ludzi, z takich czy innych przyczyn, zmuszonych jest do podejmowania w trakcie nauki pracy zarobkowej, dzięki stypendium będą mogli skoncentrować się na poszerzeniu kwalifikacji, a przede wszystkim na zdobyciu doświadczenia zawodowego, które w wielu wypadkach jest kluczowe dla znalezienia pracy.

Preferencje wiekowe uczniów, do których kierowane są dodatkowe praktyki/staże i staże/wizyty zawodoznawcze:

- praktyki dodatkowe/staże 3–4-tygodniowe – uczniowie klas III, którzy ukończyli 16 rok życia;
- staże/wizyty zawodoznawcze – uczniowie wszystkich klas, w tym uczniowie klas I (wymiar poznawczy zawodu).

Rekrutacja uczniów na praktykę/staż odbywa się na podstawie kryteriów uwzględniających:

- motywację ucznia do skorzystania z praktyk/staży;
- frekwencję;
- oceny z przedmiotów zawodowych;
- ocenę z języka obcego;
- zachowanie (opinia wychowawcy, wywiad);
- posiadane kursy, uprawnienia itp.

W niektórych przypadkach rekrutacja powinna mieć charakter dwustopniowy (w przypadku np. zawodów związanych z obsługą klienta) – przedsiębiorca będzie mógł dokonać selekcji zrekrutowanych uczniów na podstawie rozmów kwalifikacyjnych i/lub na podstawie własnych kryteriów/wymagań dodatkowych.

Programy dodatkowych praktyk/staży i staży/wizyt zawodoznawczych powinny podlegać następującym rygorom czasowym:

- staż/wizyta zawodoznawcza – od kilku do kilkunastu godzin;
- praktyka dodatkowa (1–2-tygodniowa) – od 40 do 80 godzin;
- staż 3–4-tygodniowy (z możliwością otrzymania stypendium stażowego dla ucznia) realizowany w okresie ferii zimowych/wakacji – 150 godzin.

Programy dodatkowych praktyk/staży w zakresie i w treści wykraczają poza obowiązkowe podstawy programowe w danych zawodach i odbywają się zgodnie z poniższym modelem (**Tabela 4**).

**Tabela 4.** Zarys programu stażu

ETAP	PROGRAM
PIERWSZY	Uczeń zapoznaje się z ... w zakładzie pracy
DRUGI – działania w systemie prowadzenia za rękę	Uczeń samodzielnie, lecz pod okiem opiekuna wykonuje... w zakładzie pracy

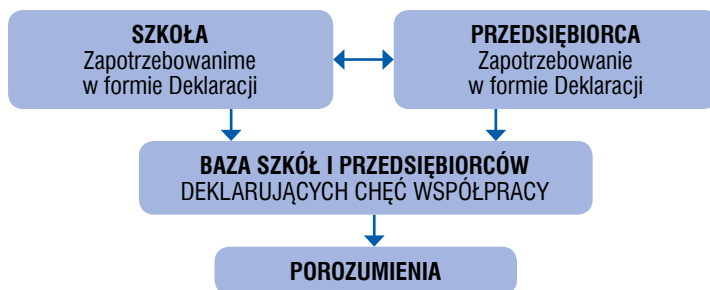
Program dodatkowego 3–4-tygodniowego stażu tworzony jest i konsultowany przez przedsiębiorcę na bazie ewentualnych wytycznych opracowanych przez szkołę (opiekuna merytorycznego stażu).

Istotny wpływ na rozwój współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami ma:

- stworzenie platformy komunikacyjnej umożliwiającej wzajemne informowanie się placówek oświatowych i przedsiębiorstw o potrzebach i oczekiwaniach obu środowisk;

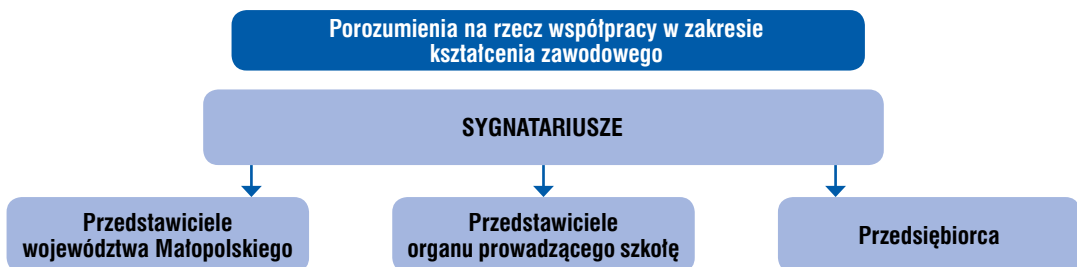
- stworzenie interaktywnej bazy szkół i przedsiębiorstw (Małopolska Baza Pracodawców) deklarujących podjęcie współpracy przy organizacji praktyk i staży dla uczniów z województwa małopolskiego;
- organizacja cyklicznych spotkań konsultacyjnych obu środowisk, na których wymieniane byłyby poglądy co do programu nauczania, luk kompetencyjnych uczniów, potrzeb rynku pracy, oferty edukacyjnej szkół małopolskich, nowatorskich i pionierskich rozwiązań czy też pilotażowych programów współpracy;
- organizacja akcji promocyjnych, zdarzeń i działań promujących kształcenie zawodowe wśród przedsiębiorców i w sektorze biznesu;
- organizacja targów praktyk/staży czy też prezentacji organizowanych przez firmy dla szkół, w których mogą oni zdobywać praktyczną naukę zawodu.

Rezultatem prowadzonych działań było nawiązanie współpracy z ponad 300 przedsiębiorcami; efektem prowadzonych prac było złożenie pisemnych deklaracji współpracy.



**Rysunek 3.** Schemat współpracy szkoła – pracodawca

W efekcie projektu przygotowano lokalne i regionalne porozumienia będące podstawą przeprowadzania dodatkowych praktyk oraz staży dla małopolskich uczniów w działających na rynku firmach. Sygnatariuszami tych porozumień (**Rysunek 4**) mogą być przedstawiciele samorządu, organów prowadzących szkoły zawodowe oraz przedsiębiorcy.



**Rysunek 4.** Sygnatariusze porozumień

Komplementarnym wsparciem została objęta również kadra pedagogiczna szkół zawodowych.

Środki finansowe przewidziane na lata 2010–2014 zostały przeznaczone m.in. na dostosowanie kwalifikacji nauczycieli do wymogów związanych ze strategicznymi kierunkami rozwoju Małopolski w zakresie kształcenia zawodowego oraz na przygotowanie do wdrażania kształcenia modułowego.

Realizowany projekt<sup>21</sup> umożliwia objęcie wsparciem nauczycieli teoretycznej i praktycznej nauki zawodu. Nauczyciele uczestniczą w seminariach i szkoleniach rozwijających kwalifikacje w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w procesie kształcenia, prowadzenia zajęć metodą ćwiczeniową oraz metodą projektu, wykorzystania technologii informatycznych w procesie kształcenia zawodowego. Dzięki realizacji kursów i praktyk w wiodących firmach, zakładach rzemieślniczych i szkołach wyższych nauczyciele zapoznają się ze stosowanymi współcześnie rozwiązaniami, a także najnowszymi osiągnięciami techniczno-technologicznymi w poszczególnych branżach.

### Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku

W trakcie realizacji projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego” wsparciem jest objętych łącznie 55 000 uczniów młodzieżowych szkół zawodowych, dla których organem prowadzącym są jednostki samorządu terytorialnego (JST.) W ramach projektu 250 szkół może wdrażać programy rozwojowe, oparte na wcześniej przeprowadzonej wewnątrzszkolnej diagnozie i dostosować je do indywidualnych potrzeb i oczekiwań uczniów, nauczycieli, rodziców oraz otoczenia gospodarczego.

Korzyści dla uczniów z udziału w projekcie w obszarze dotyczącym współpracy z pracodawcami:

- znacznie wyższe kompetencje zawodowe uczniów, którzy umiejętności zawodowe zdobywają bezpośrednio na stanowiskach pracy, co daje możliwość powiązania teorii z praktyką i sprawdzenia swoich umiejętności w realnych warunkach produkcji i usług;
- lepsza znajomość oczekiwań stawianych pracownikom przez pracodawców;
- rekomendacje dla uczniów od pracodawców jako dobra wizytówka w poszukiwaniu pracy – oferty pracy składane są wyróżniającym się uczniom jeszcze w trakcie stażu/praktyki zawodowej.

Korzyści dla szkoły:

- kreowanie pozytywnego wizerunku w środowisku lokalnym i regionalnym.

Korzyści dla pracodawcy:

- możliwość wybrania spośród uczniów-praktykantów przyszłych pracowników w wyniku trafnej obserwacji ich pracy, podczas ich kształcenia i nadzorowania;
- reklama i promocja własnej działalności w środowisku edukacyjnym;
- kształtowanie pozytywnego wizerunku w środowisku branżowym jako jednostki szkolącej pracowników.

<sup>21</sup> <http://www.kksz.pelp.net/>, [data dostępu: 18.04.2013 r.].

## Modernizacja centrów kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku

Jednym z projektów realizowanych na Dolnym Śląsku w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2007–2013 był projekt „Modernizacja centrów kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku”, realizowany przez Samorząd Województwa Dolnośląskiego we współpracy z 9 powiatami/miastami na prawach powiatu, zgodnie z celami i priorytetami Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 r.

Głównym celem projektu było unowocześnienie systemu edukacji zawodowej na Dolnym Śląsku poprzez stworzenie branżowych centrów kształcenia praktycznego w 7 branżach i 9 powiatach oraz wyposażenie i doposażenie ponad 400 pracowników w nowoczesny sprzęt specjalistyczny do prowadzenia zajęć dydaktycznych, odpowiadających potrzebom gospodarki opartej na wiedzy.

Projekt zakładał utworzenie, na bazie istniejących placówek edukacyjnych, sieci centrów oraz filii w 7 branżach:

- mechanicznej;
- samochodowej;
- elektro-energetycznej;
- mechatroniczno-elektronicznej;
- informatycznej;
- budowlanej;
- turystycznej;
- poprzez doposażenie ich w najnowocześniejszy sprzęt dydaktyczny. Centra zostały zlokalizowane w powiatach lub miastach na prawach powiatu.

Działania projektu wychodzą naprzeciw reformie kształcenia zawodowego wprowadzonej od 1 września 2012 roku przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, m.in. poprzez powiązanie kształcenia zawodowego z rynkiem pracy i położenie nacisku na kształtowanie umiejętności oczekiwanych przez pracodawców. Dzięki realizacji projektu wzrosną szanse edukacyjne uczniów ze szkół zawodowych i ich konkurencyjność na rynku pracy. Jakość kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku osiągnie nowy, praktyczny wymiar, a gospodarka regionu zyska lepiej przygotowaną kadrę.

Przedstawione powyżej wyzwania z zakresu szkolnictwa zawodowego, z jakimi mierzy się Małopolska i Dolny Śląsk, są podobne do tych, które dotyczą innych regionów i całej Polski. Dlatego też doświadczenia te mogą być inspiracją dla innych województw podczas przygotowania planów do nowej perspektywy finansowej UE.

## 1.4. Szanse na rozwój szkolnictwa zawodowego w regionach w ramach nowej perspektywy finansowej 2014–2020

W dokumencie „Programowanie perspektywy finansowej 2014–2020 – Założenia Umowy Partnerstwa”<sup>22</sup> przyjętym przez Radę Ministrów w dniu 15 stycznia 2013 r. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego określa wyzwania i cele do osiągnięcia w kolejnej perspektywie finansowej; są nimi zwiększanie aktywności zawodowej oraz zwiększenie adaptacyjności zasobów pracy. Stąd też niezbędna jest aktywna polityka państwa nakierowana na obszary stanowiące bariery dla wzrostu poziomu zatrudnienia, a także na promowanie i zwiększanie uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie. Istotnym w tym zakresie pozostaje efektywne wykorzystanie rezerw rynku pracy w postaci młodzieży kończącej edukację.

Proponowany do realizacji cel tematyczny nr 10 („Inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie”) w obszarze edukacji wskazuje na podwyższenie jakości edukacji oraz dostosowanie jej do wymogów regionalnych i lokalnych rynków pracy. Z uwagi na przyjęte cele europejskie oraz analizy w zakresie edukacji i szkoleń należy zwrócić uwagę, że coraz większe znaczenie w zdobywaniu kwalifikacji i umiejętności niezbędnych na rynku pracy odgrywa uczenie się pozaformalne i nieformalne. Dlatego ważnym elementem będzie też wdrażanie głównych zasad uczenia się przez całe życie, które związane jest ściśle z aktywnością zawodową.

Główne kierunki interwencji, jeżeli chodzi o kształcenie zawodowe, to:

- dostosowanie kształcenia i szkolenia do potrzeb regionalnych i lokalnych rynków pracy wynikających ze specjalizacji wskazanych w regionalnych strategiach rozwoju: stworzenie efektywnego systemu przejścia z edukacji (kształcenia i szkolenia) do zatrudnienia, podniesienie atrakcyjności i elastyczności kształcenia i szkolenia zawodowego; rozwijanie poradnictwa edukacyjno-zawodowego; rozwój systemu „szytych na miarę” szkoleń dla przedsiębiorców i ich pracowników; wzmocnienie zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe (szkoły techniczne i zawodowe), w tym wsparcie dla tworzenia kierunków zamawianych przez przedsiębiorstwa, rozwój wysokiej jakości szkolnictwa zawodowego, dostosowanego do potrzeb rynku pracy, w tym stworzenie instrumentów służących systematycznemu zbieraniu i rozpowszechnianiu informacji na temat potrzeb rynku pracy;
- upowszechnienie uczestnictwa osób w uczeniu się przez całe życie: rozwijanie modelu uczenia się dorosłych, którego podstawą jest uczenie praktyczne; rozwijanie oferty, promocji i zachęt do uczestnictwa w edukacji osób nieaktywnych zawodowo, wspieranie szkoleń zawodowych;
- podniesienie jakości edukacji na każdym poziomie (m.in. poprzez odpowiednie przygotowanie kadr, indywidualizację pracy z uczniami oraz szersze otwarcie na uczenie się inne niż formalne, nowoczesne programy nauczania);
- zwiększenie dostępności do wysokiej jakości edukacji na poziomie podstawowym i średnim, w tym zwiększenie dostępu do edukacji dzieci z rodzin wykluczonych

<sup>22</sup> „Programowanie perspektywy finansowej 2014–2020 – Założenia Umowy Partnerstwa” Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 15 stycznia 2013.



- lub zagrożonych wykluczeniem, a także zwiększenie dostępu do usług edukacyjnych na obszarach wiejskich;
- inwestycje w infrastrukturę w obszarze kształcenia zawodowego i szkoleń – uzupełniająco do działań „miękkich”.

W wymiarze krajowym wiodącymi dokumentami strategicznymi dla wymienionych kierunków interwencji będą: „Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2020” przyjęta 25 września 2012 r. oraz projektowana „Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020”<sup>23</sup>.

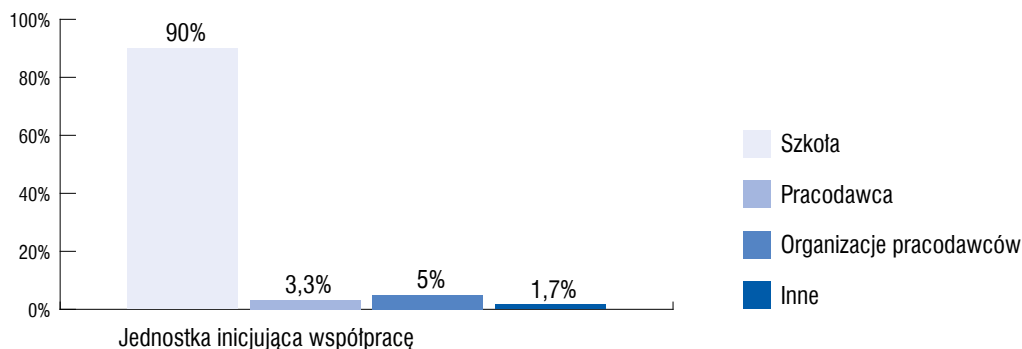
Działania z zakresu edukacji finansowane są zarówno z krajowych, jak i europejskich środków publicznych. Konieczne jest więc zapewnienie koordynacji między poszczególnymi instrumentami tak, by podejmowane interwencje wzajemnie się uzupełniały.

<sup>23</sup> „Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020” – projekt (stan na marzec 2013), <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-srkl-projekt-z-31072012-r/>, [data dostępu: 30.03.2013 r.].

## 2. INTEGRACJA DZIAŁAŃ NA RZECZ WSPÓŁPRACY SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

### 2.1. Wyzwania w zakresie nawiązywania współpracy szkół z pracodawcami

Stroną inicjującą kontakt pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami jest nieprzerwanie szkoła. 90% przedstawicieli szkół i placówek deklaruje, że inicjatywa wspólnego organizowania praktyk wychodzi na ogół od szkoły do przedsiębiorstwa, a tylko niewiele ponad 3% z nich twierdzi, że to sami pracodawcy składają im oferty współpracy (patrz: Wykres 4.). Trzeba jednak wziąć pod uwagę fakt, że bardzo często sami uczniowie są inicjatorami zawarcia umowy przez ich szkołę i wybrany zakład pracy, stąd rzeczywista aktywność placówek kształcenia zawodowego może być nieco słabsza, niż mogłoby to wynikać z poniższych danych<sup>24</sup>.



**Wykres 4.** W jaki sposób najczęściej nawiązywana jest współpraca z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk zawodowych? <sup>25</sup>

W tym kontekście wydaje się więc oczywiste, iż konieczna jest gruntowna zmiana w podejściu i mentalności pracodawców nastawionych na chwilową i doraźną aktywność na polu współpracy ze szkołami. Zadaniem odpowiedzialnych społecznie pracodawców jest bowiem inicjowanie współpracy ze szkołami, wychodzenie im naprzeciw oraz prowadzenie aktywnej polityki informacyjnej co do swoich potrzeb kompetencyjnych<sup>26</sup>. W Polsce takie działania wciąż nie są jednak normą, a pracodawcy w wielu przypadkach uważają, że to na szkole spoczywa odpowiedzialność nie tylko za odpowiednie nauczanie dopasowane do potrzeb rynku pracy, ale też za kontakt z pracodawcą i nawiązanie współpracy z firmą. Jest to przekonanie błędne, a doświadczenia państw europejskich udowadniają, iż w ogromnym stopniu odpowiedzialność ta spoczywa na pracodawcach.

<sup>24</sup> Współpraca firm z sektorem edukacji, PKPP Lewiatan, KPMG, Warszawa 2010.

<sup>25</sup> *Op. cit.*

<sup>26</sup> Raport końcowy w ramach badania: ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, Warszawa 2010.

## 2.2. Bariery we współpracy pracodawców ze szkołami

Biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy, bezrobocie młodzieży oraz poważne trudności w rekrutacji osób posiadających kompetencje zawodowe poszukiwane przez pracodawców, niektóre przedsiębiorstwa decydują się na wprowadzenie programów edukacyjnych, mających na celu organizację praktyk dla młodych ludzi. Przykładem działania, gdzie pracodawca nie tylko angażuje się w praktyczne przygotowanie zawodowe uczniów bądź absolwentów, oraz wpływa na kształt programu nauczania i dostosowanie go do swoich potrzeb, jest program firmy PGNiG TERMIKA SA (poprzednio Vattenfall Heat Poland), który zostanie omówiony w dalszej części opracowania. W tym przypadku firma dążyła do przywrócenia do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego zawodu technik energetyk.

Wciąż jednak w przeważającej większości przypadków współpraca pracodawców ze szkołami jest incydentalna, doraźna i niezorganizowana, a po stronie pracodawców występuje wiele barier związanych z nawiązywaniem i prowadzeniem działań zmierzających do długofalowej współpracy ze szkołami. Należy więc dążyć do tego, aby wskazane poniżej bariery eliminować, a współpraca pracodawców ze szkołami miała charakter regularny, długofalowy, celowy i nieprzypadkowy.

Bariery występujące po stronie pracodawców:

- a) krótkofalowe myślenie przedsiębiorców nastawione na przetrwanie i zabezpieczenie bieżącej działalności firmy;
- b) niska świadomość na temat długofalowych korzyści dla pracodawcy, płynących z myślenia o kompetencjach pracowników w przedsiębiorstwie w dłuższej perspektywie;
- c) czynnik finansowy: zbyt małe nakłady przeznaczane przez firmy na współpracę;
- d) zbyt mała wiedza na temat korzyści ze współpracy ze szkołami zawodowymi, która jest jedną z metod zapobiegania niedoborowi wykwalifikowanych pracowników;
- e) brak wypracowanych wzorców udziału przedsiębiorstw w dyskusji nt. potrzeby współpracy szkół z pracodawcami;
- f) mała motywacja przedsiębiorców do aktywnego udziału w dyskusji o kwalifikacjach/kompetencjach;
- g) niski poziom społecznej odpowiedzialności biznesu;
- h) brak jednostki regionalnej pośredniczącej w inicjowaniu, nawiązywaniu, wdrażaniu i koordynowaniu współpracy szkół z pracodawcami;
- i) skomplikowane i długotrwałe procedury, które towarzyszą nawiązaniu współpracy, biurokracja (zarówno w firmach, jak i szkołach);
- j) kwestie organizacyjne po stronie pracodawcy, m.in. brak odpowiedniej struktury, miejsca, jednostki lub osoby odpowiedzialnej za kwestię współpracy z uczelniami lub szkołami średnimi; brak odpowiednich warunków do organizacji praktyk;
- k) nieadekwatna do potrzeb przedsiębiorstw oferta edukacyjna, która zniechęca je do podejmowania współpracy ze szkołami<sup>27</sup> (duża część firm skarży się na brak

<sup>27</sup> Współpraca firm z sektorem edukacji, PKPP Lewiatan, KPMG, Warszawa 2010.

szkół w rejonie kształcących w interesujących firmę zawodach), jednakże nie podejmuje działań związanych z kształtowaniem tej oferty;

- l) niewiedza dotycząca możliwości brania udziału w opracowywaniu programów nauczania;
- m) zastrzeżenia co do postawy i wiedzy nauczycieli, m.in. w opinii pracodawców nie wykazują oni zainteresowania praktyczną nauką zawodu, nie są na bieżąco, nie śledzą trendów, nie są zainteresowani uzupełnianiem wiedzy, a czasem nawet nawiązaniem współpracy z pracodawcami<sup>28</sup>;
- n) trudności z dostosowaniem programu kształcenia praktycznego do faktycznych możliwości danego pracodawcy ;
- o) brak gratyfikacji zachęcających pracodawców do większego zaangażowania się w proces kształcenia zawodowego;
- p) najważniejszymi barierami we współpracy ze szkołami w zakresie tworzenia i realizacji programów nauczania, deklarowanymi przez pracodawców były<sup>29</sup>:
  - brak zainteresowania ze strony szkół (25%);
  - brak czasu na tego typu działania (15,5%);
  - zbyt mała liczba kadry (14%);
  - brak korzyści z takiej działalności (13,5%);
  - niewystarczająca wiedza w tym zakresie (9%);
  - inne (5%).

Powyżej wskazane czynniki warunkują niską aktywność polskich pracodawców w nawiązywaniu i utrzymywaniu współpracy ze szkołami. Pracodawcy nastawieni są na doraźne potrzeby i bieżące funkcjonowanie firmy, nie zwracają jednak uwagi na długofalowe korzyści płynące z zaangażowania w edukację ich przyszłych pracowników, a tym samym tworzenie swojej przyszłej kadry i potencjału całej firmy. Ważnym aspektem jest również brak wypracowanych wzorców uczestnictwa przedsiębiorstw w dyskusji nt. potrzeby współpracy szkół z pracodawcami, co często wynika z niskiego poczucia społecznej odpowiedzialności biznesu. Istotną barierą jest również brak jednostki pośredniczącej w inicjowaniu, nawiązywaniu, wdrażaniu i koordynowaniu współpracy szkół z pracodawcami, a także brak platformy wymiany wiedzy środowisk skupionych na rozwoju kapitału ludzkiego w poszczególnych sektorach i regionach.

### 2.3. Działania, jakie należy podjąć w środowisku pracodawców w celu wyeliminowania barier

Badania Ministerstwa Edukacji Narodowej wskazują, że pracodawcy inicjują kontakt ze szkołami w dwóch sytuacjach: gdy sami potrzebują pracowników, bądź gdy są czynnie zaangażowani w życie społeczności lokalnej. Ten ostatni aspekt wydaje się być bardzo ważnym, gdyż stosunkowo często jest on wymieniany jako czynnik zachęcający do współpracy ze szkołą.

<sup>28</sup> Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce, Raport z badania jakościowego wśród przedsiębiorców współpracujących ze szkołami, Ministerstwo Edukacji Narodowej, styczeń 2011.

<sup>29</sup> Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010.

W związku z tym, należy dążyć do tego, aby w środowisku pracodawców zostały podjęte dwa rodzaje działań, w perspektywie długofalowej, prowadzące do wyeliminowania barier występujących po stronie pracodawców, a także do zwiększenia ich świadomości na temat korzyści płynących ze współpracy szkół z pracodawcami:

- a) **działania o charakterze merytorycznym** polegające na:
- zachęcaniu pracodawców do realizacji programów edukacyjnych oraz innych form zaangażowania się w proces kształcenia i egzaminowania uczniów, dostosowanych do specyfiki danej branży i potrzeb regionu;
  - tworzeniu klastrów, platform wymiany wiedzy, jednostek inicjujących i koordynujących współpracę ze szkołami, będących źródłem wiedzy na temat potrzeb branży bądź regionu, opartych na zarządzaniu zasobami ludzkimi i potencjale młodych;
- b) **działania o charakterze informacyjno-promocyjnym** – wszelkie działania zwiększające świadomość przedsiębiorstw nt. celu, możliwości i sposobów współpracy ze szkołami, jak również zachęcające do myślenia o kompetencjach pracowników w dłuższej perspektywie. Należy podkreślić, iż działania informacyjno-promocyjne są niedocenianym aspektem we współpracy świata biznesu z sektorem edukacji. Odpowiednie upowszechnienie dobrych praktyk, wskazanie istniejących możliwości i mierzalnych efektów takich rozwiązań w perspektywie długofalowej mogłoby natomiast ustanowić pewien model funkcjonowania i ogólnie przyjętą zasadę wpisującą się w społeczną odpowiedzialność biznesu. Istotnym aspektem działań informacyjno-promocyjnych dotyczących współpracy pracodawców ze szkołami jest kierowanie przekazu do wszystkich interesariuszy rynku pracy.

By było to działanie skoordynowane i zakrojone na szeroką skalę, komunikację należy prowadzić nie tylko w gronie pracodawców, ale i w środowisku szkolnym i to na kilku poziomach:

- wewnętrznym – na terenie szkoły i społeczności lokalnej, poprzez uczniów, rodziców i pracowników szkoły;
- zewnętrznym – poprzez promowanie dobrych praktyk, efektów i osiągnięć powstałych ze współpracy szkoły z pracodawcami, indywidualnych sukcesów uczniów i nauczycieli.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że na aktualnym poziomie świadomości społecznej co do potrzeby współpracy szkół z pracodawcami (bądź jej braku), oczekiwanie na samoistne zmiany jest bezcelowe, a prawdopodobieństwo zmiany funkcjonujących praktyk i przekonań pracodawców, co do inicjowania współpracy, niewielkie. Dlatego też rozwój współpracy szkół z pracodawcami powinien być przedmiotem działania wszystkich interesariuszy rynku pracy, w tym również instytucji otoczenia biznesu, bądź instytucji pośredniczących w kontaktach z grupami pracodawców. W przeciwnym wypadku, obecny stan rzeczy może nie tylko się nie zmienić, ale też z racji przyczyn demograficznych i gospodarczych, ulec pogorszeniu. Aspekt pośrednictwa w nawiązywaniu i inicjowaniu współpracy pracodawców i szkół jest więc szczególnie istotny i należy podjąć działania angażujące obecne już, lub mogące w przyszłości powstać, jednostki bądź instytucje.

## 2.4. W kierunku branżowych rad ds. kompetencji

Problematyka nawiązywania współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami ma szczególne znaczenie w kontekście rozważanego w Polsce tworzenia **Sektorowych Rad ds. Kompetencji**, których celem byłoby diagnozowanie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy. Analiza sytuacji przedsiębiorstw w obszarze kompetencji w wymiarze sektorowym i regionalnym pozwoliłaby na podejmowanie działań minimalizujących ryzyko wystąpienia luk kompetencyjnych w przedsiębiorstwach<sup>30</sup>.

Szczególnie istotnym aspektem działalności rad powinno być inicjowanie oraz nawiązywanie współpracy pracodawców ze szkołami. Firmy z sektora MŚP stanowią w Polsce zdecydowaną większość – 98,9% ogółu firm. Z kolei wśród nich najliczniejszą grupą są mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 osób), które stanowią 95,9% ogółu. Firmy małe, ale zatrudniające więcej niż 9 osób, to 3% ogółu, średnie – 0,9%, a duże – 0,2%<sup>31</sup>. Biorąc pod uwagę strukturę przedsiębiorstw działających na polskim rynku i fakt, że przeważająca większość z nich to firmy małe i mikro, jest więc w pewnym stopniu zrozumiałe to, że tak mało z nich angażuje się we współpracę z sektorem edukacji. Tylko 0,2%<sup>32</sup> ogółu przedsiębiorstw to firmy duże, które nie muszą walczyć o przetrwanie na rynku, ich działania nie są podyktowane doraźną sytuacją biznesową i gospodarczą, a polityka działów personalnych nakierowana na współpracę ze szkołami opiera się na długofalowej i wieloletniej strategii całej firmy. Jest to szczególnie istotny aspekt w kontekście przyszłej perspektywy finansowej, w ramach której wydatkowane środki mają głównie uwzględniać potrzeby małych firm i je wspierać, skutecznie tworząc mechanizmy i sposoby działania, które zaangażują małych i średnich przedsiębiorców w aktywność na polu współpracy ze szkołami, uświadomią im korzyści z niej wynikające, a także zmienią sposób myślenia i mentalność dotyczącą współpracy ze szkołami.

W Polsce wielu pracodawców inwestycje w kapitał ludzki traktuje jako kwestię wtórną do inwestycji w gospodarkę. Powszechnie uważa się, iż najpierw należy stworzyć miejsca pracy, a potem zająć się edukacją dopasowaną do potrzeb rynku i inwestycjami w młodych. Jest to przekonanie błędne, które nie zakłada, iż uwolnienie kapitału ludzkiego, czyli potencjału drzemącego głównie w ludziach młodych, może w perspektywie długofalowej doprowadzić do uwolnienia gospodarki, gdyż to młodzi ludzie mogą poprzez stwarzanie miejsc pracy do tego doprowadzić. Psychologowie biznesu podkreślają, iż pierwsze lata młodego człowieka na rynku pracy determinują jego przyszłą drogę zawodową. W tym kontekście kluczowe jest, by młody człowiek już na etapie edukacji formalnej miał czynny kontakt z pracodawcą, a tym samym szybko umiał się odnaleźć na rynku pracy.

<sup>30</sup> Zgodnie z założeniami zawartymi we wstępnej wersji Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój w ramach Osi Priorytetowej i Efektywne Polityki Publiczne dla Rynku Pracy, Gospodarki i Edukacji, działania 10.3: Poprawa dostępności uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, poddane przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego pod społeczne konsultacje.

<sup>31</sup> MŚP pod lupą, Europejski Program Modernizacji Polskich Firm, TNS Pentor, 2011, <http://www.epmpf.eu/pl/files/pdf/raport-msp-pod-lupa.pdf>, [data dostępu: 16.04.2013 r.].

<sup>32</sup> Zgodnie z założeniami zawartymi we wstępnej wersji Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój w ramach Osi Priorytetowej i efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, działania 10.3: Poprawa dostępności uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, poddane przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego pod społeczne konsultacje.

Niezbędne jest zatem wdrożenie rozwiązań, które usprawnią współpracę przedsiębiorstw z instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi, w tym m.in. stworzenie platformy współpracy przedstawicieli zainteresowanych środowisk na rzecz wspólnego definiowania kierunków kształcenia i podnoszenia kwalifikacji w poszczególnych sektorach i branżach gospodarki z uwzględnieniem reprezentantów wszystkich przedsiębiorstw zarówno małych, średnich, jak i dużych<sup>33</sup>.

Propozycje zawarte we wstępnej wersji *Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój* (w ramach Osi Priorytetowej I, działania 10.3) zakładają wdrożenie systemowych rozwiązań promujących współpracę środowiska przedsiębiorstw z instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi, w tym stworzenie i wsparcie funkcjonowania **Rady Programowej ds. Kompetencji** oraz **Sektorowych Rad ds. Kompetencji**, dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do wymagań gospodarki opartej na wiedzy, w tym dofinansowanie kierunków kształcenia zamawianych przez przedsiębiorców w szkołach zawodowych; wypracowanie systemowych rozwiązań na rzecz wspierania firm prowadzących szkoły zawodowe, w tym poprzez częściową refundację kosztów infrastruktury i nauczania; włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy i weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych oraz rozwój doradztwa zawodowego dla dzieci, młodzieży i dorosłych<sup>34</sup>.

Ideą i ważnym aspektem działalności Sektorowych Rad ds. Kompetencji powinno być skupienie wokół siebie przedsiębiorców z branż, które mają zbliżone potrzeby w zakresie kompetencji i kwalifikacji pracowników, tak aby tworzący radę przedsiębiorcy mogli podejmować zsynchronizowane i skoordynowane działania mające na celu zmniejszenie branżowych oraz regionalnych problemów rynku pracy. Rady powinny też pełnić rolę rzecznika swojego środowiska w tym zakresie, być faktycznym reprezentantem danego sektora. Istota Rad Sektorowych funkcjonujących w innych krajach (np. w Wielkiej Brytanii) opiera się na założeniu, iż tworzy je możliwie najszersze grono pracodawców, będących najlepszym źródłem wiedzy co do obecnych potrzeb kompetencyjnych pracowników, zapotrzebowania na kompetencje w przyszłości, a także zagadnień dotyczących nawiązywania współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami z danego sektora a szkołami.

Współpraca ta mogłaby się wzorować na dobrych praktykach tych firm, które w danej branży prowadziły już takie działania, a jej celem powinno być wypracowanie w każdej Radzie Sektorowej mechanizmów inicjujących i koordynujących przebieg współpracy między szkołą a firmą, opartych na specyfice oraz potrzebach danej branży. Oprócz przedsiębiorców, Rady powinny skupić wokół siebie przedstawicieli placówek edukacyjnych oferujących kształcenie na potrzeby tej branży, tak aby wszelkie podejmowane aktywności były wypadkową doświadczeń, praktyk, a także potrzeb pracodawców i szkół/placówek. Do zadań Rad powinno również należeć upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach oraz promowanie pozytywnych przykładów współpracy

<sup>33</sup> *Op. cit.*

<sup>34</sup> *Op. cit.*

przedsiębiorstw ze szkołami, w tym proponowanie narzędzi możliwych do wykorzystania w trakcie takiej współpracy. Istotny aspekt działalności Sektorowych Rad ds. Kompetencji stanowić powinna pomoc o charakterze organizacyjnym i merytorycznym firmom planującym rozpoczęcie współpracy ze szkołami.

Długofalowym efektem zarekomendowanych działań w kontekście powstających Rad Kompetencyjnych powinno być zwiększenie liczby firm angażujących się we współpracę ze szkołami, nie tylko z racji upowszechnienia dobrych praktyk, ale głównie z kompleksowego nawiązywania takiej współpracy na poziomie branżowym z określonymi szkołami przez szerokie grono pracodawców reprezentujących dany sektor, jak również zwiększenie udziału przedsiębiorców przy tworzeniu programów nauczania, organizowaniu praktyk, zajęć, warsztatów oraz innych działań rozwijających kompetencje zawodowe osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Działania kierowane bezpośrednio do osób uczących się, nakierowane na nabywanie przez nie wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji miękkich gwarantujących skuteczne wykonywanie zawodu, realizowane przez większą liczbę przedsiębiorstw jednocześnie, mogą doprowadzić do zauważalnej zmiany na poziomie ogólnokrajowym w skali, zasięgu, jakości, a także celu współpracy pracodawców ze szkołami.

Europejskie odpowiedniki Sektorowych Rad ds. Kompetencji działają już w wielu państwach na różnych poziomach. Jest to bardzo ważny aspekt polityki europejskiej nakierowanej na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego, szczególnie w kontekście kwalifikacji i kompetencji<sup>35</sup> młodych ludzi wkraczających na rynek pracy. Według prognoz dotyczących przyszłych potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników do 2020 r., przeprowadzonych przez Cedefop w lutym 2010 r., w UE powstanie 15,6 milionów nowych miejsc pracy dla osób z wyższym wykształceniem oraz 3,7 milionów nowych miejsc pracy dla absolwentów szkół średnich.

Tymczasem liczba miejsc pracy dla osób niewykwalifikowanych lub posiadających niskie kwalifikacje zmniejszy się o 12 milionów<sup>36</sup>. Wystąpi więc zwiększone zapotrzebowanie na średnio i wysoko wykwalifikowanych pracowników, co będzie wyzwaniem dla szkolnictwa zawodowego.

Stały rozwój produktów i procesów napędzany przez technologie informacyjno-komunikacyjne w połączeniu z potrzebą wprowadzenia gospodarki niskoemisyjnej oraz starzeniem się społeczeństwa oznaczają zmiany struktur zatrudnienia i struktur społecznych: kształcenie zawodowe musi się do nich odpowiednio dostosować. Wstępne (ponadgimnazjalne) kształcenie i szkolenie zawodowe ma wyposażyć uczącą się młodzież w umiejętności najbardziej poszukiwane na rozwijających się rynkach pracy, takie jak e-umiejętności oraz rozwinięte kompetencje kluczowe<sup>37</sup>, m.in.:

<sup>35</sup> „Kwalifikacja” oznacza formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w sytuacji, w której właściwy organ stwierdza, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z określonymi standardami. „Kompetencje” oznaczają udowodnioną zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych okazywaną w pracy lub w nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej; w Europejskich Ramach Kwalifikacji, kompetencje określane są w kategoriach odpowiedzialności i autonomii [za: Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji, pod. red. Ewy Chmieleckiej, Warszawa 2009].

<sup>36</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 2010, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:PL:PDF>, [data dostępu: 17.04.2013 r.].

<sup>37</sup> Dz.U. L 394 z 30.12.2006, s. 10. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kluczowych kompetencji w uczeniu się przez całe życie.



- umiejętność uczenia się;
- kompetencje społeczne i obywatelskie;
- inicjatywność i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturalna<sup>38</sup>.

Nacisk na kompetencje kluczowe staje się priorytetem także w kształceniu i szkoleniu zawodowym, gdyż są one podstawą uczenia się przez całe życie oraz sukcesu w zawodzie i karierze osobistej<sup>39</sup>. Rozwijanie kompetencji kluczowych powinno więc być kontynuowane po zakończeniu obowiązku szkolnego w ramach wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Jednocześnie szybki postęp technologiczny oznacza konieczność stałego doskonalenia umiejętności zawodowych oraz łączenia umiejętności zawodowych z kompetencjami kluczowymi. Kompetencje, które są kluczowe dla aktywnej postawy obywatelskiej, można skutecznie rozwijać poprzez partnerstwo między podmiotami realizującymi kształcenie i szkolenie zawodowe, przedsiębiorstwami, społecznościami lokalnymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego<sup>40</sup>.

### Przykłady analogicznych do Sektorowych Rad ds. Kompetencji rozwiązań na poziomie europejskim i światowym<sup>41</sup>:

#### Francja

We Francji rozwinęły się dwa systemy rad: jeden – zajmujący się wstępnym kształceniem i szkoleniem zawodowym (IVET), drugi – ustawicznym kształceniem zawodowym (CVT). Regionalny Komitet Koordynacji Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (CCREFP – *Comite de Coordination Regional de l'Emploi et de Formation Professionnelle*<sup>42</sup>) pełni funkcję łącznika pomiędzy systemami.

1. Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (IVET – *Initial Vocational Education and Training*)
  - a) *Commissions Professionnelles Consultatives* – Zawodowe Rady Doradcze sprawują nadzór jakościowy. Mają zapewnić, by kompetencje rozwijane w toku kształcenia odpowiadały na zapotrzebowanie pracodawców i rynku pracy. Każda CPC opisuje jedną lub więcej kwalifikacji, których definicje stanowią podstawy kształcenia w szkołach zawodowych;
  - b) *regionalne Académies (Akademie)* decydują o zapotrzebowaniu ilościowym na pracowników z danymi kwalifikacjami. Akademie biorą pod uwagę wyniki dyskusji z Regionalnego Komitetu Koordynacji Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego.

<sup>38</sup> Zgodnie z Zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/962/WE z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz.U. L 394 z 30.12.2006) kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia. W ramach odniesienia ustanowiono osiem kompetencji kluczowych: porozumiewanie się w języku ojczystym; porozumiewanie się w językach obcych; kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne; kompetencje informatyczne; umiejętność uczenia się; kompetencje społeczne i obywatelskie; inicjatywność i przedsiębiorczość; oraz świadomość i ekspresja kulturalna.

<sup>39</sup> Konkluzje Rady z dnia 11.05.2010 r. w sprawie kompetencji wspierających uczenie się przez całe życie oraz inicjatywy „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy” – Dz.U. C 135 z 26.5.2010, s. 8–11, za: Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 2010.

<sup>40</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 2010.

<sup>41</sup> Sector Councils on Employment and Skills at EU level, Country reports, Rotterdam, marzec 2010.

<sup>42</sup> CCREFP – Comite de Coordination Regional de l'Emploi et de Formation Professionnelle, <http://ccrefp.espace-competences.org/>, [data dostępu: 17.04.2013 r.].

2. Ustawiczne kształcenie zawodowe (*Continuing Vocational Training*) – to system, który ma zapewnić rozwijanie kompetencji zawodowych osób już obecnych na rynku pracy<sup>43</sup>.

## Holandia

Holandia ma długą tradycję rad sektorowych sięgającą XIX wieku, kiedy to wprowadzono tam system przygotowania zawodowego u pracodawcy (*apprenticeship*).

1. Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (IVT – *Initial Vocational Training*)
  - a) *Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven* – KBB (Centra Eksperckie ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego oraz Rynku Pracy). 17 KBB skupia przedstawicieli 30 branż. Zarząd jednego KBB składa się z: przedstawicieli organizacji pracodawców, związków zawodowych, systemu szkolenia oraz Ministerstwa Edukacji. Każde KBB określa, jakie umiejętności<sup>44</sup> i kompetencje są potrzebne w danym sektorze i tworzy profile kompetencji zawodowych, na podstawie których instytucje edukacyjne opracowują programy kształcenia;
  - b) dodatkowo utworzone zespoły zadaniowe TTOA (Zespół Zadaniowy ds. Technologii Kształcenia i Szkolenia Zawodowego oraz Rynku Pracy) – jeden na poziomie krajowym i 4 regionalne, które mają dopasować liczbę kształconych techników do popytu na ten zawód na rynku.
2. Ustawiczne kształcenie zawodowe (CVT – *Continuing Vocational Training*)
  - a) 140 funduszy *Sectorfondsen* (Sektorowe Fundusze Szkoleniowe) obejmuje ok. 116 sektorów. Zarządzają nimi partnerzy społeczni;
  - b) kilkanaście platform PAO (Platformy Edukacji o Rynku Pracy) ma za zadanie wykrywanie trendów na regionalnych rynkach pracy. Dzięki temu partnerzy regionalni mogą dostosować swoje aktywności do tych trendów<sup>45</sup>.

## Kanada

Program Rad Sektorowych<sup>46</sup> (*Sector Council Program*) umożliwia współpracę rządu Kanady z sektorem prywatnym i ma na celu:

- c) zwiększenie inwestycji w rozwój kompetencji i tworzenie wykwalifikowanych kadr;
- d) stworzenie systemu kształcenia, który odpowiada na potrzeby rynku pracy;
- e) zwalczanie ograniczeń mobilności pracowników, tworząc bardziej efektywny rynek pracy;
- f) propagowanie współpracy szkół i pracodawców.

Kanadyjski program Rad Sektorowych wspiera rozwój rad kompetencji (*skills tables*), czyli tymczasowych (powoływanych na okres od 3 do 5 lat) organizacji pozarządowych, które skupiają najważniejsze organizacje mające wspólnie identyfikować

<sup>43</sup> Sector Councils on Employment and Skills at EU level, Country reports, Rotterdam, marzec 2010.

<sup>44</sup> „Umiejętność” to wyćwiczona sprawność w wykonywaniu określonej (prostej lub złożonej) czynności albo określonego zadania [za: Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji, pod. red. Ewy Chmieleckiej, Warszawa 2009].

<sup>45</sup> *Op. cit.*

<sup>46</sup> Sector Council Program in Canada, <http://www.councils.org/en/default.aspx>, [data dostępu: 17.04.2013 r.].

potrzeby kadrowe i wypracowywać rozwiązania odpowiadające na wyzwania rynku pracy. Rady Sektorowe<sup>47</sup>:

- mają zasięg ogólnokrajowy;
- są tworzone na dłuższy okres czasu;
- regularnie podejmują działania informujące o rynku pracy, sektorach oraz współpracy z edukacją;
- tworzą krajowe standardy zawodowe oraz programy certyfikacyjne i akredytacyjne tworzone dla absolwentów na potrzeby branży;
- tworzą innowacyjne narzędzia HR.

Perspektywa utworzenia Sektorowych Rad ds. Kompetencji w Polsce rodzi nadzieję na to, iż stworzone zostaną mechanizmy umożliwiające profesjonalną, kompleksową oraz zakrojoną na szeroką skalę współpracę grup pracodawców ze szkołami będące odpowiedzią na realne problemy, zapotrzebowania i zagrożenia lokalnych oraz branżowych rynków pracy, a także szkół i placówek systemu oświaty. Może to być skuteczna metoda nawiązywania współpracy, również dlatego że wyraża stanowisko pracodawców, ustalone w formie konsensusu przedsiębiorców funkcjonujących w jednej branży. Największą jej zaletą może być to, że upowszechni zwyczaj i standard współpracy pracodawców nie tylko ze szkołami, ale również między sobą i będzie normą prowadzącą do większej efektywności kształcenia, dopasowania kompetencji młodych ludzi do rynku pracy, a także ich płynnego przejścia z systemu edukacji na rynek pracy.

W kontekście funkcjonujących w tym obszarze inicjatyw, dobrym przykładem może być działalność Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami (PSZK), które jest organizacją zrzeszającą praktyków HR, pracodawców i przedsiębiorców, dążącą do rozwoju i promocji najwyższych standardów zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach działających w Polsce, a ponadto inicjującą współpracę skupionych wokół siebie przedsiębiorstw z sektorem edukacji. Przykładem jest tu projekt ***Biznes dla edukacji*** realizowany przez PARP przy współpracy z PSZK, którego celem jest nawiązanie współpracy grup pracodawców skupionych wokół różnych branż ze szkołami i uczelniami; pokazanie poprzez praktyczne przykłady, jak przedsiębiorstwa – niezależnie od swojej wielkości – mogą zaangażować się w edukację na poziomie średnim i wyższym; przekazanie uczniom i studentom wiedzy na temat potrzeb i wymagań pracodawców; wypromowanie takich działań oraz narzędzi do ich realizacji, a także dobrych praktyk już funkcjonujących, które zachęcą szerokie grono pracodawców do aktywnego angażowania się we współpracę z edukacją.

Wokół podobnej grupy docelowej powinna być zatem skupiona działalność Rad Kompetencyjnych, w składzie których powinno się znaleźć szerokie grono przedstawicieli działów personalnych przedsiębiorstw odpowiadających za obszar HR w organizacjach i firmach, i kluczowe kwestie związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, gdyż w większości przypadków to te jednostki inicjują i odpowiadają w firmach za szkolenia, edukację oraz współpracę z sektorem edukacji.

<sup>47</sup> Obecnie istnieje 35 takich Rad, są to m.in.: turystyczna, dostawcza, HR, handlu zagranicznego, tekstylna, <http://www.councils.org/sector-councils/list-of-canadas-sector-councils/>, [data dostępu: 17.04.2013 r.].

## 2.5. Rola klastrów przemysłowych w nawiązywaniu współpracy między szkołami a przedsiębiorcami

W kontekście zasad pośrednictwa i nawiązywania współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami istotne jest również zagadnienie **klastrów przemysłowych**. Koncepcja klastra staje się bowiem coraz bardziej popularna jako skuteczna forma kooperacji i platforma ułatwiająca interakcję pomiędzy podmiotami go tworzącymi. Klastry stanowiące elastyczną formę współpracy między 3 grupami podmiotów: przedsiębiorstwami, instytucjami oświatowymi i podmiotami naukowo-badawczymi (placówkami naukowymi, instytutami badawczymi) oraz władzami publicznymi, stwarzają więc możliwość nawiązywania współpracy między środowiskiem edukacji a światem biznesu<sup>48</sup>.

Za najważniejszą cechę klastra można uznać jego **kooperencję** (występowanie zarówno konkurencji, jak i kooperacji pomiędzy poszczególnymi podmiotami, strategia wspólnego tworzenia wartości oraz konkurencji przy zbieżności ogólnych celów i dążeń danego sektora, branży czy regionu).

Jednymi z najistotniejszych obszarów działalności klastra w obrębie transferu wiedzy są:

- grupy benchmarkingowe<sup>49</sup> (rozumiane jako platformy do analizy procesów i praktyk stosowanych przez własne przedsiębiorstwo porównywane z praktykami stosowanymi przez przedsiębiorstwa, uważane za najlepsze w analizowanej dziedzinie, stanowiące swego rodzaju normę, wzór działania);
- centra badawczo-rozwojowe zajmujące się edukacją, szkoleniami, programami wzajemnej współpracy;
- instytucje branżowe (typu stowarzyszenia, organizacje zrzeszające daną grupę), mające za zadanie inicjowanie i koordynację działań zmierzających do poprawy konkretnych obszarów w obrębie klastra.

Przykładem modelu klastrowego jest działalność Stowarzyszenia Grupy Przedsiębiorców Przemysłu Lotniczego „**Dolina Lotnicza**”, które powstało w kwietniu 2003 r. z inicjatywy wiodących przedsiębiorców związanych z lotnictwem. Impulsem do powołania klastra była potrzeba stworzenia dogodnych warunków do rozwoju przedsiębiorstw przemysłu lotniczego w regionie, do czego niezbędnym elementem było utworzenie zaplecza wykwalifikowanych pracowników odpowiadających na zapotrzebowania zrzeszonych przedsiębiorców. W tym celu nawiązano współpracę ze szkołami, powołano Centrum Kształcenia Operatorów CEKSO zrzeszające szkoły techniczne województwa podkarpackiego, a w ramach porozumienia nawiązanego w Centrum Kształcenia Praktycznego w Rzeszowie podjęto szereg działań, takich jak: uruchomienie bądź utworzenie pracowni

<sup>48</sup> Klastry, polityka rozwoju gospodarczego oparta na klastrach, Krajowy Program Reform, Europa 2020, Ministerstwo Gospodarki.

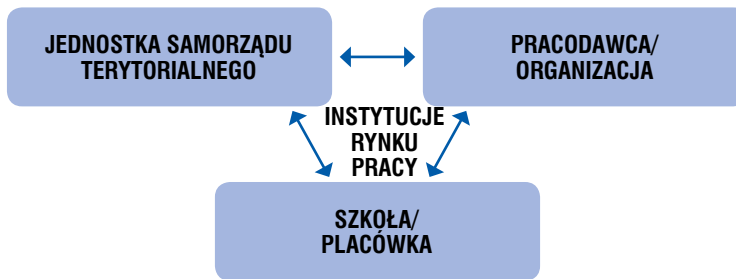
<sup>49</sup> *Op. cit.*

warsztatowych, przeprowadzenie szkoleń dla nauczycieli, organizacja wycieczek do zakładów pracy dla uczniów<sup>50</sup>.

Efektywnie działające klastry mogą więc pomóc podmiotom gospodarczym, szczególnie firmom z sektora MŚP, w rozwoju ich atrakcyjności, konkurencyjności, a przede wszystkim w prowadzeniu skoncentrowanej na potrzeby sektora polityki informacyjnej i zatrudnieniowej, przyczyniającej się do rozwoju organizacji opartych na kapitale ludzkim<sup>51</sup>. Niezbędnym ogniwem jest jednak współpraca z sektorem edukacji i długofalowe, nastawione na lata, aktywne uczestnictwo w edukacji przyszłych pracowników.

## 2.6. Tworzenie partnerstwa szkoła/placówka – pracodawca – JST

Główni interesariusze kształcenia zawodowego to szkoły kształcące w zawodzie, pracodawcy i jednostki samorządu terytorialnego (powiaty i miasta na prawach powiatu) jako organy prowadzące. Model edukacji zawodowej to wzajemna zależność między nimi, lecz w jakiej kolejności? Szkoła –pracodawca – JST? A może JST – szkoła – pracodawca? Raczej niespotykany model pracodawca – JST – szkoła wydaje się najbardziej odpowiadać zadaniom edukacji, czyli zapewnieniu potrzebnych kadr na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.



Czy istnieje spójność zadań głównych składowych modelu edukacji zawodowej?

1. Dyrektor szkoły zawodowej, przygotowując ofertę edukacyjną, powinien wziąć pod uwagę wiele czynników:
  - stan zawodów nadwyżkowych i deficytowych wskazanych w raporcie WUP;
  - potrzeby kadrowe lokalnych i regionalnych pracodawców;
  - opinię powiatowej i wojewódzkiej rady zatrudnienia;
  - pozytywną opinię organu prowadzącego szkołę;
  - warunki realizacji kształcenia w zawodzie wskazane w podstawie programowej kształcenia w zawodach;
  - inne czynniki wpływające na wybór oferty edukacyjnej.

<sup>50</sup> Strategia współpracy instytucji edukacyjnych, politycznych i biznesowych w subregionie wałbrzyskim, mającej na celu kształcenie zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, Szczecin, marzec 2012.

<sup>51</sup> Klastry, polityka rozwoju gospodarczego oparta na klastrach, Krajowy Program Reform, Europa 2020, Ministerstwo Gospodarki.

Na każdym poziomie przygotowań pojawiają się wątpliwości:

- wykazy zawodów deficytowych i nadwyżkowych wskazywanych przez urzędy pracy mogą być tylko jednym ze źródeł wiedzy na ten temat z powodu braku obowiązku zgłaszania do PUP potrzeb kadrowych przez pracodawców;
- uzupełnieniem wiedzy powinny być konsultacje z pracodawcami działającymi na regionalnym rynku pracy. Kontakty szkół z pracodawcami wynikają raczej z osobistych działań dyrektora szkoły, który o te konsultacje zabiega. Organizacje lub stowarzyszenia lokalnych pracodawców mogłyby pełnić rolę pośrednika między szkołami a pracodawcami, jednak tylko wtedy, kiedy nie miałyby to formy okazjonalnej, a wpisywałyby się w plany pracy każdej szkoły i np. organizacji zrzeszającej lokalnych pracodawców;
- wybór zawodu, w którym szkoła będzie kształcić w uzgodnieniu z pracodawcami, powinien być początkiem wspólnej drogi edukacji i gospodarki. Podstawa programowa kształcenia w zawodach jest bazą wyjściową do opracowania programów nauczania dopuszczonych do użytku w danej szkole. Programy nauczania powinny być efektem wspólnej pracy nauczycieli przedmiotów zawodowych i przedstawicieli pracodawcy, należałoby zatem wypracować mechanizmy zachęty do udziału w pracach nad programem przedstawicieli pracodawców. Praktyka szkolna sprowadza się bowiem do korzystania z przykładowych, dostępnych programów nauczania lub dostosowania ich do potrzeb i możliwości szkoły. Wspólna praca nad programem nauczania dla zawodu lub modyfikacją programu ogólnodostępnego ułatwi obu stronom realizację zamierzonych, wspólnie ustalonych efektów kształcenia.
- dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę, ustala zawody, w których kształci szkoła, po zasięgnięciu opinii powiatowej i wojewódzkiej rady zatrudnienia co do zgodności z potrzebami rynku. Opinie tych rad powinny być czynnikiem kontrolującym sieć kształcenia w danym zawodzie na poziomie regionu (województwa). Analiza sieci szkół zawodowych powinna uwzględniać także szkoły prowadzone przez organy inne niż JST, w tym m.in. szkoły rolnicze prowadzone przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi, których obecnie na terenie całego kraju (z wyjątkiem województwa pomorskiego) jest 45, szkoły leśne prowadzone przez Ministra Środowiska (jest ich w Polsce 11), czy szkoły artystyczne prowadzone przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz szkoły prowadzone przez osoby prawne lub osoby fizyczne, w tym przez pracodawców.

Jednym z najbardziej istotnych argumentów przy podejmowaniu decyzji w sprawie oferty edukacyjnej szkół są z pewnością skutki finansowe planowanych zmian, dlatego też warto rozważyć istniejące możliwości w zakresie pozabudżetowych źródeł dofinansowania (m.in. aplikacja o dofinansowanie z funduszy UE, doposażenie pracowni przez pracodawców). Cenna jest pomoc organu prowadzącego w zapewnieniu ciągłości kształcenia zawodowego w oparciu o trójstronne umowy z pracodawcami ograniczająca do minimum ryzyko związane z bankrutem lub wycofaniem się ze współpracy jednego z pracodawców.

2. Zadania pracodawcy (lub organizacji pracodawców):
- podejmowanie ze szkołą i organem prowadzącym wspólnych działań w celu podniesienia jakości kształcenia zawodowego;
  - udział w pracach nad programem nauczania dla zawodu realizowanym w danej szkole/placówce;
  - pomoc w doposażeniu techno-dydaktycznym pracowni i warsztatów szkolnych;
  - umożliwienie nauczycielom odbycia stażu lub praktyki w przedsiębiorstwie, a pracownikom-specjalistom umożliwienie dodatkowego zatrudnienia w szkole;
  - organizowanie w przedsiębiorstwach ośrodków egzaminacyjnych upoważnionych przez właściwą okręgową komisję egzaminacyjną do przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie.

Dopóki współpraca szkoły z pracodawcą ma charakter mieszczący się w kategorii budżetu pracodawcy obejmującego marketing i reklamę można realizować wiele korzystnych dla uczniów zadań z zakresu szeroko pojętej edukacji zawodowej. Możemy do nich zaliczyć m.in. wycieczki dydaktyczne do przedsiębiorstwa, szkolenia z zakresu danej technologii lub materiałów produkowanych u pracodawcy.

Problemy pojawiają się, gdy umowa przewiduje nieodpłatne przekazanie darowizny dla szkoły/placówki, np. materiałów, narzędzi czy maszyn i urządzeń w celu unowocześnienia bazy techno-dydaktycznej. W świetle przepisów darczyńca musi zapłacić podatek CIT i VAT, co niewątpliwie ogranicza skalę współpracy na tym poziomie szkół z pracodawcami.

Szkoła może zawierać umowę barterową (umowę sponsoringu) z pracodawcą dotyczącą nieodpłatnego przekazania materiałów, narzędzi, urządzeń i innych wyrobów, w której warunki tak są sprecyzowane, aby obie strony odniosły wymierne korzyści. Darczyńca w zamian za udzieloną pomoc w postaci sprzętu techno-dydaktycznego oczekuje konkretnej formy promowania i reklamowania swojej firmy na terenie szkoły. Jak każda umowa wiąże się z konsekwencjami prawnymi, więc powinna być podpisywana również przez organ prowadzący.

3. Zadania starostwa jako JST prowadzącej szkoły ponadgimnazjalne wynikają z przepisów prawa i obejmują m.in.:
- dbałość o warunki realizacji zadań związanych z kształceniem zawodowym poprzez modernizację bazy techno-dydaktycznej szkół/placówek, zapewnienie nowoczesnych pomocy dydaktycznych, wspieranie innowacyjnych metod nauczania;
  - finansowanie kształcenia praktycznego, wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego.

Koszty kształcenia ucznia w szkole zawodowej dla młodzieży (technikum i zasadniczej szkole zawodowej) są wyższe niż w innych szkołach ponadgimnazjalnych. Oprócz realizacji zajęć z zakresu kształcenia ogólnego, które na poziomie podstawowym są realizowane w takim samym zakresie w technikum i liceum ogólnokształcącym, szkoła zawodowa wymaga nakładów finansowych związanych z realizacją przedmiotów zawodowych. Dotyczy to nie tylko wyposażenia specjalistycznych pracowni w sprzęt, ale także uzupełniania zużywających się materiałów i narzędzi. Koszty te

są zróżnicowane także ze względu na nauczany zawód – inne będą dla sprzedawcy czy technika ekonomisty, inne dla technika mechanika pojazdów samochodowych, technika drogownictwa czy technika systemów i urządzeń energetyki odnawialnej. Umowy szkół z pracodawcami o współpracy mają różną formę i zakres działań, a udział JST w ich tworzeniu daje gwarancję ciągłości realizacji. Umowy barterowe wymagają szczególnej uwagi ze strony organu prowadzącego, ponieważ wiążą się z wieloma problemami natury podatkowej i księgowej.

Ustawa o partnerstwie publiczno-prywatnym<sup>52</sup> ma bardzo szeroki zakres zastosowania i zgodnie z definicją zawartą w PPP w art. 1 ust. 2 można ją określić jako wspólną realizację przedsięwzięcia opartą na podziale zadań i ryzyka pomiędzy podmiotem publicznym a partnerem prywatnym.

Jak wynika z raportu PARP dotyczącego realizowanych i planowanych projektów w konwencji partnerstwa publiczno-prywatnego (stan na 31 grudnia 2011 r.) było ich 101 z czego 11 dotyczyło branży edukacja i nauka. Projekty obejmowały remonty, budowę lub przebudowę szkół, organizację usług logistycznych itp., czyli miały charakter inwestycyjno-eksploatacyjny. Nie planuje się i nie prowadzi zadań związanych z praktykami i stażami zawodowymi w partnerstwie publiczno-prywatnym. Może warto zastanowić się nad wykorzystaniem tej ścieżki prawnej przez samorządy, szczególnie w kontekście bardzo ciekawych rozwiązań przyjętych w innych krajach.

Na uwagę zasługuje chociażby organizacja kształcenia zawodowego wprowadzona w Australii w 1996 r. Problemy związane z brakiem na rynku pracy fachowców w zawodach zwanych potocznie robotniczymi lub prostymi Australia zaczęła poważnie odczuwać w latach 90. XX wieku.

Do 1996 r. instytucje odpowiedzialne za kształtowanie się rynku pracy należały do struktur rządowych, a ostatecznie od 1998 r. przeszły w ręce sektora prywatnego i agencji pozarządowych. Sektor prywatny, wygrywając kontrakty rządowe w drodze przetargów, ma ożywić rynek pracy, a agencje pozarządowe powołane są do pilnowania przejrzystości nowego systemu.

Program Wspierania Praktyk Zawodowych, obejmujący także staże zawodowe, dostępny jest dla każdego, kto chce poszerzyć swoje kwalifikacje zawodowe w pełnym i niepełnym wymiarze godzin. Głównym ogniwem systemu australijskiego są pracodawcy, którzy, współpracując w ramach Programu, mają konkretne, wymierne korzyści finansowe, ale także dzięki niemu mogą poprzez system szkoleń i praktyk wyszkolić pracownika na potrzeby własnej firmy. Szczegóły systemu australijskiego opisuje Agnieszka Burton w opracowaniu „Praktyki zawodowe – stara metoda w nowej odsłonie. Przypadek australijski”<sup>53</sup>.

<sup>52</sup> Ustawa o partnerstwie publiczno-prywatnym z dnia 19 grudnia 2008 r. (Dz.U.z 2009 r. nr 19, poz. 100 z późniejszymi zmianami).

<sup>53</sup> T. Sobierajski, A. Burton, *Praktyki zawodowe – stara metoda w nowej odsłonie. Przypadek australijski – materiały na konferencję. Szkoły i pracodawcy – razem ku lepszemu jakości kształcenia zawodowego* – 11 grudnia 2012 r.



## Trójkąt współpracy lokalnej w województwie dolnośląskim

We współczesnym świecie gwałtowny przyrost wiedzy, cyfryzacja, rozwój nowoczesnych technologii, informatyzacja i automatyzacja produkcji powinny prowadzić do zwiększenia zainteresowania przedsiębiorstw współpracą ze szkołami oraz podejmowania inicjatyw wychodzących poza dotychczasowy zakres, czyli zwiększania zaangażowania w tworzenie programów nauczania, doskonalenie nauczycieli zawodu itd., także promocję kształcenia zawodowego. Brak spójności pomiędzy systemem edukacji, gospodarką regionalną, a także działaniami podejmowanymi przez władze lokalne utrudnia wzrost gospodarczy i konkurencyjność regionów.

Waga problemu jest coraz częściej dostrzegana zarówno przez organy na szczeblu centralnym (o czym świadczy chociażby reforma kształcenia zawodowego wprowadzana od 1 września 2012 r.), ale i przez instytucje funkcjonujące na szczeblu regionalnym i lokalnym, które w sposób bezpośredni odczuwają skutki potencjalnego niedostosowania danego kierunku kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Jednym ze sposobów niwelujących napotykaną trudności z dostosowywaniem kierunków kształcenia do sytuacji panującej na rynku pracy może być powołanie trwałych, regionalnych i lokalnych struktur, w ramach których dochodzi do zainicjowania współpracy zainteresowanych stron na rzecz dopasowywania i optymalizowania kwalifikacji uczniów szkół kształcących się w zawodzie do potrzeb gospodarki regionalnej. Zasadne staje się więc opracowywanie **strategii współpracy w ramach trójkąta: przedsiębiorcy, edukacja, JST**, gdyż tylko zaangażowanie przedstawicieli wszystkich stron może gwarantować skuteczne i adekwatne działania.

W odpowiedzi na powyższe problemy na Dolnym Śląsku powstała propozycja utworzenia trwałych, subregionalnych struktur zarządzania składających się z partnerów gospodarczych, politycznych i edukacyjnych, aby dopasować i zoptymalizować kwalifikacje absolwentów szkół do potrzeb gospodarki regionalnej powiatów Dolnego Śląska w sposób ciągły, dynamiczny i elastyczny.

Stworzony został model Strategii współpracy instytucji edukacyjnych, politycznych i biznesowych obejmujący swoim zasięgiem 3 powiaty: wałbrzyski, świdnicki i dzierzoniowski, mający na celu dostosowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Model został opracowany w ramach projektu „Ekonomiczno-Edukacyjna Struktura Terytorialna” (*Economic Educational Territorial – Structure – ET-Struct*) współfinansowanego z Programu Europa Środkowa. W ramach projektu stworzono m.in. narzędzia monitorowania rynku pracy, moduły e-learningowe do wspomagania kształcenia zawodowego oraz podręczniki służące implementacji ww. narzędzi. Jednak głównym celem i zadaniem projektu *ET-struct* było opracowanie zasad funkcjonowania trwałych regionalnych struktur zarządzania składających się z odpowiednich ciał ustanawiających politykę, partnerów edukacyjnych oraz przedsiębiorców, tak aby

w sposób ciągły, dynamiczny i elastyczny dopasować, a także zoptymalizować kwalifikacje siły roboczej do potrzeb gospodarki regionalnej powiatów Dolnego Śląska.

Budowę modelu<sup>54</sup> rozpoczęto od diagnozy istniejących rozwiązań z zakresu współpracy w ramach trójkąta: przedsiębiorcy–edukacja–polityka. Dokonano analizy funkcjonowania Powiatowych Rad Zatrudnienia, które można porównać do trójkąta współpracy, gdyż w jej skład wchodzi przedstawiciele JST oraz pracodawcy, a także szkoły, które pragną uruchomić nowe kierunki kształcenia. Następnie opracowano analizę SWOT wskazującą, które elementy rozwiązania są szczególnie warte uwagi i tym samym można je uwzględnić, budując własny model współpracy.

Za słabą stroną funkcjonowania Powiatowych Rad Zatrudnienia uznano brak formalnej działalności operacyjnej związanej z brakiem budżetu, zawężony obszar działania (powiat), zamknięty i kadencyjny charakter oraz pełnienie roli ciała opiniodawczego.

Główną ideą proponowanego **modelu jest utworzenie partnerstwa instytucji edukacyjnych, politycznych i biznesowych**, które dzięki komplementarnej współpracy i koordynacji działań związanych z kształtowaniem polityki edukacyjnej oraz rynku pracy w obszarze subregionu wałbrzyskiego zapewni holistyczne podejście do planowania kształcenia zawodowego.

Podstawą proponowanego modelu jest oparcie współpracy na partnerskich mechanizmach partycypacyjnych i efekcie synergii prowadzonych równolegle działań, w którym każdy z potencjalnych partnerów modelu współpracy realizuje wynikające ze swoich budżetów, celów działania czy strategii rozwoju, działania ukierunkowane na rozwój rynku pracy i polityki edukacyjnej. W opinii autorów strategii<sup>55</sup>, współpraca na rzecz kształcenia zawodowego zgodnego z potrzebami lokalnego rynku pracy powinna angażować przedstawicieli instytucji, dla których dopasowanie edukacji do lokalnego rynku pracy ma priorytetowe znaczenie – przede wszystkim szkoły, przedsiębiorcy, samorząd. Każda z wymienionych instytucji posiada zasoby (wiedzę, kompetencje), które są szczególnie ważne dla tworzenia mechanizmów zapewniających kształcenie dostosowane do potrzeb pracodawców. Głównymi przedstawicielami powinni być: starosta powiatu, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy, przedstawiciele pracodawców, dyrektorzy szkół.

Starosta powiatu kieruje pracą organu prowadzącego szkoły ponadgimnazjalne. Podejmuje decyzje, które dotyczą edukacji; kształtuje politykę oświatową w powiecie. Posiada możliwość oddelegowania do działania w partnerstwie pracowników, zajmujących się sprawami oświaty (obsługą oświaty w zakresie spraw finansowych, kadrowych, administracyjnych, prowadzeniem spraw związanych ze szkoleniami i doradztwem zawodowym nauczycieli, organizowaniem systemu doradztwa zawodowego itd.).

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy dysponuje środkami finansowymi na realizację zadań określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Może oddelegować do działania w partnerstwie pracowników urzędu zajmujących

<sup>54</sup> Strategia współpracy instytucji edukacyjnych, politycznych i biznesowych w subregionie wałbrzyskim, mająca na celu kształcenie zgodne z potrzebami lokalnego rynku pracy.

<sup>55</sup> *Op. cit.*

się poradnictwem zawodowym lub prowadzeniem monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych oraz sporządzaniem sprawozdań statystycznych z lokalnego rynku pracy.

Przedstawiciele Pracodawców mają wpływ na politykę gospodarczą kraju. Dyrektorzy szkół decydują o tworzeniu nowych kierunków kształcenia w szkole, zawierają umowy o praktyczną naukę zawodu organizowaną poza szkołą. Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu specjalizuje się w zagadnieniach związanych z edukacją zawodową oraz jest współautorem opracowanej strategii.

Budowę modelu oparto na następujących elementach:

1. Określono cel główny – dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.
2. Określono cele szczegółowe, do których zaliczono:
  - planowanie kierunków kształcenia w ramach obowiązującego systemu, na które jest rzeczywiste zapotrzebowanie;
  - elastyczne reagowanie na potrzeby rynku pracy poprzez uruchamianie kursów zawodowych.

W proces tworzenia strategii zostały zaangażowane szkoły zawodowe, centra kształcenia praktycznego i zawodowego, Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, przedsiębiorcy (w tym należący do Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej), organizacje pracodawców i przedsiębiorców, izby rzemieślnicze, cechy rzemiosł oraz starostwa powiatowe.

Współpraca zainteresowanych stron przebiega w ramach specjalnie zawiązanego do tego celu partnerstwa. Etapem kluczowym dla ukonstytuowania się partnerstwa jest działanie inicjujące – określenie celów i zaproszenie do współpracy pozostałych partnerów. Etap ten został zainicjowany przez Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu.

Współpraca zaangażowanych podmiotów będzie polegała na wspólnym rozwiązywaniu problemów związanych z edukacją zawodową w subregionie wałbrzyskim. Partnerstwo nie będzie angażować każdorazowo w działania wszystkich swoich członków. Za realizację poszczególnych działań odpowiadać będą powołane w tym celu grupy zadaniowe złożone z partnerów. Działalność wszystkich grup powinna być koordynowana przez Lidera Partnerstwa i specjalnie powołane w tym celu Biuro Partnerstwa.

Zaproponowano utworzenie 4 takich zespołów:

- grupa ds. doskonalenia procesów kształcenia i funkcjonowania placówek edukacyjnych;
- grupa ds. diagnozy rynku pracy i planowania strategicznego;
- grupa ds. doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego;
- grupa ds. wzmacniania współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami.

Główne zadania powołanego partnerstwa powinny polegać m.in. na:

- a) diagnozie lokalnego rynku pracy – dostarczającej aktualnych informacji o zapotrzebowaniu rynku pracy na konkretne zawody, a także umiejętności;
- b) planowaniu strategicznym – pozwalającym na projektowaniu długofalowej polityki edukacyjnej;
- c) wzmacnianiu współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami w zakresie:
  - wspólnego opracowywania programów nauczania;
  - wprowadzania nowych zawodów;
  - organizowania praktycznej nauki zawodu;
  - doposażania pracowni i warsztatów szkolnych;
  - organizowania praktyk i staży dla nauczycieli;
  - rozwoju doradztwa zawodowego prowadzonego głównie wśród uczniów szkół gimnazjalnych.

W ramach tego zadania będzie wykorzystywane i aktualizowane narzędzie „ET-Learntrain” opracowane w ramach projektu *ET-Struct*. Równolegle z doradztwem zawodowym powinna być prowadzona promocja kształcenia zawodowego.

Proponowany model jest spójny z wprowadzaną od września 2012 r. reformą szkolnictwa zawodowego, której głównym celem jest zwiększenie efektywności systemu kształcenia zawodowego, zintensyfikowanie współpracy szkół z pracodawcami. W ramach Partnerstwa będą wykorzystywane możliwości, które daje zmiana ustawy o systemie oświaty, chociażby poprzez wspólne ustalanie propozycji nowych zawodów, ale i zachęcanie pracodawców do aktywnego uczestnictwa w tworzeniu ośrodków egzaminacyjnych, co zbliży egzaminy dla uczniów do rzeczywistych warunków środowiska pracy.

### **Struktura modelu<sup>56</sup>:**

- a) komitet sterujący – wybrani przedstawiciele grup roboczych: podejmowanie decyzji strategicznych w partnerstwie;
- b) lider partnerstwa – koordynacja działań operacyjnych, monitoring działań, zarządzanie portalem;
- c) grupy robocze.

Zaproponowane rozwiązania modelowe wraz z proponowaną strukturą można w łatwy sposób rozszerzyć do poziomu województwa lub zawęzić do powiatu. Dokonując transferu w obrębie województwa, należy pamiętać, że inicjatorem, a później liderem całego przedsięwzięcia powinna być jednostka posiadająca sieć kontaktów z potencjalnymi partnerami z obszaru całego województwa.

Najdogodniejszą formą dalszego funkcjonowania partnerstwa z proponowanych powyżej form jest współpraca w ramach stowarzyszenia. Najlepszym rozwiązaniem, które jednocześnie będzie mocną stroną modelu, jest zawiązanie i funkcjonowanie partnerstwa na podstawie środków własnych i pozyskiwania funduszy zewnętrznych na realizację konkretnych zadań.

<sup>56</sup> *Op. cit.*

## 2.7. Koordynacja działań w regionie na rzecz współpracy szkół z pracodawcami – przykłady rozwiązań

Istotnym założeniem zmian wprowadzonych w systemie kształcenia zawodowego od 1 września 2012 r. jest zbliżenie pracodawców do rynku pracy poprzez zaangażowanie ich w proces kształcenia. Jednakże sam proces jest tu o tyle ważny, o ile stanowi gwarancję sukcesu w postaci kompetencji absolwentów. Dzięki tej współpracy uczniowie zyskują możliwość poznania nowoczesnych technologii oraz metod zarządzania, a nauczyciele zaktualizują posiadaną wiedzę i umiejętności zawodowe. Dodatkowo możliwe jest zatrudnianie do nauczania zawodu specjalistów z danej branży.

Cel tak rozumianych zmian to włączanie pracodawców w kształcenie zawodowe oraz przybliżanie edukacji zawodowej do przedsiębiorstwa. Jest to inicjatywa, która ma na celu zmianę i podniesienie jakości kształcenia zawodowego.

Z raportów dotyczących współpracy szkół prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami wynika, że niezbędnymi warunkami efektywnego współdziałania w tym zakresie są: oferta współpracy pojawiająca się ze strony szkoły, wprowadzenie przejrzystych i zachęcających form finansowania praktycznej nauki zawodu, przygotowanie kompetentnej kadry odpowiedzialnej za prowadzenie praktycznej nauki zawodu. Niemniej ważna jest także możliwość wyboru uczniów przez pracodawców oraz promocja dobrych przykładów organizacji kształcenia praktycznego i elastyczne planowanie zajęć praktycznej nauki zawodu w celu dopasowania ich do wymagań pracodawców, a przede wszystkim stworzenie formuły dialogu między podmiotami systemu. Zdiagnozowanym problemem we współpracy szkół kształcących w zawodach z pracodawcami jest fakt, że funkcjonuje wiele instytucji rynku pracy, które co prawda wspierają szkoły w tym zakresie, jednakże działają niezależnie od siebie. Brakuje zatem koordynacji działań na rzecz współpracy szkół z pracodawcami oraz konsolidacji posiadanych zasobów.

**Efektywną integrację działań w tym zakresie może zapewnić jednostka organizacyjna**, która m.in. zagwarantowałaby możliwość najlepszego wykorzystania zasobów techno-dydaktycznych i kadrowych. Zważywszy na rangę i zakres przestrzenny problemów współpracy, mogłaby to być jednostka o zasięgu regionalnym/wojewódzkim.

Jednostka ta mogłaby się zajmować **wspieraniem szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe w planowaniu i organizowaniu procesów edukacyjnych**, na przykład poprzez:

- wsparcie w zakresie uruchamiania nowych kierunków kształcenia, opracowywania we współpracy z pracodawcami programów praktyk i staży;
- współpracę ze szkołami i pracodawcami w pozyskiwaniu miejsc praktyk dla uczniów;
- informowanie o możliwościach organizowania dodatkowych zajęć zwiększających szanse zatrudnienia absolwentów;
- inspirowanie pracodawców do włączania się w organizację kształcenia praktycznego;

- wsparcie merytoryczne i metodologiczne w zakresie organizacji praktyk i staży dla uczniów;
- wsparcie szkół i pracodawców w zakresie przygotowania propozycji/wzorów wymaganej dokumentacji, organizację kampanii informacyjnej na temat zmian wprowadzanych w systemie kształcenia zawodowego i ustawicznego;
- promocję efektywnych strategii nauczania – uczenia się.

W zakresie **wspierania pracodawców, szkół i placówek kształcących w zawodach w wykorzystywaniu zasobów środowiska na rzecz wzajemnego rozwoju jednostka koordynująca realizowałaby następujące zadania:**

- cykliczne systematyczne upowszechnianie wyników diagnoz rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców, współpraca w tym zakresie z Powiatowymi i Wojewódzkimi Urzędami Pracy oraz z organizacjami i stowarzyszeniami pracodawców;
- aktualizacja baz danych adresowych pracodawców oraz sieci zakładów pracy, w których uczniowie będą mogli odbywać kształcenie praktyczne;
- promocja i upowszechnianie efektywnych/skutecznych form współpracy szkół z pracodawcami, na przykład organizacja konkursów dla pracodawców współpracujących ze szkołami;
- upowszechnianie zasobów informacji na temat uwarunkowań prawnych organizacji kształcenia zawodowego, tworzenie baz/zbiorów wybranych aktów prawnych regulujących tę współpracę, zamieszczanie komentarzy i interpretacji prawników oraz praktyków stosujących i wdrażających wskazane prawo;
- wspieranie doradztwa zawodowego wśród uczniów gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych oraz osób dorosłych z wykorzystaniem wyników aktualnej diagnozy rynku pracy;
- upowszechnianie zasobów informacji na temat procedur i wymagań egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie; opracowywanie i upowszechnianie materiałów edukacyjnych, np. popularyzujących konkretne zawody, zamieszczanie ich w lokalnej prasie;
- wspieranie samorządów w kreowaniu polityki rynku pracy oraz strategii rozwoju edukacji zawodowej i ustawicznej; jednostka specjalizowałaby się w procesowym wspomaganie w zakresie kreowania strategii rozwoju edukacji zawodowej i ustawicznej, oczywiście z zachowaniem kompetencji samorządów, dla których opracowanie i wdrożenie strategii jest zadaniem własnym oraz kompetencji instytucji opiniujących; rekomendowana jednostka służyłaby wsparciem metodologicznym w procesie kreowania, monitorowania i ewaluacji działań przyjętych w strategii.

Z kolei wśród zadań dotyczących **wspierania funkcjonowania współpracy pracodawców ze szkołami i placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe znalazłyby się m.in.:**

- wspieranie szkół w zakresie możliwości pozyskiwania środków na rozwój infrastruktury, w tym na wyposażenie i doposażenie bazy dydaktycznej w nowoczesne materiały i środki dydaktyczne;
- organizacja zajęć i pokazów na stanowiskach wyposażonych w narzędzia i materiały nowych technologii;

- wypożyczanie sprzętu i pomocy dydaktycznych do szkół, możliwość korzystania z zaplecza dydaktycznego jednostki; głównie ze względów ekonomicznych rekomendowana jednostka dysponowałaby sprzętem, materiałami i narzędziami, które mogłyby być wypożyczone do szkół; takie rozwiązania z powodzeniem funkcjonują na przykład w Danii<sup>57</sup>, gdzie wspomniana jednostka świadczy usługi dla szkół w tym zakresie; jest to rozwiązanie proste i niezwykle ekonomiczne z punktu widzenia szkoły i samorządu; z diagnozy problemów szkół wynika bowiem, że nie nadążają one za nowymi technologiami, poza tym nie zawsze wszystkie środki nauczania są potrzebne w danej chwili; często zdarza się tak, że narzędzia stoją całe miesiące niewykorzystywane, aby następnie służyć przez chwilę; samorządy też wskazują na braki finansowe w zakresie wyposażenia, szczególnie szkół kształcących w zawodach, w niezbędne narzędzia i materiały; dlatego połączenie źródeł finansowania z kilku, a nawet kilkunastu powiatów i województwa byłoby szansą na dobre wyposażenie jednostki wypożyczającej szkołom środki dydaktyczne wspomagające proces kształcenia; łatwiej byłoby też uzupełniać i wymieniać zużyty sprzęt i materiały;
- jednostka taka mogłaby także zająć się opracowywaniem materiałów dydaktycznych, na przykład branżowych poradników metodycznych, instrukcji, kart pracy i propozycji ćwiczeń umożliwiających efektywne wykorzystanie wypożyczonych pomocy i sprzętu.

Jak widzimy, wśród zadań jednostki wspomagającej szkoły prowadzące kształcenie zawodowe we współpracy z pracodawcami pojawiły się aspekty, o których była mowa jako o czynnikach warunkujących efektywną współpracę szkół/placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami. Byłby to więc podmiot skutecznie wspierający wdrażanie efektywnych form współpracy szkół z pracodawcami, szczególnie poprzez koordynowanie i integrowanie działań placówek edukacyjnych oraz różnych podmiotów rynku pracy.

Poza tym dzięki wieloobszarowości zadaniowej jednostka ta będzie mogła elastycznie reagować na zmiany sytuacji na lokalnym i regionalnym rynku pracy, np. w zakresie informowania o uruchamianiu nowych kierunków kształcenia, organizacji procesu kształcenia lub nawiązywania kontaktów i relacji z nowo pojawiającymi się przedsiębiorcami na terenie regionu.

Jednym z rozwiązań organizacyjnych może być włączenie jednostki koordynującej powyższe działania w strukturę centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego lub też branżowego centrum edukacyjnego. Pozwoli to lepiej wykorzystać bazę techniczną, dydaktyczną i kadrową.

Już teraz do zadań centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU) należy m.in.: prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, świadczenie usług z zakresu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, a także współpraca z pracodawcami i organizacjami pracodawców. Zważywszy na specyfikę tych placówek umiejscowienie jednostki koordynującej w ich strukturze wydaje się być pomysłem realnym i możliwym do wdrożenia. CKZiU mogłoby skutecznie koordynować współpracę szkół z pracodawcami na terenie powiatu.

<sup>57</sup> <http://www.ucc.dk>, [data dostępu: 20.04.2013 r.].

Obecnie wiele samorządów prowadzi tzw. multicentra, czyli interaktywne placówki dydaktyczne, które korzystają z najnowszych osiągnięć technologii informatycznych w celach edukacyjnych. Głównym zadaniem prowadzonych w nich zajęć jest rozwijanie sprawności w zakresie korzystania ze zdobyczy technicznych i technologicznych. Zatem umiejscowienie rekomendowanej jednostki w takiej placówce też miałyby swoje racje.

### **Niezbędna jest zatem promocja:**

- idei określenia podmiotu integrującego działania na rzecz rozwoju współpracy szkół z pracodawcami;
- zakładów pracy, w których uczniowie i słuchacze będą odbywać kształcenie praktyczne;
- różnorodnych form współpracy szkół kształcących w zawodach z pracodawcami;
- działań w celu znalezienia źródeł finansowania zadań podmiotu koordynującego współpracę szkół prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami.

## **2.8. Internetowa platforma edukacyjno-zawodowa**

Informacje na temat powiązania systemu kształcenia zawodowego z regionalnym rynkiem pracy mają najczęściej charakter doraźnych, jednorazowych badań prowadzonych niezależnie przez wiele instytucji. Taka sytuacja nie sprzyja możliwości śledzenia trendów, trudne jest również porównywanie uzyskanych wyników. Punktowe badania z jednej strony nie dają wystarczającej wiedzy o otaczającym nas zmiennym świecie, z drugiej strony wyniki pojedynczych badań zawsze są zależne od konstrukcji narzędzi badawczych.

Nie istnieje również kompleksowe narzędzie gromadzące i prezentujące aktualne dane dostosowane do potrzeb różnych odbiorców – uczniów decydujących o wyborze kierunku kształcenia, absolwentów szkół zawodowych pragnących podjąć pracę czy też osób zarządzających szkołami. Prowadzone analizy szybko tracą aktualność, a reakcja na uzyskane informacje przez system kształcenia nie jest wystarczająco szybka, aby odpowiadać na potrzeby rynku pracy.

Jednym z głównych powodów takiego stanu rzeczy jest wciąż niewystarczające dostosowanie informacji do potrzeb różnych grup odbiorców. Żeby informacja była skuteczna, musi być sprofilowana i zgodna z wymaganiami tych, którzy będą z niej korzystali – forma informacji skierowanych do ucznia zastanawiającego się nad wyborem zawodu, jego rodzica, osoby dorosłej myślącej o zdobyciu nowych kwalifikacji, pracodawcy poszukującego pracowników lub doradcy zawodowego powinna być więc różna. Wyniki badań rynku pracy publikowane są najczęściej w raportach. Ich odbiorcą są głównie specjaliści, nie można więc oczekiwać, że nawet najciekawsze treści trafią w ten sposób do masowego odbiorcy. Taką szansę daje dopiero odpowiednie przetworzenie i sprofilowanie informacji. Jednocześnie ogromny wzrost ilości informacji spowodował powszechne dążenie do upraszczania przekazów informacyjnych.

Sprostanie wszystkim powyższym wymaganiom jest niewątpliwie wyzwaniem dla osób opracowujących i przetwarzających informacje.



Innym z powodów niepełnego wykorzystywania potencjału gromadzonych informacji jest fakt ich rozproszenia. Im więcej jest bowiem miejsc, w których można uzyskać fragmenty informacji, tym trudniej poruszać się pomiędzy nimi nawet fachowcom. Rozproszenie informacji skutkuje ograniczeniem powszechności dostępu, komplikuje analizę, wydłużając czas niezbędny do jej zebrania. Może również prowadzić do pomijania kluczowych informacji przy podejmowaniu decyzji. W takiej sytuacji korzystanie z informacji staje się utrudnione.

Trudno oczekiwać, że uczniowie, rodzice, nauczyciele czy pracodawcy będą porównywali informacje udostępniane w kilku czy wręcz kilkunastu źródłach. Dynamiczny rozwój narzędzi informatycznych i możliwości wykorzystania internetu dają nowe możliwości przekazywania informacji.

Różnorodność i mnogość oferowanych funkcji, platformy edukacyjne powodują jednak niejednokrotnie wrażenie zagubienia w gąszczu informacji. Aktualnie nie ma jednego miejsca, które byłoby pełnym źródłem wiedzy dla wszystkich osób zainteresowanych kształceniem formalnym i pozaformalnym, chcących uzupełniać swoje umiejętności i kwalifikacje, a także zapoznać się z ofertami i możliwościami zatrudnienia w danym zawodzie. Potrzebne jest więc uporządkowanie gromadzonych informacji. Takie rozwiązania z powodzeniem funkcjonują w zastosowaniach komercyjnych: rolę narzędzi upraszczających dostęp do informacji spełniają wyszukiwarki i porównywarki – dzięki nim nie musimy przeglądać ofert wielu dostawców, wskazujemy interesujące nas parametry, a narzędzie szereguje oferty zgodnie z nimi. Dzięki temu oszczędzamy czas i pieniądze, jednocześnie podejmując decyzje korzystniejsze z punktu widzenia swoich priorytetów. Wydaje się, że nadszedł czas, by wprowadzić podobne narzędzia kumulujące i udostępniające informacje w obszarze edukacji i rynku pracy.

Taką rolę może spełniać krajowa lub regionalna platforma edukacyjna, zawierająca odpowiednio przetworzone i w czytelny i atrakcyjny sposób udostępnione informacje zawodoznawcze pochodzące z różnych źródeł, gromadzone i opracowywane przez instytucje publiczne i prywatne, a także dostępne na portalach edukacyjnych. Podobne systemowe rozwiązania istnieją już w innych krajach europejskich<sup>58</sup>.

### Czeski system informatyczny na temat sytuacji absolwentów na rynku pracy

W Czechach, podobnie jak w Polsce, coraz więcej informacji zawodoznawczych jest udostępnianych w internecie. Jednak mimo istnienia różnych serwisów i portali z zakresu poradnictwa zawodowego zauważono, iż uczniom, ich rodzicom i nauczycielom brakuje szczegółowych informacji pomocnych w procesie wyboru zawodu i ścieżki dalszego kształcenia.

Dlatego też podjęto decyzję o budowie kompleksowego **Systemu informatycznego o sytuacji absolwentów szkół na rynku pracy (Informačnisystém o uplatnění absolventůškól na trhu prace, ISA)**, zawierającego informacje o szkołach, ich ofercie, kierunkach kształcenia, a także analizy sytuacji absolwentów na rynku pracy

<sup>58</sup> <http://www.czechfutureskills.eu>, <http://www.skillsireland.ie/>, [data dostępu: 03.05.2013 r.]; <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/>, [data dostępu: 03.05.2013 r.]; <http://jobsearch.gov.au>, [data dostępu: 03.05.2013 r.].

oraz oczekiwania pracodawców. W założeniach projektu zapisano, iż **łatwiejszy dostęp do informacji doprowadzi również do podniesienia poziomu poradnictwa zawodowego świadczonego w szkołach**. Innymi elementami projektu są **budowa szkolnych punktów doradczych oraz kształcenie nauczycieli i doradców świadczących te usługi**.



**Rysunek 5.** Czeski system informatyczny na temat sytuacji absolwentów na rynku pracy (Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, ISA)

Źródło: [www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz), [data dostępu: 03.05.2013].

Serwis powstał w ramach projektu systemowego Ministerstwa Szkolnictwa, Młodzieży i Kultury Fizycznej Republiki Czeskiej, finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego. Jest skierowany do osób poszukujących aktualnych informacji o możliwościach kształcenia w szkołach zawodowych na wszystkich poziomach edukacji. System ISA nie jest jednak wyłącznie bazą szkół wraz z wielokryterialną wyszukiwarką. Wśród innych systemów wyróżnia się tym, że oferuje w jednym miejscu szeroki zakres informacji potrzebnych do podjęcia decyzji o wyborze szkoły. Zawiera więc m.in. informacje o tym, jak absolwenci poszczególnych kierunków radzą sobie na rynku pracy i jakie kierunki są perspektywiczne w opinii pracodawców. Serwis znalazł również uznanie w oczach ekspertów – zdaniem OECD należy do najlepszych narzędzi z zakresu poradnictwa w Europie<sup>59</sup>.

**Serwis zawiera cztery główne moduły: Jaką szkołę wybrać? Kierunki, szkoły i zawody**

System umożliwia wyszukiwanie według kierunku kształcenia, zawodu, szkoły. W 2012 r. dodano również możliwość wyszukiwania obrazkowego poprzez określanie

<sup>59</sup> M. Kuczera, Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Czech Republic, 2010, <http://www.oecd.org/czech/44496125.pdf>, [data dostępu: 01.05.2013].

własnych zainteresowań. Obok wyszukiwania istnieje możliwość filtrowania oferty – według odległości od miejsca zamieszkania, trybu nauczania, organu prowadzącego, stopnia niepełnosprawności itp.

W tym dziale znajdują się również najważniejsze informacje o kierunkach, zakresie kształcenia oraz o warunkach rekrutacji. Można więc znaleźć w nim informacje o wszystkich kierunkach i specjalnościach, w których zaplanowano nabory w najbliższym roku szkolnym, adresy szkół i inne dane kontaktowe, terminy dni otwartych, wyniki przeprowadzonych naborów, łącznie z danymi o liczbie ubiegających się o przyjęcie i przyjętych w poprzednim roku szkolnym. Zawiera również informacje o ewentualnych odpłatnościach, wyposażeniu szkoły, oferowanym zakwaterowaniu i wyżywieniu, warunkach kształcenia uczniów i studentów niepełnosprawnych oraz możliwościach łączenia nauki z zatrudnieniem. Do dyspozycji użytkowników są także opisy kierunków nauczania, uzupełnione o profile absolwenta oraz programy nauczania.

### **Absolwenci szkół a rynek pracy**

Ta część serwisu opiera się na odpowiednio opracowanych wynikach badań i analiz. Użytkownicy mogą więc sprawdzić, jakie wymagania stawiają absolwentom pracodawcy, poznać stopę bezrobocia wśród absolwentów ogółem oraz po poszczególnych kierunkach kształcenia, prześledzić, jak kształtują się wynagrodzenia w poszczególnych zawodach. Istnieje również możliwość ściągnięcia szczegółowych analiz ww. zakresach.

### **Przewodnik po wyborze zawodu**

Unikatową funkcjonalnością jest baza filmów o wybranych kierunkach kształcenia zawodowego przybliżających pracę w danym zawodzie. Każdy z filmów trwa około sześciu minut i był nagrywany w realnych warunkach zakładów pracy oraz w szkole, w której ten zawód jest nauczany.

W dziale zamieszczono również quizy i odnośniki do informacji o konkretnych kierunkach kształcenia. Ofertę uzupełniają krótkie testy, które ułatwiają określanie własnych preferencji zawodowych.

### **Bez barier na rynek pracy**

Ta sekcja poświęcona jest uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (ze względu na niepełnosprawność itp.) oraz tematowi przedwczesnego wypadania z systemów edukacyjnych.

Dla uczniów niepełnosprawnych serwis oferuje specjalny filtr, za pomocą którego mogą wybrać szkołę spełniającą ich oczekiwania i dostosowaną do ich możliwości. Natomiast uczniowie niezadowoleni z wyboru kierunku kształcenia mogą w przystępny sposób dowiedzieć się, jak uczyć się efektywnie, jak zmienić kierunek kształcenia lub szkołę i jak zapobiegać różnorodnym problemom. Zamieszczono tutaj również historie młodych ludzi i pokazano konkretne sposoby rozwiązywania trudnych sytuacji.

## Jak to zrobić?

W tej sekcji udostępniane są różnorodne informacje odpowiednio przetworzone i dostosowane do potrzeb najważniejszych grup użytkowników serwisu. Można więc się dowiedzieć m.in. jak wybierać zawód, jak skutecznie się uczyć, jak przygotować się do egzaminów, co robić, gdy nauka idzie słabo, jak szukać pracy, gdzie szukać pomocy w trudnych sytuacjach itp.

Materiały prezentowane w serwisie są skierowane do kilku głównych grup docelowych:

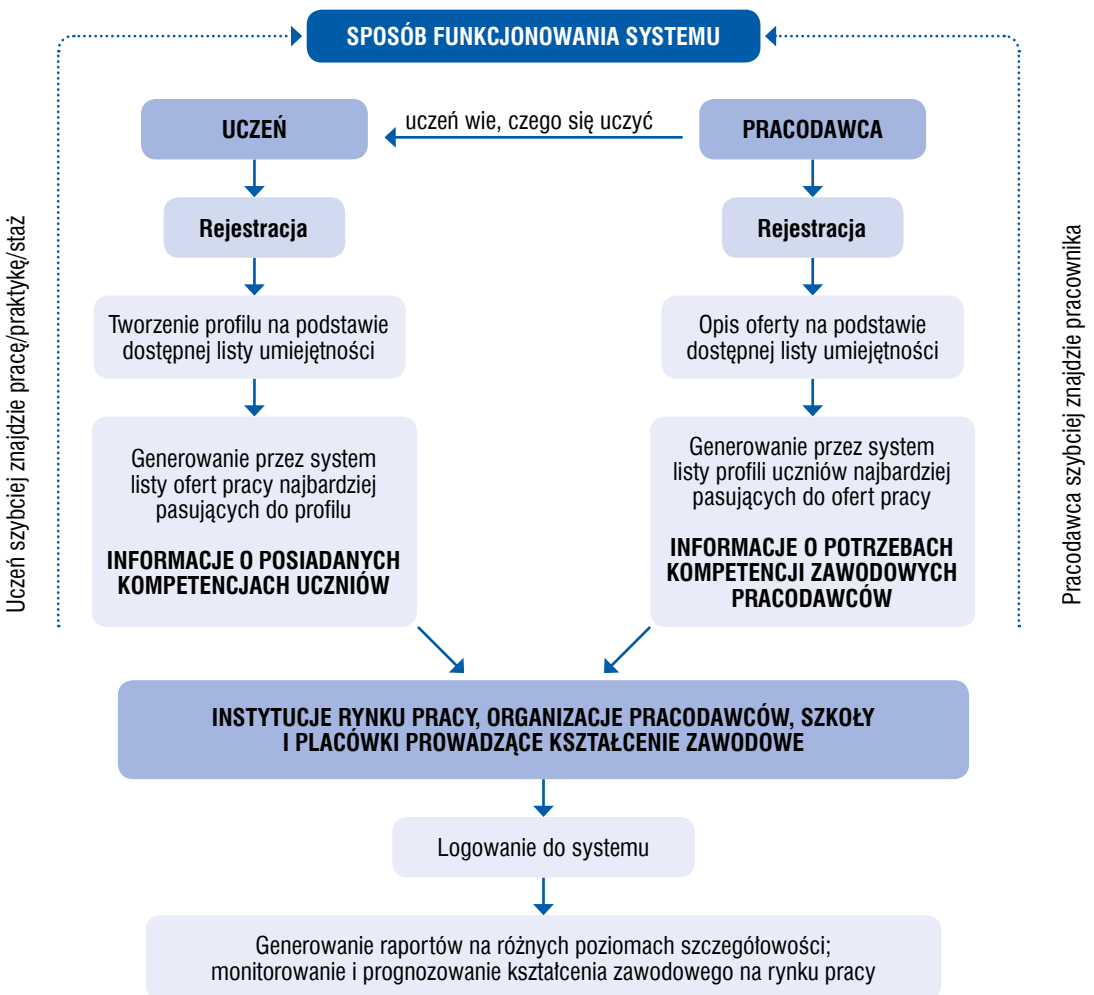
- **nauczyciele** (zwłaszcza szkolni doradcy zawodowi) dzięki serwisowi zyskują narzędzie poprawiające jakość poradnictwa zawodowego;
- **uczniowie II stopnia szkół podstawowych** (poziom kształcenia odpowiadający polskim gimnazjom) i ich rodzice mogą na podstawie prezentowanych informacji dokonać bardziej świadomego wyboru kierunku kształcenia i szkoły;
- **uczniowie szkół zawodowych i średnich** mogą z kolei korzystać z informacji o sytuacji na rynku pracy, weryfikować szanse na zdobycie pracy w swoim zawodzie, dowiadywać się o wymaganiach pracodawców czy też o możliwościach kontynuowania edukacji na poziomie wyższym;
- z podobnych informacji mogą korzystać również **osoby dorosłe**, chcące uzupełnić lub zmienić swoje wykształcenie w systemie szkolnym;
- **pracodawcy** z kolei mają możliwość zapoznania się z ofertą szkół (np. w zakresie zawodów funkcjonujących w ich przedsiębiorstwie) lub też pozyskać informacje o sytuacji absolwentów na rynku pracy.

Informacje zawarte na portalu opierają się na analizach wykonywanych przez Narodowy Instytut Kształcenia Zawodowego – corocznie przygotowuje on opracowania na temat bezrobocia wśród absolwentów szkół, na podstawie których możliwe jest wskazanie kierunków, których absolwenci mają aktualnie znaczne problemy z odnalezieniem się na rynku pracy oraz jak sytuacja zmienia się w czasie. Wykorzystywane są również wnioski wynikające z badań prowadzonych przez pracowników urzędów pracy. Na podstawie ich wiedzy i doświadczeń możliwe jest bowiem identyfikowanie konkretnych problemów, na jakie napotykają absolwenci szkół podczas poszukiwania pracy czy też perspektywicznych kierunków kształcenia.

Na potrzeby serwisu prowadzone są badania pracodawców, pracowników agencji pośrednictwa pracy, analizowane są również oferty pracy. Badania pokazują realne zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje wskazują, jakie umiejętności powinien mieć absolwent, żeby odnaleźć się na rynku pracy. Inne z prowadzonych analiz dotyczą etapu przejścia absolwentów z edukacji na rynek pracy lub do dalszego kształcenia. Dzięki nim wiadomo, jakie jest przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy i wykonywania swojego zawodu, co stanowi informację zwrotną dla szkół i innych instytucji szkoleniowych. Bardzo ciekawe wnioski można wysnuć z badania zgodności pracy podejmowanej przez absolwentów z kierunkami kształcenia.

## Wielkopolski system monitorowania i prognozowania kształcenia zawodowego

Jednym z ciekawych pomysłów w tym zakresie jest *Wielkopolski system monitorowania i prognozowania kształcenia zawodowego*. Został on opracowany w postaci strony internetowej dostępnej dla pracodawców, uczniów, nauczycieli oraz innych pracowników oświaty i publicznych służb zatrudnienia. Narzędzie umożliwia gromadzenie aktualnych danych o rynku pracy w Wielkopolsce w zakresie kształcenia zawodowego.



**Rysunek 6.** Sposób funkcjonowania systemu monitorowania i prognozowania kształcenia zawodowego

Źródło: <http://www.zawodowcy.org>, [data dostępu: 03.05.2013 r.].

System został opracowany w ramach projektu innowacyjnego jako pierwsze tego typu rozwiązanie w Polsce. Celem projektu było usprawnienie przepływu informacji, która pozwoli na szybsze dostosowywanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Adresatami projektu są uczniowie szkół zawodowych i pracodawcy województwa wielkopolskiego. System umożliwia uczniom kształcącym się w szkołach zawodowych i innych ponadgimnazjalnych placówkach oświatowych przeglądanie ofert pracy, praktyk lub stażu. Po dokonaniu krótkiej rejestracji uczeń szczegółowo określa swoje umiejętności, a system, na podstawie zgłoszeń od pracodawców, automatycznie dobiera adekwatne oferty pracy, praktyk czy staży. Co ważne, uczniowie mogą podawać umiejętności charakterystyczne dla kilku zawodów. Uruchomienie systemu to także wsparcie dla pracodawców.

Każda wielkopolska firma może zarejestrować się w systemie i bardzo precyzyjnie określić, w jakich zawodach i z jakimi umiejętnościami zamierza zatrudnić pracowników czy też jakich poszukuje stażystów lub praktykantów. W odpowiedzi otrzymuje informację o kandydatach z odpowiednimi umiejętnościami w formie listy uczniów uszeregowanych według procentowego wskaźnika dopasowania kompetencji. Na podstawie otrzymanych informacji pracodawca może wybrać potencjalnych pracowników w najwyższym stopniu spełniających jego oczekiwania<sup>60</sup>.

Wielkopolski system monitorowania i prognozowania kształcenia zawodowego umożliwia otrzymanie przez uczniów szkół zawodowych aktualnej i rzeczowej informacji o pożądanym przez pracodawców kompetencjach, natomiast pracodawcy pozyskują zindywidualizowaną informację, z jakimi umiejętnościami uczniowie opuszczają szkoły. Pozwala na generowanie dla szkół, samorządów i instytucji rynku pracy raportów z kompleksową informacją na temat luk kompetencji na rynku pracy w danej gminie, powiecie czy województwie. Dane zebrane w systemie mogą być jedną z podstaw do podejmowania decyzji w sprawie zamykania lub zmieniania nieefektywnych kierunków kształcenia zawodowego i tworzenia nowych, na które jest zapotrzebowanie w regionie.

Skuteczność opracowanego narzędzia będzie uzależniona od aktualności i wielkości zgromadzonych zasobów informacji, czyli od tego, jak wielu uczniów i pracodawców będzie korzystać z systemu. System umożliwi nawiązanie aktywnej współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi, a także opracowywanie programów nauczania, które pozwolą na dostosowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych do potrzeb lokalnych rynków pracy. System może być również w łatwy sposób zaadaptowany przez inne województwa.

## System informacji edukacyjno-zawodowej

Kolejny przykład to internetowy system informacji edukacyjno-zawodowej, który powstał w ramach projektu systemowego KOWEZiU<sup>61</sup>. Projekt realizowany od marca 2009 r. do grudnia 2012 r. miał na celu upowszechnienie dostępu do usług doradztwa

<sup>60</sup> <http://www.zawodowcy.org>, [data dostępu: 03.05.2013 r.].

<sup>61</sup> Internetowy system informacji edukacyjno-zawodowej, <http://www.doradztwozawodowe.koweziu.edu.pl/>, [data dostępu: 03.05.2013 r.].

edukacyjno-zawodowego uczniom od poziomu gimnazjum oraz upowszechnianie dostępu do rzetelnej informacji edukacyjno-zawodowej. System informacji edukacyjno-zawodowej umożliwia gromadzenie, aktualizowanie i udostępnianie rzetelnych informacji edukacyjno-zawodowych uczniom, rodzicom, doradcom zawodowym, a także integrację środowiska doradców szkolnych i zawodowych oraz wymianę pomiędzy nimi doświadczeń, narzędzi i metod pracy.

Funkcjonowanie systemu opiera się na portalu Doradztwo Edukacyjno-Zawodowe, który jest dostępny na stronie: **[www.doradztwozawodowe.koweziu.edu.pl](http://www.doradztwozawodowe.koweziu.edu.pl)**.

Rozpoznanie potrzeb i oczekiwań grupy docelowej, do której kierowana jest strona www to podstawa przy jej projektowaniu. Portal posiada przyjazny interfejs i jest łatwy w obsłudze i składa się z dwóch stref: otwartej – dostępnej dla wszystkich użytkowników, a szczególnie dla uczniów i rodziców oraz zamkniętej – przeznaczonej dla doradców zawodowych.

W strefie ogólnodostępnej znajdują się następujące zakładki:

- 1) o projekcie i portalu – zamieszczone zostały tu podstawowe informacje na temat projektu oraz jego głównych celach; przedstawiono sylwetkę doradcy zawodowego wraz z opisem instytucji, w których doradcy są zatrudniani. Zakładka zawiera również wyszukiwarkę instytucji zajmujących się poradnictwem zawodowym, która ułatwia użytkownikom ich zlokalizowanie blisko miejsca zamieszkania;
- 2) aktualności – serwis newsowy pozwalający wpisywać aktualne informacje o charakterze lokalnym lub ogólnopolskim;
- 3) informacje o zawodach – zakładka zawiera informacje o sposobach i warunkach kształcenia, przedmiotach nauczania, a także warunkach pracy i czynnościach związanych z wykonywaniem danego zawodu;
- 4) rynek pracy – znajdują się tu zagadnienia dotyczące możliwości zatrudnienia, rynku pracy oraz poziomu bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim;
- 5) narzędzia dla ucznia – to materiały przeznaczone dla uczniów służące do oceny własnych zainteresowań, predyspozycji zawodowych, np. Profil zainteresowań, Gra towarzyska – test samooceny, Kwestionariusz Gotowości do zmiany;
- 6) wsparcie uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych – w zakładce zamieszczono m.in. przykładowe programy edukacyjne wspierające i rozwijające uczniów utalentowanych, programy i projekty dotyczące wsparcia ucznia zdolnego realizowane w Polsce i Europie, podstawowe akty prawne dotyczące uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych, publikacje dla rodziców przygotowane przez MEN dotyczące podniesienia efektywności kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnym;
- 7) wyszukiwarka doradców zawodowych – baza doradców zawodowych oparta na bazie zalogowanych na portalu specjalistów. Zawiera dane teleadresowe doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach, placówkach oraz instytucjach na terenie całego kraju w celu umożliwienia zasięgnięcia informacji edukacyjno-zawodowej zainteresowanym uczniom i ich rodzicom;
- 8) wyszukiwarka placówek oświatowych – szybkie narzędzie pozwalające na odnalezienie danych teleadresowych instytucji edukacyjnych w danym regionie.

Strefa zamknięta przeznaczona jest dla doradców zawodowych i dostępna po wcześniejszym zalogowaniu się. W strefie doradcy zawodowego znajdują się następujące zakładki:

- 1) narzędzia pracy doradcy – poradniki, informatory, narzędzia do pracy, tj. scenariusze lekcji, spotkań z rodzicami, radami pedagogicznymi, a także prezentacje multimedialne z doradztwa zawodowego, wykłady i artykuły z ww. tematyki;
- 2) dobre praktyki – zbiór opracowań merytorycznych opisujących doświadczenia doradców zawodowych;
- 3) doskonalenie doradcy – aktualności o kursach i szkoleniach, w tym kursach e-learningowych dla doradców zawodowych lub osób wykonujących zadania doradcy zawodowego w szkołach i placówkach;
- 4) prawo – zbiór aktów prawnych dotyczących funkcjonowania doradztwa zawodowego w polskim systemie oświaty, informacje dotyczące podstaw prawnych związanych z kształceniem zawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w kształceniu ogólnym i zawodowym od września 2012 r.;
- 5) biblioteka – zawiera bazę publikacji z zakresu doradztwa zawodowego, praktyczne informatory dla doradców zawodowych oraz uczniów na temat m.in. możliwości kształcenia na poziomie uniwersyteckim w wybranych krajach UE, zasad rekrutacji, stypendiów, kosztów życia i warunków pobytu za granicą;
- 6) blog oraz forum – narzędzie do komunikowania się pomiędzy użytkownikami portalu; nie spełniło swojej funkcji integrującej, gdyż użytkownicy nie podejmowali dyskusji tematycznych przy ich użyciu.

Osoba realizująca zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego udziela informacji o zawodach i drogach uzyskiwania kwalifikacji zawodowych, pomaga w określeniu zainteresowań, uzdolnień i innych cech istotnych przy podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych poszczególnych osób, pomaga w nabyciu wiedzy o ścieżkach kształcenia oraz rynku pracy. Wykorzystanie technologii informatycznej jest zatem istotnym elementem wspierającym pracę takiej osoby.

Za zarządzanie portalem odpowiada zespół redakcyjny składający się z redaktora regionalnego oraz pracowników Zespołu ds. Projektów KOWEZiU. Zadaniem zespołu redakcyjnego jest przede wszystkim identyfikacja źródeł oraz zakresu informacji, które stanowiły wkład do Systemu Informacji Edukacyjno-Zawodowej. Kluczową rolę w Zespole pełnił redaktor regionalny. Początkowo planowano również zatrudnienie redaktora krajowego, ale z uwagi na to, że portal ruszył w czasie realizacji pilotażu, zatrudniono tylko redaktora regionalnego, a funkcje redaktora krajowego przejęło Biuro Projektów KOWEZIU wraz z redaktorem regionalnym. Zespół ds. Projektów pełnił rolę wspierającą pracę redaktora regionalnego.

Podczas realizacji pilotażu zewnętrznego wsparcia szkół w województwie warmińsko-mazurskim w roku szkolnym 2011/2012 redaktor regionalny odpowiadał za budowanie stałej współpracy z instytucjami zajmującymi się oświatą lub doradztwem edukacyjno-zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim w celu pozyskiwania od tych instytucji zasobów informacyjnych lub baz danych. Instytucje współpracujące to:



- Kuratorium Oświaty w Olsztynie;
- Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie;
- Powiatowe Urzędy Pracy w województwie warmińsko-mazurskim;
- Warmińsko-Mazurska Komenda OHP;
- Młodzieżowe Centrum Kariery w Ostródzie.

Za upowszechnianie w systemie informacji edukacyjno-zawodowej i zarządzanie informacją odpowiadał redaktor regionalny. W trakcie trwania pilotażu podstawowymi zasobami na portalu były materiały przesyłane przez doradców-konsultantów, którzy bardzo regularnie i systematycznie nadsyłali informacje o wydarzeniach powiatowych dotyczących doradztwa, wynikach badań i analiz z zakresu edukacji lub rynku pracy, dobrych praktykach z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz informacje z regionalnego rynku pracy. Nadsyłane materiały (artykuły, scenariusze zajęć, prezentacje multimedialne, sprawozdania, zdjęcia, filmy z przeprowadzanych działań z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach objętych pilotażem) były najpierw oceniane przez redaktora regionalnego pod względem merytorycznym (w razie wątpliwości konsultował się z Zespołem Biura Projektów KOWEziU), a następnie po korekcie językowej zamieszczane na stronie portalu. Redaktor był także odpowiedzialny za wypełnienie poszczególnych zakładek interesującymi i przydatnymi dla użytkowników treściami.

Jednym z warunków funkcjonowania internetowej platformy edukacyjnej jest rzetelna, dostępna i na bieżąco aktualizowana publiczna baza szkół, zawierająca szczegółową ofertę, gdyż to właśnie zebrana w jednym miejscu oferta szkół będzie jednym z najważniejszych elementów wyróżniających platformę i jednocześnie odpowiedzią na deficyt związany z rozproszeniem informacji.

Baza umożliwi bowiem tworzenie różnorodnych narzędzi, takich jak wielokryterialne wyszukiwarki, porównywarki itp.

### 3. FORMY WSPÓŁPRACY SZKÓŁ ZAWODOWYCH Z PRACODAWCAMI

Owocna współpraca szkół z pracodawcami, jak pokazują badania, przynosi korzyści zarówno szkołom, jak i pracodawcom. Najwięcej korzyści z pewnością osiąga uczeń, który nabywa umiejętności praktyczne w rzeczywistym środowisku pracy, a także poznaje nowoczesne surowce, materiały i technologie, co z pewnością ułatwi to młodym ludziom zdobycie atrakcyjnej pracy zaraz po ukończeniu szkoły. Z kolei pracodawca pozyskuje absolwentów dobrze przygotowanych do pracy w swoim zawodzie. Organizacja zajęć praktycznych czy też praktyk zawodowych daje ponadto pracodawcom możliwość zatrudnienia najzdolniejszych uczniów. Korzyścią dla firm jest również promowanie marki przedsiębiorstwa wśród potencjalnych klientów.

Na współpracy zyskuje również szkoła zawodowa. Pracodawcy mogą prowadzić szkolenia specjalistyczne dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, doposażać pracownie szkolne w ramach tak zwanego „sponsoringu”, organizować spotkania z młodzieżą, współpracować przy tworzeniu programów nauczania w zawodzie itd. Niestety, niewystarczająca aktywność pracodawców w zakresie udziału w procesie kształcenia oraz mała inicjatywa szkół w pozyskiwaniu chętnych do współpracy pracodawców powodują, że nie we wszystkich szkołach zawodowych taka współpraca istnieje. Jest jednak wiele szkół i firm, które współpracują w sposób efektywny na zupełnie różnych zasadach. Poniżej opisano, jak taka współpraca wygląda i w jaki sposób można włączyć środowisko przedsiębiorców w edukację młodzieży.

#### Wojewódzkie/regionalne forum na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego

Formą działania mającego na celu stworzenie płaszczyzny dialogu i współpracy między pracodawcami a szkołami zawodowymi może być **wojewódzkie bądź regionalne forum na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego**. Celem i istotą spotkań w ramach forum winna być wymiana informacji i doświadczeń w zakresie współpracy szkół zawodowych z pracodawcami oraz wypracowanie, utrwalenie i upowszechnienie dobrych praktyk w tym zakresie. Ważne jest, aby forum zgromadziło przedstawicieli różnych interesariuszy rynku pracy, a szczególnie: dyrektorów i nauczycieli szkół zawodowych, pracodawców oraz przedstawicieli organizacji i stowarzyszeń pracodawców, urzędów pracy i innych instytucji rynku pracy, jak również samorządów, które odpowiedzialne są za kreowanie polityki edukacyjnej i polityki rynku pracy na swoim terenie. Program spotkania może obejmować prezentację wiodącego problemu, dyskusję nad przedstawionymi tezami, treściami, problemami lub sesję implementacyjną, której celem jest wypracowanie sposobów, metod i narzędzi wdrożenia do praktyki zaproponowanych rozwiązań.

## Zorganizowanie i funkcjonowanie wojewódzkiego/regionalnego forum na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego wymaga:

- promocji idei przedsięwzięcia;
- zaproszenia przedstawicieli różnych interesariuszy rynku pracy, w tym między innymi: dyrektorów i nauczycieli szkół oraz placówek prowadzących kształcenie zawodowe, pracodawców i organizacji pracodawców, urzędów pracy i samorządów;
- zatrudnienia moderatorów;
- opracowania scenariuszy kolejnych spotkań zawierających prezentację wiodącego tematu spotkania, dyskusję nad przedstawionymi treściami, tezami i problemami, sesję implementacyjną, której celem jest wypracowanie sposobów, metod i narzędzi wdrożenia do praktyki zaproponowanych rozwiązań bądź pomysłów;
- opracowania i upowszechnienia wypracowanych materiałów, pomysłów lub rozwiązań.

## Seminaria branżowe z udziałem pracodawców

Seminaria branżowe to forma spotkań przedstawicieli szkół określonej branży z sektorem produkcji<sup>62</sup>. Uczniowie samodzielnie opracowują zagadnienia, które będą poruszane na seminarium, następnie przedstawiają swoje opracowania oraz biorą udział w dyskusji nad danym zagadnieniem. Spotkania takie mogą być doskonałą okazją do nawiązania nowych kontaktów, ugruntowania istniejących relacji oraz zdobycia nowych, ciekawych doświadczeń. Stanowią one także sposobność nawiązania współpracy oraz dają możliwość dyskusji i wypracowania wspólnych stanowisk w zakresie bieżącej problematyki branżowej. Organizowane w poszczególnych branżach spotkania gromadzą szkoły, przedsiębiorstwa, urzędy pracy, jednostki badawczo-rozwojowe oraz fundacje działające w danej branży zawodowej. Zakres tematyczny spotkań może być różny i może dotyczyć na przykład nowych technologii i technik produkcji bądź technologii informatycznych wspomagających proces nauczania i wytwarzania, aktualizacji programów nauczania i dostosowania ich do potrzeb rynku pracy. Seminary branżowe sprzyjają tworzeniu trwałych relacji zawodowych między szkołami a sektorem produkcji w danej branży.

**Organizacja seminariów branżowych** sprzyja nawiązaniu kontaktów przedstawicieli szkół z pracodawcami, umożliwia wymianę doświadczeń, poglądów i oczekiwań oraz wymaga:

- wyboru i zaproszenia przedstawicieli szkół i pracodawców określonej branży;
- określenia użytecznych i konkretnych celów wspólnej pracy;
- zatrudnienia moderatorów;
- przygotowania scenariuszy spotkań uwzględniających: wprowadzenie w tematykę, organizację pracy nad zaproponowanymi zagadnieniami, możliwość wymiany doświadczeń, poglądów i oczekiwań uczestników oraz nawiązania kontaktów między szkołami i pracodawcami, prezentację wypracowanych rozwiązań oraz podjętych ustaleń, dyskusję i sformułowanie wniosków wynikających ze wspólnej pracy.

<sup>62</sup> Wg W.J. Otta, branża to zbiór podmiotów gospodarczych oferujących na sprzedaż podobne produkty czy usługi, a sektor wg M. Portera to grupa przedsiębiorstw wytwarzających wyroby będące substytutami. Jednak wielu autorów pojęcia takie jak: branża, sektor, dziedzina działalności czy rynek traktuje podobnie. Nie do końca jednoznaczne są więc ich interpretacje.

## Klasy patronackie

Duże firmy odchodzą od tradycyjnych metod rekrutacji, które często okazują się zawodne. Coraz częściej stawiają na kształcenie swoich przyszłych pracowników poprzez wspieranie klas patronackich, fundowanie stypendiów i kursów językowych, a najzdolniejszym uczniom oferują pracę u siebie. Od kilku lat funkcjonują w szkołach zawodowych klasy patronackie, których uczniowie w trakcie kształcenia korzystają z pomocy uznanych na rynku firm.

Przykładem może być branża motoryzacyjna – Volkswagen we współpracy z Zespołem Szkół nr 1 w Swarzędzu od 2005 roku prowadzi kształcenie w zawodach mechanik i elektromechanik pojazdów samochodowych, mechatronik, operator maszyn i urządzeń odlewniczych, mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych oraz operator obrabiarek skrawających.

Wielu absolwentów tych kierunków pracuje obecnie w fabryce Volkswagena. Firma szkoli uczniów jako młodocianych pracowników, a najlepszym umożliwia zdobycie certyfikatów uprawniających do pracy w Niemczech i UE. Ponadto przekazuje szkole specjalistyczne wyposażenie oraz szkoli nauczycieli.

Wiele inicjatyw w zakresie tworzenia klas patronackich podejmuje również firma Peugeot Polska, która w ramach współpracy ze szkołami przekazuje pracownikom samochodowym dydaktyczne modele samochodów Peugeot oraz podzespoły i części zamienne: silniki, skrzynie biegów, osprzęt elektryczny itp. Uczniowie klas patronackich tej firmy mają możliwość odbywania praktyk w serwisach Peugeot na terenie Polski, a na początku każdego roku szkolnego otrzymują od Peugeot Polska broszury szkoleniowe oraz odzież roboczą niezbędną do odbycia praktyki. Ponadto mają możliwość nauki języka francuskiego, co w szkołach technicznych wciąż jest rzadkością. Uczniowie maturalnej klasy patronackiej uczestniczą w specjalnie dla nich przygotowanych szkoleniach w Centrum Szkolenia Peugeot Polska. Cykl szkoleń kończy się uzyskaniem Certyfikatu Technika Dyplomowanego Peugeot, który stanowi bardzo ważny element na starcie kariery zawodowej młodych adeptów mechaniki samochodowej.

W ramach programu wsparcia edukacji zawodowej organizowane były także wymiany międzyszkolne. Grupy uczniów z klas patronackich wyjeżdżały do Francji, gdzie między innymi miały możliwość zwiedzać fabryki Peugeot, odbywać praktyki w serwisach firmy oraz poznawać uroki regionu Alzacji. Z kolei francuscy uczniowie przybyli do Polski na zaproszenie polskiej szkoły. Poza praktyką w serwisie Peugeot uczestniczyli także w zajęciach szkolnych z przedmiotów zawodowych. Dzięki powstaniu klas Peugeot uczniowie mają możliwość zapoznania się z najnowszymi technologiami w motoryzacji. Do tej pory utworzono klasy patronackie Peugeot w 7 miastach Polski: Poznaniu, Warszawie, Radomiu, Nowym Sączu, Łodzi, Sosnowcu i Kluczborku<sup>63</sup>.

Również Mercedes-Benz ma swoją klasę patronacką w Zespole Szkół Samochodowych w Szczecinie. Uczniowie tej klasy odbywają praktyki w autoryzowanych

<sup>63</sup> Peugeot Polska.

serwisach, na koniec zdają dobrowolny dodatkowy egzamin, po którym zdobywają uprawnienia do pracy w dowolnej tego typu placówce na terenie Unii Europejskiej. Najlepsi z nich mają zagwarantowane zatrudnienie w podległych placówkach firmy. We wrześniu 2007 roku została podpisana pierwsza umowa o objęciu szkoły patronatem przez firmę Daimler Chrysler Automotive Polska Sp. z o.o., będącej przedstawicielem firmy Mercedes w Polsce. W ramach tego przedsięwzięcia w 2008 roku wyodrębniono klasę technikum samochodowego, która miała rozszerzony program z przedmiotów zawodowych i języka niemieckiego. Ideą patronatu jest wykształcenie wysoko wykwalifikowanych specjalistów, mogących podjąć pracę w autoryzowanym serwisie firmowym.

Klasy patronackie tworzy się z klas drugich technikum samochodowego. Głównymi kryteriami naboru są dobre wyniki nauki w klasie pierwszej oraz nienaganne zachowanie, które dla firmy jest jednym z priorytetów. Ukończenie nauki w takiej klasie to doskonałe przygotowanie zawodowe, dodatkowe możliwości pracy i niewątpliwy prestiż. W ramach patronatu w kolejnych latach tworzono kolejne klasy tego typu.<sup>64</sup>

### **Tworzenie klas patronackich wymaga:**

- inicjatywy ze strony pracodawców i szkoły;
- podpisania umów patronackich: pracodawca – szkoła lub pracodawca – organ prowadzący szkołę;
- uwzględnienia oczekiwań pracodawców w konstruowaniu oferty edukacyjnej dla uczniów klas patronackich;
- uczestnictwa pracodawców w życiu szkoły;
- organizacji kształcenia praktycznego na bazie firmy patronackiej;
- dotowania i doposażenia klas patronackich przez firmy, na przykład w formie stypendiów bądź kursów specjalistycznych;
- zagwarantowania pracy najzdolniejszym absolwentom;
- organizacji wykładów, seminariów, ćwiczeń i warsztatów dla uczniów i nauczycieli z wykorzystaniem sprzętu firmowego;
- partycypowania pracodawców w unowocześnianiu bazy szkoły.

### **Praktyczna nauka zawodu u pracodawców**

Celem zajęć praktycznych i praktyk zawodowych realizowanych u pracodawców jest odpowiednio opanowanie przez uczniów umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie oraz zastosowanie i pogłębienie zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Ich organizację i realizację u pracodawców reguluje Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010 nr 244, poz. 1626).

Działaniu temu nadano szczególne znaczenie we wdrażanej obecnie modernizacji systemu kształcenia zawodowego. Ma ono na celu między innymi dostosowanie edukacji zawodowej do potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie udziału pracodawców w realizacji zadań systemu szkolnictwa zawodowego. Proponowany zakres

<sup>64</sup> <http://www.zss.szczecin.pl>.

współpracy z pracodawcami obejmuje zatem tworzenie sieci zakładów pracy, w których uczniowie i słuchacze ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe będą odbywać kształcenie praktyczne oraz podniesienie poziomu praktyk zawodowych poprzez wypracowanie standardów praktyk w poszczególnych zawodach, we współpracy szkół z pracodawcami lub organizacjami pracodawców.

### **Warunkiem dobrej jakościowo i skutecznej praktycznej nauki zawodu u pracodawców jest:**

- organizacja zajęć w rzeczywistych warunkach pracy, z uwzględnieniem wymagań określonych w rozporządzeniu w sprawie praktycznej nauki zawodu;
- wypracowanie przez szkoły we współpracy z pracodawcami i wdrożenie w poszczególnych zawodach standardów praktyk zawodowych;
- przygotowanie programów kształcenia praktycznego we współpracy z pracodawcami;
- opracowanie i wdrożenie procedury organizacji praktyk zawodowych;
- opracowanie wzorów wymaganej dokumentacji, na przykład: umowy o praktyczną naukę zawodu z pracodawcą, regulaminu praktyk zawodowych, dzienniczka praktyki zawodowej, kryteriów i kart oceny praktykantów;<sup>65</sup>
- monitorowanie przebiegu praktycznej nauki zawodu we współpracy z pracodawcami;
- diagnozowanie wiedzy i umiejętności nabytych przez uczniów i praktykantów.

### **Staże dla nauczycieli i uczniów**

Wiele projektów finansowanych z EFS otwiera uczniom i nauczycielom możliwości skorzystania z wiedzy i doświadczenia ludzi biznesu, którzy chcą dzielić się swoją wiedzą i praktycznym doświadczeniem, pokazywać, jak być dobrym przedsiębiorcą, jak spełniać oczekiwania pracodawcy jako świadomy pracownik. Podczas staży można uzupełnić posiadaną wiedzę i zdobyć nowe doświadczenia. Projekty oferują swoim beneficjentom możliwość odbycia stażu w przedsiębiorstwie na stanowisku zgodnym z preferencjami zawodowymi oraz zwrot kosztów dojazdu do firmy.

Staże odbywają się na terenie zakładu, który podpisze umowę o realizację stażu z dyrekcją szkoły. Aby wziąć udział w stażu zawodowym, należy dostarczyć zgodę pełnoletniego ucznia lub zgodę rodziców ucznia, który nie jest pełnoletni na przystąpienie do stażu, odebrać skierowanie ucznia na staż. Następnie dyrektor szkoły podpisuje umowę z wybranym przez ucznia lub wyznaczonym przez szkołę przedsiębiorcą (realizatorem stażu). Pracodawca przydziela opiekuna stażu i wypełnia dzienniczek przebiegu stażu, który dokumentuje podjęte działania.

Ramowy program stażu zawodowego obejmuje najczęściej:

- wprowadzenie do zakładu pracy, w tym: poznanie jego struktury organizacyjnej oraz obowiązujących instrukcji, regulaminów, przepisów bhp i przeciwpożarowych, jak również zapoznanie się z uprawnieniami i zakresem odpowiedzialności

<sup>65</sup> Współpraca szkół kształcących zawodowo z pracodawcami: poradnik dla szkół, pracodawców i samorządów [aut. art. Jolanta Misztal et al.], Włocławek: Kujawsko-Pomorskie Centrum Edukacji Nauczycieli, 2012.

na poszczególnych stanowiskach pracy, zakresami czynności i zasadami współpracy w zespole;

- staż w dziale administracyjnym, w tym: poznanie organizacji pracy w zakładzie oraz dokumentacji związanej z *public relations* firmy;
- staż w dziale technologicznym/produkcyjnym/usługowym, w tym: poznanie organizacji procesu technologicznego/produkcyjnego/usługowego oraz nowoczesnego procesu produkcji i nowych technologii, obsługa nowoczesnych maszyn i urządzeń.

### Warunki realizacji staży:

- organizacja nauki w miejscu pracy;
- opracowanie we współpracy z pracodawcami warunków i programu realizacji stażu;
- wskazanie/przydzielenie opiekuna stażysty;
- dokumentowanie przebiegu stażu w specjalnym dzienniczku;
- monitorowanie realizacji stażu;
- diagnozowanie wiedzy i umiejętności nabytych przez stażystów.

### Specjalistyczne kursy/szkolenia dla uczniów kończące się dokumentem honorowanym przez pracodawców

Za specjalistyczne uznaje się szkolenie mające na celu przekazywanie wiedzy głównie i bezpośrednio związanej z obecnym lub przyszłym stanowiskiem pracy pracownika w danym przedsiębiorstwie jak również umiejętności, których wykorzystanie w innym przedsiębiorstwie, lub obszarze zatrudnienia jest możliwe tylko w ograniczonym stopniu lub w ogóle nie jest możliwe<sup>66</sup>.

Podstawowym kryterium decydującym o uznaniu danego szkolenia za specjalistyczne jest zatem nie zakres merytoryczny lub program szkolenia, lecz możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy przez przeszkolonego pracownika w innych miejscach pracy lub na innych polach aktywności zawodowej.

Celem tych kursów/szkoleń jest uzyskanie dodatkowych kwalifikacji/uprawnień, które są honorowane przez pracodawców. Dzięki tej formie wsparcia młodzież zwiększa swoje szanse na rynku pracy.

Młodzież może nabywać umiejętności teoretyczne i praktyczne prowadzone przez profesjonalną kadrę specjalistycznych firm szkoleniowych. Kończąc specjalistyczny kurs lub szkolenie można uzyskać certyfikat potwierdzający jego ukończenie lub zaświadczenie zdania egzaminu państwowego.

### Organizacja specjalistycznych kursów/szkoleń wymaga:

- wskazania specjalistycznych umiejętności, które nabędzie uczestnik szkolenia oraz możliwości ich wykorzystania w rzeczywistych warunkach pracy;
- określenia dodatkowych kwalifikacji/uprawnień, które zdobędzie uczestnik szkolenia;

<sup>66</sup> Komunikat Instytucji Zarządzającej Programem Kapitał Ludzki dotyczący definicji szkoleń ogólnych i specjalistycznych, <http://www.efs.gov.pl/>.

- opracowania programów szkoleń, z uwzględnieniem zajęć teoretycznych i praktycznych;
- zapewnienia profesjonalnej kadry szkoleniowej oraz odpowiednich warunków, w tym nowoczesnych środków dydaktycznych i materiałów szkoleniowych.

### Specjalistyczne szkolenia i kursy dla nauczycieli przedmiotów zawodowych

Problemem w kształceniu zawodowym jest pozyskanie dobrze przygotowanych nauczycieli realizujących kształcenie zawodowe. Często niestety podejmują oni pracę na lepiej płatnych stanowiskach w przemyśle bądź w szkołach wyższych. Duże znaczenie w tej sytuacji ma dobra współpraca z uczelniami, której jednym z elementów może być zatrudnianie wykładowców tam pracujących.

Bardzo szybki postęp i rozwój technologiczny sprawia, że elementem koniecznym rozwoju szkolnictwa zawodowego jest ciągły wzrost kompetencji obecnie zatrudnionej kadry dydaktycznej szkół kształcących zawodowo. Przykładem tego może być udział nauczycieli w projekcie konkursowym ogłoszonym przez MEN/ORE „Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego”.

### Organizacja doksztalcania/doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych wymaga:

- pogłębionej diagnozy specjalistycznych potrzeb szkoleniowych nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- opracowania specjalistycznych programów szkoleń;
- ścisłej współpracy z przedsiębiorcami w zakresie możliwości wykorzystania ich zasobów kadrowych i materialnych.

### Centra kształcenia zawodowego i ustawicznego<sup>67</sup>

Modernizacja kształcenia zawodowego stworzyła szereg możliwości większego włączenia się pracodawców w proces kształcenia. Jedną z nich jest działalność centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego, dla których współpraca z pracodawcami jest zadaniem ustawowym. Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, organ prowadzący szkoły dla dorosłych, szkoły prowadzące kształcenie zawodowe lub placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego, umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych, może połączyć je w zespół, zwany „centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego”. Dało to organom prowadzącym możliwość konsolidacji edukacji zawodowej i ustawicznej w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego, co będzie sprzyjało podniesieniu poziomu kształcenia zawodowego i zbliżeniu go do rynku pracy. Zgodnie z art. 62a ustawy o systemie oświaty, w skład centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego powinna wchodzić co najmniej jedna szkoła prowadząca kształcenie zawodowe. Centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego prowadzi kwalifikacyjne kursy zawodowe,

<sup>67</sup> MEN-DKZU 2013, CKZIU szansą na rozwój współpracy szkół i placówek z pracodawcami.



współpracuje z pracodawcami i organizacjami pracodawców, a także podejmuje działania w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

W skład CKZiU mogą wchodzić:

- szkoły zawodowe dla młodzieży (technikum i/lub zasadnicza szkoła zawodowa) i/lub szkoły policealne prowadzące kwalifikacyjne kursy zawodowe;
- szkoły dla dorosłych (szkoła podstawowa i/lub gimnazjum i/lub liceum ogólnokształcące i/lub szkoła policealna);
- centrum kształcenia ustawicznego, oferujące kształcenie w formach pozaszkolnych, w tym we współpracy z urzędami pracy w zakresie szkolenia osób zarejestrowanych w tych urzędach i pracodawcami w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników;
- centrum kształcenia praktycznego, prowadzące zajęcia praktyczne dla uczniów szkół zawodowych i/lub zajęcia uzupełniające z zakresu praktycznej nauki zawodu dla młodocianych pracowników oraz pozaszkolne formy kształcenia;
- ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego prowadzący dokształcanie teoretyczne młodocianych pracowników oraz pozaszkolne formy kształcenia.

Stworzenie takich ośrodków będzie sprzyjało integracji i bardziej efektywnemu wykorzystaniu potencjału technicznego i kadrowego szkół i placówek kształcących w zawodach, a zainteresowanym osobom pragnącym podnosić swoje kompetencje w określonej branży ułatwi identyfikację miejsc, w których mogą uzyskać określone wykształcenie i kwalifikacje. Konsolidacja zasobów edukacyjnych oraz silniejsze powiązanie szkolnictwa zawodowego z otoczeniem społeczno-gospodarczym poprzez współpracę w ramach centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego z urzędami pracy i pracodawcami gwarantuje realizację głównego celu modernizacji kształcenia zawodowego i ustawicznego, jakim jest podniesienie poziomu przygotowania absolwentów szkół i placówek do funkcjonowania na rynku pracy.

Nowoczesne centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego oferujące możliwość szybkiego i efektywnego przygotowania zarówno do egzaminu maturalnego, jak i zdobycia kwalifikacji zawodowych, może stać się atrakcyjnym ośrodkiem edukacyjnym dającym możliwość uzyskania poszukiwanego na rynku wykształcenia oraz odpowiednich kwalifikacji.

Wybrane centra kształcenia zawodowego i ustawicznego powinny specjalizować się w określonej branży. W tym zakresie centra mogłyby:

- inicjować współpracę szkół z pracodawcami, w tym monitorować potrzeby szkół i pracodawców w zakresie współpracy, także w zakresie staży nauczycieli i praktycznej nauki zawodu uczniów;
- wspierać doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z pracodawcami i uczelniami oraz ośrodkami doskonalenia nauczycieli;
- wspierać doskonalenie osób prowadzących szkolenia;
- tworzyć sieci wsparcia szkół kształcących w danej branży;
- pilotażowo wdrażać nowe technologie i uczestniczyć w ich upowszechnianiu;

- opracowywać i upowszechniać elastyczne formy kształcenia zawodowego, w tym dla osób zagrożonych wykluczeniem;
- tworzyć wyspecjalizowane ośrodki egzaminacyjne, w tym ośrodki walidacji – potwierdzania w trybie egzaminów eksternistycznych wiedzy i umiejętności nabytych w ramach pozaformalnego i nieformalnego uczenia się;
- we współpracy z uczelniami tworzyć narzędzia dla doradców edukacyjno-zawodowych oraz prowadzić diagnozę kompetencji osób dorosłych;
- organizować praktyki pedagogiczne dla przyszłych nauczycieli kształcenia zawodowego oraz nauczycieli stażystów.

Ważnym zadaniem centrów będzie dbałość – we współpracy z pracodawcami – o jak najlepsze wyposażenie poszczególnych pracowni i warsztatów. Dobrze wyposażone centra będą wykorzystywane zarówno przez uczniów szkół zawodowych, jak i przez uczestników kształcenia w formach pozaszkolnych. Ważnym aspektem działalności centrów powinna być również organizacja szkoleń branżowych dla pracowników firm z terenu województwa, a nawet całego kraju. Dzięki takim szkoleniom każdy zainteresowany będzie mógł uzupełniać już posiadane kwalifikacje oraz nabywać coraz to nowe i pełniejsze umiejętności w danym zawodzie pod okiem specjalistów i doradców technicznych z firm producenckich. Rozwiązanie to będzie sprzyjało efektywności ekonomicznej.

## Wycieczki zawodowe

W przygotowaniu do zawodu niezwykle ważny jest kontakt uczniów z rzeczywistym miejscem pracy. Atrakcyjną i efektywną formą współpracy z pracodawcą jest wycieczka zawodowa.

Doświadczenie uczy, że daje ona najlepsze rezultaty, gdy jest odpowiednio przygotowana i zaplanowana. Nauczyciele organizujący wycieczki zawodowe twierdzą, że należy dobrze przemyśleć miejsce wycieczki w procesie nauczania. Wielu z nich jest zdania, że lepsze rezultaty osiąga się wtedy, kiedy wycieczka zostaje poprzedzona gruntownym poznaniem materiału nauczania, którego ma dotyczyć. Poza tym istotne jest, aby uczniowie byli przygotowani do zwiedzania zakładu pracy. Zrozumienie celów i zadań wycieczki oraz istoty charakteru zwiedzanych obiektów jak również przypomnienie materiału nauczania niezbędnego do prowadzenia świadomej i ukierunkowanej obserwacji to warunki niezbędne efektywnej wycieczki zawodowej. Ponadto należy uświadomić uczniom, że wycieczka do zakładu pracy, na budowę bądź na targi to nie rozrywka i czas wolny od nauki, lecz odbywające się w terenie planowe zajęcia. Wymagają one dyscypliny, ostrożności oraz bezwzględnego przestrzegania przepisów bhp. Dlatego opiekunowie wycieczek zawodowych powinni stosować się do przepisów w sprawie wycieczek szkolnych<sup>68</sup> i dodatkowo ubezpieczyć uczniów od następstw nieszczęśliwych wypadków. Zwiedzanie powinno przebiegać zgodnie z planem tematycznym wycieczki oraz uwzględniać możliwość zadawania pytań pozwalających zrozumieć obserwowane fakty. Uczniowie mogą pracować z przygotowanymi wcześniej kartami pracy, wykonywać szkice,

<sup>68</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 8 listopada 2001 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki (Dz. U. Nr 135, poz. 1516).

sporządzać notatki, ewentualnie po uzyskaniu zgody przewodnika nagrywać filmy lub robić zdjęcia.

Po powrocie do szkoły wycieczkę należy omówić, systematyzując i uogólniając zdobyte wiadomości i umiejętności oraz sprawdzić i ocenić przygotowane przez uczniów sprawozdania i materiały. Organizowane wycieczki zawodowe pełnią istotne funkcje poznawcze, kształcące i wychowawcze. Są atrakcyjną formą zdobywania nowych doświadczeń.

### **Organizacja wycieczek zawodowych wymaga:**

- stosowania przepisów dotyczących organizowania wycieczek szkolnych, określonych w Rozporządzeniu MEN z dnia 8 listopada 2001 roku (Dz. U. Nr 135, poz. 1516);
- przygotowania i zaplanowania wycieczki, z uwzględnieniem jej celów oraz programu gwarantującego ich realizację;
- zrozumienia przez uczestników celów i zadań wycieczki;
- znajomości przez uczestników materiału nauczania gwarantującego świadomą i ukierunkowaną obserwację;
- bezwzględnego stosowania zasad bhp;
- podsumowania i omówienia zwiedzania.

### **Krajowe i zagraniczne wizyty studyjne**

Przez **krajową** wizytę studyjną należy rozumieć kilkudniowy pobyt uczniów w zakładach pracy znajdujących się na terytorium Polski. Celem wizyty jest kompleksowe poszerzenie wiedzy uczestników na temat nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych właściwych dla danej branży zawodowej oraz gromadzenie i wymiana doświadczeń. Program wizyty studyjnej obejmuje część merytoryczną, w ramach której odbywają się spotkania z osobami i instytucjami, których działalność leży w sferze zainteresowania uczestników oraz część logistyczną, w ramach której zapewnia się zakwaterowanie, transport lokalny, wyżywienie, opiekę oraz program turystyczny.

Działanie to ma na celu podniesienie wiedzy uczestników wyjazdów na temat nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych właściwych dla określonej branży zawodowej.

Do udziału w krajowych wizytach studyjnych może być zapraszana młodzież, która osiągała najlepsze wyniki na miesięcznych praktykach zawodowych lub podczas zajęć praktycznej nauki zawodu w centrach kształcenia praktycznego.

Wyjazd studyjny może być zatem dla młodzieży nagrodą za właściwą postawę na zajęciach praktycznych. Udział w tym przedsięwzięciu może procentować osiągnięciem lepszych wyników na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie przez uczestników wizyt.

**Korzyści uczestnictwa w wizytach studyjnych są cenne dla uczniów.** Poznają oni nowoczesne rozwiązania technologiczne i organizacyjne właściwe dla danej branży zawodowej. Oprócz tego zdobywają dodatkową wiedzę przydatną w kształceniu zawodowym, a tym samym wzbogacają słownictwo branżowe. Kolejne

korzyści to pogłębienie zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy, rozpoznanie i porównanie warunków i czynników zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe, identyfikacja dobrych praktyk stosowanych w zakresie organizacji kształcenia zawodowego oraz gromadzenie i wymiana doświadczeń.

Do zadań organizatorów należy:

- opracowanie i realizacja programu wizyty gwarantującego osiągnięcie założonych celów; program powinien obejmować spotkania edukacyjno-szkoleniowe na terenie nowoczesnych firm odpowiednich dla każdej branży, których celem jest zapoznanie uczestników z nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi i organizacyjnymi w wymiarze około 7 godzin dziennie oraz zorganizowanie czasu wolnego około 3 godzin dziennie, w tym kulturalnych form zagospodarowania czasu wolnego;
- zapewnienie noclegów w hotelu lub równoważnym miejscu noclegowym spełniającym określone standardy;
- zabezpieczenie pełnego wyżywienia i opieki nad młodzieżą – 1 opiekun dla 1 grupy piętnastoosobowej;
- ubezpieczenie młodzieży, które powinno zawierać: KL, czyli koszty leczenia w wersji standard, to jest minimum zwrot kosztów poniesionych badań, zabiegów lekarskich, leków, pobytu w szpitalu oraz NNW, czyli ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków wszystkich uczestników oraz bagażu podczas trwania całej wizyty studyjnej;
- zapewnienie młodzieży dobrych warunków pobytowo-socjalnych, w tym: opłat, biletów wstępu, przejazdów, materiałów dydaktycznych, instrukcji i odzieży roboczej.

Przez **zagraniczną** wizytę studyjną należy rozumieć kilkudniowy pobyt uczniów w zakładach pracy znajdujących się za granicą. Celem wizyty jest kompleksowe poszerzenie wiedzy uczestników na temat nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych właściwych dla danej branży zawodowej oraz gromadzenie i wymiana doświadczeń. Program wizyty studyjnej obejmuje część merytoryczną, w ramach której odbywają się spotkania z osobami i instytucjami, których działalność leży w sferze zainteresowania uczestników oraz część logistyczną, w ramach której zapewnia się zakwaterowanie, transport lokalny, wyżywienie, opiekę, w tym tłumaczenie oraz program turystyczny.

Szerokie możliwości w zakresie organizacji tej formy współpracy z pracodawcami pojawiły się wraz z programami europejskimi. Partnerskie projekty mobilności, takie jak na przykład Leonardo da Vinci, polegają na organizowaniu wyjazdów zagranicznych dla uczniów, pracowników, absolwentów i bezrobotnych, a także szkoleniowców. Celem wyjazdów jest szkolenie i zdobywanie praktycznego doświadczenia zawodowego (praktyki i staże zagraniczne) bądź poznawanie ciekawych rozwiązań, metod i praktyk w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (wymiany doświadczeń).

Założeniem projektów tego typu jest połączenie teorii z praktyką, a co za tym idzie – wzmacnianie więzi między światem edukacji i pracy<sup>69</sup>.

## Konkursy zawodowe

Ważnym zadaniem szkoły jest otoczenie szczególną opieką młodzieży uzdolnionej, uczniów o ogromnym potencjale, szerokiej wiedzy i zainteresowaniach. Temu właśnie służą m.in. konkursy zawodowe. Ich organizacja i przygotowanie wymagają od nauczycieli szerokiej wiedzy merytorycznej, psychologicznej i pedagogicznej, co równoznaczne jest z ciągłym doskonaleniem warsztatu dydaktycznego. Wymaga bowiem organizowania nauczania indywidualnego, w zespołach uczniowskich na lekcjach i zajęciach dodatkowych. Organizacja i udział w konkursach zawodowych to istotna forma pracy z uczniami uzdolnionymi i zainteresowanymi poszerzaniem swojej wiedzy i umiejętności. Sprzyja bowiem ich rozwojowi i aktywności oraz inspirowanie do rozwiązywania nietypowych zagadnień i problemów. Pozwala także kształtować pożądane na rynku pracy kompetencje miękkie, na przykład: korzystanie z informacji, rozumowanie, wykorzystanie wiedzy w praktyce i twórcze rozwiązywanie problemów. Istotne jest to, że rozwiązując nietypowe zadania i problemy konkursowe, uczeń poszukuje różnych sposobów działania. Konkursy zawodowe stwarzają ponadto tak cenną możliwość twórczej rywalizacji oraz uczą funkcjonowania w sytuacjach trudnych, które wymagają mobilizacji w określonym czasie.

Można zaobserwować wiele cennych i interesujących inicjatyw szkół w tym zakresie oraz liczne działania podejmowane w ramach wdrażanych projektów finansowanych z EFS. Jedną z istotnych form wsparcia uczniów w projekcie „Nowa jakość kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim” były zajęcia pod nazwą *Przedsiębiorczość w praktyce*.

Zajęcia organizowano dla kilkunastoosobowych grup w każdej ze szkół uczestniczących w projekcie. Szkoły zostały wyposażone w oprogramowanie do prowadzenia firm symulacyjnych. Uwieńczeniem, a jednocześnie sprawdzianem wiedzy i umiejętności nabytych podczas zajęć, był wojewódzki konkurs szkolnych firm symulacyjnych. Wśród głównych celów konkursu wymienić należy przede wszystkim popularyzację wiedzy oraz pobudzenie wśród młodzieży zainteresowań zagadnieniami związanymi z działalnością gospodarczą. Zakładano także wzrost praktycznych umiejętności uczestników w prowadzeniu działalności gospodarczej poprzez założenie i prowadzenie firmy symulacyjnej, ponadto doskonalenie umiejętności samodzielnego pozyskiwania informacji o działalności gospodarczej, analizy zjawisk zachodzących w gospodarce oraz wzrost umiejętności obsługi pakietu Insert i tworzenia prezentacji multimedialnych. Podniesienie umiejętności i wiedzy uczestników konkursu w założeniach organizatorów powinno w efekcie zaowocować wzrostem adaptacyjności do zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Organizatorzy konkursu określili zakres wiedzy i umiejętności uczestników, akcentując etapy otwierania działalności gospodarczej i zasady jej prowadzenia, umiejętność analizowania

<sup>69</sup> Program Leonardo da Vinci ma na celu promowanie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy oraz wdrażanie innowacyjnych rozwiązań edukacyjnych dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wspiera także rozwiązania zwiększające przejrzystość i uznawalność kwalifikacji zawodowych w krajach europejskich, a także działania wzmacniające jakość kształcenia zawodowego i ustawicznego.

zjawisk gospodarczych, system identyfikacji wizualnej firmy oraz przygotowania analizy SWOT.

Na uwagę zasługuje również konkurs dla młodzieży „Elektryzująca Pasja”. Pomyślną i organizatorem sześciu edycji przedsięwzięcia jest firma ELEKTROTIM S.A., a jego współorganizatorami firmy zrzeszone w Polskim Stowarzyszeniu Elektroinstalacyjnym, które jednocześnie objęły patronat merytoryczny nad zadaniami konkursowymi. Organizator sformułował następujący cel „Elektryzującej Pasji”: „pod pozorem zabawy, konkursu i rywalizacji pogłębianie wiedzy eksperckiej oraz budowanie kompetencji zawodowych”. Młodzi wynalazcy, pasjonaci elektroniki mają około 6 miesięcy na przygotowanie autorskich projektów, które powinny obrazować ich zainteresowania branżowe. Zadanie konkursowe polega na przygotowaniu innowacyjnego projektu obrazującego wyjątkową pasję ucznia. Zadaniem uczniów jest przedstawienie swojej pasji w oryginalny i inspirujący sposób, który będzie wskazywał na innowacyjność myślenia i kreatywność twórców prac.

Program przynosi wymierne efekty dla każdej ze stron zaangażowanych w działania. Uczniowie rozwijają swoje umiejętności zawodowe oraz kształtują tak zwane kompetencje miękkie, których również oczekują pracodawcy. Autorzy najlepszych projektów oraz ich szkoły są promowani w środowisku lokalnym i branżowym. Osiągane korzyści dla firm i partnerów zaangażowanych w projekt są natomiast mierzone w perspektywie długofalowej. Przede wszystkim może nastąpić nawiązanie współpracy pomiędzy potencjalnym pracownikiem a potencjalnym pracodawcą oraz wzrost rozpoznawalności marek wśród młodych ludzi, którzy są potencjalnymi pracownikami, wzrost zatrudnienia wykwalifikowanej kadry na stanowiskach technicznych oraz dodatkowo – pozytywny wizerunek firm i instytucji angażujących się we współpracę z branżowymi szkołami zawodowymi.

### **Organizacja konkursów zawodowych wymaga:**

- określenia tematu, celu oraz formy realizacji konkursu;
- wskazania zakresu wiedzy i umiejętności uczestników;
- promocji i organizacji przedsięwzięcia;
- powołania komisji konkursowej;
- zapewnienia atrakcyjnych nagród;
- zorganizowania podsumowującej gali konkursowej;
- upowszechnienia informacji o wynikach konkursu.

### **Targi edukacyjne – Festiwal Zawodów**

Targi edukacyjne, które są elementem systemu orientacji zawodowej mającym w konsekwencji podnieść zdolność do wyboru ścieżki kształcenia oraz planowania rozwoju zawodowego przede wszystkim u uczniów gimnazjów, zgodnie z ich predyspozycjami, mogą również stanowić interesującą formę współpracy z pracodawcami. Stanowią one doskonałą okazję do promocji kształcenia zawodowego oraz współpracujących ze szkołami pracodawców.

Przykładem takiej działalności może być Mundial Zawodów w Lyonie organizowany przez francuski region Rhône-Alpes i stowarzyszenie AROM<sup>70</sup> zajmujące się kształceniem i orientacją zawodową. Ta inicjatywa daje możliwość porównania standardów kształcenia obowiązujących w różnych krajach, zapoznania się uczniów i nauczycieli z różnymi metodami przygotowania do wyboru zawodu, poznania zasad i form współpracy szkół podmiotami gospodarczymi, w których organizowane są praktyki zawodowe. Mundial Zawodów odbywa się w formie targów ekspozycyjnych, gdzie na poszczególnych stoiskach uczniowie prezentują zawody, które będą wykonywać w przyszłości.

Taka formuła targów była inspiracją dla Województwa Małopolskiego do realizacji Festiwalu Zawodów<sup>71</sup>, który po raz pierwszy odbył się w Krakowie w dniach 21–23 marca 2013 r.

W ciągu 3 dni festiwalu uczniowie z kilkudziesięciu szkół zawodowych objętych projektem „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce” w sposób warsztatowy przedstawiali, na czym polega kunszt i atrakcyjność poszczególnych zawodów. Prezentacje uzupełniała oferta małopolskich przedsiębiorców dotycząca możliwości zatrudnienia w danym zawodzie oraz oferta polskich i zagranicznych uczelni wyższych. Obowiązująca wszystkich wystawców idea „otwartych wysp” zawodowych umożliwiała zwiedzającym sprawdzenie się w interesującej ich dziedzinie, zmierzenie się z nowoczesnym sprzętem i technologiami wykorzystywanymi w różnych profesjach oraz uzyskanie informacji od obecnych uczniów szkół zawodowych o plusach i minusach nauki ich fachu.

<sup>70</sup> AROM Stowarzyszenie zajmujące się doradztwem zawodowym i promocją wyboru ścieżki kształcenia we francuskim regionie Rhône-Alpes.

<sup>71</sup> <http://www.zawodowamalopolska.pl>.

## 4. ZAKŁADANIE I PROWADZENIE SZKÓŁ PUBLICZNYCH PRZEZ PRACODAWCÓW

Dzisiejsze szkoły zawodowe w dużej mierze powstawały jako odpowiedź na potrzeby rynku pracy różnych branż przemysłu, rolnictwa, handlu i usług, leśnictwa itd. w drugiej połowie XX wieku. Wiele z nich powołanych zostało decyzją właściwych ministrów przy państwowych zakładach przemysłowych i jako tzw. szkoły przyzakładowe prowadziły nauczanie młodzieży i dorosłych w pełni realizując dzisiejszą zasadę łączenia teorii z praktyką. Trudno porównywać ówczesny system kształcenia do dzisiejszego systemu oświaty, ale niewątpliwie zadania kształcenia zawodowego pozostały te same: przygotowanie absolwenta szkoły do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy.

Sympatycy dawnego modelu kształcenia często odwołują się do tradycji szkół przyzakładowych, jako tych, które kształciły bezpośrednio pod potrzeby danej branży, a wręcz konkretnego zakładu pracy. Nie wszyscy jednak mają świadomość tego, że w obecnej rzeczywistości gospodarczej nie ma żadnych przeszkód, by pracodawcy zakładali i prowadzili szkoły zawodowe.

### Podstawy prawne zakładania i prowadzenia szkół publicznych przez osoby prawne lub osoby fizyczne

Ustawa o systemie oświaty z 1991 roku przewiduje funkcjonowanie w Polsce publicznych szkół/placówek, dla których organem prowadzącym mogą być zarówno jednostki samorządu terytorialnego, jak i osoby prawne lub osoby fizyczne. Szkoły publiczne umożliwiają uzyskanie świadectw lub dyplomów państwowych. Kwestie związane z organizacją kształcenia, wychowania i opieki w szkołach i placówkach publicznych, w tym prowadzonych przez pracodawców, regulują przepisy rozdziału 5 ustawy o systemie oświaty.

### Zakładanie publicznych szkół ponadgimnazjalnych przez pracodawców

Zgodnie z art. 58 ustawy o systemie oświaty, szkołę publiczną zakłada się na podstawie aktu założycielskiego, który określa jej typ, nazwę i siedzibę. Założenie takiej szkoły wymaga zezwolenia właściwego organu jednostki samorządu terytorialnego, której zadaniem jest prowadzenie szkół publicznych danego typu - w przypadku szkół ponadgimnazjalnych organem tym jest starosta powiatu.

Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określa, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady i warunki udzielania i cofania zezwolenia na założenie szkoły publicznej, tak aby tworzenie szkół publicznych przez osoby prawne i fizyczne sprzyjało poprawie warunków kształcenia, a także korzystnie uzupełniało sieć szkół publicznych na danym terenie. W tym zakresie obowiązuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 4 marca 2004 r. w sprawie szczegółowych



zasad i warunków udzielania i cofania zezwolenia na założenie szkoły lub placówki publicznej przez osobę prawną lub osobę fizyczną (Dz. U. Nr 46, poz. 438, ze zm.).

**Wniosek o udzielenie zezwolenia zawiera:**

- 1) oznaczenie założyciela szkoły publicznej i jego siedziby, a w przypadku założyciela będącego osobą fizyczną – miejsca zamieszkania;
- 2) w przypadku osoby prawnej – wskazanie organu uprawnionego do prowadzenia w imieniu założyciela spraw szkoły publicznej;
- 3) określenie typu szkoły publicznej, daty rozpoczęcia jej działalności, przewidywanej liczby uczniów (słuchaczy) oraz w przypadku szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe - zawodu lub zawodów, w jakich szkoła będzie kształcić;
- 4) wskazanie miejsca prowadzenia szkoły publicznej, wraz z informacją o jej warunkach lokalowych oraz wyposażeniu w pomoce dydaktyczne i sprzęt niezbędny do realizacji zadań statutowych.

**Do wniosku o udzielenie zezwolenia dołącza się:**

- 1) aktualny odpis z Krajowego Rejestru Sądowego i kopię statutu lub innego dokumentu stanowiącego podstawę funkcjonowania osoby prawnej, a w przypadku osoby fizycznej - wypis z dowodu osobistego potwierdzający imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania;
- 2) projekt aktu założycielskiego szkoły publicznej;
- 3) projekt statutu szkoły publicznej;
- 4) opinie właściwego miejscowo komendanta powiatowego (miejskiego) Państwowej Straży Pożarnej i państwowego powiatowego inspektora sanitarnego o warunkach bezpieczeństwa i higieny w budynku, w którym będzie się mieścić szkoła publiczna, i najbliższym jego otoczeniu;
- 5) wykaz nauczycieli przewidzianych do zatrudnienia w szkole publicznej, wraz z informacją o ich kwalifikacjach;
- 6) zobowiązanie do zapewnienia warunków działania szkoły publicznej, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki, oraz zobowiązanie do przestrzegania przepisów dotyczących szkół i placówek publicznych.

Wniosek składa się nie później niż do dnia 30 września roku poprzedzającego rok, w którym ma nastąpić uruchomienie szkoły lub placówki. Termin ten może zostać przedłużony za zgodą organu jednostki samorządu terytorialnego.

**Statut szkoły publicznej powinien określać w szczególności:**

- 1) nazwę i typ szkoły oraz jej cele i zadania;
- 2) organ prowadzący szkołę;
- 3) organy szkoły oraz ich kompetencje;
- 4) organizację szkoły;
- 5) zakres zadań nauczycieli oraz innych pracowników szkoły;
- 6) zasady rekrutacji uczniów;
- 7) prawa i obowiązki uczniów, w tym przypadki, w których uczeń może zostać skreślony z listy uczniów szkoły.

Osoba prawna lub osoba fizyczna, zakładająca szkołę podpisuje akt założycielski oraz nadaje pierwszy statut. Akt założycielski i statut szkoły publicznej przesyła się właściwemu kuratorowi oświaty oraz innym organom właściwym do sprawowania nadzoru pedagogicznego nad szkołą.

**Zezwolenie na założenie szkoły publicznej jest udzielane, jeżeli:**

- 1) statut lub inny dokument stanowiący podstawę funkcjonowania osoby prawnej będącej założycielem przewiduje prowadzenie przez nią działalności oświatowej;
- 2) projekt aktu założycielskiego i projekt statutu szkoły publicznej są zgodne z przepisami ustawy i aktów prawnych wydanych na jej podstawie;
- 3) warunki lokalowe oraz wyposażenie szkoły publicznej w pomoce dydaktyczne i sprzęt zapewniają realizację statutowych zadań szkoły publicznej, w tym bezpieczne i higieniczne warunki nauki, wychowania i opieki;
- 4) nauczyciele posiadają kwalifikacje wymagane do zatrudnienia w szkole publicznej danego typu;
- 5) utworzenie szkoły w miejscowości wskazanej przez założyciela stanowi korzystne uzupełnienie sieci szkół w tej miejscowości, gminie, powiecie, województwie lub regionie;
- 6) w przypadku szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe – proponowany zawód lub zawody są zgodne z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego.

Zezwolenie na założenie szkoły publicznej wydaje się na czas nieokreślony.

**Zasady finansowania szkół publicznych** prowadzonych przez inne podmioty niż jednostki samorządu terytorialnego określają przepisy art. 80 ust. 3 ustawy o systemie oświaty zgodnie z którymi:

„szkoły otrzymują na każdego ucznia dotację z budżetu jednostki samorządu terytorialnego obowiązanej do prowadzenia odpowiedniego typu i rodzaju szkół w wysokości równej wydatkom bieżącym przewidzianym na jednego ucznia w szkołach tego samego typu i rodzaju prowadzonych przez tę jednostkę samorządu terytorialnego, nie niższej jednak niż kwota przewidziana na jednego ucznia szkoły danego typu i rodzaju w części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego”. O trybie udzielania i rozliczania dotacji stanowią przepisy prawa lokalnego czyli organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego (art. 80 ust. 4 uso). Zgodnie z przepisami prawa szkoły publiczne nie pobierają opłaty za naukę, więc dotacja JST jest jedynym źródłem finansowania”.

W przypadku kształcenia pracowników młodocianych istnieje możliwość dofinansowania kosztów kształcenia zawodowego z Funduszu Pracy. Dofinansowanie realizowane jest na podstawie art. 70 b ustawy o systemie oświaty.

Analizując dane GUS dotyczące liczby szkół zawodowych, techników i liceów profilowanych według organów prowadzących na przestrzeni lat 1995/1996–2011/2012, można zauważyć wzrost zainteresowania prowadzeniem szkół przez organizacje społeczne, stowarzyszenia, i tzw. pozostałe – obejmujące osoby prawne i fizyczne. Liczba szkół prowadzonych przez organizacje społeczne i stowarzyszenia oraz

inne osoby prawne i fizyczne wzrasta ze 171 w 1995/1996 roku do 332 szkół w 2011/2012 r.<sup>72</sup> Przyglądając się danym statystycznym, trzeba pamiętać, że większość z nich funkcjonuje w zespołach szkół.

Pracodawcy mogą również zakładać szkoły niepubliczne, które podobnie jak szkoły publiczne działają na podstawie przepisów zawartych w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (szczegółowe regulacje w zakresie zakładania i prowadzenia szkół niepublicznych zawarte są w rozdziale 8 ustawy). Szkoła niepubliczna to szkoła zakładana i prowadzona przez osobę prawną, inną niż jednostka samorządu terytorialnego lub osobę fizyczną. Szkoła niepubliczna może uzyskać uprawnienia szkoły publicznej, jeżeli spełnia warunki określone w art. 7 ust. 3 ustawy.

### Szkoła publiczna prowadzona przez osobę prawną Przedsiębiorstwo Budownictwa Ogólnego Sp. z o.o. w Zielonej Górze

#### Od szkoły przyzakładowej do szkoły ponadgimnazjalnej prowadzącej kształcenie zawodowe

Szkoła powołana została „Zarządzeniem Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 11 lipca 1963 roku w sprawie otwarcia Zasadniczej Szkoły Budowlanej dla Pracujących Zielonogórskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego w Zielonej Górze z dniem 01 września 1963 r.”

#### Centrum Kształcenia Praktycznego – Ośrodek Egzaminacyjny OKE w Poznaniu.

PBO Sp. z o.o. jako organ prowadzący szkołę wystąpił do prezydenta Miasta Zielona Góra o zgodę na założenie publicznej placówki Centrum Kształcenia Praktycznego, na co uzyskał zgodę władz terytorialnych. W obowiązującym wówczas stanie prawnym Kuratorium Oświaty wyraziło zgodę na włączenie CKP w skład Zespołu Szkół Zawodowych PBO i centrum rozpoczęło działalność 1 września 2004 r. Posiadając tak dobrze zorganizowane zaplecze kształcenia praktycznego, wystąpiliśmy również o wydanie upoważnienia do zorganizowania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodach budowlanych.

Na lokalnym rynku szkoła współpracuje z Wojewódzkim Urzędem Pracy, z którego to inicjatywy powstały: partnerstwo lokalne na rzecz kształcenia ustawicznego (46 różnych instytucji współpracuje w zakresie, np. wymiany informacji na temat bieżącej działalności w zakresie kształcenia ustawicznego, promocji i wsparcia rozwoju tej formy kształcenia), partnerstwo lokalne na rzecz badań rynku pracy (umowę partnerską podpisało 40 instytucji), partnerstwo lokalne na rzecz poradnictwa zawodowego.

#### Organizacja praktycznej nauki zawodu

PBO Sp. z o.o. jako organ prowadzący szkołę zatrudniający młodocianych pracowników korzysta z dobrze wyszkolonego pracownika nie tylko w trakcie nauki, ale także po zdaniem egzaminie, proponując niektórym absolwentom pozostanie

<sup>72</sup> <http://www.stat.gov.pl>.

w firmie. PBO Sp. z o.o. prowadzi wielokierunkową działalność produkcyjną i deweloperską. Jednak w czasach wolnego rynku i działającej ustawy Prawo zamówień publicznych nie zawsze można zapewnić uczniom wszystkie wymagane podstawą programową w zawodzie zadania w realnych warunkach placu budowy. Możliwość realizacji praktycznej nauki zawodu u pracodawcy daje szansę uczniom kształcenia w rzeczywistych warunkach pracy, poznanie najnowszych technologii, szkole umożliwia dostosowanie treści kształcenia do realnych potrzeb pracodawców. Absolwent szkoły współpracującej z podmiotami rynku pracy ma większe szanse na rozpoczęcie pracy w zawodzie, a także jest bardziej mobilny w przekwalifikowaniu się zgodnie z aktualnymi potrzebami pracodawcy.

Organizacja kształcenia w szkole opiera się na systemie pracy turnusowej, polegającym na naprzemiennej formie nauki – dwa tygodnie teorii w szkole na dwa tygodnie nauki w zakładzie, znacznie ułatwia realizację programu nauczania dla zawodu. Ten system kształcenia chwalony przez pracodawców umożliwia przygotowanie ucznia w części praktycznej do wykonywania zadań zawodowych. Dwutygodniowa obecność w zakładzie jest znacznie korzystniejsza przy realizacji zadań praktycznych, których wykonanie jest rozłożone w czasie. Codzienna praca spaja różne elementy wykonania zadania, umożliwia poznanie mechanizmów organizacji pracy, ułatwia nabywanie umiejętności pracy w grupie, tak ważnej w pracy zawodowej. W opinii PBO Sp. z o.o. system kształcenia przewidujący obecność ucznia dwa lub trzy razy w tygodniu jest mniej korzystny z punktu widzenia zadań zawodowych.

Problemy uczniów w kształceniu praktycznym są znane i analizowane w szkole na posiedzeniach komisji wychowawczych. Instruktorzy i wychowawcy wspólnie analizują postępy uczniów w procesie nauczania zawodu. Efekty kształcenia to wypadkowa działalności wszystkich zainteresowanych – ucznia, rodziców, nauczycieli teorii, instruktorów, wychowawców, pedagoga, a także innych pracowników firmy, kierownika budowy, działu technicznego, działu kadr itd., ponieważ uczeń będący młodocianym pracownikiem spotyka się z systemem organizacji pracy w zakładzie i nauki w szkole.

### **Przykłady szkół prowadzonych przez inne podmioty niż JST**

W skład sekcji szkół Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowej Budownictwa wchodzi także szkoły podobne do naszej czyli prowadzone przez przedsiębiorstwo.

W Poznaniu organizacja samorządu gospodarczego Wielkopolska Izba Budownictwa jest od ponad 50 lat organem prowadzącym szkoły wchodzące w skład Zespołu Szkół Budowlanych. Szkoły te kształcą na poziomie technikum i szkoły zasadniczej zawodowej w zawodach z obszarów kształcenia budowlanego i mechanicznego.

W Toruniu funkcjonuje Zespół Edukacyjny Blok sp. z o.o. w którym uczy się młodzież na poziomie gimnazjum, zasadniczej szkoły oraz technikum.

W Krakowie Zespół Szkół Chemobudowa SA od ponad 50 lat kształci w wielu zawodach w technikum dla młodzieży i w zasadniczej szkole zawodowej.

W Legnicy funkcjonuje szkoła zawodowa w Zespole Szkół Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowego Primgabex Sp. z o.o.

Szkoły zawodowe prowadzone przez pracodawców są odciążeniem dla samorządów w wykonywaniu ich zadania w zakresie organizacji szkolnictwa zawodowego. Są gwarancją realizacji zadań związanych z przygotowaniem praktycznym uczniów.

Przy stale pogłębiającym się niżu demograficznym, nieoceniona jest rola samorządów prowadzących szkoły ponadgimnazjalne w ustalaniu sieci szkół. Władze lokalne powinny uwzględniać przy tym różne aspekty – nie tylko ekonomiczne – tworzenia bądź likwidowania szkół. Biorąc pod uwagę wydatki niezbędne na wyposażenie szkół zawodowych w odpowiednie pomoce dydaktyczne i sprzęt, warto skorzystać z obecności w regionie przedsiębiorców i w ramach porozumienia publiczno-prywatnego zapewnić uczniom praktyczną naukę zawodu u pracodawców.

Szansą dla szkół są Specjalne Strefy Ekonomiczne, których w Polsce jest 14. Przedsiębiorstwa rozpoczynający działalność w strefach korzystają z ulg podatkowych, dlatego też warto zaproponować im współpracę ze szkołą kształcącą w zawodach zgodnych z ich profilem.

W niektórych przypadkach organizację kształcenia praktycznego może dodatkowo ułatwić korzystne usytuowanie szkoły w pobliżu uczelni lub parku technologicznego.

## 5. PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK W OBSZARZE WSPÓŁPRACY SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

### 5.1. Programy edukacyjne firmy PGNiG TERMIKA SA

Działania skierowane do technicznych szkół średnich były odpowiedzią na zainicjowane przez Zarząd Spółki analizy odejść pracowników z uprawnieniami emerytalnymi w obszarze produkcji w perspektywie długofalowej, prognozowaną sytuację na rynku pracy w Polsce oraz brak możliwości kształcenia w kierunkach energetycznych. Powyższe wyzwania stanowiły inspirację do nawiązania przez Spółkę w 2008 r. współpracy z Zespołem Szkół nr 40 im. Stefana Starzyńskiego w Warszawie oraz Zespołem Szkół Technicznych im. Tadeusza Kościuszki w Radomiu.

W 2009 r. firma poszerzyła ofertę działań skierowanych do młodzieży ze szkół partnerskich oraz gimnazjalnych z regionu mazowieckiego, tworząc program edukacyjny „Zagrzewamy do nauki”.

Jego realizację wspiera Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami.

Cele programu edukacyjnego „Zagrzewamy do nauki”, realizowanego od 2009 r., są następujące:

- pozyskanie młodych, odpowiednio przygotowanych kadr do pracy w zakładach firmy;
- promocja zawodu technik energetyk wśród gimnazjalistów;
- wsparcie edukacyjne i finansowe szkół;
- przyznawanie stypendiów zawodowych najzdolniejszym uczniom tych szkół.

Dotychczas zrealizowano już IV edycje programu, których efekty to m.in.:

- przywrócenie nauczania w zawodzie technik energetyk w szkołach ponadgimnazjalnych<sup>73</sup>;
- udział przedstawicieli pracodawców w tworzeniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik energetyk. Pracownicy firmy brali udział w konsultacjach Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej mających na celu przygotowanie podstawy programowej dla zawodu technik energetyk (stworzenie listy obszarów kompetencji niezbędnych do wykonywania zawodu przez absolwenta technikum energetycznego, wiedzy i umiejętności);
- utworzenie klas kształcących w zawodzie technik energetyk w dwóch szkołach partnerskich:
  - Radom – 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013;
  - Warszawa – klasy kształcące zarówno energetyków, jak i elektryków – 2011/2012, 2012/2013;

<sup>73</sup> Dz. U. z dnia 13.04.2010 nr 60, poz. 374.

- zatrudnienie w PGNiG TERMIKA SA w 2012 r. pierwszej grupy dziesięciu absolwentów szkół partnerskich (w najbliższych latach planowane są kolejne przyjęcia do firmy);
- budowanie wizerunku organizacji jako firmy odpowiedzialnej społecznie oraz inicjującej zmiany edukacyjne;
- tworzenie kultury organizacyjnej opartej na dzieleniu się wiedzą oraz otwartej na różnorodność (zarządzanie międzypokoleniowe);
- nawiązanie ścisłej współpracy z samorządami lokalnymi;
- liczne raporty pokazujące program „Zagrzewamy do nauki” jako przykład dobrych praktyk, a także kilkaset publikacji medialnych dotyczących programu, energetyki oraz edukacji technicznej w Polsce.

Najważniejsze korzyści dla młodzieży biorącej udział w programie edukacyjnym:

- profesjonalne przygotowanie do wykonywania w przyszłości zawodu technik energetyk;
- zdobycie specjalistycznej wiedzy zawodowej poprzez uczestnictwo w warsztatach technicznych i miękkich;
- poznanie branży energetycznej, zakładów firmy oraz zadań realizowanych na określonych stanowiskach;
- bezpośredni kontakt uczniów i nauczycieli z pracownikami firmy;
- zwiększenie dostępu młodych ludzi do wiedzy i technologii stosowanych w branży energetycznej;
- możliwość zweryfikowania wyobrażeń o pracy w energetyce z rzeczywistością oraz kształtowanie bardziej świadomego sposobu myślenia i decydowania o ewentualnym podjęciu pracy w zakładach PGNiG TERMIKA SA.

Najważniejsze korzyści dla szkoły współpracującej z pracodawcą:

- poznanie potrzeb pracodawcy;
- prowadzenie kształcenia zawodowego zgodnie z oczekiwaniami rynku pracy;
- wiedza na temat aktualnych trendów panujących w branży;
- wzrost liczby absolwentów sprawnie przechodzących z rynku edukacji na rynek pracy, stanowiący również ogromną promocję szkoły<sup>74</sup>;
- często oferowane przez przedsiębiorstwa szkolenia dla nauczycieli w zakładach firmy;
- korzyści finansowe (darowizny, doposażanie szkół).

Absolwenci szkół partnerskich uczestniczący w programie „Zagrzewamy do nauki” są w pierwszej kolejności brani pod uwagę podczas prowadzonych rekrutacji do zakładów firmy w obszarze produkcji. Osoby spełniające postawione w procesie rekrutacyjnym kryteria otrzymują propozycję zatrudnienia. Dotychczas w IV edycjach wzięło udział około 200 uczniów z dwóch technicznych szkół średnich objętych programem, z czego 11 absolwentów otrzymało ofertę zatrudnienia.

<sup>74</sup> *Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi, Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych*, PL Europa, Łódź, wrzesień 2011.

Najważniejsze moduły programu edukacyjnego „Zagrzewamy do nauki” to:

### **Program Mentoringu Pracowniczego**

Program Mentoringu Pracowniczego PGNiG TERMIKA SA to rodzaj wolontariatu pracowniczego realizowanego w firmie od 2009 r. w ramach programu edukacyjnego „Zagrzewamy do nauki”. Program ma na celu ułatwienie bezpośredniego kontaktu uczniów z pracownikami firmy oraz zwiększenie dostępu młodych ludzi do wiedzy i technologii stosowanych w branży energetycznej. Program oparty jest na partnerskich relacjach pomiędzy uczniem a mentorem.

W Programie Mentoringu Pracowniczego uczestniczy 21 pracowników firmy – mentorów – odpowiedzialnych za realizację praktyk zawodowych, przygotowanie warsztatów oraz zajęć specjalizacyjnych dla uczniów szkół objętych programem „Zagrzewamy do nauki” oraz wsparcie merytoryczne programu. Mentorami są pracownicy z kilkuletnim stażem pracy w elektrociepłowni, pracujący w różnych zakładach i departamentach firmy. Wszyscy mentorzy, w ramach przygotowania do pełnienia tej funkcji, ukończyli kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu. Biorą również udział w szkoleniach rozwijających umiejętności współpracy, komunikacji czy też podnoszących efektywność wystąpień publicznych. Przed każdym cyklem praktyk zawodowych mentorzy uczestniczą w dedykowanych szkoleniach z zakresu udzielania pierwszej pomocy medycznej.

### **Organizacja praktyk zawodowych**

Praktyki zawodowe dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych organizowane w zakładach należących do firmy PGNiG TERMIKA SA realizowane są od 2011 r. i stanowią bardzo ważny element programu edukacyjnego „Zagrzewamy do nauki”. W praktykach uczestniczą uczniowie klas III technikum.

Praktyki zawodowe nadzorowane są przez 6-osobowy zespół projektowy programu „Zagrzewamy do nauki”, w skład którego wchodzi pracownicy PGNiG TERMIKA SA oraz Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami. Za przygotowanie szczegółowego harmonogramu praktyk zawodowych, obejmującego zagadnienia dotyczące każdego obszaru w zakładach pracy oraz komplet niezbędnych informacji dotyczących funkcjonowania tychże obszarów, odpowiada zespół projektowy oraz mentorzy przypisani do konkretnych obszarów produkcji. Harmonogram jest zatwierdzany przez kadrę dydaktyczną szkół zajmującą się edukacją zawodową. Przez cały okres trwania praktyk uczniowie poznają problemy objęte specjalizacją, tym samym jest całkowita spójność programu praktyk z podstawą programową.

Zespół projektowy „Zagrzewamy do nauki” odpowiedzialny jest m.in. za:

- przygotowanie szczegółowego harmonogramu praktyk w zakładach firmy;
- przygotowanie regulaminu praktyk zawodowych;
- nadzór nad materiałami dydaktycznymi przygotowywanymi przez mentorów;
- przygotowanie uczniów i ich rodziców do zadań realizowanych podczas praktyk zawodowych w zakładach oraz zapoznanie ich z regulaminem praktyk;
- przygotowanie sal dydaktycznych wraz z zapleczem sanitarnym dla praktykantów;
- zamówienie i przekazanie praktykantom ubrań roboczych;



- organizację szkolenia bhp i ppoż dla uczniów;
- przygotowanie czasowych przepustek dla praktykantów;
- organizację codziennego transportu dla uczniów ze szkoły partnerskiej w Radomiu;
- przygotowanie dzienniczków praktyk zawodowych;
- przygotowanie zeszytów praktyk dla opiekunów grup oraz opiekunów poszczególnych modułów;
- organizację wycieczek do zakładów firmy;
- zapewnienie niezbędnych narzędzi dla mentorów opiekujących się praktykantami;
- nadzór nad przygotowywanym przez mentorów egzaminem końcowym.

Praktyki realizowane są według opracowanych szczegółowo harmonogramów praktyk przygotowywanych przez koordynatora programu „Zagrzewamy do nauki” w uzgodnieniu z dyrektorami zakładów, mentorami oraz ich przełożonymi.

Na około dwa miesiące przed rozpoczęciem praktyk zawodowych, opiekunowie praktyk wraz z koordynatorem programu prowadzą spotkania organizacyjne z uczniami skierowanymi na praktyki do PGNiG TERMIKA SA oraz ich rodzicami. Podczas zebrań informacyjnych jest przedstawiany i dystrybuowany „Regulaminu praktyk zawodowych”, w którym zawarte są wszystkie zasady obowiązujące podczas praktyk, prawa i obowiązki praktykantów. Przed podjęciem praktyk uczniowie skierowani na praktyki dostarczają za pośrednictwem dyrektorów szkół wypełnione kwestionariusze osobowe, zawierające niezbędne informacje o praktykantach oraz podpisane oświadczenia potwierdzające zapoznanie się z treścią regulaminu praktyk oraz prawdziwość przekazanych danych osobowych. Uczniowie wyrażają również zgodę na wykorzystanie wizerunku i przetwarzanie danych osobowych do celów dydaktycznych programu „Zagrzewamy do nauki”.

#### Przebieg praktyk

Praktyki zawodowe w PGNiG TERMIKA SA odbywają się w maju i trwają 18 dni roboczych. Praktykanci rozpoczynają zajęcia w zakładzie o godzinie 08:00, które kończą o godzinie 14:00. Program praktyk zawodowych jest realizowany według szczegółowo ustalonego planu dnia, który określa czas na zajęcia praktyczne i teoretyczne, podsumowanie merytoryczne każdego dnia praktyk, wypełnianie przez praktykantów dzienniczka praktyk oraz sprawdzanie przez opiekunów nabytych przez uczniów umiejętności i wiedzy poprzez wystawianie oceny za dany moduł praktyk.

#### Dokumenty wspierające realizację praktyk

Praktykanci otrzymują od firmy „Dzienniczki praktyki zawodowej”. Uczniowie zobowiązani są do prowadzenia dzienniczka poprzez dokonywanie systematycznych wpisów dotyczących przebiegu zajęć podczas poszczególnych dni praktyk. Do dzienniczków wpisywane są także oceny i uwagi opiekunów praktyk, ocena z egzaminu końcowego wraz z oceną z całości odbytej praktyki oraz wystawioną przez opiekunów opinią o praktykantach.

Mentorzy zaangażowani w prowadzenie praktyk zawodowych otrzymują przygotowany przez zespół projektowy „Zeszyt praktyk zawodowych” zawierający kontakty

do wszystkich praktykantów, ich rodziców i wychowawców, a także kontakty do innych mentorów odpowiedzialnych za poszczególne moduły praktyk. Zeszyt zawiera również niezbędne informacje organizacyjne, pomocne przy prowadzeniu i ewaluacji zajęć z młodzieżą oraz ścieżki kontaktu w sytuacjach awaryjnych, zgodnie z obowiązującymi przepisami bhp oraz wewnętrznymi standardami firmy.

„Regulamin praktyk zawodowych” reguluje wszelkie kwestie związane z praktykami zawodowymi: określa obowiązki i prawa praktykantów oraz obowiązki zakładu pracy (m.in.: szkolenie bhp, zapewnienie ubrań i obuwia roboczego, opracowanie ścieżki kontaktu na wypadek sytuacji awaryjnych, zapewnienie opieki medycznej w sytuacjach wyjątkowych, przygotowanie egzaminu kończącego praktyki zawodowe, zorganizowanie wycieczek do innych zakładów firmy; w przypadku technikum z Radomia zakład zobowiązuje się do dofinansowania dojazdu uczniów do miejsca praktyk – zakładu Ec Siekierki), uściśla kwestie obowiązujące podczas praktyk dyscypliny oraz opisuje sposób zaliczenia praktyk na podstawie oceny końcowej.

### Egzamin i zaliczenie praktyk

Praktyki zawodowe zaliczane są na podstawie: frekwencji, aktywności ucznia podczas poszczególnych modułów praktyk poświadczonych otrzymanymi ocenami, wykazywanego zaangażowania, rzetelnego prowadzenia dzienniczka praktyk oraz wyniku z pisemnego egzaminu.

Pisemny egzamin końcowy jest przygotowywany i przeprowadzany przez mentorów, w postaci testu jednokrotnego wyboru, na którego wykonanie praktykanci mają z góry określony czas. Test oceniany jest według obowiązującej w szkołach skali ocen.

### Warsztaty techniczne i miękkie

W ramach programu „Zagrzewamy do nauki” odbywa się cykl praktycznych warsztatów technicznych skierowanych do uczniów klas I i II poszerzających zakres wiedzy młodzieży na temat energetyki i pracy w zakładzie energetycznym na przykładzie firmy PGNiG TERMIKA SA. Ponadto realizowane są w szkołach warsztaty skierowane do uczniów klas III i IV, których celem jest rozwijanie umiejętności miękkich i przygotowywanie uczniów do udziału w praktykach zawodowych oraz w procesie rekrutacji (m.in. z zakresu autoprezentacji, budowania relacji i komunikacji itp.).

### Stypendia PGNiG TERMIKA SA

Od 5 lat firma wspiera najzdolniejszych uczniów szkół partnerskich. Regulamin Programu Stypendialnego szczegółowo określa zasady przyznawania stypendiów zawodowych, które są wręczane podczas uroczystej gali organizowanej na terenie zakładu PGNiG TERMIKA SA. Kwota jednorazowego stypendium w IV edycji programu wynosiła 2000 zł – otrzymało ją 24 uczniów (12 z każdej ze szkół partnerskich).

### Darowizny dla szkół partnerskich

Poprzez wsparcie finansowe szkół partnerskich PGNiG TERMIKA SA nawiązuje wzajemne dobre relacje ze szkołami oraz ich uczniami i absolwentami, a także wspiera edukację uczniów poprzez zwiększenie dostępu do nowoczesnych sprzętów dydaktycznych. Dzięki wsparciu finansowemu firmy PGNiG TERMIKA SA szkoły partnerskie wzbogaciły się m.in. o specjalistyczne pracownie energetyczne,

wyposażone w nowoczesny sprzęt dydaktyczny i techniczny, materiały dydaktyczne niezbędne do prowadzenia warsztatów oraz wiele innych niezbędnych materiałów, które będą służyły młodzieży uczącej się w klasach o profilu technik energetyk, elektryk i mechanik.

Wniosek o zakup konkretnych materiałów czy pomocy dydaktycznych wychodzi od szkoły, a po akceptacji wniosku przez firmę dostawca bezpośrednio dostarcza materiały do szkół, które następnie we własnym zakresie dokonują montażu bądź rozmieszczenia pomocy dydaktycznych i materiałów.

### Konkursy wiedzy

W ramach programu „Zagrzewamy do nauki” podczas dni otwartych w szkołach partnerskich, organizowane są konkursy wiedzy dla gimnazjalistów. Ich celem jest wsparcie szkół w promowaniu ścieżki kształcenia zawodowego wśród młodzieży stojącej przed decyzją wyboru szkoły ponadgimnazjalnej ścieżki kształcenia zawodowego. Jest to szczególnie istotne w sytuacji zaistniałych problemów związanych z niżem demograficznym oraz ciągłej walki ze stereotypem wyższości liceum ogólnokształcącego nad edukacją zawodową.

Dodatkowo organizowane są konkursy wiedzy skierowane do młodzieży ze szkół partnerskich objętej programem „Zagrzewamy do nauki”. Mają na celu weryfikację wiedzy zdobytej przez uczniów podczas cyklicznych zajęć z mentorami, jak również propagowanie wiedzy o energetyce, ochronie środowiska naturalnego oraz firmie PGNiG TERMIKA SA.

## 5.2. Zainicjowanie współpracy przez firmę na przykładzie Pearl Stream S.A. i Fakro

### Dobra praktyka firmy Pearl Stream SA

**Pearl Stream SA** to młoda spółka, która od początku swojej działalności miała problemy w znalezieniu pracowników o pożądanym kwalifikacjach na lokalnym rynku pracy. Opisane działania podjęte zostały praktycznie zaraz po jej powstaniu i są modelowym przykładem tego, jak firma nie posiadająca jeszcze ugruntowanej pozycji na rynku, długiej tradycji historycznej czy renomy wśród lokalnej społeczności, może prowadzić szeroko zakrojone działania mające na celu ścisłą współpracę z sektorem edukacji oraz rozwijanie swojej działalności na podstawie istniejącego w regionie kapitału społecznego. Jest to też przykład tego, jak w aktualnej sytuacji rynkowej, demograficznej i biznesowej (często opartej na zagranicznym kapitale i międzynarodowym doświadczeniu) można inicjować współpracę ze szkołą.

Lokalizacja firmy, problemy demograficzne, struktura bezrobocia oraz odpływ młodych ludzi z regionu to tylko niektóre z problemów, jakie w znaczny sposób wpłynęły na działania firmy. Zarząd spółki zauważył potrzebę zabiegania o młodych ludzi, którzy, świadomie wybierając drogę edukacji, znajdują w firmie perspektywę przyszłego miejsca pracy, z którym zwiążą się na lata. Dlatego spółka rozpoczęła swoje działania od przeanalizowania lokalnych szkół i placówek kształcenia praktycznego.

Wybrano Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Strzelcach Opolskich, z którym firma rozpoczęła współpracę we wrześniu 2012 r. Jak wskazują przedstawiciele firmy, podczas wyboru placówki kierowano się takimi kryteriami jak: długoletnia działalność szkół, na bazie których CKZiU powstało; renoma i zaplecze dydaktyczno-warsztatowe oraz możliwości przyszłego kształcenia personelu (placówka kształci młodzież w 10 zawodach technikum i 22 zawodach w zasadniczej szkole zawodowej, oprócz tego prowadzi kwalifikacyjne kursy zawodowe).

Współpraca z Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego umożliwia firmie aktywne wsparcie kształcenia uczniów w zawodach, które są kluczowe dla organizacji o profilu produkcyjnym (mechanicy maszyn i urządzeń). Działanie takie ma w przekonaniu spółki ułatwić pozyskanie odpowiednio wykwalifikowanych pracowników znających nie tylko specyfikę zawodu, procesów technologicznych, ale również oczekiwania i środowisko pracodawcy. Przedstawiciele firmy podkreślają, że w działaniach Pearl Stream istotny jest również wymiar społeczny, którym jest możliwość wsparcia CKZiU w dostosowaniu kształcenia do realnych potrzeb pracodawców.

Współdziałanie z placówką w celu osiągnięcia zamierzonego efektu opiera się na następujących zadaniach:

- 1) uzgodniono, że na podstawie umowy z Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Strzelcach Opolskich powstanie szkolna **klasa patronacka** (kształcąca mechaników maszyn i urządzeń), której uczniowie będą odbywać praktyki zawodowe w fabryce należącej do spółki;
- 2) w ramach podjętej decyzji o uruchomieniu klasy patronackiej zidentyfikowano potrzebę działań prewencyjnych, zapewniających odpowiednią liczbę zorientowanych na świadomy wybór szkoły i późniejszą łatwość dostępu do pracy kandydatów z klas III lokalnych szkół gimnazjalnych. Biorąc pod uwagę powyższe, opracowano szereg działań obejmujących spotkania z dyrekcjami lokalnych szkół gimnazjalnych, spotkania w szkołach oraz prezentacje fabryki dla uczniów klas III szkół gimnazjalnych, a także spotkania z rodzicami uczniów klas III gimnazjów. Spotkania mają na celu nie tylko zapoznanie potencjalnych uczniów z ofertą szkoły, ale i z perspektywami praktyk i przyszłej pracy w nowoczesnej firmie produkcyjnej działającej prężnie na lokalnym rynku pracy;
- 3) spółka podjęła również szereg działań wewnętrznych, zmierzających do optymalnego przygotowania się na przyjęcie uczniów. To przygotowanie objęło następujące aspekty:
  - przygotowanie i wsparcie opiekunów praktyk poprzez szkolenia m.in. z umiejętności trenerskich, asertywności, budowania zespołów, komunikacji, budowania zaangażowania, rozwiązywania problemów;
  - wsparcie wykwalifikowanych pracowników spółki udzielane praktykantom (po jednym na każdego ucznia) w sposób skoordynowany i profesjonalny. Taki rozkład zadań pozwala na poznanie przez ucznia różnych stylów pracy, na kontakt zawodowy z większą liczbą pracowników, a co za tym idzie na szerszy zakres pracy i możliwości praktycznego uczenia się;
  - przygotowanie pracowników działu HR do pełnienia funkcji – opiekuna HR praktykanta. Opieka ma na celu systematyczne spotkania warsztatowe z praktykantami obejmujące następujące zagadnienia: wiedza o firmie i stanowisku,

kultura organizacyjna w firmie, komunikacja, współpraca w zespole, aktywność zawodowa, rynek pracy, i inne. Takie spotkania są rodzajem mentoringu – wsparciem dla młodych ludzi, którzy wkraczają dopiero na drogę zawodową. Z pewnością ułatwiają one start i odnalezienie się młodych ludzi w obowiązkach zawodowych;

- zaangażowanie koreańskiej kadry zarządzającej w stały kontakt z praktykantami. Taka forma współpracy koncentruje młodych ludzi na doskonaleniu znajomości języka angielskiego, w tym języka angielskiego technicznego, co w znaczącym stopniu wzmacnia umiejętności młodych ludzi. Dla zarządu natomiast tego rodzaju inicjatywy są świadectwem, że szkolnictwo w połączeniu z biznesem jest w stanie stworzyć silne więzi oparte na wzajemnym zaufaniu i konstruktywnej kooperacji. Poza tym zarząd firmy, który w całości wywodzi się z Korei Południowej, widzi w takim działaniu absolutną zbieżność z systemem wartości i kulturą pracy wyznawaną w firmach koreańskich: **nauka, praca, przyjazne relacje i budowanie długoletniej więzi pracownika z pracodawcą**. Zgodnie z tą dewizą członkowie zarządu aktywnie uczestniczą w pracy podległych sobie działów.

Omówiona powyżej dobra praktyka stanowić może nie tylko przykład sposobu nawiązania współpracy, ale też myślenia pracodawców kierujących się własnym interesem i społeczną odpowiedzialnością biznesu<sup>75</sup>, przekładającą się na realne działania w regionie.

Nie stanowi ona jednak powszechnie obowiązującego modelu działań pracodawców, w związku z tym należy dążyć do tego, by tego typu zachowania upowszechnić, propagować i wypracować mechanizmy inicjowania współpracy przedsiębiorców z placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe.

### Dobra praktyka firmy Fakro<sup>76</sup>

Inicjatywa do podjęcia współpracy ze szkołami i uczelniami wyszła w 1999 r. od Zarządu Firmy **Fakro**, który dostrzegł na rynku brak wykwalifikowanych dekarzy. W ocenie osób zarządzających firmą kształcenie zawodowe w Polsce w zawodzie dekarz bez współpracy z pracodawcami nie jest w stanie spełniać oczekiwań i potrzeb rynku pracy.

W gronie partnerskich placówek Fakro znajdują się szkoły budowlane w wielu miastach, m.in.: Nowy Sącz, Tarnów, Bytom, Gliwice, Strzelin, Olsztyn, Myślenice, Białystok, Rzeszów, Czudec, Zgierz, Ława, Wadowice, Dobczyce, Limanowa, Opole, Bydgoszcz, Ostrołęka, Gdańsk, Kętrzyn, a także wszystkie szkoły budowlane zrzeszone w Sekcji Szkół Budowlanych przy Polskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej Budownictwa. Z niektórymi z nich firma ma podpisane umowy o współpracy.

<sup>75</sup> **Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstw** (ang. *Corporate Social Responsibility – CSR*) to dobrowolne, wykraczające poza minimalne wymogi prawne, uwzględnianie przez przedsiębiorstwa problematyki społecznej i środowiskowej w swojej działalności komercyjnej i stosunkach z zainteresowanymi stronami. Podstawowym założeniem CSR jest odpowiedzialne i etyczne postępowanie biznesu względem grup społecznych, na które oddziałuje z możliwie największym poszanowaniem środowiska przyrodniczego. Do działań CSR-owych zaliczają się również wszelkie działania edukacyjne.

<sup>76</sup> <http://Biznesdlaedukacji.parp.gov.pl>, [data dostępu: 07.05.2013 r.].

Od 2012 r. firma Fakro, przenosząc swoje doświadczenia zdobyte w Polsce, rozpoczęła współpracę ze średnimi szkołami budowlanymi i uczelniami technicznymi poza granicami kraju, m.in. w Czechach, we Włoszech i na Słowacji. W ofercie edukacyjnej Fakro znajdują się programy szkoleniowe przeznaczone dla uczniów, nauczycieli oraz studentów. Szkolenia te mają miejsce zarówno w szkołach, na uczelniach, jak i w siedzibie firmy, w Nowym Sączu.

Eksperti firmy przeprowadzają szkolenia w placówkach edukacyjnych na podstawie trzech modułów (możliwe do połączenia w tym samym terminie):

- szkolenie teoretyczne, polegające na prezentacji multimedialnej dotyczącej budowy, zalet i zastosowania produktów firmy;
- szkolenie praktyczne, polegające na pokazie montażu okien dachowych Fakro i samodzielnym ćwiczeniu montażu przez uczestników;
- prezentacja związanej z Fakro fundacji „Pomyśl o przyszłości”, poświęcona zagadnieniom odnoszącym się do obywatelskiej edukacji ekonomicznej.

Program szkoleń realizowanych w siedzibie Fakro w Nowym Sączu różni się w zależności od uczestników:

- szkolenie dla uczniów i studentów obejmuje przedstawienie profilu działalności firmy, zwiedzanie zakładu produkcyjnego, dające jednocześnie możliwość zapoznania się z nowoczesnymi technologiami w produkcji okien dachowych. Podczas spotkania młodzi ludzie mogą również obejrzeć jedyną w branży budowlanej prezentację stereoskopową (3D), dotyczącą produktów firmy;
- szkolenie dla nauczycieli praktycznej i teoretycznej nauki zawodu – jednodniowe lub w postaci kilkudniowych staży. Z racji wielkości zakładu, firma Fakro może zaoferować profesjonalne szkolenia dla nauczycieli z wykorzystaniem najnowocześniejszych technologii produkcyjnych, nie tylko teoretyczne, ale również praktyczne z montażu okien dachowych, wyłazów, świetlików, schodów strycho-owych, systemów sterowania elektrycznego, systemu solarnego oraz dodatków do okien dachowych.

### 5.3. Staże u zagranicznego pracodawcy – Zespół Szkół nr 1 w Grodzisku Mazowieckim

Zespół Szkół nr 1 w Grodzisku Mazowieckim to Liceum Ogólnokształcące i Technikum nr 1. Technikum kształci młodzież w następujących zawodach:

- technik żywienia i gospodarstwa domowego;
- technik żywienia i usług gastronomicznych;
- technik hotelarstwa;
- kucharz.

Uczniowie poznają dwa języki obce, a oferta szkoły dotyczy języka angielskiego, niemieckiego, francuskiego i rosyjskiego.

Młodzież na co dzień korzysta z bogatej bazy dydaktycznej ZS nr 1, m.in. z nowoczesnej pracowni technologii gastronomicznej, sali obsługi konsumenta (profesjonalnej sali restauracyjnej do celów dydaktycznych), pracowni hotelarskiej, zawierającej

pełne wyposażenie pokoju hotelowego oraz łazienkę czy recepcji obsługiwanej przez uczniów.

### Wymiar międzynarodowy – Program Leonardo da Vinci (Mobilność IVT)

Projekty realizowane przez ZS nr 1 zaspokajają potrzeby partnerów z obu stron; służą wzajemnemu poznawaniu kultury i obyczajów, wymienianiu doświadczeń zawodowych, porównywaniu rozwiązań istniejących w obu krajach, przenoszeniu nowych metod i koncepcji, zacieśnianiu współpracy międzynarodowej, kształtowaniu poczucia przynależności do Wspólnoty Europejskiej, uzyskaniu przejrzystości, spójności kwalifikacji.

Projekty służą doskonaleniu jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, zyskaniu nowego doświadczenia zawodowego (nabycie dodatkowej praktyki zwiększa szansę na zatrudnienie), podniesieniu umiejętności językowych (nacisk na język zawodowy), kształtowania nawyku uczenia się przez całe życie.

**Organizacją Wysyłającą jest** Zespół Szkół nr 1 w Grodzisku Mazowieckim, **Organizacją Goszczącą:** stały partner – Union Patronale des Cafeteries Restaurateurs et Metiers de la Nuit Côte D’azur (Stowarzyszenie Restauratorów z siedzibą w Nicei); liczy ponad 440 członków.

Jego przewodniczący stoi też na czele Stowarzyszenia Restauratorów Regionu Alpes-Maritimes i Stowarzyszenia Restauratorów Nicejskich. Jest administratorem Narodowego Stowarzyszenia Restauracji Francuskich z siedzibą w Paryżu. Organizacje te należą do Stowarzyszenia Branży Gastronomiczno-Hotelarskiej.

**Grupa docelowa:** uczniowie ZS nr 1 – Technikum nr 1, uczący się języka angielskiego i francuskiego, wyłonieni w procesie rekrutacji (32 uczniów uczestniczy w każdym z projektów).

**Miejsce stażu:** Francja (restauracje i hotele w Nicei).

**Staż:** 15 dni roboczych (120 godzin praktyki zawodowej).

**Termin:** czerwiec 2010, 2012, 2013.

**Program kulturowy:** Nicea i okolice, m.in. Cannes, Antibes, Monaco, Saint Paul de Vence, Saint-Tropez (weekendy).

**Certyfikacja:** Europass – Mobilność oraz polsko-francuski certyfikat potwierdzający fakt ukończenia stażu.

Aby sprostać stawianym wymaganiom, szybko dostosować się do nowych warunków i otrzymać wysokie oceny od francuskich praktykodawców, przed wyjazdem na staż uczniowie biorą udział w obowiązkowych szkoleniach z języka francuskiego (w tym zawodowego), a także w warsztatach pedagogicznych. Młodzież pogłębia również swoją wiedzę na temat Francji, uczestnicząc w zajęciach z przygotowania kulturowego.

Widząc zasadność łączenia nauki z pracą oraz potrzebę lepszego przystosowania szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, zdobywania doświadczenia poza granicami kraju, warszawskie hotele – Novotel Centrum, Campanile, Golden Tulip, Radisson Blu, Meridien-Bristol (praktykodawcy) popierają inicjatywę szkoły (pisma rekomendujące dołączane są do składanych w konkursie wniosków projektowych),

polegającą na zabieganiu o środki unijne, potrzebne do sfinansowania zagranicznego stażu zawodowego dla uczniów Technikum. Zależy im na wysokim poziomie przygotowania zawodowego młodzieży, a także sprawności w zakresie władania językami obcymi. Są zatem zainteresowane udziałem uczniów w unijnych projektach. Pozwala to na podniesienie kwalifikacji i dalsze zdobywanie doświadczenia zawodowego, niezbędnego do prawidłowego funkcjonowania na rynku pracy. W tej kwestii ZS nr 1 ma także pełne poparcie Francuskiej Izby Przemysłowo-Handlowej w Polsce (CCIFP).

Staż w ramach projektu obejmuje uczniów klas II i III i dotyczy płaszczyzn typowych dla zawodu – w przypadku technika hotelarstwa obsługi gościa hotelu/konsumenta; w przypadku kucharza oraz technika żywienia i usług gastronomicznych sposobów przygotowania dań, zaś technika żywienia i gospodarstwa domowego również ich serwowania.

Stażyci otrzymują adekwatne do ich zawodu stanowiska: kuchnia lub serwis (obsługa konsumenta/gościa hotelu).

Praktykantów umieszcza się w restauracjach i hotelach po dwie osoby, maksymalnie cztery osoby w danym miejscu stażu, co zapewnia wysoką jakość kształcenia i daje im gwarancję bezpośredniego kontaktu z opiekunem merytorycznym – szefem kuchni/sali oraz bieżącego monitoringu, a także motywuje do posługiwania się językiem francuskim.

### Obowiązki organizacji partnerskich

Do obowiązków organizacji wysyłającej należy, m.in.:

- przeprowadzenie rekrutacji uczestników;
- przygotowanie językowe (język francuski w tym zawodowy), kulturowe, organizacyjne, w tym bhp, i pedagogicznego;
- zorganizowanie podróży uczestników projektu, wykupienie ubezpieczenia na czas trwania stażu, zapewnienie zakwaterowania i wyżywienia, jak również organizacja czasu wolnego (weekendy).

Z przyjmującym partnerem uzgadnia się program stażu, podpisuje się umowy dwustronne i umowy o staż (zawierające porozumienie o programie stażu wraz z kartą jakości), a w przypadku projektu z Konkursu 2012 również Porozumienie o partnerstwie i Porozumienie o programie zajęć (w ramach realizacji idei ECVET). Przedstawiciele obu organizacji partnerskich podejmują niezbędne działania, służące prawidłowemu przebiegowi stażu.

Wspólnie ustala się kwestie dotyczące opieki merytorycznej (obie strony), monitorowania i oceny poczynań stażystów (obie strony), jak również zaliczenia stażu (certyfikat zaświadczający fakt odbycia stażu zawodowego).

Organizacja wysyłająca ma obowiązek dokumentowania realizacji projektu, w tym poniesionych kosztów, rozliczeń finansowych, umożliwienia wydania Europass – Mobilność, ewaluacji działań, upowszechniania informacji nt. projektu, zapewnienia opieki pedagogicznej.



Na każdym etapie projektu prowadzony jest monitoring stażu, który obejmuje, m.in. wywiady indywidualne (prowadzone przez przedstawicieli organizacji wysyłającej ze stażystami i francuskimi opiekunami), grupowe (prowadzone przez przedstawicieli organizacji wysyłającej ze stażystami, np. po zakończeniu stażu danego dnia), obserwacje (wszystkich etapów realizacji projektu i podejmowanych działań, wizyty kontrolne opiekunów z organizacji wysyłającej w miejscu stażu, bieżące nadzorowanie stażu przez opiekunów merytorycznych z organizacji goszczącej). 100% uczestników projektów zrealizowanych przez Zespół Szkół nr 1 zaliczyło staż, uzyskało pochwały od praktykodawców, a nawet propozycje pracy. Uczniowie otrzymali Europass-Mobilność i polsko-francuski certyfikat.

W wyniku wdrażania projektu uczestnicy odbyli staż we Francji zgodnie ze swoim zawodem (restauracje i hotele w Nicei). Pracowali w grupach 2, 3 i 4-osobowych (kuchnia/obsługa konsumenta/gościa hotelu, 120 godzin, 15 dni roboczych). Zdobyli nowe doświadczenie z zakresu gastronomii i hotelarstwa. Sprawnie pracowali w zespole, pokonali stres, byli otwarci i tolerancyjni. Podnieśli swoje umiejętności językowe; stali się bardziej komunikatywni.

Zrealizowali także bogaty program kulturowy (Nicea, Antibes, Cannes, Biot, Grasse, St. Paul, Saint-Tropez, Monaco).

W wyniku realizacji projektu uczeń:

- zdobywa nowe kwalifikacje (w tym zgodnie z ECVET) i doświadczenie zawodowe z dziedziny gastronomii oraz obsługi konsumenta/gościa hotelu, potwierdzone międzynarodowym certyfikatem (np. poznanie programu komputerowego stosowanego w hotelu czy technik krojenia oraz przyrządzania owoców morza);
- sporządza potrawy typowe dla kuchni francuskiej (udział stażystów w Konkursie Wiedzy o Kuchni Francuskiej i prezentowanie zdobytych umiejętności; przygotowanie prowansalskiego poczęstunku na zakończenie realizacji projektu dla rodziców, lokalnych władz i gości z Francji);
- umie przygotować salę konsumenta (udział stażystów w konkursach z zakresu obsługi konsumenta);
- serwuje potrawy/napoje (obserwacje prowadzone przez opiekunów);
- stosuje zasady dotyczące przyjęcia/obsługi gościa hotelu (obserwacje prowadzone przez opiekunów);
- prezentuje wiedzę nt. kultury, tradycji, obyczajów także kulinarnych Francji (udział w Konkursie Wiedzy o Kuchni Francuskiej – część teoretyczna; opublikowanie na stronie internetowej szkoły miniksiążki kucharskiej „Nicea od kuchni”, zawierającej przywiezione z Francji receptury dań przygotowanych i serwowanych przez stażystów na spotkaniu podsumowującym realizację projektu);
- zna aspekty pracy zawodowej w innych warunkach kulturowych i językowych;
- posługuje się językiem obcym, wykonując zadania zawodowe (kryterium językowe wchodzi w skład oceny wystawianej przez francuskich praktykodawców);
- umie pracować w zespole różnym kulturowo i językowo (obserwacje prowadzone w czasie stażu przez polskich i francuskich opiekunów);
- jest samodzielny, sprawnie pokonuje trudności (pokonanie bariery językowej; szybkie dostosowanie się do nowych warunków, obserwacje prowadzone przez opiekunów);

- otrzymał oferty pracy (od francuskich praktykodawców; część stażystów-absolwentów ZS nr 1 zatrudniają renomowane warszawskie zakłady gastronomiczno-hotelarskie).

W projekcie realizowanym zgodnie z zasadami ECVET stażysta uzyskuje kwalifikacje zawodowe, językowe, społeczne i kulturowe w wyniku oceny dokonanej przez stronę francuską. Zastosowane formy oceniania to obserwacja, egzamin ustny i praktyczny. W projektach wcześniejszych postępy stażystów zgodnie z przyjętymi kryteriami – oceniali przedstawiciele obu organizacji partnerskich. Wyniki obserwacji zapisywali w dzienniczkach stażu, które otrzymali wszyscy uczestnicy. Ocenę punktową przeliczano na ocenę szkolną, co było podstawą do zaliczenia praktyki.

Dzięki realizacji projektów poszerzono współpracę ze Stowarzyszeniem Restauratorów w Nicei (wprowadzono – obok restauracji – hotele jako miejsca odbywania stażu), z Honorowym Konsulem Polski, restauratorami, hotelarzami i dyrekcją Szkoły Gastronomiczno-Hotelarsko-Turystycznej w Nicei (poznano specyfikę systemu szkolnego we Francji). Zarówno strona polska, jak i francuska będą dążyć do pogłębiania wzajemnych relacji i są zainteresowane dalszą współpracą. Część restauratorów, w tym przewodniczący Union Patronale des Cafeteries Restaurateurs et Metiers de la Nuit Côte D'azur, wyraziła chęć przyjazdu do Polski, np. w celu przeprowadzenia lekcji pokazowych dla uczniów ZS nr 1.

Najważniejsze korzyści dla szkoły:

- wzrost atrakcyjności szkolnej oferty edukacyjnej;
- wzrost prestiżu szkoły – korzystny wpływ na nabór do ZS nr 1;
- pogłębienie współpracy z polskimi praktykodawcami – szersza oferta praktyk;
- poprawa jakości oferowanego kształcenia/szkolenia zawodowego;
- pozyskanie wiarygodnego partnera zagranicznego, zainteresowanego szkoleniem w przyszłości kolejnych stażystów;
- rozwinięcie współpracy z partnerem francuskim (nowe projekty, stały kontakt; wymiana doświadczeń, wizyty w Polsce – poznanie realiów polskiego szkolenia zawodowego).

Stażyci w przyszłości chcą powrócić do Nicei i podjąć pracę w tamtejszych restauracjach, aby podnosić swoje kwalifikacje zawodowe i językowe, a następnie wrócić do Polski i znaleźć atrakcyjną pracę w wyuczonym zawodzie. Ponadto zachęcają innych uczniów do szkolenia umiejętności językowych i udziału w zagranicznych stażach. Dzielą się zdobytymi doświadczeniami i wymieniają przepisami kulinarnymi. Z powodzeniem biorą również udział w konkursach z zakresu gastronomii i obsługi konsumenta. W czasie zajęć z przedmiotów zawodowych, np. technologii gastronomicznej prezentują innym uczniom poznane podczas stażu techniki pracy.

W czerwcu 2013 r. do Nicei wyruszyła kolejna grupa uczniów z klas gastronomicznych i hotelarskich Zespołu Szkół nr 1 (technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik hotelarstwa i kucharz). Uczestnicy projektu „Profesjonalizm zawodowy i integracja kulturowa jako efekt ponadnarodowych staży” uzyskali kwalifikacje

zgodnie z ideą europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym – ECVET.

Zdobywanie kwalifikacji wg ECVET posłuży zwiększeniu ich przejrzystości, spójności i porównywalności. W tym celu podczas wizyty przygotowawczej obie strony podpisały Porozumienie o partnerstwie, które zawiera informacje o:

- celach porozumienia;
- okresach ważności;
- partnerach i programie stażu;
- certyfikatach jakości;
- obowiązkach stron;
- gwarancji jakości, ocenie, walidacji i uznaniu.

Przed rozpoczęciem stażu podpisuje się też porozumienie o programie zajęć (zawierające zakładane kwalifikacje, efekty uczenia się i sposób oceniania), by umożliwić transfer osiągnięć odpowiadających efektom uczenia się (obie organizacje i stażysta).

Program stażu zawodowego, opracowany razem z partnerem francuskim i uzgodniony z polskimi praktykodawcami, jest skorelowany z założeniami ECVET. Francuscy praktykodawcy oceniają efekty uczenia się, odnotują wyniki obserwacji i egzaminu na karcie oceny. Instytucja goszcząca, w przypadku uzyskania oceny pozytywnej, przyzna uczestnikowi punkty ECVET, co zapisze się w indywidualnym wykazie osiągnięć, który otrzyma stażysta jako pisemne potwierdzenie aktualnego poziomu kompetencji zawodowych. Instytucja wysyłająca dokona walidacji i uznania efektów kształcenia.

### Wskazówki dotyczące organizacji staży dla uczniów za granicą

Praca nad projektem w każdej jego fazie powinna być celowa, przemyślana i zaplanowana. Aby odnieść sukces, należy uwzględnić w harmonogramie projektu szereg niezbędnych działań:

- 1) niezaprzeczalnie podstawą sukcesu jest znalezienie kompetentnego partnera, organizacji certyfikowanej, która zapewni właściwy poziom odbywania stażu i ma prawo uznać jego efekty. W tym celu warto odbyć wizytę przygotowawczą, dokonać hospitacji miejsc stażu, jak również przeanalizować dokumenty udostępnione przez organizację goszczącą oraz ustalić obowiązki obu stron;
- 2) ważne jest wspólne uzgodnienie założeń i celów projektu oraz opracowanie programu stażu. Program ten powinien zostać opracowany w oparciu o funkcjonującą w Polsce podstawę programową z uwzględnieniem zasad zapewniania jakości obowiązujących w organizacji goszczącej;
- 3) niezbędnym działaniem jest podpisanie umowy o staż i praktykę zawodową z praktykodawcami, zawierającej porozumienie o programie wraz z kartą jakości, a w przypadku realizowania projektu uwzględniającego ideę **ECVET** także Porozumienia o Partnerstwie (PoP) i Porozumienia o Programie Zajęć (PoPZ). Dokumentacja powinna być jasna, czytelna, zrozumiała dla zainteresowanych stron i zapewniająca wysoką jakość planowanych działań;

- 4) kolejna bardzo istotna kwestia to planowanie oceniania, jego metod i technik. W przypadku realizowania projektu uwzględniającego ideę **ECVET** ważne jest wspólne opracowanie Indywidualnego Wykazu Osiągnięć (IWO). W celu usprawnienia oceniania można wprowadzić również Kartę Oceny i Dzienniczek Stażu, w którym uczestnicy opisują każdy dzień praktyki, a opiekunowie odnotowują swoje uwagi. Warto zastanowić się nad tym, czy wybrane metody i techniki oceniania są adekwatne do typu ocenianych umiejętności, a także czy wprowadzenie dzienniczek stażu daje wystarczające informacje o jego przebiegu;
- 5) trzeba też zaplanować organizację stażu, tzn.: podróż, ubezpieczenie, zakwaterowanie, wyżywienie, opiekę nad uczestnikami (zapewnienie bezpieczeństwa), logistykę (dojazd/dojście do miejsc stażu) oraz organizację czasu wolnego. Rodzaj transportu powinien być najbardziej odpowiedni pod względem bezpieczeństwa, odległości i czasu podróży. Pakiet ubezpieczeniowy, obejmuje koszty leczenia, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, OC z rozszerzeniem o ubezpieczenie w związku z pracą w gastronomii; wszyscy uczestnicy powinni mieć **Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego**. Z pewnością zakwaterowanie praktykantów będzie dla nich dużym ułatwieniem. Czasami część posiłków zapewniają stażystom praktykodawcy, natomiast pozostałe spożywają w restauracji dla grup zorganizowanych;
- 6) organizacja wysyłająca przed wyjazdem na staż przeprowadza szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto uczestnikom przekazuje się numer telefonu kontaktowego do opiekuna merytorycznego stażu, zapewnia się opiekę pedagogiczną w czasie podróży i całego pobytu oraz kontakt e-mailowy i telefoniczny z Polską (z rodzicami/szkołą). Polscy opiekunowie to nauczyciele Zespołu Szkół nr 1, członkowie zespołu projektowego, znający założenia i cele projektu. Warto również skrupulatnie zaplanować organizację czasu wolnego. Jest to także związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczestnikom. Należy pamiętać o kontrolowaniu sposobu organizacji stażu, śledzić realizację działań i ich terminowość w porównaniu z dokumentacją projektu;
- 7) kolejnym krokiem jest planowanie uznania stażu i przygotowanie odpowiednich dokumentów na podstawie wymogów europejskich oraz współpracy organizacji wysyłającej i goszczącej – w przypadku szkoły – Indywidualnego Wykazu Osiągnięć, **Europass-Mobilność** oraz polsko-francuskiego certyfikatu, potwierdzającego fakt odbycia stażu. Powinniśmy ustalić, czy wybrane metody uznania będą wspierały karierę zawodową uczestników stażu;
- 8) koniecznym działaniem jest również zaplanowanie zarządzania ryzykiem. Staramy się przewidzieć ewentualne sytuacje trudne i sposób rozwiązania problemów. Realizując projekt narażamy się na ryzyko, np. utraty organizacji goszczącej czy bezpośredniego praktykodawcy. Powinniśmy zatem wcześniej dokonać rozeznania i przygotować alternatywę działania;
- 9) w fazie wdrażania projektu konieczne jest monitorowanie przebiegu stażu przez przedstawicieli obu organizacji. Wszyscy uczestnicy projektu muszą znać ustalone procedury i kryteria oceniania. Ocenianie powinno być na bieżąco dokumentowane. Opiekunowie merytoryczni z organizacji goszczącej nadzorują przebieg stażu, monitorują realizację programu, obserwują postawę i postępy uczestników, odnotowują spostrzeżenia w dzienniczkach stażu, na koniec

organizują egzamin (w projekcie uwzględniającym ideę ECVET). Polscy opiekunowie przeprowadzają wywiady indywidualne (ze stażystami i francuskimi opiekunami), grupowe (np. ze stażystami po zakończeniu praktyki danego dnia), obserwacje (wizyty kontrolne opiekunów w miejscu stażu), monitorują realizację programu oraz analizują wpisy w dzienniczkach stażu;

- 10) kolejny etap to walidacja i uznanie oraz wystawienie stosownych dokumentów typu Indywidualny Wykaz Osiągnięć, Europass – Mobilność czy inne ustalone certyfikaty, potwierdzające fakt odbycia stażu i uzyskanie przez uczestnika kwalifikacji. Należy sprawdzić, czy są zgodne z podpisanymi wcześniej przez zainteresowane strony dokumentami, np. PoP i PoPZ. Wystawione dokumenty mają z założenia wspierać karierę zawodową uczestników stażu;
- 11) w wyniku analizy końcowej ustalamy efekty i określamy wartość dodaną. Warto dokonać porównania wyników obserwacji po pierwszym tygodniu stażu z wynikami końcowymi, przeanalizować wpisy w dzienniczkach stażu, przeprowadzić ankietę ewaluacyjną, wypełnianą przez uczestników, oceniającą staż pod kątem wartości merytorycznych, stopnia realizacji celów, zaspokojenia potrzeb, dla których projekt był realizowany, sukcesów/trudności napotkanych w czasie trwania projektu, stopnia rozwoju osobowościowego czy kwalifikacji pozazawodowych (społecznych i kulturowych). Wskazane jest również przeprowadzenie wywiadu z przedstawicielami organizacji goszczącej i bezpośrednimi praktykodawcami lub objęcie ich ankietą ewaluacyjną;
- 12) powinniśmy również przeanalizować podjęte wcześniej działania i określić, co trzeba zbadać w ramach analizy końcowej (np. prowadzenie dokumentacji projektu, realizację programu stażu, wybór organizacji goszczącej, współpracę z organizacją goszczącą i praktykodawcami, zadowolenie uczestników). Warto zastanowić się nad tym, co należy zmienić, usprawnić w przypadku wdrażania kolejnego projektu, jak podnieść jakość.  
Wyniki ewaluacji będą pomocne przy tworzeniu nowych projektów i posłużą do podnoszenia wyników dydaktycznej i wychowawczej pracy szkoły.

Gwarancją sukcesu realizowanego projektu jest stały, sprawdzony, wiarygodny partner, zapewniający odpowiednie miejsca odbywania stażu, odpowiedzialnie wypełniający swoje obowiązki, wynikające ze wspólnych ustaleń. Nie bez znaczenia jest również skład zespołu projektowego, który powinni tworzyć nauczyciele faktycznie zaangażowani w pracę, którym zależy na wysokiej jakości przedsięwzięciach i bardzo dobrych rezultatach – po prostu ludzie z pasją.

Niezwykle ważny etap podejmowanych działań, mający istotny wpływ na przyszły sukces to planowanie, bez którego nie ma prawidłowej realizacji projektu.

Nie wolno zapomnieć także o przygotowaniu uczestników do odbycia stażu. Szkolenie pedagogiczne i kulturowe pomaga młodzieży radzić sobie ze stresem i sytuacjami trudnymi, umożliwia szybką aklimatyzację i zrozumienie występujących różnic kulturowych, poznanie innych nawyków i zwyczajów. Prawidłowa komunikacja, niezbędna do przeprowadzenia stażu, jest wynikiem szkolenia językowego. Opracowanie i wdrażanie projektów, jak również sprawozdawczość (przygotowanie raportu

końcowego) wymaga wiele czasu i wysiłku ze strony przedstawicieli organizacji partnerskich. Daje jednak satysfakcję i zadowolenie z efektów włożonej pracy. Przyszłym wnioskodawcom życzymy zatem powodzenia.

#### 5.4. Kształcenie modułowe a współpraca z pracodawcami i uczelniami – Zespół Szkół Licealnych i Technicznych nr 1 w Warszawie

W Technikum Mechatronicznym nr 1 od roku szkolnego 2010/2011 w zawodzie technik mechatronik, a od 2012/2013 w zawodzie technik informatyk realizowany jest modułowy program nauczania oparty na metodologii MES (ang. *Module of Employable Skills* – Moduły Umiejętności Zawodowych). Program ten odpowiada na potrzeby rynku pracy, przygotowuje do realizacji zadań zawodowych, opisujących zawód i jest nastawiony na osiągnięcie efektów kształcenia opisanych podstawą programową kształcenia w zawodach, które potwierdzone są certyfikatami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Program taki otwarty jest na zmiany: jednostki modułowe i szkoleniowe/dydaktyczne można wymieniać, usuwać, dodawać bez naruszania spójności programu, można je uzupełniać oraz dostosowywać do poziomu wymaganych umiejętności, potrzeb gospodarki i lokalnego rynku pracy. Nauczyciel w procesie dydaktycznym występuje w roli organizatora procesu, opiekuna, pomocnika, doradcy. Proces dydaktyczny jest zorientowany na ucznia, umożliwia dostosowanie zakresu treści i tempa nauki do indywidualnych potrzeb i możliwości uczącego się.

Zatem proces uczenia się ucznia musi dominować nad procesem nauczania. Kształcenie oparte na modułowych programach nauczania jest kształceniem zintegrowanym, w którym teorię łączy się z praktyką, a dominującymi metodami są metody ćwiczeniowe i aktywizujące, rozwijające umiejętności praktyczne i właściwe postawy. Jest to kształcenie oparte na osiągnięciu efektów kształcenia.

Obowiązująca od roku szkolnego 2012/2013 nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach: technik mechatronik i technik informatyk, również została opisana w szkole modułowymi programami nauczania opartymi o metodologię MES. Reforma kształcenia zawodowego daje obecnie szkole dużo autonomii w zakresie przyjętych do realizacji programów nauczania, lecz też czyni szkołę odpowiedzialną za jakość w ich realizacji. Nowa podstawa programowa określa wiedzę i umiejętności zawodowe oraz kompetencje personalne i społeczne, które uczeń nabywa w procesie kształcenia. Zgodnie z ideą europejskich ram kwalifikacji zostały one opisane jako oczekiwane efekty kształcenia.

#### **Efekty podnoszenia atrakcyjności kształcenia zawodowego w związku z realizacją modułowych programów nauczania opracowanych według metodologii MES:**

- system kształcenia nastawiony jest na osiągnięcie efektów kształcenia;
- pracuje się z uczniami, wykorzystując ich aktywność i samodzielność;

- system oceniania jest motywacyjny, pozwalający każdemu uczniowi osiągnąć sukces;
- widoczna jest mierzalna poprawa wyników kształcenia i frekwencji uczniów;
- łatwość zastosowania w kształceniu i szkoleniu zawodowym – rozwiązań opartych na europejskim systemie ECVET: *European Credit (Transfer) System for Vocational Education and Training*.

Zaliczenie jednostki modułowej w szkole poddawane jest certyfikowaniu wewnętrznemu (dokument nie ma odniesienia formalno-prawnego w aktach normatywnych i jest rozwiązaniem wewnętrznym) oraz certyfikowaniu zewnętrznemu, w tym międzynarodowemu – szkoła umożliwia ich zdobywanie. Certyfikowanie wiąże się z koniecznością pozyskania odpowiednich partnerów do współpracy oraz posiadaniem środków finansowych, niezbędnych do utrzymania centrów certyfikujących umiejętności oraz do przygotowania nauczycieli do roli trenerów lub egzaminatorów. Certyfikowanie umiejętności jest zasadne w systemie szkolnym, gdy udaje się powiązać wymagania podstawy programowej kształcenia w zawodach z wymaganiami określonymi przy certyfikacji.

Istotnym zagrożeniem w realizacji działań związanych z realizacją modułowych programów nauczania według metodologii MES może być brak odpowiedniego wyposażenia pracowni zawodowych i brak odpowiednio przygotowanej kadry dydaktycznej.

Sojusznikiem w pokonywaniu wymienionych trudności jest organ prowadzący, wspierający szkołę finansowo i organizacyjnie, metodycy wspierający nauczycieli we wdrażaniu aktywnych metod nauczania i doborze najbardziej efektywnych metod sprawdzania osiągnięć uczniów oraz instytucje zewnętrzne, wdrażające nauczycieli do realizacji programów modułowych, przygotowujące nauczycieli do roli trenerów i instruktorów, ułatwiające certyfikowanie zewnętrzne umiejętności uczniów.

Bardzo ważnym partnerem szkoły w zakresie zabezpieczenia niezbędnych warunków realizacji kształcenia w systemie modułowym według metodologii MES są również pracodawcy, którzy wspierają szkołę w wyposażeniu pracowni w pomoce dydaktyczne niezbędne do realizacji procesu kształcenia bądź też umożliwiają realizację niektórych jednostek szkoleniowych/dydaktycznych na terenie firmy, z wykorzystaniem jej parku maszynowego i pod opieką wysoko wykwalifikowanej kadry specjalistów firmy. Dotyczy to szczególnie realizacji tych zadań zawodowych, które wymagają bardzo drogiego, specjalistycznego sprzętu, którego zakup wykracza poza możliwości finansowe szkoły i organu prowadzącego. Jedną z niewielu możliwości finansowania takich zakupów jest zabieganie o fundusze unijne. Szkoła w ten właśnie sposób pozyskała pracownię obrabiarek sterowanych numerycznie, wyposażoną w 6 stanowisk trenażerskich do nauki programowania obrabiarek sterowanych numerycznie oraz dwie obrabiarki: tokarkę CNC i frezarkę CNC.

Jest też możliwość pozyskania części wyposażenia od pracodawców na zasadzie przekazania, o ile nie spełnia ono już odpowiednio wysokich norm dokładności wymaganych przez firmę. Takiego wsparcia udzieliły szkole firmy z branży dźwigowej,

przekazując bardzo cenne plansze dydaktyczne oraz część wyposażenia niezbędnego do realizacji specjalizacji: konserwator urządzeń dźwigowych.

Firmy te zobowiązały się również do zrealizowania niektórych jednostek szkoleniowych na swoim terenie przy wsparciu swoich specjalistów.

### Wspomaganie kształcenia zawodowego poprzez współpracę z pracodawcami, uczelniami i stowarzyszeniami oraz instytucjami oświatowymi

Technikum mechatroniczne współpracuje z kilkudziesięcioma firmami z branży mechatronicznej i informatycznej. Główną formą współpracy są praktyki zawodowe organizowane u pracodawców.

W czasie praktyk zawodowych uczniowie poznają swoje przyszłe miejsca i stanowiska pracy, konfrontują nabyte w szkole umiejętności z oczekiwaniami pracodawców i aktualnymi potrzebami rynku pracy. Niektóre z firm zawarły ze szkołą długoterminowe porozumienia o współpracy, znacznie wykraczające swym zakresem poza realizację praktyk zawodowych. Firmą taką jest np. **MAWILUX S.A.**, która objęła pomocą stypendialną (**sponsoring**) dwóch uczniów za wybitne osiągnięcia naukowe (kilkaset złotych miesięcznie dla każdego ucznia). Firma ta zobowiązała się ponadto współpracować ze szkołą w zakresie działalności dydaktycznej, mającej na celu rozwijanie pasji uczniów oraz wspieranie projektów/programów realizowanych przez szkołę.

Jednym ze wspieranych programów jest „**Program pracy z uczniem uzdolnionym**”. Za osiągnięcia w tym programie szkoła została uhonorowana Certyfikatem Prezydenta m. st. Warszawy – „**Wars i Sawa**”.

Działalność szkoły w zakresie dydaktyki wspierają też inne firmy, takie jak: **ASTOR, Mechatronik**. Firmy te pomagają w przygotowaniu uczniów do egzaminu zawodowego, organizując na terenie szkoły warsztaty szkoleniowe rozwijające umiejętności uczniów z zakresu programowania sterowników PLC. Wspólnie z firmą Mechatronik szkoła organizowała wielokrotnie konferencje i fora naukowo-dydaktyczne adresowane do nauczycieli zawodu, dyrektorów szkół zawodowych, pracodawców i CKP-ów.

Z roku na rok zwiększa się liczba firm i przedsiębiorstw, które na stałe wiążą się ze szkołą. Coraz częściej dzieje się to z inicjatywy samych firm, które przyjmują uczniów na praktyki zawodowe i są zainteresowane zatrudnianiem absolwentów szkoły. Zdarza się coraz częściej, że firmy wiążą ze sobą uczniów po odbyciu przez nich praktyk zawodowych, proponując im pracę na umowy zlecenia do czasu ukończenia szkoły (uczniowie pracują w wolne dni i wakacje) i pracę na umowy stałe po ukończeniu szkoły, sponsorując im jednocześnie studia zaoczne.

Inspiracją do twórczego spojrzenia na nowoczesne technologie w kształceniu zawodowym było podpisanie **Porozumienia o Współpracy z Polskim Stowarzyszeniem Komputerowych Systemów Inżynierskich „ProCax”** i firmą **Autodesk GmbH, Oddział Warszawa w 1999 r.**



Celem tego porozumienia było popularyzowanie nowoczesnych technologii w szkołach zawodowych na terenie całego kraju oraz instalacja programu Solid Edge do komputerowego wspomaganie projektowania CAD/CAM w tysiącu polskich szkół. Młodzieży umożliwiono certyfikację umiejętności CAD/CAM w autoryzowanych ośrodkach Autodesku. Szkoła wraz ze Stowarzyszeniem ProCAX zorganizowała wiele warsztatów CAD/CAM dla nauczycieli z całej Polski. Założenia porozumienia zostały zakończone sukcesem.

Kolejne Porozumienia o Współpracy z Polskim Stowarzyszeniem Komputerowych Systemów Inżynierskich „ProCAX” (ostatnie z 2008 r.) dotyczyły podejmowania wspólnych przedsięwzięć służących upowszechnianiu wiedzy i kształtowaniu praktycznych umiejętności z zakresu zastosowań najnowszych rozwiązań, dotyczących komputerowego wspomaganie projektowania i wytwarzania oraz mechatroniki w obszarze szkolnictwa zawodowego i działalności małych i średnich przedsiębiorstw funkcjonujących w regionie. Zakres współpracy obejmuje między innymi: opracowywanie programów i materiałów szkoleniowych dostosowanych do zmieniających się potrzeb rynku pracy, organizację seminariów, warsztatów, szkoleń, prezentacji, wzajemne wspieranie się w podejmowanych działaniach na rzecz upowszechniania nowych technologii.

Szkoła przy współpracy z ProCAX zorganizowała w 2009 r. Ogólnopolską Konferencję na temat wykorzystania nowoczesnych technologii w procesie dydaktycznym.

Technikum współpracuje też ze stowarzyszeniami pracodawców, monitorując aktualne potrzeby rynku pracy. W 2008 r. został podpisany list intencyjny pomiędzy szkołą a Polskim Stowarzyszeniem Producentów Dźwigów w sprawie współpracy związanej z kształceniem kadr dla branży dźwigowej. Efektem tej współpracy z PSPD był udział w Projekcie PO-KL, którego celem była modernizacja oferty kształcenia zawodowego, poprzez opracowanie i wdrożenie modułowego programu nauczania według metodologii MES nowej specjalizacji zawodowej: konserwator urządzeń dźwigowych.

Projekt ten był realizowany w latach 2010–2012 jako odpowiedź na duże zapotrzebowanie na specjalistów-konserwatorów urządzeń dźwigowych, bowiem po wejściu Polski do UE koniecznością stała się modernizacja i dostosowanie polskich wind do europejskich wymogów bezpieczeństwa. Programem wdrożenia nowej specjalizacji objętych było kilkunastu uczniów, którzy po realizacji projektu uzyskali specjalizację i przeszli szkolenie Urzędu Dozoru Technicznego.

Wszyscy uczniowie objęci programem uzyskali certyfikaty ukończenia specjalizacji: konserwator urządzeń dźwigowych, a pięciu najlepszych spośród nich uzyskało certyfikaty UDT potwierdzające uprawnienia III stopnia do konserwacji dźwigów elektrycznych. Część procesu dydaktycznego oraz praktyki zawodowe dla uczniów, realizujących tę specjalizację odbywają się w firmach dźwigowych.

Firmy te wsparły szkołę, przekazując nam niektóre pomoce dydaktyczne.

Dla zaspokojenia potrzeb rynku pracy w tym obszarze, w kolejnych latach niezbędne wydaje się utworzenie nowego zawodu związanego z montażem i konserwacją urządzeń dźwigowych.

Duże korzyści dla szkoły przynosi współpraca z Cisco Systems, Polskim Towarzystwem Informatycznym (PTI) oraz z firmą Novell.

Uczniowie technikum mają możliwość zapoznania się z rozwiązaniami technologicznymi firmy Cisco Systems – światowego lidera w dziedzinie technologii sieciowych: sprzętu, oprogramowania i usług. Uczniowie bardzo licznie uczestniczą w kursach z różnych obszarów IT organizowanych przez Cisco Networking Academy – program edukacyjny działający na całym świecie.

Nauczyciele podnoszą swoje kwalifikacje, zdobywając uprawnienia instruktorów Cisco. Polski oddział firmy Cisco organizuje też cykliczne spotkania i warsztaty – uczennic technikum i liceum ogólnokształcącego, w celu zachęcenia ich do budowania swojej ścieżki kariery w branży informacyjno-komunikacyjnej. Jedną z takich imprez dla dziewcząt jest „Girls in ICT Day” – światowy dzień organizowany przez ITU (*International Telecommunication Union*) oraz ONZ, w którą włącza się Cisco. W czasie tych spotkań dziewczęta zapoznają się z możliwościami rozwoju i budowania kariery zawodowej w firmie Cisco, poznają ciekawe rozwiązania w zakresie usług sieciowych, odbywają telekonferencje z oddziałami firm Cisco na całym świecie. W szkole pracuje trzech egzaminatorów ECDL Core (*European Computer Driver Licence* – zakres podstawowy) i ECDL – *Advanced* (*European Computer Driver Licence* – zakres rozszerzony) oraz dwóch egzaminatorów ECDL CAD, którzy w ramach współpracy z PTI prowadzą szkolenia i przeprowadzają egzaminy ECDL na różnych poziomach, certyfikując umiejętności uczniów z zakresu wykorzystania programów biurowych, baz danych, programów grafiki menedżerskiej i prezentacyjnej oraz programu AUTOCAD.

Od kilku lat szkoła jest partnerem firmy Novell w programie NATP (*Novell Academic Training Partner*) i posiada Akademickie Centrum Edukacyjne, w którym czterech nauczycieli – trenerów NATP prowadzi autoryzowane szkolenia, a uczniowie zdobywają certyfikaty potwierdzające umiejętności obsługi i administrowania systemu SUSE Linux.

### Współpraca z uczelniami

Niezwykle ważną z punktu widzenia potrzeb szkoły okazała się wieloletnia współpraca z uczelniami. Technikum od wielu lat **współpracuje z Wydziałem Mechatroniki Lotnictwa Wojskowej Akademii Technicznej**. W roku szkolnym 2010/2011 szkoła podpisała także Porozumienie o Współpracy z Wydziałem Mechanicznym WAT, na mocy którego uczniowie mogą odbywać praktyki zawodowe, uczestniczyć w uroczystościach, konferencjach, warsztatach i otwartych wykładach w tej uczelni.

Bardzo cenna jest **współpraca z Politechniką Warszawską**, szczególnie z Wydziałem Samochodów i Maszyn Roboczych (SIMR) oraz z Wydziałem Elektroniki i Technik Informatycznych.

Od kilku lat uczniowie odbywają praktyki zawodowe na Wydziale SIMR oraz uczestniczą w wykładach otwartych na tej uczelni. Szczególnie ważna dla szkoły jest współpraca z Regionalną Akademią Cisco przy PW – Wydział Elektroniki i Technik

Informacyjnych. Od wielu lat PW sprawuje merytoryczną opiekę nad Lokalną Akademią Cisco działającą w naszej szkole i przygotowuje instruktorów Cisco.

W ostatnich dwóch latach bardzo zacieśniła się też współpraca szkoły z **Warszawską Wyższą Szkołą Informatyki (WWSI)**. Zakres tej współpracy jest szeroki, a efekty widoczne. Uczniowie uczestniczą w licznych konferencjach, wykładach, warsztatach i obozach wypoczynkowo-szkoleniowych oraz konkursach organizowanych przez WWSI. Duża część uczniów uczestniczyła w zajęciach „Wszechnicy popołudniowej” oraz w zajęciach koła naukowego działającego przy WWSI. Uczniowie klas III odbywają praktyki zawodowe na tej uczelni, zajmując się konserwacją, modernizacją i naprawą sprzętu komputerowego, administrowaniem sieci ethernetowej LAN i sieci bezprzewodowej WiFi, konfigurowaniem i zarządzaniem serwerów w dziale IT.

WWSI każdego roku oddelegowuje do szkoły swoich studentów na praktyki zawodowe.

Współpraca z pracodawcami, uczelniami, stowarzyszeniami i innymi instytucjami w ostatnich latach układa się dobrze i nie przysparza szkole żadnych trudności, wciąż jednak poszukuje ona nowych partnerów do współpracy i stara się rozszerzać jej zakres.

### **Efekty wspomaganie kształcenia zawodowego poprzez współpracę z pracodawcami, uczelniami i stowarzyszeniami oraz instytucjami oświatowymi:**

- uczniowie nawiązują kontakty z przyszłymi pracodawcami;
- kilkudziesięciu uczniów zdobyło uprawnienia poszukiwanego na rynku pracy specjalisty: konserwator urządzeń dźwigowych;
- uczniowie przygotowują się do podjęcia studiów na uczelniach technicznych;
- szkoła pozyskuje sponsorów wspierających jej działania, a uczniowie są motywowani do uzyskiwania coraz lepszych wyników w nauce;
- szkoła podnosi poziom kształcenia oraz kwalifikacje nauczycieli poprzez dostęp do bazy dydaktycznej i kadry naukowej szkół wyższych, ma kontakt z nowoczesnymi technologiami;
- współpraca ze stowarzyszeniami pozwala na bezpośredni kontakt z najnowszymi rozwiązaniami technologicznymi;
- szkoła pozyskuje partnerów do wspólnej realizacji projektów;
- dzięki współpracy z firmą Cisco uczniowie zapoznają się z możliwościami budowania swojej ścieżki kariery zawodowej w firmie Cisco;
- dzięki współpracy z takimi instytucjami, jak: Cisco, Novell, PTI, nauczyciele podnoszą swoje kwalifikacje, a uczniowie mają możliwość potwierdzania swoich umiejętności za pomocą certyfikatów honorowanych w kraju i za granicą.

Szkoła śledzi losy swoich absolwentów. Wielu spośród nich odwiedza szkołę po maturze i egzaminie zawodowym. W wyniku tych obserwacji nietrudno stwierdzić, że działania związane z nawiązywaniem współpracy szkoły z pracodawcami i uczelniami przynoszą trwałe efekty.

Wielu uczniów podejmuje pracę zawodową u pracodawców, z którymi zetknęli się w czasie pobytu w szkole. Nierzadko szkoła pośredniczy w kontaktach pomiędzy uczniami i absolwentami a pracodawcą. Wymiernym efektem współpracy szkoły z uczelniami jest też duża liczba absolwentów, którzy po ukończeniu szkoły kontynuują naukę w tych właśnie szkołach wyższych: WWSI, WAT, Politechnika Warszawska.

Każda współpraca z pracodawcą, zrzeczeniem pracodawców, uczelniami jest niezwykle cenna dla rozwoju osobowego i zawodowego uczniów. Dlatego też należy pielęgnować wszelkie inicjatywy nawiązania współpracy przez te instytucje i podejmować różnorodne jej formy.

Partnerów należy szukać szczególnie wśród tych pracodawców i instytucji, których działalność najlepiej koresponduje z zawodami, w których kształci się młodzież.

Zdarza się, że pracodawcy niechętnie przyjmują uczniów na praktyki i z dystansem traktują szkoły. Powodem tego stanu rzeczy jest obawa przed kłopotami wynikającymi z podjęcia takiej współpracy: konieczność zapewnienia opieki merytorycznej ze strony firmy (tj. oddelegowania pracownika do opieki nad stażystą), możliwość uszkodzenia parku maszynowego, wynikająca z braku doświadczenia młodego stażysty, straty materialne związane z uszkodzeniem materiałów. Niektórzy pracodawcy oczekują refundacji części kosztów związanych z przyjęciem uczniów na praktyki zawodowe.

Ani szkoła, ani organ prowadzący szkołę nie jest w stanie sprostać takim oczekiwaniom pracodawców. Potrzebny jest bardziej skuteczny niż do tej pory system motywujący pracodawców do przyjmowania uczniów na staż. Są i tacy pracodawcy, którzy zainteresowani są zatrudnieniem absolwentów szkoły i chętnie podejmują współpracę ze szkołą.

Szczególnie owocna jest współpraca ze stowarzyszeniami i instytucjami oświatowymi. Szkoła powinna sama szukać sobie partnerów wśród stowarzyszeń i instytucji, i dokonywać wyboru tych instytucji, które przynoszą dla szkoły największe korzyści. W przypadku szkoły są to instytucje, które wyznaczają międzynarodowe standardy w konkretnych dziedzinach, w których kształci się młodzież: Cisco – światowy lider rozwiązań sieciowych – sprzętu, oprogramowania i usług, Novell – światowy lider w zakresie rozwoju sieciowych systemów operacyjnych, takich jak: NetWare i SUSE Linux, PTI – krajowy lider na rynku informatycznym, koncentruje się na rozwoju informatyki, zawodu informatyka i społeczeństwa informacyjnego w Polsce, dostosowuje ten rozwój do standardów Unii Europejskiej. Współpraca z tymi instytucjami pozwala na certyfikowanie umiejętności uczniów według standardów przyjętych w Europie i na świecie.

Sojuszniakiem szkoły w pozyskiwaniu partnerów pośród pracodawców, szkół wyższych, stowarzyszeń i instytucji powinien być organ prowadzący szkołę.

## Przygotowanie uczniów do potwierdzania zdobytej wiedzy i umiejętności poprzez certyfikację honorowaną w kraju i za granicą

Szkoła, współpracując z wieloma instytucjami, towarzystwami i pracodawcami oraz stowarzyszeniami pracodawców, ma możliwość certyfikowania umiejętności uczniów zarówno certyfikatami wewnętrznymi, potwierdzającymi umiejętności zdobyte przez uczniów w ramach poszczególnych Jednostek Modułowych (JM) realizowanego modułowego programu nauczania opracowanego na podstawie podstawy programowej, jak i certyfikatami zewnętrznymi.

W załączniku do Wewnętrzno-szkolnego Systemu Oceniania, tzw. WSO według metodologii MES, znajdują się zapisy dotyczące certyfikowania umiejętności po zrealizowaniu JM (przykład certyfikatu wewnętrznego – załącznik nr 5). Po ukończeniu każdej JM, w tym również po ukończeniu praktyki zawodowej, uczeń otrzymuje certyfikat wewnętrzny, opisujący efekty kształcenia zawodowego uzyskane w trakcie realizacji tej JM. Certyfikat jest potwierdzony przez szkołę, a w przypadku praktyki zawodowej również przez pracodawcę. W ramach certyfikowania zewnętrznego szkoła posiada autoryzowane centra, w których uczniowie mogą potwierdzać swoje umiejętności.

Do realizacji tego zadania posiadamy przygotowanych egzaminatorów, trenerów i instruktorów.

### **Efekty przygotowania uczniów do potwierdzania zdobytej wiedzy i umiejętności poprzez certyfikację:**

- wszyscy uczniowie objęci kształceniem modułowym otrzymują certyfikaty wewnętrzne potwierdzające uzyskaną wiedzę i umiejętności po ukończeniu każdej Jednostki Modułowej;
- w ostatnich 2 latach uczniowie uzyskali certyfikaty zewnętrzne: ECDL, Cisco IT Essentials, Cisco CCNA Exploration, SUSE Linux Enterprise 11 Fundamentals oraz uprawnienia SEP do 1kV;
- zwiększenie mobilności absolwentów na krajowym i europejskim rynku pracy.

Efekty uzyskane w wyniku działań związanych z certyfikowaniem umiejętności uczniów są bardzo wymierne, trwałe i przynoszą konkretne korzyści na rynku pracy. Certyfikaty wewnętrzne zostały wystawione na podstawie wyników klasyfikacji zatwierdzonych przez Radę Pedagogiczną i są honorowane w kraju. Certyfikaty zewnętrzne zostały wystawione przez instytucje zewnętrzne tj.: PTI, Cisco, Novell, ZDZ. Certyfikat SEP honorowany jest w całym kraju, certyfikaty ECDL w krajach UE, zaś pozostałe certyfikaty: Cisco i Novell honorowane są w całym świecie i potwierdzają specjalistyczne umiejętności zawodowe.

## 6. REKOMENDACJE DLA GŁÓWNYCH INTERESARIUSZY

### Rekomendacje działań do podjęcia na poziomie centralnym

Na poziomie ogólnopolskim należy dążyć do tego, by eliminować bariery występujące po stronie pracodawców, zwiększać ich świadomość na temat korzyści płynących ze współpracy ze szkołami, a także wypracować mechanizmy angażowania specjalistów w zakresie określonych dziedzin wiedzy, w tym pracodawców i przedsiębiorców, w systemowe projektowanie oferty, treści oraz warunków realizacji kształcenia i szkolenia, poprzez:

- włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy oraz weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych, zwłaszcza w ujęciu sektorowym;
- propagowanie nowych rozwiązań, zbieżnych z kierunkiem polityki europejskiej i praktykami stosowanymi w innych krajach UE (np. Sektorowe Rady ds. Kompetencji), których celem jest podejmowanie zsynchronizowanych i skoordynowanych działań minimalizujących ryzyko niedopasowania kompetencyjnego na rynku pracy;
- zachęcanie różnego rodzaju zrzeszeń i grup reprezentujących pracodawców do aktywnego włączania się w prace związane z organizacją i prowadzeniem procesu kształcenia i egzaminowania (m.in. opracowywanie programów nauczania, opracowywanie programów praktyk, przyjmowanie uczniów na praktyczną naukę zawodu, organizowanie kursów, staży i szkoleń dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych, doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, tworzenie ośrodków egzaminacyjnych u pracodawców);
- wypracowanie mechanizmów zachęcających pracodawców do udziału w procesie kształcenia zawodowego: utworzenie ram prawnych motywujących pracodawców do współpracy ze szkołami;
- wprowadzenie rozwiązań dotyczących doksztalcania i doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy;
- wspieranie planowania kariery zawodowej uczniów przez efektywne programy doradztwa zawodowego realizowane we wszystkich typach szkół od poziomu gimnazjum. Niezwykle ważne jest, aby każdy uczeń szkoły miał dostęp do usług z zakresu doradztwa zawodowego, w tym do informacji edukacyjno-zawodowej na temat możliwości dalszej kariery zawodowej oraz potrzeb i oczekiwań regionalnych i lokalnych pracodawców;
- promocję kształcenia zawodowego, która powinna opierać się na powszechnej, długoterminowej kampanii społecznej skierowanej do uczniów i rodziców przełamującej negatywny stereotyp kształcenia zawodowego. Kampania powinna opierać się m. in. o pełną współpracę z mediami. Szczególnie ważne jest, aby w działaniach promocyjnych brały udział również organizacje zrzeszające pracodawców.

Ponadto, wykorzystując pozytywne doświadczenia innych krajów należy dążyć do upraszczania i dostosowywania informacji edukacyjno-zawodowej do potrzeb różnych grup odbiorców, poprzez utworzenie platformy informacyjnej integrującej dotychczasowe systemy, takie jak np. Zielona linia<sup>77</sup>, Internetowy system informacji edukacyjno-zawodowej KOWEZiU, czy serwis prezentujący Edukacyjną wartość dodaną<sup>78</sup>, która nie stanowiłaby dla nich konkurencji a zarazem oferowałaby dostęp poprzez linki do regionalnych platform edukacyjno-zawodowych.

## Rekomendacje działań do podjęcia na poziomie regionalnym (województwa)

Na poziomie regionalnym należy prowadzić działania zwiększające świadomość pracodawców na temat korzyści płynących ze współpracy ze szkołami, a także wypracować mechanizmy angażowania regionalnych i lokalnych pracodawców w projektowanie i ocenę oferty edukacyjnej i szkoleniowej w regionie:

- jednym ze sposobów niwelujących napotykaną trudności z dostosowywaniem kierunków kształcenia do sytuacji na rynku pracy może być powoływanie trwałych, regionalnych partnerstw, z udziałem wojewódzkiej i powiatowych rad zatrudnienia, w ramach których dochodziłoby do zainicjowania współpracy zainteresowanych stron na rzecz dopasowywania i optymalizowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej w regionie do potrzeb gospodarki regionalnej. Zasadne staje się więc opracowywanie strategii współpracy zainteresowanych stron (w tym pracodawców, urzędów pracy i innych instytucji rynku pracy, szkół zawodowych i wyższych oraz organizatorów szkoleń) w ramach partnerstwa regionalnego. Finansowanie działalności regionalnych partnerstw mogłoby zostać zapewnione ze środków europejskich w ramach nowej perspektywy finansowej;
- jednym z możliwych sposobów na zwiększenie dostępu do informacji o możliwościach kształcenia i szkolenia oraz zatrudnienia jest utworzenie regionalnej platformy edukacyjno-zawodowej. Jej utworzenie nie pociąga za sobą konieczności tworzenia nowych instytucji, nie będzie ona również zastępowała instytucji już istniejących ani przyjmowała na siebie ich zadań, będzie natomiast odpowiedzialna na problemy związane z rozproszeniem informacji.

Na poziomie regionalnym platforma taka mogłaby integrować informacje pochodzące z badań regionalnego rynku pracy, prowadzonych między innymi przez regionalne obserwatoria rynku pracy oraz prezentować ofertę edukacyjno-szkoleniową, w tym ofertę szkół zawodowych, wyższych oraz organizatorów szkoleń. Jej powstanie ułatwiłoby podejmowanie bardziej adekwatnych decyzji w zakresie kształcenia i kariery zawodowej. Platforma powinna umożliwiać łatwą selekcję, filtrowanie, segregowanie i wyszukiwanie informacji istotnych dla różnorodnego odbiorcy. Regionalna platforma edukacyjno-zawodowa mogłaby zawierać następujące elementy:

- informacje zawodoznawcze, dostosowane do potrzeb różnych grup odbiorców, w tym narzędzia i materiały multimedialne prezentujące poszczególne zawody;

<sup>77</sup> Serwis skierowany do klientów urzędów pracy z całej Polski, dostarczający informacji o ofertach pracy, szkoleniach, usługach urzędów pracy i o innych zagadnieniach z zakresu rynku pracy, a także ułatwiający pracodawcom poszukiwanie pracowników oraz informowanie ich, jakie formy wsparcia oferują urzędy; <http://zielonalinia.gov.pl/>, [data dostępu: 03.06.2013 r.].

<sup>78</sup> Serwis opracowany w ramach projektu Badania dotyczące rozwoju metodologii szacowania wskaźnika edukacyjnej wartości dodanej aktualnie prowadzony przez Instytut Badań Edukacyjnych, <http://ewd.edu.pl/>, [data dostępu: 03.06.2013 r.].

- informacje o perspektywach zatrudnienia w grupach zawodów na regionalnym rynku pracy, z odnośnikami do aktualnych ofert pracy pochodzących z publicznego i prywatnego pośrednictwa pracy;
- informacje o możliwościach zdobycia określonego zawodu w miejscu zamieszkania lub w określonej odległości od niego;
- informacje o szkołach, oferowanych przez nie warunkach kształcenia oraz o osiągniętych przez szkoły efektach kształcenia mierzonych poprzez wyniki egzaminów zewnętrznych, losy absolwentów, wskaźniki, takie jak edukacyjna wartość dodana, a także informacje na temat współpracy z pracodawcami;
- promocja kształcenia zawodowego w regionie powinna opierać się na powszechnej, długoterminowej kampanii społecznej skierowanej do uczniów i rodziców, przełamującej negatywny stereotyp kształcenia zawodowego. Kampania powinna opierać się m. in. o pełną współpracę z mediami o zasięgu regionalnym, a na poziomie lokalnym media powinny promować dobre przykłady z działalności szkół kształcących w zawodach oraz sukcesy zawodowe absolwentów na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Szczególnie ważne jest, aby w działaniach promocyjnych brali udział również regionalni i lokalni pracodawcy.

### Rekomendacje działań do podjęcia na poziomie lokalnym (powiaty)

Na poziomie lokalnym należy pozyskiwać pracodawców mogących podjąć współpracę ze szkołami funkcjonującymi w danym powiecie, a także wypracować mechanizmy angażowania pracodawców w kształtowanie oferty edukacyjnej szkół oraz proces kształcenia w zawodach:

- jednym ze sposobów dostosowania oferty kształcenia szkół do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy może być nawiązywanie przez jednostki samorządu terytorialnego (powiaty) trwałych, lokalnych partnerstw w ramach trójkąta JST/przedsiębiorcy/szkoły oraz placówki prowadzące kształcenie zawodowe. Warto również uwzględnić współpracę z innymi potencjalnymi partnerami, w tym instytucjami rynku pracy, gdyż tylko zaangażowanie przedstawicieli wszystkich zainteresowanych stron może gwarantować skuteczne i adekwatne działania. Wspólny przegląd dotychczasowej oferty szkół i placówek w powiązaniu z danymi o potrzebach rynku pochodzącymi z urzędów pracy, jak i bezpośrednio od pracodawców, pozwoli na efektywne zarządzanie ofertą edukacyjną oraz uruchamianie kształcenia w zawodach, na które występuje potwierdzone zapotrzebowanie na rynku pracy. Mimo iż niektóre instytucje (np. powiatowe urzędy pracy) zajmują się diagnozą i monitoringiem sytuacji na rynku pracy itp.), jednak wciąż brakuje koordynacji i wzajemnego dopasowania tych działań, tak aby w sposób ciągły i elastyczny dostosowywać politykę edukacyjną do potrzeb rynku pracy;
- organy prowadzące (powiaty) powinny wspierać szkoły w kontaktach z pracodawcami, zawierając stosowne porozumienia określające współpracę pozyskanych pracodawców ze szkołami w zakresie m.in.: opracowywania programów nauczania, opracowywania programów praktyk, przyjmowania uczniów na praktyczną naukę zawodu, organizowania kursów, staży i szkoleń dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych, doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego);



- organy prowadzące szkoły zawodowe powinny wspierać rozwój zawodowy nauczycieli kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem staży, praktyk i szkoleń dla nauczycieli realizowanych w przedsiębiorstwach;
- niezbędna jest promocja kształcenia zawodowego w środowisku lokalnym.

### Rekomendacje działań do podjęcia na poziomie szkoły zawodowej, w tym w zakresie budowania modelu współpracy szkoły z pracodawcami

Dyrektorzy szkół/placówek prowadzących kształcenie zawodowe lub osoby upoważnione powinny w sposób efektywny rozpoznać możliwości współpracy z pracodawcami działającymi na lokalnym i regionalnym rynku pracy.

Propozycje w zakresie rozwoju współpracy szkół z pracodawcami zostały zawarte w „Standardach jakości kształcenia zawodowego” opracowanych w ramach projektu współfinansowanego z EFS „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”. W tym obszarze określono dobrowolny, ale służący zapewnieniu wysokiej jakości kształcenia w zawodzie standard, w brzmieniu: „Pracodawcy są aktywnie włączeni w projektowanie, realizację i ocenę efektów kształcenia zawodowego”.

Dla powyższego standardu zdefiniowano również kryteria rozumiane jako zbiór uszczegółowionych oczekiwań zapewniających jego osiągnięcie:

- zbierane są informacje od pracodawców na temat potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców w celu przygotowania oferty kształcenia;
- pracodawcy biorą udział w tworzeniu programów nauczania;
- pracodawcy biorą udział w tworzeniu i modernizacji bazy i wyposażenia dydaktycznego;
- pracodawcy są zaangażowani w realizację procesu dydaktycznego;
- pracodawcy biorą udział w doskonaleniu zawodowym nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu;
- pracodawcy są włączeni w system egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie.

Kryteria te mogą zostać uwzględnione w ramach tworzenia przez szkołę jej własnego modelu współpracy z pracodawcami. Budowa takiego modelu wiąże się z szerokim spektrum działań podejmowanych przez obie zainteresowane strony. W tym celu należy<sup>79</sup>:

- 1) dokonać diagnozy regionalnego lub lokalnego rynku pracy – jakie zawody są i przewiduje się, że będą deficytowe;
- 2) zdiagnozować zawód deficytowy z uwzględnieniem tego zawodu w perspektywie cyklu kształcenia;
- 3) dokonać analizy wymagań podstawy programowej kształcenia w zawodach;

<sup>79</sup> W. Szczepański, *Koncepcja wypracowania modelu współpracy szkoły/placówki kształcenia zawodowego – pracodawcy*, Gdańsk 2012.

- 4) dokonać analizy wyposażenia pracowni oraz warsztatów szkolnych dla wybranego zawodu, z uwzględnieniem wymagań nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach, tj. „Warunków realizacji kształcenia w zawodzie”;
- 5) dokonać analizy posiadanego zaplecza, ze szczególnym uwzględnieniem: technologii informacyjno-komunikacyjnych, maszyn urządzeń, narzędzi, i materiałów niezbędnych do realizacji procesu kształcenia w wybranym zawodzie;
- 6) dokonać analizy rynku pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem producentów (wprowadzanie nowych technologii w proces kształcenia zawodowego);
- 7) dokonać wyboru pracodawcy/producenta w celu negocjowania zasad współpracy ze szkołą zawodową;
- 8) zapoznać się z obowiązującymi uregulowaniami prawnymi wskazującymi na możliwości przekazywania materiałów i wyposażenia technodydaktycznego szkołom prowadzącym kształcenie zawodowe;
- 9) negocjować formę i warunki współpracy, z uwzględnieniem obowiązujących unormowań prawnych;
- 10) ustalić z pracodawcą miejsce i sposób realizacji kształcenia praktycznego;
- 11) dokonać adaptacji pracowni szkolnych (przy wsparciu pracodawcy) do realizacji procesu kształcenia w zawodzie, uwzględniającego potrzeby pracodawcy i regionalnego oraz lokalnego rynku pracy;
- 12) podpisać umowę dwustronną po uzgodnieniu formy i warunków współpracy szkoły zawodowej z pracodawcą oraz organem prowadzącym (uzgodnienia szczegółowej realizacji umowy);
- 13) prowadzić wspólny monitoring realizacji podstawy programowej dla danego zawodu pod kątem kształcenia, z uwzględnieniem potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy;
- 14) zbudować szkolny model współpracy (branżowy – zgodny z Polską Klasyfikacją Działalności);
- 15) wspólnie realizować proces kształcenia w konkretnym zawodzie (zapewnić odpowiednie monitorowanie współpracy przez obydwie strony).

Szkoły zawodowe powinny również zintensyfikować działania informacyjno-promocyjne wśród uczniów gimnazjum. Bezpośredni kontakt dyrektora szkoły zawodowej (lub nauczyciela) z rodzicami w trakcie organizowanych cyklicznie spotkań jest bez wątpienia bardziej efektywny niż wręczona ulotka o szkole. Należałoby zatem w gimnazjach uwzględnić w planach spotkań z rodzicami spotkania zawodoznawcze, w trakcie których szkoła zawodowa informowałaby o swojej ofercie edukacyjnej uwzględniającej ścisłą współpracę z pracodawcami.

### Rekomendacje działań do podjęcia w środowisku pracodawców

Konieczna jest gruntowna zmiana w sposobie myślenia i podejściu pracodawców, głównie nastawionych na chwilową i doraźną aktywność na polu współpracy ze szkołami. W związku z tym, należy podjąć wszelkie działania zmierzające do zmiany postrzegania tej współpracy, w szczególności poprzez:

- upowszechnianie dobrych praktyk tych przedsiębiorstw, które realizują odpowiedzialną i długofalową politykę edukacyjną, w tym działań CSR-owych nastawionych na efektywną współpracę ze szkołami;
- angażowanie istniejących już jednostek, klastrów, inkubatorów przedsiębiorczości, organizacji pracodawców do tworzenia platform wymiany wiedzy i określania kierunków współpracy przedstawicieli zainteresowanych środowisk na rzecz wspólnego definiowania potrzeb kompetencyjnych w poszczególnych sektorach i branżach gospodarki, z uwzględnieniem reprezentantów zarówno małych, średnich, jak i dużych przedsiębiorstw; a co za tym idzie inicjowania i koordynowania w ramach tych jednostek współpracy ze szkołami;
- czynne angażowanie się przedstawicieli firm w działalność przyszłych rad kompetencyjnych wspólnie z przedstawicielami szkół oferujących kształcenie na potrzeby danej branży, tak aby wszelkie podejmowane aktywności rady były wypadkową doświadczeń, praktyk, a także potrzeb zarówno pracodawców, jak i szkół prowadzących kształcenie zawodowe;
- promowanie tworzenia przez pracodawców systemów motywacyjnych dla młodzieży zachęcających do wyboru ścieżki kształcenia zawodowego, w tym systemów stypendialnych dla najlepszych uczniów. Wskazany byłby również większy udział pracodawców w organizacji olimpiad i turniejów z zakresu kształcenia zawodowego z ewentualną ofertą zatrudnienia dla najlepszych uczniów;
- inne formy działania określone w podrozdziale 2.3.



## BIBLIOGRAFIA

1. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010.
2. *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród przedsiębiorców współpracujących ze szkołami*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, styczeń 2011.
3. Boni M. (red.), *Polska 2030, Wyzwania rozwojowe*, Warszawa 2009.
4. Ciepucha E., *Badania rynku pracy wsparciem dla kształcenia zawodowego, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”* 2012, t. 1.
5. *Diagnoza wybranych branż kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku – raport końcowy*, DCIZiDN 2009.
6. Dzielnicka E., *Uczeń szkoły zawodowej na praktykach: jak go widzi pracodawca, „Doradca Zawodowy”* 2012, nr 3.
7. Furmanek W., *Edukacja zawodowa a rynek pracy: myśli niedokończone, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”* 2012.
8. Górniak J. (red.), *Bilans Kapitału Ludzkiego, Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce, Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, PARP 2013.
9. Herbs I., Jadach-Sepioło A., *Analiza stanu prawnego w zakresie realizacji projektów w formule partnerstwa publiczno-prywatnego*, PARP, Warszawa 2012.
10. Jelonek M., Szklarczyk D., Balcerzak-Raczyńska A., *Bilans Kapitału Ludzkiego. Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, PARP, Warszawa 2012.
11. *Klasy, polityka rozwoju gospodarczego oparta na klastrach*, Krajowy Program Reform, Europa 2020, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa, kwiecień 2011.
12. *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów*, Bruksela 2010.
13. *Kształtowanie kompetencji społecznych w obecnym systemie edukacji zawodowej oraz ich znaczenie dla funkcjonowania młodych ludzi na rynku pracy – raport z badań Polskiej Fundacji Dzieci i Młodzieży*, Chojecki J., Pieniążek W., Meritum 2011, nr 1.
14. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009.
15. Kuczera M., *Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training*, Czech Republic 2010.
16. Kwiatkiewicz A., *Promowanie współpracy między szkołami i przedstawicielami pracodawców, „Doradca Zawodowy”* 2010, nr 2.
17. Majka E., *Szkolnictwo zawodowe – przykład dobrej praktyki, „Refleksje”* 2008, nr 10.
18. Mikulski K. *Projekt Szkół@ właśnie dla Ciebie, „Wiadomości, Głosy, Rozmowy o Szkole”* 2010, nr 2, dod. „Szkolnictwo Zawodowe”.

19. Misztal J., *Współpraca szkół kształcących zawodowo z pracodawcami: poradnik dla szkół, pracodawców i samorządów*, Włocławek: Kujawsko-Pomorskie Centrum Edukacji Nauczycieli 2012.
20. *Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce*, Kraków 2011.
21. *Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL*, Raport końcowy, Warszawa 2010.
22. Pawłowska M., *Wychowanie do elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy współczesnego ucznia i pracownika*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2011, t. 1
23. *Pracodawca – rynek – pracownik 2013*, Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego CRSG i PSDB grupa WYG: Raport końcowy w ramach badania Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2013.
24. *Programowanie perspektywy finansowej 2014–2020 – Założenia Umowy Partnerstwa*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego 15 stycznia 2013.
25. *Publikacja stanowiąca podsumowanie grantu: międzyregionalna sieć współpracy na rzecz rynku pracy i edukacji*, Toruń 2011.
26. *Raport końcowy w ramach badania: ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL*, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, Warszawa 2010.
27. Rozporządzenie MEN z dnia 26 października 2012 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. z dnia 30 października 2012 roku, poz. 1196).
28. Siwek K. (red.), *Raport Partnerstwo PP w latach 2009–2011*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2012.
29. Sobierajski T., Burton A., *Praktyki zawodowe – stara metoda w nowej odsłonie. Przypadek australijski – materiały na konferencję Szkoły i pracodawcy – razem ku lepszej jakości kształcenia zawodowego – 11 grudnia 2012*.
30. *Strategia współpracy instytucji edukacyjnych, politycznych i biznesowych w subregionie wałbrzyskim, mającej na celu kształcenie zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy*, Opracowanie Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Sp. z o.o., Szczecin 2012.
31. *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa 1 stycznia 2013 r.
32. *Szczepański W., Koncepcja wypracowania modelu współpracy szkoły/placówki kształcenia zawodowego – pracodawcy*, KOWEziU, 2012 Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2011 nr 205, poz. 1206).
33. Ustawa o partnerstwie publiczno-prywatnym z dnia 19 grudnia 2008 r. (Dz. U. z 2009 r. nr 19, poz. 100 z późniejszymi zmianami).
34. *Współpraca firm z sektorem edukacji*, PKPP Lewiatan, KPMG, Warszawa 2010.
35. *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2011*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012.

## Netografia

1. [http://e-archive.criced.tsukuba.ac.jp/result\\_data.php?idx\\_key=1230](http://e-archive.criced.tsukuba.ac.jp/result_data.php?idx_key=1230).
2. <http://jobsearch.gov.au>.
3. <http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/podstawy%20do%20strategii%20roz.woju%20IV.pdf>.
4. [http://obserwatorium.wckp.lodz.pl/publikacje/prez\\_konf03\\_06.pdf](http://obserwatorium.wckp.lodz.pl/publikacje/prez_konf03_06.pdf).
5. [http://pl.wikipedia.org/wiki/Promocja\\_\(marketing\)](http://pl.wikipedia.org/wiki/Promocja_(marketing)).
6. <http://www.www.wcbe.pl>.
7. <http://www.zawodowcy.org>.
8. <http://www.academia.edu/2231256/>.
9. [http://www.academia.edu/2231256/Czy\\_patronat\\_jest\\_rozwiazaniem?\\_Wspolpraca\\_szkol\\_zawodowych\\_z\\_pracodawcami\\_w\\_regnie\\_lodzkiem](http://www.academia.edu/2231256/Czy_patronat_jest_rozwiazaniem?_Wspolpraca_szkol_zawodowych_z_pracodawcami_w_regnie_lodzkiem).
10. <http://www.bazapp.gov.pl>.
11. <http://www.Biznesdlaedukcji.parp.gov.pl>.
12. [http://www.bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/BKL\\_Raport\\_2013\\_int\\_m.pdf?1364281897](http://www.bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/BKL_Raport_2013_int_m.pdf?1364281897).
13. <http://www.cds.krakow.pl/zalaczniki/173/1.pdf>.
14. <http://www.centrum-ppp.pl>.
15. <http://www.ciz.walbrzych.pl>.
16. <http://www.ciz.walbrzych.pl/download/info20110311.pdf>.
17. <http://www.councils.org/en/default.aspx>.
18. <http://www.czechfutureskills.eu>.
19. <http://www.doradztwozawodowe.koweziu.edu.pl>.
20. <http://www.efs.men.gov.pl>.
21. <http://www.epmpf.eu/pl/files/pdf/raport-msp-pod-lupa.pdf>.
22. [http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6\\_091.pdf](http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6_091.pdf).
23. <http://www.gazetaprawna.pl>.
24. <http://www.gminazdzieszowice.pl/index.php/projekty/proj-swrrnsz12>.
25. <http://www.jobcorps.gov/Home.aspx>.
26. <http://www.kksz.pelp.net/>.
27. <http://www.koweziu.edu.pl>.
28. <http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php>.
29. <http://www.koweziu.edu.pl/index.php?id=projekty>.
30. <http://www.kuratorium.bydgoszcz.uw.gov.pl/download/zal000032500114.pdf>.
31. <http://www.mext.go.jp/english/highered/index.htm>.
32. <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-srkl---projekt-z-31072012-r/>.
33. <http://www.oecd.org/czech/44496125.pdf>.
34. <http://www.peugeot.pl>.
35. [http://www.pleuropa.pl/pdf/Raport-znaczenie\\_wspolpracy.pdf](http://www.pleuropa.pl/pdf/Raport-znaczenie_wspolpracy.pdf).
36. <http://www.ppp.gov.pl>.
37. <http://www.projektzawodowycen.pl/>.
38. <http://www.skillsireland.ie/>.
39. <http://www.wir.org.pl/>.

40. <http://www.youthrules.dol.gov>.
41. <http://www.zawodowamalopolska.pl/Mlodziez/Strony/pracekonkursowe.aspx>.
42. <http://www.zawodowamalopolska.pl/Strony/filmypromocyjne.aspx>.
43. <http://www.zawodowamalopolska.pl/Strony/projekt.aspx>.
44. <http://www.zss.szczecin.pl>.
45. <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/>.
46. [www.pupkoscian.pl](http://www.pupkoscian.pl).
47. [www.zawodowamalopolska.pl](http://www.zawodowamalopolska.pl).





# ZAŁĄCZNIKI



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## M o d e r n i z a c j a   k s z t a l e n i a   z a w o d o w e g o   w   M a ł o p o l s k e

Wzór

Załącznik nr 5

# RAMOWY PROGRAM STAŻU/PRAKTYK

Imię i nazwisko uczestnika stażu/praktyki: .....

Nazwa zawodu/stanowisko: .....

Nazwa Przedsiębiorcy: .....

Numer porozumienia w sprawie realizacji dodatkowych praktyk i staży: .....

Wymiar czasu stażu (liczba godzin stażu): .....

Imię i nazwisko Opiekuna uczestnika stażu/praktyki: .....

Imię i nazwisko Opiekuna merytorycznego stażu/praktyki: .....

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**MODERNIZACJA**  
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO  
W MAŁOPOLSCE

**Lider projektu – Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce; Województwo Małopolskie**  
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Departament Rozwoju Gospodarczego,  
Wydział Kształcenia Zawodowego, ul. Lubelska 23, 30-003 Kraków,  
tel./fax: 12 423279 wew. 130, e-mail: bkz.sekretariat@umwm.pl, www.zawodowamalopolska.pl,  
adres do korespondencji: ul. Racławicka 56, 30-017 Kraków.



**M o d e r n i z a c j a   k s z t a ł c e n i a   z a w o d o w e g o   w   M a ł o p o l s k e**

<b>RAMOWY PROGRAM STAŻU/PRAKTYK</b>		
<b>Liczba godzin</b>	<b>ZAKRES CZYNNOŚCI I ZADAŃ</b>	<b>WIEDZA I UMIEJĘTNOŚCI</b>
	<p>Zapoznanie uczestnika ze:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa,</li><li>• organizacją pracy w przedsiębiorstwie,</li><li>• instrukcjami, regulaminami i przepisami bhp i ppoż.,</li><li>• uprawnieniami i odpowiedzialnością na poszczególnych stanowiskach pracy,</li><li>• zakresem czynności,</li><li>• zasadami współpracy w zespole</li><li>• organizacją procesu technologicznego/produkcyjnego/usługowego w przedsiębiorstwie.</li></ul> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
	<p>Samodzielne wykonywanie czynności związanych z procesem produkcyjnym i/lub usługowym np. organizowanie i nadzorowanie przebiegu procesów wytwarzania maszyn i urządzeń, ze szczególnym uwzględnieniem doboru materiałów, przyrządzania i parametrów technicznych procesu – zgodnie z dokumentacją.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	







**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce

Wzór

Załącznik nr 6

# DZIENNIK STAŻU/PRAKTYKI

Imię i nazwisko uczestnika stażu/praktyki: .....

Nazwa zawodu/stanowisko: .....

Nazwa Przedsiębiorcy: .....

Numer porozumienia w sprawie realizacji dodatkowych praktyk i staży: .....

Wymiar czasu stażu (liczba godzin stażu/praktyki): .....

Imię i nazwisko Opiekuna uczestnika stażu/praktyki: .....

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**MODERNIZACJA**  
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO  
W MAŁOPOLSCE

**Lider projektu – Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce; Województwo Małopolskie**  
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Departament Rozwoju Gospodarczego,  
Wydział Kształcenia Zawodowego, ul. Lubelska 23, 30-003 Kraków,  
tel./fax: 12 423279 wew. 130, e-mail: bkz.sekretariat@umwm.pl, www.zawodowamalopolska.pl,  
adres do korespondencji: ul. Racławicka 56, 30-017 Kraków.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**M o d e r n i z a c j a   z a w o d o w e g o   w   M a l o p o l s k e**

Dzień	Data	Opis wykonywanych czynności w danym dniu stażu/praktyki	Podpis Opiekuna stażu / praktyki
1			
2			
3			

.....  
Data, podpis uczestnika stażu/praktyki

.....  
Data, podpis Opiekuna uczestnika stażu/praktyki

.....  
Data, podpis osoby upoważnionej  
do reprezentacji Przedsiębiorcy

**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**



**MODERNIZACJA**  
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO  
W MAŁOPOLSCE

**Lider projektu – Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce**; Województwo Małopolskie  
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Departament Rozwoju Gospodarczego,  
Wydział Kształcenia Zawodowego, ul. Lubelska 23, 30-003 Kraków,  
tel./fax: 12 4233279 wew. 130, e-mail: bkz.sekretariat@umwm.pl, www.zawodowamalopolska.pl,  
adres do korespondencji: ul. Racławicka 56, 30-017 Kraków.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**M o d e r n i z a c j a   k s z t a ł c e n i a   z a w o d o w e g o   w   M a ł o p o l s k e**

<b>OCENA ZREALIZOWANEGO STAŻU ORAZ OPIS KWALIFIKACJI I UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH NABYTYCH PRZEZ UCZNIA W TRAKCIE REALIZACJI STAŻU/PRAKTYKI</b>	
Ocena przebiegu stażu/praktyki	
Nabyta wiedza	
Nabyte umiejętności	
Informacje dodatkowe /np. dodatkowe egzaminy wewnętrzne przeprowadzone przez Przedsiębiorcę/	

.....  
Data, podpis Opiekuna stażu/praktyki

.....  
Data, podpis osoby upoważnionej  
do reprezentacji Przedsiębiorcy



**MODERNIZACJA**  
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO  
W MAŁOPOLSCE

**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

**Lider projektu – Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce; Województwo Małopolskie**  
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Departament Rozwoju Gospodarczego,  
Wydział Kształcenia Zawodowego, ul. Lubelska 23, 30-003 Kraków,  
tel./fax: 12 4233279 wew. 130, e-mail: bkz.sekretariat@umwm.pl, www.zawodowamalopolska.pl,  
adres do korespondencji: ul. Racławicka 56, 30-017 Kraków.

## **POROZUMIENIE O WSPÓŁPRACY**

w zakresie kształcenia kadr dla branży dźwigowej w zawodzie technik mechatronik,  
specjalizacja: automatyzacja procesów przemysłowych

zawarte w dniu    w Warszawie

przez

### **Polskie Stowarzyszenie Producentów Dźwigów**

z siedzibą w Warszawie, ul. ...., **zwane dalej „PSPD”** i reprezentowane przez:

- Pana – Sekretarza Generalnego PSPD

- Pana – Członka Zarządu PSPD

oraz

**Zespół Szkół** w Warszawie, ul. .... w Warszawie, ul. ....

zwany dalej „szkołą” i reprezentowany przez:

Pana Dyrektora Szkoły

W ostatnich latach obserwuje się ciągle rosnące zapotrzebowanie na rynku pracy na absolwentów technikum mechatronicznego, odpowiednio przygotowanych do wykonywania prac montażowych i konserwacyjnych w firmach branży dźwigowej. Zapotrzebowanie to w najbliższych latach będzie nadal rosło w związku z wejściem Polski do Unii Europejskiej i koniecznością wykonania wielu prac remontowych i modernizacyjnych znacznej ilości dźwigów w budynkach mieszkalnych, aby urządzenia te mogły spełniać odpowiednie normy bezpieczeństwa. Dodatkowo, szybki rozwój budownictwa mieszkaniowego pociąga za sobą również wzrost zatrudnienia specjalistów w branży dźwigowej.

Wychodząc naprzeciw potrzebom rynku pracy oraz z uwagi na w/w przesłanki Miasto Stołeczne Warszawa, Polskie Stowarzyszenie Producentów Dźwigów oraz Politechnika Warszawska – Wydział Samochodów i Maszyn Roboczych w dniu ..... roku podpisały porozumienie o współpracy, którego głównym celem jest zwiększenie stanu



liczebnego przyszłych pracowników oraz podniesienie jakości kształcenia zawodowego i prozawodowego uczniów i słuchaczy szkół ponadgimnazjalnych oraz placówek kształcenia ustawicznego. Celem dodatkowym porozumienia jest zwiększenie zainteresowania młodzieży przedmiotami ścisłymi i technicznymi.

Niniejsze porozumienie jest realizacją w/w porozumienia zawartego pomiędzy PSPD a Miastem Stołecznym Warszawa oraz Politechniką Warszawską. Porozumienie ma na celu przygotowanie absolwentów technikum do pracy w branży dźwigowej i stanowi uszczegółowienie warunków współpracy pomiędzy PSPD a szkołą.

## **§ 1**

Partnerzy niniejszego porozumienia zobowiązują się do:

1. Rzetelnej pracy wychowawczej na terenie szkoły oraz w miejscu odbywania praktyk zawodowych, mającej na celu podniesienie poziomu ogólnej kultury uczniów.
2. Realizacji obowiązującego programu nauczania tak, aby był on możliwie najlepiej powiązany z potrzebami rynku pracy, nie ograniczając poziomu ogólnego wykształcenia technicznego.
3. Dostosowania programu specjalizacji: „automatyzacja procesów przemysłowych” do wykonywania zadań zawodowych związanych z montażem i konserwacją urządzeń dźwigowych.
4. Nieustannego unowocześniania procesu kształcenia oraz bazy dydaktycznej uwzględniających najnowsze osiągnięcia techniczne i technologiczne.
5. Nieustannego motywowania uczniów do podnoszenia swojej wiedzy i umiejętności.
6. Popularyzowania różnych form podnoszenia kwalifikacji w zawodzie poprzez organizowanie szkoleń i zachęcanie do zdobywania certyfikatów potwierdzających te kwalifikacje.
7. Stałej współpracy w celu przekazywania wiedzy o najnowszych osiągnięciach technicznych i technologicznych w branży dźwigowej

## § 2

Zakres współpracy obejmuje:

1. Opracowanie i realizację programu specjalizacji: „automatyzacja procesów przemysłowych” uwzględniającego treści nauczania związane z przygotowaniem do realizacji zadań zawodowych w branży dźwigowej.
2. Doskonalenie kadry pedagogicznej szkoły mające na celu przygotowanie nauczycieli do realizacji treści związanych z tematyką dźwigową.
3. Wyposażenie bazy dydaktycznej szkoły w niezbędne pomoce.
4. Realizację praktyk zawodowych w klasie 3 technikum na terenie firm dźwigowych.
5. Promocję szkoły i popularyzację kształcenia zawodowego.
6. Promocję firm dźwigowych na terenie szkoły.

## § 3

Działania mające na celu przygotowanie i realizację programu specjalizacji obejmować będą:

1. Przygotowanie przez PSPD zakresu treści niezbędnych do przygotowania uczniów do realizacji zadań związanych z montażem i konserwacją urządzeń dźwigowych oraz ilość godzin niezbędną do realizacji tych treści.
2. Przygotowanie przez szkołę programu specjalizacji obejmującego treści zaproponowane przez PSPD.
3. Realizację przez PSPD części zagadnień objętych programem specjalizacji na terenie szkoły lub na terenie firm dźwigowych.

## § 4

Działania zmierzające do doskonalenia kadry pedagogicznej szkoły obejmować będą:

1. Doskonalenie pracowników dydaktycznych szkoły w zakresie zagadnień dźwigowych poprzez zorganizowanie przez PSPD kilkudniowych szkoleń w ciągu roku.
2. Dofinansowanie uzupełniania kwalifikacji zawodowych nauczycieli /szkolenia, studia podyplomowe/.
3. Zapewnienie kadrze pedagogicznej dostępu do wiedzy dotyczącej najnowszych osiągnięć – uczestnictwo w seminariach organizowanych przez PSPD.

## § 5

W zakresie doskonalenia bazy dydaktycznej szkoły podejmowane będą następujące działania:

1. Wyposażenie pracowni zawodowych w pomoce dydaktyczne związane z realizacją treści programowych o tematyce dźwigowej.
2. Doposażenie szkoły przez PSPD i firmy dźwigowe w materiały i pomoce dydaktyczne poglądowe: katalogi, prezentacje itp.

## § 6

Działania w zakresie realizacji praktyk zawodowych na terenie firm dźwigowych obejmować będą:

1. Wspólne opracowanie programu praktyk zawodowych.
2. Przygotowanie młodzieży do praktyk przez organizowanie w szkole szkoleń SEP do 1kV i zapoznanie uczniów z regulaminem praktyk oraz programem ich realizacji.
3. Zawieranie umów z firmami dźwigowymi związanymi z PSPD, w których uczniowie będą odbywać praktyki /kierownik szkolenia praktycznego ze strony szkoły oraz opiekunowie praktyk ze strony firm/.
4. Zabezpieczenie przez firmy ubrania roboczego i obuwia ochronnego.
5. Nadzorowanie przebiegu praktyk przez opiekunów merytorycznych ze strony firm i opiekuna ze strony szkoły.
6. Podsumowanie praktyk i ewaluacja.

## § 7

W zakresie promocji szkoły i popularyzacji kształcenia zawodowego podejmowane będą następujące działania:

1. PSPD oraz stowarzyszone firmy dźwigowe wyrażają zgodę na wykorzystywanie przez szkołę swoich znaków firmowych - logo, materiałów promocyjnych: strona www, plakaty, materiały reklamowe.
2. PSPD zobowiązuje się do oddelegowania swojego pracownika na spotkanie z kandydatami do szkoły i ich rodzicami w ramach „Dni otwartych” w czasie trwania akcji promocyjnej szkoły.

## § 8

W zakresie promocji firm dźwigowych na terenie szkoły podejmowane będą następujące działania:

1. Szkoła umieści na swojej stronie www loga PSPD i firm stowarzyszonych i krótką notatkę o współpracy z tymi firmami oraz linki do stron www tych firm.
2. Kandydaci do szkoły będą informowani o współpracy z PSPD i firmami dźwigowymi oraz o możliwości zatrudnienia absolwentów szkoły w tych firmach.
3. PSPD i stowarzyszone firmy dźwigowe będą przekazywać aktualne oferty pracy, a szkoła umieści je na swojej stronie www i zainteresuje tymi ofertami uczniów ostatnich klas.
4. Szkoła propagować będzie „przykłady dobrych praktyk” realizowanych na terenie firm dźwigowych.

## § 9

1. Strony porozumienia będą na bieżąco wymieniać poglądy i opinie oraz zgłaszać uwagi i wnioski w zakresie sposobu realizacji porozumienia.
2. Porozumienie zawiera się na czas nieokreślony.
3. Każda ze stron może rozwiązać porozumienie za uprzednim 3-miesięcznym wypowiedzeniem.
4. Porozumienie zawarto w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Porozumienie podpisali:

1. Ze strony Polskiego Stowarzyszenia Producentów Dźwigów:

.....  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx – *przedstawiciel*  
*Polskiego Stowarzyszenia Producentów Dźwigów*  
.....  
*Xxxxxxxxxxxx - Członek Zarządu*  
*Polskiego Stowarzyszenia Producentów Dźwigów*

2. Ze strony Zespołu Szkół Licealnych i Technicznych w Warszawie:

.....  
*Xxxxxxxxxxxxxxxxxx - Dyrektor szkoły*

Wzór

.....  
pieczęć firmowa Przedsiębiorcy

# Certyfikat

## odbycia stażu/praktyki

### dla

.....  
(Imię i nazwisko uczestnika stażu/praktyki)

zrealizowanego w terminie od ..... do .....

w .....  
(nazwa Przedsiębiorstwa)

w zawodzie / na stanowisku .....

w ramach projektu

### **Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce**

Projekt realizowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Priorytet IX-Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

Działanie 9.2-Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego

Program Operacyjny Kapitał Ludzki

.....  
Podpis opiekuna stażu/praktyki

.....  
Pieczęć i Podpis osoby  
upoważnionej do reprezentacji  
Przedsiębiorcy

.....  
(miejsowość, data)

---

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

---



**Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce**

Certyfikat stanowi jednocześnie potwierdzenie, iż w trakcie realizacji stażu/praktyki uczeń nabył wiedzę i umiejętności zawodowe:

Nabyta wiedza:

.....  
.....  
.....

Nabyte umiejętności zawodowe:

.....  
.....  
.....

**/wypełnić na podstawie Dziennika stażu/praktyki /**

.....  
Podpis opiekuna stażu/praktyki

.....  
Pieczeń i Podpis osoby  
upoważnionej do reprezentacji  
Przedsiębiorcy

---

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

---



**MODERNIZACJA  
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO  
W MAŁOPOLSCE**

Lider projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce”: Województwo Małopolskie  
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Departament Rozwoju Gospodarczego,  
Wydział Kształcenia Zawodowego, ul. Lubelska 23, 30-003 Kraków,  
tel./fax: 12 42 33 279 wew. 130, e-mail: b.kz.sekretariat@umwm.pl, www.zawodowamalopolska.pl,  
adres do korespondencji: ul. Raclawicka 56, 30-017 Kraków.

## Umowa o współpracę

Zawarta w dniu ..... w ..... pomiędzy:  
firmą ....., reprezentowaną przez ..... zwaną dalej .....,  
a szkołą .....  
reprezentowanymi przez Dyrektora .....,  
zwanymi dalej „Szkoła”.

### §1

Szkoła zobowiązuje się do aktywnego promowania wyrobów i systemowych rozwiązań firmy ..... wśród uczniów i słuchaczy szkół budowlanych, w zawodach związanych z pracami ogólnie budowlanymi, wykańczania wnętrz i instalacyjnymi poprzez włączenie do programu szkolnego tematyki związanej z zastosowaniem produktów ..... opartej na materiałach technicznych firmy .....

### §2

Szkoła zobowiązuje się do udostępnienia ..... pomieszczeń warsztatowo dydaktycznych w celu przeprowadzenia szkoleń produktowych dla osób profesjonalnie związanych z branżą budowlaną. Terminy i tematy będą ustalone wspólnie przez obie strony.

### §3

..... zobowiązuje się do zorganizowania szkoleń i pokazów demonstracyjnych dla kadry nauczycielskiej jak i uczniów Szkoły, dotyczących innowacyjnych rozwiązań ..... z zakresu montażu i doboru kotew, instalacji, montażu bezpośredniego, biernych zabezpieczeń przeciwpożarowych. Terminy i tematy będą ustalone wspólnie przez obie strony.

### §4

..... zobowiązuje się do użyczenia oprogramowania, materiałów szkoleniowych i produktów..... wykorzystywanych w branży budowlanej będących przedmiotem szkoleń. Przedmioty użyczenia i okres użyczenia będą ustalone wspólnie przez obie strony. Dowodem użyczenia będzie oddzielna umowa użyczenia. W okresie trwania niniejszej umowy Szkoła ponosi odpowiedzialność za przedmioty wymienione w §4.

### §5

1. Umowa zostaje zawarta na okres ..... Wcześniejsze rozwiązanie niniejszej umowy może nastąpić za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia.
2. W sprawach nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy Kodeksu Cywilnego.
3. Sądem rozstrzygającym ewentualne spory jest sąd właściwy dla siedziby firmy .....
4. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

## Umowa

### o współpracy w zakresie nauki zawodów: mechanik pojazdów samochodowych oraz elektromechanik pojazdów samochodowych

W dniu ..... w ..... pomiędzy:

**Przedsiębiorstwo** ul. ...., kod miasto, wpisaną do rejestru przedsiębiorstw Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego Sąd Rejonowy ..... w ..... Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem .....

reprezentowaną przez:

1. .... – Prezesa Zarządu,

2. .... – Członka Zarządu,

zwaną dalej „**Pracodawcą**”,

a

**Zespołem Szkół** ..... w .....,

ul. ...., kod miasto reprezentowanym przez:

1. .... – Dyrektora,

2. .... – Głównego Księgowego,

zwanym dalej „**Szkołą**”,

na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 28.05.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 1996 r. Nr 60 poz. 278 ze zmianami), została zawarta umowa następującej treści:

#### § 1

Pracodawca oraz Szkoła deklarują szeroką współpracę w zakresie szkolenia zawodowego.

W miarę możliwości strony będą się wspierać organizacyjnie, doświadczeniem zawodowym i w zakresie szkolenia kadry. Po uprzednim uzgodnieniu i według zasad obowiązujących w firmie młodzież szkoły będzie mogła korzystać z wycieczek dydaktycznych na terenie zakładu.

#### § 2

1. Praktyczna nauka zawodu będzie zorganizowana w formie zajęć praktycznych.

2. W roku szkolnym ...../..... Pracodawca kieruje do Szkoły młodocianych pracowników według imiennego wykazu w celu ich doksztalcania teoretycznego oraz odbycia zajęć praktycznych z zakresu praktycznej nauki zawodu, nie realizowanych u Pracodawcy. Zajęcia praktyczne będą realizowane:

- w klasie I w całości w Zespole Szkół .....w..... oraz w Centrum Edukacji Ustawicznej i Praktycznej (CKP) wg działów tematycznych programu nauczania;

- w klasie II i częściowo III w Zespole Szkół ..... w ..... oraz

Zespole Szkół ..... w .....

wg działów tematycznych programu nauczania i w zakładach pracodawcy, przy czym zajęcia w firma będą realizowane w blokach czasowych, według harmonogramu ustalonego przez Pracodawcę w porozumieniu ze Szkołą.

3. W przypadku stwierdzenia przez Pracodawcę realizacji zajęć praktycznych w Zespole Szkół w ..... w sposób niewłaściwy i/lub sprzeczny z programem nauczania lub nierealizowania w całości lub w części tego programu lub w sposób nieodpowiadający wymogom Pracodawcy co do poziomu i rodzaju zdobywanych przez młodocianych pracowników umiejętności zawodowych, FIRMA ma prawo żądać zaprzestania prowadzenia zajęć praktycznych w tej jednostce, a Szkoła zobowiązana jest w terminie 30 dni zawrzeć stosowną umowę z nowym podmiotem, który zapewni realizację zajęć praktycznych zgodnie z potrzebami FIRMA, wynikającymi z postanowień niniejszej umowy oraz z realizacji wymogów programowych zajęć praktycznych.



4. W celu realizacji uprawnienia wskazanego w pkt 3., przedstawiciele Pracodawcy wspólnie z przedstawicielem Szkoły mają prawo dokonywać wizytacji w jednostkach w których realizowane będą zajęcia praktyczne a wskazanych w pkt. 2.

### § 3

1. Szkoła zobowiązuje się zorganizować i przeprowadzić, na własny koszt, w całości doksztalcenie teoretyczne młodocianych, o których mowa w §2 umowy.

2. Szkoła zobowiązuje się zorganizować i przeprowadzić na własny koszt, dla młodocianych, o których mowa w §2 umowy, zajęcia praktyczne w Zespole Szkół .....w ..... oraz w Centrum Edukacji Ustawicznej i Praktycznej(CKP) oraz w ..... w części nie realizowanej przez Pracodawcę w ramach praktycznej nauki zawodu.

3. W celu realizacji zobowiązania określonego w ust. 2, Zespół Szkół w ..... zawrze w terminie do 30.06..... umowy z:

a) Centrum Edukacji Ustawicznej i Praktycznej (CKP) w ....., oraz

b) Zespołem Szkół .....w .....

które uwzględnić będą potrzeby Pracodawcy, wynikające z postanowień niniejszej umowy w szczególności w zakresie realizacji wymogów programowych zajęć praktycznych oraz w zakresie opracowania harmonogramów przejść przez kolejne działy szkoleniowe.

4. Szkoła oświadcza, że środki finansowe na realizację niniejszej umowy oraz umów o których mowa w pkt 3 są zabezpieczone w planie finansowym Szkoły.

### § 4

1. W celu realizacji postanowień niniejszej umowy, w szczególności zapisów § 2 i 3, Szkoła zobowiązuje się utworzyć począwszy od września .....r. klasę o profilu nauki zawodów: mechanik pojazdów samochodowych 723[04] oraz elektromechanik pojazdów samochodowych 724[02].

2. Powołana klasa liczyć będzie ..... uczniów i złożona będzie z ..... mechaników pojazdów samochodowych i ..... elektromechaników pojazdów samochodowych. Zajęcia przebiegać będą zgodnie z programem nauczania dla zawodów: mechanik pojazdów samochodowych (symbol cyfrowy zawodu: 723[04]/ZSZ, SP/MEN/2007.05.14) oraz elektromechanik pojazdów samochodowych (symbol cyfrowy zawodu: 724[02]/ZSZ, SP/MEN/2005.09.01), zatwierdzonymi przez Ministra Edukacji Narodowej i Sportu i dyrektora szkoły (załącznik nr 1 i 2).

### § 5

Umowa zostaje zawarta na okres od 01.09.....r. do 31.08.....r. i dotyczy młodocianych pracowników rozpoczynających naukę zawodów w dniu 01.09.....r.

### § 6

1. Dla młodocianych zostaną opracowane przez Zespół Szkół ..... w ....., oraz placówki kształcenia praktycznego określone w § 3 harmonogramy przejść przez kolejne działy szkoleniowe wg programu nauczania.

2. Szkoła zobowiązuje się w porozumieniu z Pracodawcą do nadzoru nad przygotowaniem harmonogramów, o których mowa w §3 pkt 3 umowy.

### § 7

Szkoła przyjmując młodocianych w celu odbycia zajęć praktycznych:

1. współpracuje z Pracodawcą we wszystkich sprawach w celu prawidłowej realizacji umowy,

2. nadzoruje przebieg zajęć i realizacji programu nauczania,

3. wyznacza nauczycieli odpowiedzialnych za realizację programów nauczania,

4. zapewni objęcie ubezpieczeniem obowiązującym uczniów Szkoły,

5. wyposaży uczniów objętych niniejszą umową w przewidzianą przepisami (zwłaszcza programem) dokumentację zajęć praktycznych,
6. powiadamia Pracodawcę faktach naruszenia przez młodocianego obowiązujących regulaminów i/lub dyscypliny,
7. powiadamia kierującego o nieobecnościach młodocianych w danym miesiącu, o przyczynach tych nieobecności oraz przekazuje do Pracodawcy dokumenty potwierdzające fakt nieobecności. Listy potwierdzające obecność na zajęciach będą przekazywane do Działu ..... Pracodawcy najpóźniej do godz. ....:00 ostatniego dnia zajęć praktycznych.

#### § 8

Pracodawca zobowiązuje się do:

1. współpracy ze Szkołą we wszystkich sprawach w celu prawidłowej realizacji umowy,
2. opłacania składek na ubezpieczenie społeczne dla młodocianych pracowników według odrębnych przepisów,
3. wyznaczenia zakładowego kierownika praktycznej nauki zawodu,
4. zapewnienia odpowiednich stanowisk szkoleniowych, miejsc pracy, pomieszczeń, urządzeń, narzędzi i materiałów umożliwiających realizację programu nauczania,
5. zapoznania młodocianych z zakładowym regulaminem pracy, przepisami bhp oraz o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej,
6. zapewnienia, na czas odbywania zajęć praktycznych w siedzibie Pracodawcy mistrzów spełniających wymogi instruktorów praktycznej nauki zawodu,
7. nadzoru nad wykonywaniem przez uczniów zadań wynikających z programu nauczania,
8. zapewnienia młodocianym na czas odbywania zajęć praktycznych odzieży roboczej i ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej i środków higieny, przewidzianych w przepisach bhp,
9. zapewnienia odbywającym zajęcia praktyczne możliwość korzystania ze stołówki na zasadach obowiązujących w firmie,
10. umożliwienia młodocianym odbywającym zajęcia praktyczne korzystania z opieki zakładowej służby zdrowia oraz dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych,
11. sporządzenia w razie wypadku podczas praktycznej nauki zawodu, dokumentacji powypadkowej,
12. potwierdzenia odbycia zajęć praktycznych po ich zakończeniu w prowadzonej przez kształcącego się dokumentacji.

#### § 9

1. Wszelkie spory o charakterze niemajątkowym mogące wynikać z niniejszej umowy rozstrzygają upoważnieni przedstawiciele obu stron.
2. W przypadku braku porozumienia właściwy do rozstrzygania sporów jest odpowiedni sąd powszechny w .....

#### § 10

1. Osobami odpowiedzialnymi za związane z realizacją niniejszej umowy kontakty między kierującym a przyjmującym są:
  - a. ze strony Pracodawcy:  
..... – Koordynator Kształcenia Zawodowego
  - b. ze strony Szkoły:  
..... – Kierownik Szkolenia Praktycznego
2. Zmiany niniejszej umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności.

#### § 11

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową, a w szczególności w zakresie praw i obowiązków Stron, zastosowanie mają przepisy Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 lipca 2002 w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U z 2002 r.

nr 113, z późniejszymi zm.) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U 60 z 1996 r. poz. 278 z późniejszymi zmianami).

§ 12

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

Podpisy

**Pracodawca**

**Szkoła**





## Notatki

A series of horizontal dotted lines for taking notes.





*Egzemplarz bezpłatny*

SZKOŁA SZKOŁA  
ZAWODOWA  
SZKOŁA ZAWODOWA  
SZKOŁA POZYTYWNEGO  
WYBORU  
WYBORU  
SZKOŁA



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO  
EDUKACJI  
NARODOWEJ



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego