

Jak promować i prowadzić klasę patronacką w warunkach polskich na podstawie doświadczeń krajów Liechtenstein, Szwajcaria i Niemcy

Kształcenie dualne - współpraca: szkoła - przedsiębiorca



@Canva

0 projekcie

Poradnik „Kształcenie dualne - współpraca: szkoła-przedsiębiorca” powstał w ramach projektu "Rozwój i promocja sektora VET w Polsce - Jak promować i prowadzić klasę patronacką w warunkach polskich na podstawie doświadczeń krajów Liechtenstein, Szwajcaria i Niemcy".

Projekt ten jest finansowany w ramach Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021 Program Edukacja.

Akcja: Współpraca instytucjonalna na rzecz poprawy jakości i dopasowania kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz kształcenia ustawicznego

Numer dokumentu: EOG/21/K3/W/0020U0120

Kwota dofinansowania: 79 143,30 EUR

Spis treści

1. Jestem przedsiębiorcą, który chciałby zaangażować się w kształcenie zawodowe. Kogo mógłbym „uczyć”?..... 5
2. Kto może być moim partnerem do współpracy, jeśli chciałbym jako przedsiębiorca włączyć się w edukację dualną?..... 6
3. Czy szkoła będzie chciała ze mną współpracować?..... 6
4. Na czym mogłoby polegać moje zaangażowanie jako przedstawiciela zakładu kształcącego?..... 7
5. Jeśli jako pracodawca zdecyduję się na przejęcie zajęć praktycznych, jaki będzie podział zadań w procesie edukacji?..... 7
6. Jako pracodawca lub podmiot edukacyjny nieposiadający doświadczenia w edukacji zawodowej szukam wsparcia. Kto mógłby mi pomóc?..... 8
7. Czy przysługuje mi wsparcie finansowe, gdy jako przedsiębiorca angażuję się w kształcenie w systemie dualnym?..... 10

Spis treści

8. Chciałbym zostać instruktorem praktycznej nauki zawodu?
Jakie muszę spełnić warunki? Jakie będą moje zadania? 13
9. Jestem przedstawicielem szkoły „zawodowej” (szkoły
branżowej, technikum) lub centrum kształcenia zawodowego
(CKZ) i chciałbym nawiązać współpracę z przedsiębiorcami,
by uatrakcyjnić swoją ofertę edukacyjną. Co mógłbym
zrobić?..... 14
10. Jestem przedstawicielem szkoły, która chciałaby
poszerzyć swoje kompetencje w obszarze doradztwa
zawodowego 15
11. Co w krajach alpejskich mówi się o przyszłości
edukacji zawodowej?..... 16

Coraz więcej przedsiębiorstw i szkół angażuje się w kształcenie dualne i przygotowanie zawodowe młodzieży. Nasz poradnik pragnie przybliżyć Państwu, jakie modele współpracy podmiotów zaangażowanych w kształcenie zawodowe są możliwe i jakie są obowiązki oraz benefity dla pracodawców, którzy chcą zaangażować się w dualne formy edukacji. Przygotowując materiały inspirowaliśmy się praktycznymi rozwiązaniami pochodzącymi z Liechtenstein, Szwajcarii i Niemiec, ale uwzględniliśmy przede wszystkim polskie regulacje prawne.



1. Jestem przedsiębiorcą, który chciałby zaangażować się w kształcenie zawodowe. Kogo mógłbym „uczyć”?

- uczniów szkół branżowych
- uczniów techników
- studentów
- osoby dorosłe przygotowujące się na kursach kształcenia zawodowego

2. Kto może być moim partnerem do współpracy, jeśli chciałbym jako przedsiębiorca włączyć się w edukację dualną?

- **szkoły podstawowe** – na etapie 7-8 klasy uczniowie i ich rodzice podejmują decyzje o wyborze ścieżki zawodowej i nauki w szkole ponadpodstawowej
- **szkoły zawodowe** (szkoły branżowe i technika) – z tymi szkołami pracodawcy współpracują w trakcie realizacji projektów edukacyjnych
- **organy prowadzące szkoły zawodowe** np. starostwa powiatowe -
- **wyższe uczelnie** – niektóre szkoły wyższe organizują studia dualne w kooperacji z przemysłem. Uczelnie w porozumieniu z przedsiębiorstwami dostosowują program nauczania, aby zarówno program studiów jak i staż realizowany w zakładzie pracy były zgodne z kierunkiem kształcenia.
- **OHP**
- **jednostki edukacyjne zajmujące się kształceniem osób dorosłych**



3. Czy szkoła będzie chciała ze mną współpracować?

Prawo oświatowe narzuca na dyrektora szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe obowiązek do nawiązania współpracy z pracodawcą. Obowiązek ten obejmuje szkoły branżowe I. stopnia i technika. Obowiązek ten nie dotyczy branżowych szkół II stopnia, gdyż tam kształcenie zawodowe odbywać się będzie na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

4. Na czym mogłoby polegać moje zaangażowanie jako przedstawiciela zakładu kształcącego?



Formy zaangażowania zakładu pracy:

- Praktyczna nauka zawodu jako forma **zajęć praktycznych** w zakładach pracy np. dla uczniów szkół branżowych I. stopnia, ale też dla uczniów techników
- Praktyczna nauka zawodu jako **praktyka** np. w technikum
- Staż
- Praktyka wakacyjna
- Objęcie patronatu nad klasą lub szkołą (wspólne lekcje, wycieczki do zakładu pracy, wyposażenie szkoły w sprzęt)

5. Jeśli jako pracodawca zdecyduję się na przejęcie zajęć praktycznych, jaki będzie podział zadań w procesie edukacji?

1. Przedmioty **ogólne** – szkoła (branżowa I. stopnia/technikum)
2. Przedmioty **zawodowe** teoretyczne – najczęściej realizowane są przez nauczycieli zawodu w Centrum Kształcenia Zawodowego lub w szkole
3. Zajęcia **praktyczne zawodowe** – odbywają się w systemie dualnym u pracodawcy

6. Jako pracodawca lub podmiot edukacyjny nieposiadający doświadczenia w edukacji zawodowej szukam wsparcia. Kto mógłby mi pomóc?

Nie mając doświadczenia w edukacji zawodowej można zastanowić się nad kształceniem w kooperacji z innymi podmiotami. W Europie (a szczególnie w Niemczech) istnieją następujące modele takiej współpracy.

1. Przedsiębiorstwo wiodące i firmy partnerskie

Zasada: kształcę „pod skrzydłami” dużego partnera, który mnie wspiera swoim doświadczeniem, bo pośrednio korzysta z wykształconych przeze mnie fachowców

Przedsiębiorstwo wiodące to najczęściej duży zakład produkcyjny. Firmy partnerskie działają w jego otoczeniu np. jako jego dostawcy. Każde z przedsiębiorstw przeprowadzi kształcenie zawodowe w dużej mierze samodzielnie, jednak firmy partnerskie korzystają z doświadczenia firmy wiodącej, a w razie potrzeby również z zaplecza szkoleniowo-laboratoryjnego tego przedsiębiorstwa.



2. Kształcenie kontraktowe

Zasada: płacę i wymagam. To, czego sam nie jestem w stanie sam nauczyć, zlecam odpłatnie innym.

Firmy i/lub dostawcy usług edukacyjnych (np. działające komercyjnie odpowiedniki polskich Centrów Kształcenia Zawodowego) oferują odpłatnie możliwość przejęcia tych elementów edukacji zawodowej, których zakład kształcący nie jest w stanie zrealizować we własnym zakresie.

Czas trwania i zakres takiej edukacji można ustalać w sposób elastyczny. Umowę o naukę zawodu młodociany pracownik podpisuje z firmą macierzystą, która ponosi koszty zewnętrznych usług szkoleniowych.



3. Konsorcjum edukacyjne

Zasada: Robię co umiem - Kształcę w zakresie związanym z moją specjalizacją, pozostałe aspekty edukacji zawodowej przejmują moi partnerzy

Każda z firm kształcących ma te same prawa i kształci młodocianych wykorzystując synergię i współdziałanie z innymi podmiotami.

Młodociani pracownicy rotują i poznają szerokie spektrum danego zawodu. Ten rodzaj współpracy umożliwia zaangażowanie się w edukację zawodową nawet małym przedsiębiorcom, którzy nie byłoby w stanie umożliwić naukę wszystkich aspektów zawartych w programach nauczania dla konkretnego zawodu. Dodatkową zaletą tej formy współpracy jest: brak dodatkowych kosztów, niewielki wysiłek organizacyjny.

4. Stowarzyszenie firm kształcących

Zasada: Ja jako zakład kształcący odpowiadam tylko za edukację, formalnościami zajmuje się stowarzyszenie

Firmy kształcące zakładają stowarzyszenie, które przejmuje wszelkie zadania administracyjne związane z procesem kształcenia zawodowego. Stowarzyszenie szuka uczniów zawodu, podpisuje z nimi umowy, rozlicza ich pracę, przejmuje organizację procesu edukacji i walidacji, reprezentuje przedsiębiorców na zewnątrz. Jest to dobre rozwiązanie dla zakładów, które chcą skupić się tylko na samym procesie kształcenia młodzieży, natomiast nie mają czasu ani zasobów na prowadzenie działań administracyjnych.



7. Czy przysługuje mi wsparcie finansowe, gdy jako przedsiębiorca angażuję się w kształcenie w systemie dualnym?

Tak. Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników, w tym warunki jego uzyskania przez pracodawcę, uregulowane zostało w art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe[1]. Kwoty dofinansowania podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli wskaźnik ten w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania, wynosi co najmniej 105%.

Na podstawie art. 122 Prawa oświatowego dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika pracodawcy mogą uzyskać od gminy właściwej ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika.

Uprawnieni do otrzymania dofinansowania

Pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia, jeżeli:

- 1) pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba zatrudniona u pracodawcy posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych określone w przepisach w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania;
- 2) młodociany pracownik ukończył naukę zawodu i zdał:
 - a) w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy będącego rzemieślnikiem – egzamin czeladniczy zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2020 r. poz. 2159),
 - b) w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem – egzamin zawodowy;
- 3) młodociany pracownik ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin, zgodnie z przepisami, o których mowa w pkt 1.



Obowiązek zawiadomienia o zawarciu umowy z młodocianym pracownikiem

Pracodawcy na podstawie § 3a Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagrodzenia zostali zobowiązani do poinformowania wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika o zawarciu z młodocianym umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników jest finansowane ze środków Funduszu Pracy.

Dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników, z którymi zawarli umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego przyznawane jest na podstawie decyzji administracyjnej.



Termin i miejsce składania wniosku o dofinansowanie

Dofinansowanie jest przyznane na wniosek pracodawcy złożony w **terminie 3 miesięcy od dnia zdania przez młodocianego pracownika egzaminu** zgodnie z przepisami w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.

8. Chciałbym zostać instruktorem praktycznej nauki zawodu? Jakże muszę spełnić warunki? Jakże będą moje zadania?



Warunki dotyczące sprawowania funkcji instruktora praktycznej nauki zawodu reguluje paragraf 10 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Warszawa, dnia 28 lutego 2019 r. Poz. 391).

Instruktorem pnz mogą zostać pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy, którzy posiadają kwalifikacje wymagane od nauczycieli praktycznej nauki zawodu lub ukończyli stosowne kursy pedagogiczne dla instruktorów praktycznej nauki zawodu i mają odpowiednie (udokumentowane) wykształcenie i doświadczenia zawodowe. Warto wiedzieć, że instruktor nie musi mieć wykształcenia średniego lub wyższego. Instruktor może być również osoba posiadająca tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będzie nauczać, i co najmniej czteroletni staż pracy w zawodzie, którego będzie nauczać.

Warto pamiętać, że dobry instruktor jest nie tylko fachowcem, który przekazuje swoją wiedzę młodzieży i uczy ją podstaw zawodu, ale również może być odpowiedzialny za organizację kształcenia w przedsiębiorstwie i jest mentorem oraz wychowawcą młodzieży.

W krajach zachodnich instruktorami często zostają bardzo doświadczeni pracownicy, którzy na kilka lat przed emeryturą chętnie dzielą się swoją wiedzą i swoimi umiejętnościami.

9. Jestem przedstawicielem szkoły „zawodowej” (szkoły branżowej, technikum) lub centrum kształcenia zawodowego (CKZ) i chciałbym nawiązać współpracę z przedsiębiorcami, by uatrakcyjnić swoją ofertę edukacyjną. Co mógłbym zrobić?

Wydawałoby się, że powinno być to oczywiste, a jednak nie wszystkie szkoły aktywnie nawiązują współpracę z okolicznymi przedsiębiorcami. Przedsiębiorcy nie mają dużo czasu, by zdobywać wiedzę dotyczącą edukacji dualnej w Polsce. Dlatego przedstawiciele sektora edukacji mogą stać się ważnymi przewodnikami na drodze do zapewnienia fachowej kadry. Rekomendujemy indywidualne spotkania oraz zapraszanie przedsiębiorców na dni otwarte szkoły. Ważne również są informacje na stronach internetowych – i to nie tylko o tym, w jakich kierunkach szkoła kształci, ale również w jakich mogłaby podjąć kształcenie zawodowe (wsparcie przedsiębiorcy może zapewnić pomoc w otwarciu kierunków, które nie były oferowane ze względu na brak zaplecza technicznego lub brak zainteresowania młodzieży).



W krajach obszaru alpejskiego często praktykuje się nieformalne spotkania przedstawicieli przedsiębiorców, szkół i doradców zawodowych (tzw. Stammtisch Ausbildung). W swobodnej atmosferze można wymienić się doświadczeniami i przedstawić własne możliwości włączenia się w edukację dualną. Te nieformalne spotkania inicjowane są przez władze lokalne i otwarte dla wszystkich zainteresowanych.

10. Jestem przedstawicielem szkoły, która chciałaby poszerzyć swoje kompetencje w obszarze doradztwa zawodowego



W Niemczech, Szwajcarii lub Liechtenstein doradztwo zawodowe ma zasadnicze znaczenie w procesie edukacji zawodowej. Główną rolą doradcy zawodowego jest poinformowanie młodzieży o ofercie rynku pracy w danym regionie. Dlatego doradcy zawodowi są w ciągłym kontakcie z okolicznymi pracodawcami i mają obszerną wiedzę na temat potrzebnych fachowców na lokalnym rynku pracy. Pracodawcy często informują indywidualnie doradców zawodowych w biurach pośrednictwa pracy o „wakatach przyszłości”.

Doradca zawodowy:

- posiada wiedzę nt. aktualnej oferty pracy/miejsc nauki zawodu w swoim regionie (dotyczy to zwłaszcza mniejszych miejscowości lub regionów wiejskich) – poprzez systematyczny osobisty kontakt i wizyty u lokalnych pracodawców.
- posiada aktualną ofertę nt. wolnych miejsc pracy/miejsc nauki zawodu w innych regionach kraju; regionów/pracodawców oferujących miejsca pracy/nauki dla osób przyjezdnych (np. duże koncerny często posiadają bursy lub oferują zakwaterowanie dla osób uczących się/szukających pracy w regionach bardziej uprzemysłowionych)
- jest dobrze zorientowany w trendach dot. rynku pracy

Uwzględniając preferencje i zdolności młodzieży główną rolą doradcy zawodowego jest uwzględnienie potrzeb pracodawców, by uniknąć kształcenia w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy. Polityka edukacyjna Państwa uwzględnia trendy rynku. Uważa się, że młodzież powinna unikać tych kierunków edukacji, które nie dają szans na zatrudnienie w danym zawodzie w przyszłości (dotyczy to również studiów wyższych). W fundamentalnym interesie państwa jest bowiem, by każda osoba mogła podjąć pracę zgodną z kwalifikacjami. Często w debatach publicznych podkreśla się, że osoby kończące szkołę ogólnokształcącą i studia na kierunku, po którym nie ma ofert pracy mają mniejsze szanse na spójną karierę zawodową. A ponadto generują koszty dla systemu edukacji z których nie wynikają żadne benefity. To samo dotyczy poziomu edukacji np. by osoby z wyższym wykształceniem nie pracowały w zawodach, do wykonywania których wystarczy wykształcenie średnie.



11. Co w krajach alpejskich mówi się o przyszłości edukacji zawodowej?

W dzisiejszych czasach często uważa się, że wyzwania rynku pracy szybko się zmieniają a szkolnictwo zawodowe nie podąża za jego potrzebami. Czy zatem warto zastanawiać się nad rozwojem edukacji w szkołach branżowych i technikach?

W krajach niemieckiego obszaru językowego kształcenie zawodowe również dlatego jest tak atrakcyjne dla potencjalnych kandydatów, bo daje „fach” potrzebny na rynku. Na przykład Szwajcarzy organizują cykliczne lokalne konferencje z udziałem przedsiębiorców i instytucji publicznych, podczas których dyskutuje się o przydatnych, „przyszłościowych” kompetencjach kandydatów do pracy. W ten sposób doradcy zawodowi i rodzice dowiadują się, jakie zawody będą potrzebne w danym regionie w najbliższych miesiącach i latach. Nie są to debaty o charakterze naukowym, ale dyskusje o oczekiwaniach lokalnych firm.

Antidotum na „przestarzałe” programy nauczania, które nie mogą się zmieniać co roku, jest oferta zdobycia dodatkowych kompetencji/kwalifikacji (Zusatzqualifikationen). W Niemczech zarówno młodociani pracownicy, jak i osoby, które mają już wiele lat doświadczenia zawodowego mogą zdobyć dodatkowe umiejętności na kursach zawodowych. O tym, jakie kursy znajdują się w ofercie, decyduje rynek pracy – czyli potrzeby firm. Kursy te przeznaczone są dla osób mających konkretny zawód (np. oferta zdobycia dodatkowych kompetencji dot. druku 3D dla absolwentów kierunków technicznych.) Powstała specjalna wyszukiwarka <https://www.bibb.de/dienst/abp/de/zusatzqualifikationen.php>, która ułatwia wszystkim zainteresowanym znalezienie adekwatnego kursu dla konkretnego zawodu w danej okolicy. Koszty tej edukacji ponoszone są przez pracodawców, o ile odbywają się w ramach nauki zawodu młodocianych pracowników a w przypadku osób mających już konkretny zawód mogą być finansowane zarówno przed przedsiębiorstwa jak i przez samych zainteresowanych.



Podsumowując, warto pokusić się o prognozę, że o sukcesie edukacji zawodowej decydować będą: intensywna współpraca między szkołami a zakładami pracy, uwzględnianie potrzeb lokalnego rynku pracy oraz uzupełnianie kompetencji w ramach Lifelong Learning.

Masz pytania? Skontaktuj się z nami!

Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK Polska)

ul. Grzybowska 87 00-844 Warszawa

bb@ahk.pl

www.ahk.pl | www.edunet-poland.pl

