

Artykuł 9 (lp.9)

Autor: Krzysztof Świerk

Kształcenie praktyczne jako szanse współpracy między szkołą a pracodawcą

Jak przygotować nauczycieli i wyposażenie, jak prowadzić kształcenie praktyczne w przedsiębiorstwach?

Efektywna współpraca nie może być budowana jedynie w oparciu o wzajemne chęci. Jej trwałość budują zawsze obopólne korzyści partnerów. System kształcenia łączący naukę z pracą stanowi najefektywniejszy i najbardziej ceniony na świecie model edukacyjny. Dotychczasowe rozwiązania stosowane w naszym kraju, wielokrotnie skupiały się na tradycyjnie wypracowanych formach opartych o przekazywanie wiedzy w postaci licznie stosowanych metod podających, urozmaicanych wykonywaniem nielicznych ćwiczeń praktycznych celem nabywania umiejętności i kompetencji.

Obecnie opracowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej model kształcenia zawodowego ma opierać się o ścisłą współpracę przedsiębiorstw i szkół zawodowych. Takie same zmiany mają również miejsce na polskich uczelniach, gdzie coraz częściej obowiązki realizacji nabywania przez studentów praktycznych umiejętności przejmowane są przez pracodawców. Na tym właśnie polega dualne kształcenie, w którym to szkoła/uczelnia przekazuje wiedzę teoretyczną, a przedsiębiorstwo przejmuje na siebie odpowiedzialność za kształtowanie u uczniów/studentów umiejętności i kompetencji praktycznych. Związane jest to oczywiście z podziałem czasu przeznaczanego na realizację programu w szkole na uczelni oraz u pracodawcy. Najczęściej kilka dni w tygodniu spędzanych jest w firmie, pozostałe zaś w instytucji edukacyjnej.

Kiedy kształcenie praktyczne (praktyczna nauka zawodu) jest rozumiane jako kształcenie dualne?

Pojęcie dualnego kształcenia wielokrotnie pojawia się w wielu publikacjach poświęconych kształceniu zawodowemu. Według obecnych uregulowań Ministerstwa Edukacji Narodowej,

jak wynika z rozporządzenia z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (zwanego dalej rozporządzeniem), kształcenie dualne realizowane w branżowej szkole I stopnia ma miejsce, jeżeli liczba godzin zajęć praktycznych realizowanych u pracodawców jest nie niższa niż minimalny łączny wymiar godzin tych zajęć przewidzianych w ramowym planie nauczania¹ (RPN)¹. Uogólniając stwierdzić można, że 100% zajęć praktycznych w szkole branżowej I stopnia realizowane jest u pracodawcy, natomiast teoretyczna nauka zawodu realizowana jest w szkole. W przypadku technikum i szkoły branżowej II stopnia jest do odpowiednio od min. 30% do max. 100 % zajęć praktycznych wskazanych w RPN realizowanych u pracodawcy.

W związku z brakiem dokładnej definicji kształcenia dualnego dla wszystkich poziomów kształcenia występujących w szkołach zawodowych oraz na uczelniach, spotkać się możemy również z używaną formą kształcenia naprzemiennego. Ta definicja spotykana jest najczęściej w środowisku akademickim, jednak co do zasady sposób realizacji współpracy, pomiędzy instytucją edukacyjną kształcąca teoretycznie oraz pracodawcą przejmującym obowiązek praktycznej nauki zawodu, pozostaje niezmienny.

Oczywiście implementacja wskazanej na początku artykułu istoty kształcenia praktycznego (w tym kształcenia dualnego) w możliwie najbardziej efektywny sposób, wymaga nie tylko zrozumienia samych definicji, ale w głównej mierze dokonania działań w obszarze zmian zarówno legislacyjnych, jak i organizacyjnych w instytucji.

Organizacja kształcenia praktycznego, w tym dualnego, w oparciu o podstawowe założenia

Organizacja kształcenia praktycznego w oparciu o współpracę pomiędzy szkołą/uczelnia, a pracodawcą wymaga w pierwszej kolejności zawarcia odpowiednich umów partnerskich. Umowy te mogą zawierać wiele różnorodnych zapisów związanych z organizacją oraz

¹ Ramowy Plan Nauczania – określa minimalną tygodniową, a w przypadku szkół prowadzących zajęcia w formie zaocznej – semestralną, liczbę godzin zajęć dla uczniów poszczególnych klas lub semestrów przeznaczonych na realizację poszczególnych zajęć, w tym m.in. teoretycznej nauki zawodu i praktycznej nauki zawodu

odpowiedzialnością poszczególnych stron. Warto, w tym miejscu wskazać na minimalne wymagania wynikające z przepisów dot. organizacji praktycznej nauki zawodu dla szkół. Zgodnie z rozporządzeniem umowa określać powinna:

- 1) nazwę i adres podmiotu przyjmującego uczniów na praktyczną naukę zawodu oraz miejsce jej odbywania;
- 2) nazwę i adres szkoły kierującej uczniów na praktyczną naukę zawodu;
- 3) zawód, w którym będzie prowadzona praktyczna nauka zawodu;
- 4) listę zawierającą imiona i nazwiska uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu, z podziałem na grupy;
- 5) formę praktycznej nauki zawodu: zajęcia praktyczne lub praktyki zawodowe, i jej zakres, a w przypadku zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców, w tym na zasadach dualnego systemu kształcenia – także liczbę dni w tygodniu, w których zajęcia praktyczne odbywać się będą u pracodawców;
- 6) terminy rozpoczęcia i zakończenia praktycznej nauki zawodu;
- 7) prawa i obowiązki stron umowy, ze szczególnym uwzględnieniem praw i obowiązków określonych w § 8 rozporządzenia;
- 8) sposób ponoszenia przez strony umowy kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu wraz z kalkulacją tych kosztów, z uwzględnieniem § 9 rozporządzenia;
- 9) dodatkowe ustalenia stron umowy związane z odbywaniem praktycznej nauki zawodu, w tym sposób zgłaszania i uwzględniania wniosków, o których mowa w § 4 ust. 11 rozporządzenia.

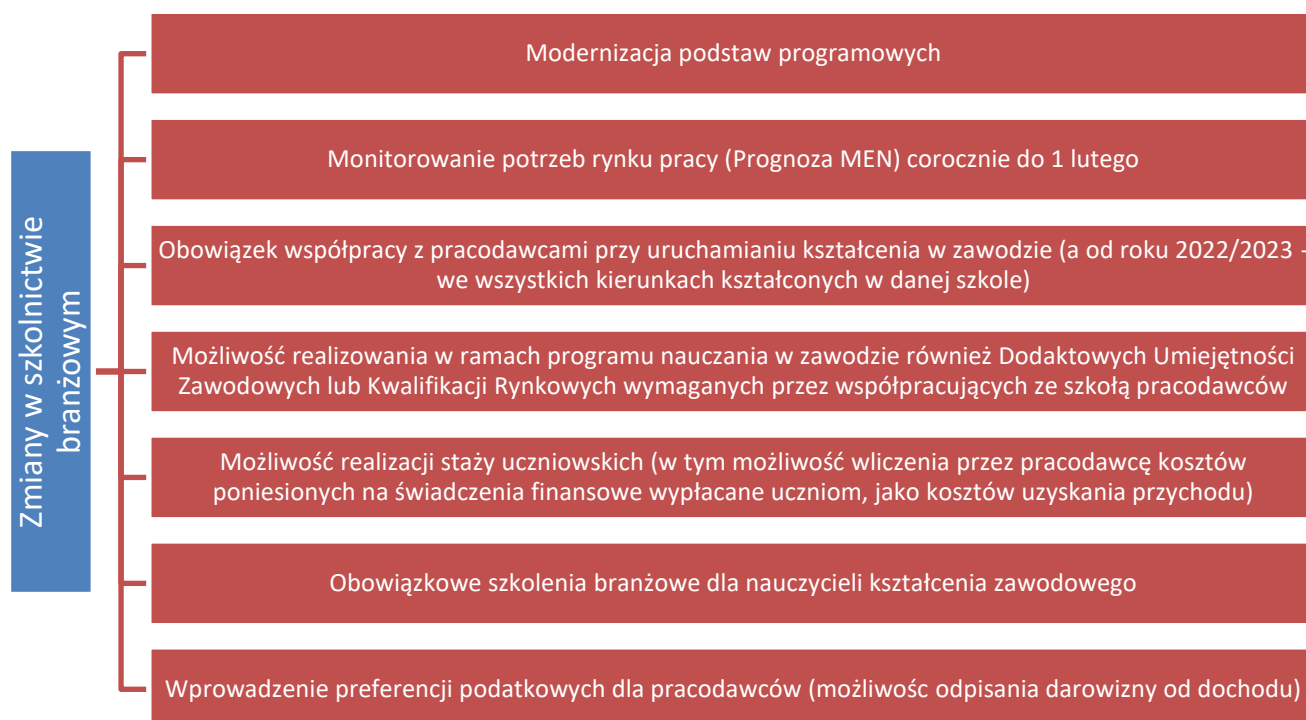
Poza formalnym zawarciem współpracy w obszarze wspólnego włączenia się w kształcenie zawodowe, konieczne jest przeprowadzenie wielu zmian w obszarze realizacji i nadzoru nad efektywnością kształcenia uczniów i studentów. Dużą rolę w tym zakresie odgrywa odpowiednio przygotowana kadra nauczycieli oraz odpowiednia infrastruktura technodydaktyczna zarówno instytucji edukacyjnych, jak i obszarów przedsiębiorstw, gdzie realizowane jest nabywanie umiejętności praktycznych. W tym miejscu podkreślić trzeba, że w ramach licznych projektów realizowanych w całej Polsce te dwa elementy: kadra i wyposażenie, stanowią niejednokrotnie ważny element i wskaźnik projektowy. Obudowane odpowiednimi programami nauczania, które opracowywane są we współpracy z

pracodawcami, tworzą silną podbudowę pod wzorcowe formy kształcenia praktycznego. Takie działania podejmowane są w ramach projektu Podkarpacka Akademia Motoryzacji – Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe (PAMISZ) realizowanego przez Wschodni Sojusz Motoryzacyjny (WSM). W ramach działań WSM wypracowywane są najlepsze modele kształcenia praktycznego w sieci zakładów będących członami klastra oraz szkół branżowych i techników położonych w obszarze funkcjonalnym WSM. Pracodawcy doskonale wiedzą o tym, jakie formy kształcenia praktycznego uważane są za najefektywniejsze we współpracy ze szkołami i w jakim kierunku należy je rozwijać:

"Zdecydowanie dualne kształcenie, ale oparte o realne wykorzystanie programów nauczania, które przygotowane przez instytucje edukacyjne we współpracy z pracodawcami mają rzeczywiście odzwierciedlać potrzeby na kompetencje i kwalifikacje oczekiwane przez rynek pracy. Wszystko musi jednak być poprzedzone wsparciem w postaci przygotowania nauczycieli w zakładach pracy i dostosowaniu ich wiedzy i kompetencji do poziomu technologicznego i technicznego przedsiębiorstw. A następnie dopiero odpowiednio przygotowane efektywne kształcenie uczniów. Te rozwiązania nie powinny być tylko i wyłącznie realizowane w ramach projektu, ale winny stanowić rozwiązanie systemowe, a co za tym idzie, realnie funkcjonować" – wyjaśnia Prezes Zarządu Wschodniego Sojuszu Motoryzacyjnego – p. Ryszard Jania.

Obecnie Ministerstwo Edukacji Narodowej przygotowało szereg zmian, mających na celu wsparcie kształcenia praktycznego realizowanego we współpracy z pracodawcami. Poniżej zamieszczone zostały najważniejsze zmiany wpływające na podniesienie jakości kształcenia praktycznego zgodnie z oczekiwaniami pracodawców.

Rysunek 1: Zmiany w szkolnictwie branżowym



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Edukacji Narodowej.

(<https://www.gov.pl/web/edukacja>)

Powyższe możliwości dają szansę na wypracowanie w ramach współpracy szkoła-pracodawca działań mających na celu podniesienie wiedzy, kompetencji i umiejętności kadry nauczycielskiej do potrzeb dynamicznie zmieniającej się branży motoryzacyjnej. Dzięki sprzyjającym zmianom związanym z koniecznością odbywania szkoleń nauczycieli w zakładach pracy powstanie również szansa na odpowiednie przygotowanie kadry pracowników do efektywnego kształcenia praktycznego odbywającego się w realnych warunkach w firmie. Możliwość odpisania od dochodu darowizny na rzecz szkoły, ma na celu zwiększenie atrakcyjności i efektywności wykorzystania obecnej infrastruktury i wyposażenia szkół w urządzenia i maszyny obecnie wykorzystywane przez przemysł. W efekcie owocnej współpracy podniesiona zostanie jakość kształcenia zawodowego zgodnie z oczekiwaniami rynku pracy.