

Współpraca między pracodawcami i edukacją – wskazówki i rekomendacje

Rozwijanie współpracy
z pracodawcami

*Przewodnik dla
instytucji edukacyjnych*

Przewodnik przygotowany na potrzeby Rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)

Autorzy

Krzysztof Świerk
Luk Palmen
Wojciech Stęchły

Wydawca

Katowicka Specjalna
Strefa Ekonomiczna SA
ul. Wojewódzka 42
40-026 Katowice

Skład graficzny i druk

Studio Trick - Paweł Kapczyński

Projekt

„Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)”

Konsorcjum projektu

Polska Izba Motoryzacji
Katowicka Specjalna
Strefa Ekonomiczna SA
Związek Pracodawców Motoryzacji
i Artykułów Przemysłowych



<http://radasektorowa-motoryzacja.pl/>

Egzemplarz bezpłatny

O autorach

Krzysztof Świerk jest dyrektorem Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Kaczkach Średnich, członek Rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności) (zwanej dalej SRM), główny specjalista ds. współpracy z pracodawcami Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, ekspert Polskiej Izby Motoryzacji. Pełnił funkcję kierownika szkolenia praktycznego, a także eksperta krajowego Systemu Transferu i Akumulacji Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET). W przeszłości związany z przemysłem, pracował dla Volkswagena A.G.

Luk Palmen jest współzałożycielem i prezesem InnoCo. Prowadzi usługi doradcze i coachingowe w zakresie strategii rozwoju i zarządzania innowacjami. Jest menedżerem ds. innowacji i kooperacji Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing oraz przewodniczącym Branżowej Grupy Roboczej ds. Przemysłu w SRM.

Wojciech Stęchły pracuje w Instytucie Badań Edukacyjnych i Szkole Głównej Handlowej. Zajmuje się projektowaniem rozwiązań wspierających uczenie się. Specjalizuje się w certyfikacji umiejętności, w tym projektowaniu wymagań i zapewnianiu jakości nadawanych certyfikatów i dyplomów. Ekspert ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, członek zespołu Pełnomocnika rektora ds. uczelnianego systemu zarządzania jakością kształcenia w SGH, krajowy ekspert ECVET, członek zespołów projektowych.

Spis treści

Wprowadzenie	4	Jak wprowadza się nowy kierunek kształcenia w szkołach branżowych lub dodatkowe umiejętności zawodowe do podstawy programowej?	12
Nowoczesne formy kształcenia - współpraca między pracodawcami a szkołami	6	Jakie są możliwości kształcenia w zakresie kwalifikacji rynkowych i dodatkowych umiejętności zawodowych w ramach kształcenia zawodowego w szkolnictwie branżowym?	14
Zintegrowany System Kwalifikacji - rejestracja nowych kwalifikacji zgodnie z trendami w sektorze	7	Jak dobrze wykorzystać możliwości zorganizowania egzaminów zawodowych we współpracy z przedsiębiorstwami?	14
Kształcenie praktyczne jako szansa na współpracę między szkołą a pracodawcą	8	Jak dobrze wykorzystać możliwości doksztalcenia kadry nauczycielskiej szkół zawodowych we współpracy z przedsiębiorstwami?	15
W jaki sposób przedsiębiorstwa opisują stanowiska pracy i profile kompetencyjne?	9	Jak przygotować opisy kwalifikacji rynkowych, które można zgłosić do ZSK?	16
Jak zainicjować i pielęgnować współpracę z przedsiębiorstwem lub przedsiębiorstwami w sektorze motoryzacyjnym?	10	Problemy i obawy – podpowiadamy jak sobie z nimi radzić	17
Jak stworzyć nowe kierunki kształcenia w edukacji formalnej w oparciu o zapotrzebowanie wyrażone przez przedsiębiorstwa w sektorze motoryzacyjnym?	11		

Wprowadzenie

Celem niniejszego przewodnika jest ułatwienie i usprawnienie współpracy między pracodawcami z sektora motoryzacyjnego a szkołami i innymi podmiotami prowadzącymi edukację, szkolenia lub świadczącymi szeroko pojęte usługi rozwojowe. Odbiorcami przewodnika są wszyscy zainteresowani wspieraniem uczenia się i rozwoju uczniów, studentów, a także osób dorosłych.

Niniejszy przewodnik jest pierwszą publikacją, która podejmuje tematykę rozwoju współpracy między pracodawcami i edukacją w sposób tak szeroki, próbując integrować wiedzę o różnych porządkach i (na ile to możliwe) posługując się przystępnym językiem. Siłą rzeczy, adresaci tej publikacji mają różne potrzeby i zainteresowania. Konsekwencją tego jest przyjęta forma komunikacji poprzez hasła i pytania. Zachęcamy czytelnika do zapoznawania się z treścią przewodnika w wybranej przez siebie kolejności, należy jednak zaznaczyć, że przewodnik zawiera treści, które są skierowane do różnych grup odbiorców.

Funkcjonujący obecnie model produkcji i świadczenia usług w motoryzacji przechodzi sprawdzian z przystosowania się do nowych warunków. Jakikolwiek by one były, zmiany w organizacji przedsiębiorstw, logistyce, strukturze produkcji czy technologiczne – wszystkie wymagają odzwierciedlenia w ludzkich zdolnościach, a więc w zakresie wiedzy, umiejętności

i kompetencji społecznych uczniów, absolwentów oraz pracowników.

Każda zmiana w światowym łańcuchu wartości może mieć wpływ na codzienność w przedsiębiorstwach i szkołach. Tymczasem globalne powiązania w łańcuchach wartości w sektorze motoryzacyjnym poddane są różnym próbom. To, jak szybko może zmienić się porządek stanu rzeczy w sektorze pokazały zarówno zjawiska środowiskowe (np. erupcja wulkanu Eyjafjallajökull w 2010 r.), technologiczne (np. transformacja cyfrowa, napędy alternatywne, Internet Rzeczy), ekonomiczne (np. platformy zakupowe, fuzje i przejęcia, gospodarka współdzielenia), jak i społeczne (pandemia COVID-19, łatwość przemieszczania się ważniejsza od posiadania).

Dyskusjom o odsetkach pojazdów autonomicznych lub o alternatywnych napędach w 2030 r. czy 2040 r., towarzyszą pytania o to, jak odpowiadać na nowe wyzwania. Stawiają je sobie producenci pojazdów, dostawcy na różnych poziomach łańcucha dostaw, jak i dealerzy oraz właściciele warsztatów samochodowych. Przy nadmiarze mocy produkcyjnej i niepewnym zachowaniu konsumentów, trudno jest określić kto, ile, gdzie, jak oraz na jak długo będzie produkować, sprzedawać lub naprawiać dany model pojazdu.

Jednocześnie zaostrzają się wymagania procesowo-produkcyjne i jakościowe, co na przykład od dostawców wymaga nie tylko dodatkowych nakładów inwestycyjnych, ale

również nabycia nowych kompetencji przez ich pracowników. Także wśród serwisów samochodowych i warsztatów napraw słyhać apele o pilne wprowadzenie szkoleń dla pracowników, którzy mają styczność z coraz większą liczbą modułów elektrycznych i elektronicznych. Rynek prywatnych szkoleń na bieżąco stara się odpowiadać na te potrzeby.

Nie zawsze jednak pewne jest czy nabyta wiedza, umiejętności czy też kompetencje społeczne (efekty uczenia się) odpowiadają wymaganiom. Owszem, w praktyce szybko można sprawdzić, czy pracownik potrafi wdrożyć to, czego się uczył (i czego się nauczył). Niemniej, ze względu na deficyt standardów, nie sposób ocenić adekwatności większości szkoleń przed ich przeprowadzeniem.

Nadzieję w tym zakresie daje Polska Rama Kwalifikacji (PRK) (także Branżowa Rama Kwalifikacji) i zbudowane wokół niej otoczenie pozwalające tworzyć i wdrażać standardy wymagań w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (kwalifikacje) – Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK). Uporządkowane informacje na ich temat zawarto w rejestrze kwalifikacji. Rozwiązania systemowe otwierają również ścieżki dojścia do kwalifikacji (to, jak można zdobyć określony certyfikat), w tym poprzez możliwość potwierdzenia umiejętności nabytych drogą praktycznych doświadczeń czy też własnej nauki.

System edukacji w Polsce przeszedł kilka poważnych zmian

w ostatniej dekadzie. Po wielu latach zaniedbania kształcenia zawodowego, stworzono ramy prawne dla wzmacniania potencjału organizacyjnego i infrastrukturalnego szkół oraz współpracy między szkołami i pracodawcami. Zostały stworzone grupy szkół, położono ogromny nacisk na doskonalenie nauczycieli, szczególnie zawodowców, w centrach kształcenia zawodowego (CKZ) pojawiają się nowoczesne zaplecza w postaci warsztatów i laboratoriów dla prowadzenia zajęć praktycznych. Kolejne szkoły i uczelnie zawierają umowy o współpracę z przedsiębiorstwami. Prowadzone są dodatkowe moduły nauczania, wypracowywane wspólnie są programy dla klas patronackich, czy też studiów podyplomowych. W ramach dualnego kształcenia uczniom i studentom stworzono możliwości nabywania praktycznych doświadczeń w firmach.

Przewodnik uwzględnia równość szans w zakresie płci, wieku, pochodzenia, wyznania, niepełnosprawności, a także potrzeby kobiet, grupy osób 50+ oraz osób o niskich kwalifikacjach.

Przewodnik powstał w ramach projektu pn. „Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Głównym celem projektu jest wypracowanie rozwiązań i dopasowanie systemu kształcenia do zapotrzebowania sektora – angażując środowisko biznesu, edukacji oraz administracji, bazując jednocześnie na doświadczeniach tych środowisk, wynikach badań i pozyskanych informacjach zwrotnych.

Nowoczesne formy kształcenia - współpraca między pracodawcami a szkołami

Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Prawo oświatowe, Ustawa o systemie oświaty oraz Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce stanowią filary systemu edukacji i szkolenia w Polsce. Zmiany przeprowadzone w latach 2018 i 2019 miały na celu ułatwienie współpracy na linii szkoły-przedsiębiorstwa. Oprócz tradycyjnych form współpracy, takich jak: tworzenie klas patronackich, wyposażenie warsztatów lub pracowni, czy też wspólna realizacja kształcenia w postaci praktycznej nauki zawodu, staży lub praktyk, promowany jest system kształcenia dualnego. Istotą kształcenia lub studiów dualnych jest połączenie kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwie i uczenia się w szkole lub na uczelni z udziałem tego pierwszego znacznie przewyższającym tradycyjne kształcenie. Drugim istotnym aspektem jest to, że osoba ucząca się staje się w tym czasie pracownikiem przedsiębiorstwa. Formuła ta nie jest nowa, opiera się na niej na przykład system kształcenia czeladników w rzemiośle.

Współpraca może nieść ze sobą różne korzyści. Po stronie pracodawcy są nimi przede wszystkim:

- lepsze rozpoznanie zasad funkcjonowania szkół i jakości kształcenia na kierunkach istotnych dla przedsiębiorstwa oraz poznanie uczniów na wczesnym etapie,
- zwiększenie skuteczności rekrutacji i możliwość zatrudnienia wybranych uczniów / studentów,
- wykreowanie wizerunku pracodawcy na lokalnym rynku pracy.

Po stronie szkół:

- lepsze dopasowanie programów nauczania do potrzeb przedsiębiorstw,
- dostęp do nowych maszyn i urządzeń, a także do wiedzy związanej z nowoczesnymi procesami wytwórczymi,
- wykreowanie wizerunku szkoły, która stwarza uczniom lub studentom możliwość uzyskania doświadczeń zawodowych u pracodawców.

Po stronie uczniów i studentów:

- rozwinięcie praktycznych umiejętności, w wyniku łączenia teorii z praktyką w miejscu pracy,
- poznanie najnowszych technologii nie zawsze dostępnych w szkole,
- zwiększenie szans na zatrudnienie i oczekiwanej pensji.

Nowatorskim rozwiązaniem, które stwarza zupełnie nową przestrzeń dla rozwijania współpracy w obszarze uczenia się, są tzw. kwalifikacje rynkowe. Pojawiły się

one w Ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji i pozwalają na tworzenie standardów w zakresie kompetencji, w oparciu o które prowadzi się następnie certyfikację. W oparciu o taki standard można zaprojektować proces kształcenia bez odgórnie narzuconych ograniczeń. Jednak uzyskanie certyfikatu podlega rygorystycznemu sprawdzeniu efektów uczenia się kandydata.

Zintegrowany System Kwalifikacji - rejestracja nowych kwalifikacji zgodnie z trendami w sektorze

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) powołano do życia ustawą z 2015 roku. System ten pomaga w jednolity sposób nazywać wymagania kompetencyjne oraz otoczenie instytucjonalne i organizacyjne kwalifikacji, rozumianych jako dyplomy i certyfikaty. Stwarza nową przestrzeń dla reagowania na pojawiające się potrzeby, tj. możliwość tworzenia kwalifikacji rynkowych. Określa także ramy dotyczące nadawania kwalifikacji, tj. procesu walidacji efektów uczenia się kandydatów przez określone instytucje.

Standaryzacja wymagań

Kwalifikacje ujęte w rejestrze kwalifikacji mogą być rozumiane jako standardy wymagań dotyczących wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w oparciu o które pojedynczym osobom wydawane są dyplomy, certyfikaty lub świadectwa. Kwalifikacje mogą być włączane do ZSK, jeżeli zostały dla nich

określone m.in. sposoby sprawdzania i potwierdzania, że każdy posiadacz danej kwalifikacji będzie rzeczywiście spełniał wskazane wymagania. Wszystkie kwalifikacje włączone do ZSK są odnotowywane w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji¹.

Włączanie nowych kwalifikacji z grupy kwalifikacji rynkowych odbywa się na wniosek zainteresowanego podmiotu, który w czasie prowadzonej działalności zgromadził doświadczenia pozwalające na przygotowanie opisu kwalifikacji odpowiadającej na potrzeby społeczno-gospodarcze. Opis kwalifikacji oznacza w tym przypadku sformułowanie wspomnianych wcześniej wymagań odnośnie efektów uczenia się oraz szeregu innych informacji dotyczących zapotrzebowania na kwalifikację, grup adresatów czy warunków niezbędnych dla sprawdzenia, czy kandydat zdobył wymagane wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne.

Opis kwalifikacji w procesie włączania kwalifikacji do ZSK podlega m.in. konsultacjom środowiskowym oraz analizie treści przez ekspertów i specjalistów. Następnie do kwalifikacji mogą zostać przypisane tzw. instytucje certyfikujące. One, w oparciu o zdefiniowane wymagania, mogą wydawać certyfikaty.

Przyjęta logika tworzenia kwalifikacji ma służyć zapewnieniu wysokiej jakości certyfikatów, a więc takich, które są dobrze pomyślanymi standardami

1 Zarówno włączone, jak i konsultowane kwalifikacje można zobaczyć w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji - <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/>

i dają pewność, że ich posiadacze spełnili odpowiednio określone kryteria w procesie walidacji. Jednak nie są określane wymogi dotyczące form kształcenia, czy zakresu materiałów, które muszą wykorzystywać instruktorzy – otwiera to drogę praktykom do uzyskiwania kwalifikacji w oparciu o wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności (np. w ramach wykonywanej pracy i samokształcenia).

Co warto certyfikować w ramach kwalifikacji rynkowych?

Na to pytanie nie ma niestety jednoznacznej odpowiedzi. Dotychczas zgłoszone kwalifikacje rynkowe obejmują zarówno kwalifikacje z niskim poziomem Polskiej Ramy Kwalifikacji, wymagające stosunkowo niskiego nakładu pracy od osób uczących się, jak i specjalistyczne, wysokopoziomowe kwalifikacje wymagające kilku miesięcy, a nawet lat uczenia się i gromadzenia doświadczeń. Należy wziąć pod uwagę koszty związane z wypracowaniem standardu (np. zaangażowaniem ekspertów i konsultacjami) oraz przeprowadzić rachunek kosztów i korzyści związanych z przeprowadzaniem późniejszego kształcenia i certyfikacji (akceptowalnych kosztów szkolenia i certyfikacji dla pracodawców i osób uczących się, możliwości skorzystania z dofinansowania z publicznych środków).

Więcej informacji dostępnych jest na stronie internetowej Instytutu Badań Edukacyjnych: <http://kwalifikacje.edu.pl/baza-wiedzy/publikacje/>.

Kształcenie praktyczne jako szansa na współpracę między szkołą a pracodawcą

Model kształcenia w szkolnictwie branżowym opiera się o ścisłą współpracę przedsiębiorstw i szkół branżowych. Takie same zmiany mają miejsce na 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 praktycznych umiejętności.

Kiedy kształcenie praktyczne jest rozumiane jako kształcenie dualne?

Pojęcie dualnego kształcenia wielokrotnie pojawia się w 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, 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 nauczania (RPN)².

2 Ramowy Plan Nauczania – określa minimalną tygodniową, a w przypadku szkół prowadzących zajęcia w formie zaocznej – semestralną, liczbę godzin zajęć dla uczniów poszczególnych klas

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 to odpowiednio od min. 30% do max. 100% zajęć praktycznych wskazanych w RPN realizowanych u pracodawcy.

Organizacja kształcenia praktycznego, w tym dualnego

Organizacja kształcenia praktycznego w oparciu o współpracę pomiędzy szkołą a pracodawcą wymaga w pierwszej kolejności zawarcia odpowiedniej umowy partnerskiej. Konieczne jest ustalenie sposobu realizacji i nadzoru nad kształceniem uczniów czy studentów, jak i zapewnienie wykwalifikowanej kadry i właściwej infrastruktury techniczno-dydaktycznej, zarówno po stronie szkoły jak i po stronie przedsiębiorstw. Dzięki sprzyjającym zmianom związanym z koniecznością odbywania szkoleń nauczycieli w przedsiębiorstwach powstanie również szansa na przygotowanie pracowników przedsiębiorstw do ich roli w zakresie kształcenia praktycznego odbywającego się w realnych warunkach. Z kolei możliwość odpisania od dochodu darowizny na rzecz szkoły, ma na celu zwiększenie atrakcyjności i efektywności wykorzystania infrastruktury i wyposażenia szkół

w maszyny i urządzenia obecnie wykorzystywane przez przemysł.

W jaki sposób przedsiębiorstwa opisują stanowiska pracy i profile kompetencyjne?

Zgodnie z Kodeksem Pracy pracodawca jest zobowiązany poinformować nowych pracowników o zakresie ich obowiązków, sposobie wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz o podstawowych uprawnieniach. W duchu Kodeksu Pracy oczekuje się, że pracodawca zastosuje obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy, a jeśli to konieczne, zapewni możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Innymi słowy, opis stanowiska pracy można uznać za podstawowy dokument, dzięki któremu pracodawca:

- ma narzędzie do przeprowadzenia procesu rekrutacyjnego – przygotowania ogłoszeń o pracę i wykorzystania podczas rozmów rekrutacyjnych;
- może formalnie komunikować pracownikowi, jakie kwalifikacje powinien posiadać, aby pracę na danym stanowisku wykonywać w należyty sposób;
- może dokonać cyklicznej oceny pracy pracownika i określić wraz z nim obszary, które wymagają usprawnienia lub udoskonalenia, w tym również ustalenia zakresu szkoleń;
- może cyklicznie weryfikować, czy dany zakres obowiązków, wiedzy, umiejętności i kompetencji

lub semestrów przeznaczonych na realizację poszczególnych zajęć, w tym m.in. teoretycznej nauki zawodu i praktycznej nauki zawodu

społecznych jest odpowiedni do nowej sytuacji, na przykład w przypadku pojawienia się w firmie nowych technologii produkcji lub nowych procesów wykonywania danej czynności;

- może przekazać szkołom branżowym i uczelniom informację o wymaganiach na określonym stanowisku pracy, a następnie określić z nimi możliwości współpracy przy realizacji kształcenia, staży czy praktyk.

Opisy stanowisk pracy są kluczowymi dokumentami stanowiącymi podstawę budowania całej struktury organizacyjnej firmy. W procesie opisywania nowego stanowiska pracy angażowani są kierownicy, mistrzowie i inżynierowie procesu. Osoby te najtrafniej potrafią określić kwalifikacje niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku, poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów, doświadczenie w pracy na takim lub podobnym stanowisku, umiejętności oraz kompetencje społeczne potrzebne do wykonania danej pracy. Firmy korzystają z zestandaryzowanych formularzy, dzięki którym można jednoznacznie określić wymagania. Specjaliści do spraw personalnych dookreślają wymagania, umieszczają dane stanowisko w strukturze organizacyjnej a następnie przeprowadzają proces rekrutacji.

Jak zainicjować i pielęgnować współpracę z przedsiębiorstwem lub przedsiębiorstwami w sektorze motoryzacyjnym?

Duże przedsiębiorstwa w sektorze motoryzacyjnym okazywały się nieraz inicjatorami nowych rozwiązań współpracy ze szkołami. Natomiast współpraca z małymi lub średnimi przedsiębiorstwami najczęściej przyjmuje formę realizacji praktycznej nauki zawodu.

Jak zatem przygotować się do współpracy?

Krok 1: pozyskanie wiedzy w zakresie potrzeb potencjalnych partnerów:

- sprawdź aktualne oferty pracy oraz ogłoszenia zamieszczone przez pracodawców oraz postaraj się skorelować je z możliwościami kształcenia we własnej szkole,
- zdobądź wiedzę na temat kierunków rozwoju sektora motoryzacyjnego oraz informację o inwestycjach firm w miejscowości lub regionie,
- przygotuj ofertę poszerzając dotychczas proponowane kierunki kształcenia,
- przeanalizuj przepisy prawa, które pozwolą na wprowadzenie elastycznych form kształcenia uczniów, uwzględnij możliwości kształcenia osób dorosłych.

Krok 2: przygotowanie się do rozmowy z potencjalnym partnerem:

- dokładnie sprawdź, co szkoła może zaproponować potencjalnemu partnerowi: obecne/nowe kierunki

kształcenia, baza dydaktyczna, kwalifikacje kadry pedagogicznej oraz jej dotychczasowe doświadczenie,

- przygotuj informacje dla potencjalnego partnera dotyczące form kształcenia, liczby potencjalnych absolwentów rocznie, obecnych i nowych kierunków kształcenia, możliwości doksztalcenia i doskonalenia osób dorosłych,
- określ realnie, co szkoła może zrobić dla partnera oraz wskaż swoje oczekiwania.

Krok 3: wspólne określenie pierwszej inicjatywy z partnerem:

- omów z partnerem, czy woli współpracować ze szkołą w ustrukturyzowanej formule czy okazjonalnie,
- w przypadku, gdy współpraca może się odbywać na bazie istniejącego programu nauczania, można zaproponować tworzenie klasy patronackiej,
- w przypadku, gdy potrzeby i oczekiwania partnera przekraczają zakres obecnego programu nauczania, można omówić sposób nauczania dodatkowych umiejętności zawodowych, wykorzystując różnicę czasu przeznaczanego na kształcenie zawodowe w ramach programu nauczania, a minimalnego czasu potrzebnego na realizację podstawy programowej,
- w przypadku gdy pracodawca chce się włączyć aktywnie w procesie nauczania, można rozważyć realizację praktycznej nauki zawodu (kształcenie praktyczne,

praktyki zawodowe, młodociani pracownicy), w tym również realizację staży zawodowych dla uczniów (tutaj pracodawca uzyskuje możliwość wliczania w koszty uzyskania przychodu świadczeń wypłacanych uczniom).

Jak stworzyć nowe kierunki kształcenia w edukacji formalnej w oparciu o zapotrzebowanie wyrażone przez przedsiębiorstwa w sektorze motoryzacyjnym?

Poniżej omówione zostały najszybsze sposoby realizacji nowych kierunków kształcenia w edukacji formalnej w oparciu o zapotrzebowanie wyrażone przez przedsiębiorstwa, które zgodnie z obowiązującymi przepisami możliwe są do realizacji w formach szkolnych.

Dodatkowe umiejętności w ramach programu nauczania opracowanego we współpracy z pracodawcami

Korzystając z przepisów Rozporządzenia w sprawie ramowych planów nauczania dla szkoły branżowej I i II stopnia oraz technikum, zakładających minimalną tygodniową liczbę godzin kształcenia teoretycznego oraz praktycznej nauki zawodu w obrębie danego kierunku kształcenia oraz uwzględniając w ramach podstaw programowych kształcenia branżowego minimalną liczbę godzin dla danej kwalifikacji, okazuje się, że w programach nauczania pozostaje (w zależności od kierunku) ok. 20-30% czasu poświęconego na kształcenie zawodowe, który może być wykorzystany na realizację dodatkowych

umiejętności lub kwalifikacji wymaganych przez pracodawców.

Tworzenie nowego kierunku w ramach tzw. eksperymentu pedagogicznego

Zgodnie z przepisami Prawa oświatowego szkoła może prowadzić kształcenie w ramach zmodyfikowanego lub całkowicie nowego zawodu – nieokreślonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w ramach tzw. eksperymentu pedagogicznego. Prowadzenie tego typu działania wymaga zgody ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, a opiekę nad nim musi sprawować podmiot w rozumieniu art. 7 ust. 1 pkt 1, 2, 4-6, 7 i 8 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W przypadku zawodów nowych, nieokreślonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego musi to być jednostka naukowa właściwa dla danego zawodu. Dyrektor szkoły obowiązany jest również przed wystąpieniem z wnioskiem do ministra³ uzyskać opinie rady pedagogicznej szkoły oraz rady rodziców.

Szybka ścieżka na uczelniach

Mimo, iż Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zezwala na tworzenie nowych kierunków studiów i daje większą autonomię uczelniom, niż przepisy prawa

oświatowego szkołom zawodowym, najczęściej wykorzystywaną formą uelastycznienia kształcenia jest jednak modyfikacja istniejących programów studiów. Niemniej oferta studiów dualnych i studiów podyplomowych realizowanych we współpracy z przedsiębiorstwami z sektora motoryzacyjnego, na m.in. Politechnice Poznańskiej, Politechnice Śląskiej czy też Politechnice Wrocławskiej, rozwija się z roku na rok.

Jak wprowadza się nowy kierunek kształcenia w szkołach branżowych lub dodatkowe umiejętności zawodowe do podstawy programowej?

Najlepiej odpowiedzieć na przykładzie. Załóżmy, że szkoła prowadzi kształcenie w zawodzie technik mechatronik (nr zawodu 311410), w następujących kwalifikacjach: Montaż, uruchamianie i konserwacja urządzeń i systemów mechatronicznych (oznaczenie kwalifikacji ELM.03) oraz Eksploatacja i programowanie urządzeń i systemów mechatronicznych (oznaczenie kwalifikacji ELM.06). Uczniowie nabywają wiedzę, umiejętności i kompetencje realizujące cele tj. montowanie urządzeń i systemów mechatronicznych, wykonywanie rozruchu urządzeń i systemów mechatronicznych, wykonywanie konserwacji urządzeń i systemów mechatronicznych, eksploatacja urządzeń i systemów mechatronicznych, tworzenie dokumentacji technicznej urządzeń i systemów mechatronicznych, programowanie urządzeń i systemów

³ Dyrektor szkoły występuje z wnioskiem o wyrażenie zgody na prowadzenie eksperymentu do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok szkolny wprowadzający dany eksperyment.

mechatronicznych. Na podstawie tych zapisów pracodawca może oczekiwać, na jakie stanowisko pracy absolwent powinien mieć kwalifikacje po uzyskaniu dyplomu zawodowego. Jednak okazuje się, że przy obecnym postępie technologicznym, osoby te muszą dysponować wiedzą i umiejętnościami w zakresie programowania robotów oraz ich integracji w zautomatyzowanych stanowiskach roboczych. Co zatem można zrobić, jeśli pracodawca zgłosi takie zapotrzebowanie?

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie ramowych planów nauczania, minimalna liczba godzin dla 5-letniego technikum przeznaczona na kształcenie zawodowe wynosi 56 godzin w danym cyklu. Realizację roczną zakłada się na 30 tygodni pracy, co oznacza, że czas poświęcony na kształcenie zawodowe (zarówno teoretyczne, jak i praktyczną naukę zawodu) wynosi 1680 godzin w cyklu 5-letnim.

Zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodzie technik mechatronik minimalna liczba godzin przeznaczonych na realizację kwalifikacji w zawodzie wynosi odpowiednio: MEC.03. Montaż i obsługa maszyn i urządzeń (840 godzin); MEC.09. Organizacja i nadzorowanie procesów produkcji maszyn i urządzeń (390 godzin). Łącznie minimalna liczba godzin dla zawodu wynosi 1230 godzin. Pozostaje 450 godzin, które dyrektor szkoły we współpracy z pracodawcą wykorzystać mogą na realizację kształcenia zgodnie z oczekiwaniami rynku pracy. Tu z pomocą przychodzą rozwiązania

przedstawione w ramach Dodatkowych Umiejętności Zawodowych (DUZ) wskazanych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego. Jeśli pracodawca, jak wspomniano powyżej, uzna, że przyszli pracownicy powinni posiadać umiejętności programowania robotów, może skorzystać z zaproponowanego w rozporządzeniu DUZ – Programowanie manipulatorów i robotów, oraz zrealizować te kompetencje w ramach kształcenia uczniów w szkole.

Obecnie trwają prace nad większym zaangażowaniem pracodawców w kształcenie ustawiczne pracowników z wykorzystaniem instytucji oświatowych. Przepisy pozwalają na realizację kilku form kursowych, które mogą znajdować się w polu zainteresowań pracodawców:

- KUZ – Kurs Umiejętności Zawodowych,
- KKO – Kurs Umiejętności Ogólnych,
- KKZ – Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy.

Ta ostatnia forma realizowana w kształceniu ustawicznym osób dorosłych może (choć nie musi) być finansowana w ramach subwencji oświatowej. KUZ może być w pośredni sposób również realizowany w ramach programu nauczania młodzieży w szkole lub być realizowany dla osób dorosłych

w ramach dodatkowego finansowania np. bezpośrednio przez pracodawców lub np. ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

Jakie są możliwości kształcenia w zakresie kwalifikacji rynkowych i dodatkowych umiejętności zawodowych w ramach kształcenia zawodowego w szkolnictwie branżowym?

Kształcenie w szkołach branżowych odbywa się w ramach zawodów określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Na podstawie klasyfikacji i zdiagnozowanych potrzeb lokalnych podejmowane są decyzje o rozpoczęciu kształcenia w określonych kierunkach. To, jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne mają opanować uczniowie szkół w ramach realizacji programu kształcenia określa podstawa programowa. Szkoła może zaoferować uczniowi przygotowanie do nabycia dodatkowych uprawnień zawodowych w zakresie wybranych zawodów, dodatkowych umiejętności zawodowych lub kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w ZSK. Podobnie jak w przypadku dodatkowych umiejętności zawodowych, możliwość ta dotyczy jednak jedynie części czasu poświęcanego w szkołach na kształcenie.

Lista dodatkowych umiejętności zawodowych została określona w załączniku 33. do rozporządzenia MEN w sprawie podstaw programowych⁴.

Lista kwalifikacji rynkowych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji dostępna jest pod adresem <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/>.

Na podstawie przepisów znowelizowanej ustawy Prawo oświatowe (art. 122a)⁵, uczniowie i absolwenci mogą nieodpłatnie przystąpić do walidacji (najczęściej formy egzaminu) i certyfikowania kwalifikacji rynkowej na podstawie umowy zawartej pomiędzy dyrektorem szkoły a instytucją certyfikującą. Kwalifikacje te uczniowie będą zdobywali w trakcie nauki w szkole, czyli dodatkowe koszty kształcenia będą pokryte z subwencji oświatowej.

Jak dobrze wykorzystać możliwości zorganizowania egzaminów zawodowych we współpracy z przedsiębiorstwami?

Instytucją odpowiedzialną za przygotowanie, zorganizowanie, przeprowadzenie, zweryfikowanie i walidację wyników egzaminów zawodowych zarówno dla szkół branżowych I i II stopnia, jak i techników jest Centralna Komisja Egzaminacyjna (CKE), w której skład wchodzi poszczególne Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (OKE). Warto w tym miejscu pamiętać także o tym, że na mocy ustawy o rzemiośle

z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019 poz. 991)

⁵ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59)

⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej

prowadzone są również, przez izby rzemieślnicze, egzaminy czeladnicze, mistrzowskie i sprawdzające.

Wraz z reformą oświaty pojawiły się również istotne zmiany w zakresie organizacji egzaminów zawodowych:

- obowiązek przystąpienia do egzaminu dla uczniów i słuchaczy – nieprzystąpienie do egzaminu skutkuje nieotrzymaniem świadectwa ukończenia danego roku szkolnego lub semestru,
- obowiązek przeprowadzania części pisemnej egzaminu wyłącznie na komputerze (dotychczas możliwa była forma papierowa egzaminu),
- dla wybranych kwalifikacji w zawodach jawne stały się zadania w części praktycznej egzaminu.

Pracodawcy są zapraszani do delegowania pracowników do tworzenia zadań egzaminacyjnych i do ich recenzowania we współpracy z nauczycielami i przedstawicielami szkolnictwa wyższego, a także do delegowania pracowników do roli egzaminatorów lub obserwatorów podczas egzaminów zawodowych w ośrodkach powoływanych w szkołach. Jednym z wyzwań stojącym przed pracodawcami, priorytetowym również dla CKE, jest tworzenie ośrodków egzaminacyjnych u przedsiębiorców.

Jak dobrze wykorzystać możliwości dokształcania kadry nauczycielskiej szkół zawodowych we współpracy z przedsiębiorstwami?

Doskonalenie i dokształcanie kadry nauczycielskiej szkół branżowych stanowi obecnie ogromne wyzwanie w związku ze zmianami w procesach wytwarzania. Jest również konieczne do przeprowadzenia realnej odbudowy prestiżu kształcenia zawodowego w Polsce. Począwszy od 1 września 2019 roku, dyrektorzy szkół branżowych mają za zadanie organizowanie obowiązkowych szkoleń branżowych dla nauczycieli. Zmiany, które zostały zaproponowane w ustawie wprowadziły nowe rozwiązania w zakresie podnoszenia kwalifikacji nauczycieli, uwzględniając również mechanizmy włączające wszystkich kluczowych partnerów kształcenia zawodowego.

Zgodnie z art. 70c. 1. Ustawy Karta Nauczyciela nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu, zatrudnieni w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe (...), są obowiązani doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe potrzebne do wykonywania pracy poprzez uczestniczenie w szkoleniach branżowych realizowanych w trzyletnich cyklach, w łącznym wymiarze 40 godzin w cyklu. Obowiązkowe szkolenia branżowe realizowane i organizowane będą we współpracy z pracodawcami z branży związanej z nauczaniem

przez nauczyciela zawodem. Zgodnie z art. 70a. ust. 1. tej ustawy organy prowadzące zobowiązane są wyodrębnić w budżetach szkół środki na dofinansowanie doskonalenia nauczycieli, z uwzględnieniem szkoleń branżowych, w wysokości 0,8% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe nauczycieli. Jest to zatem kwota w wysokości ok. 30.000 zł - 35.000 zł rocznie dla szkoły, w której zatrudnionych jest ok. 60 nauczycieli. Jeżeli tę kwotę porównamy z kosztami kilkudniowych szkoleń specjalistycznych, oznaczać to będzie, że roczna kwota wystarczy na sfinansowanie rynkowych szkoleń dla ok. 4-6 nauczycieli rocznie.

Z uwagi na zbyt niskie kwoty przeznaczone w ramach dofinansowania doskonalenia nauczycieli przewidzianych w budżetach szkół, dyrektorzy szkół sięgają najczęściej po środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Kolejną możliwością są środki z regionalnych programów operacyjnych (Europejski Fundusz Społeczny). Dzięki nim nauczyciele realizować mogą zarówno studia podyplomowe, jak i specjalistyczne kursy i szkolenia nastawione na uzyskiwanie formalnych kwalifikacji. Również firmy coraz częściej wychodzą naprzeciw oczekiwaniom dyrektorów i nauczycieli szkół, proponując projekty realizowane w ramach strategii społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR).

Jak przygotować opisy kwalifikacji rynkowych, które można zgłosić do ZSK?

Kwalifikacje rynkowe definiowane są jako wiedza i umiejętności wymagane do realizacji konkretnych zadań zawodowych, które zostały sprawdzone i potwierdzone przez uprawnioną instytucję. Dokumentem potwierdzającym posiadanie kwalifikacji jest certyfikat. Kwalifikacje rynkowe w ZSK projektowane są przez środowiska branżowe na bazie ich wiedzy i doświadczeń, w odpowiedzi na zróżnicowane potrzeby.

Aby rozpocząć nadawanie nowej kwalifikacji rynkowej, konieczne jest wykonanie dwóch kroków. W pierwszej kolejności włączenie kwalifikacji do ZSK, które można rozumieć jako proces ustanowienia standardu wymagań kompetencyjnych (i innych), w oparciu o który następnie będzie mogło być prowadzone szkolenie i certyfikacja. W drugiej kolejności konieczne jest złożenie wniosku o nadanie uprawnień do certyfikacji w zakresie danej kwalifikacji. ZSK nie odnosi się do działalności szkoleniowej i kształcenia. Jest to konsekwencją przyjętego założenia, że do opanowania określonej kompetencji można dojść na wiele sposobów, często poza ramami zorganizowanego kształcenia.

W zależności od stanu wyjściowego przygotowanie nowej kwalifikacji rynkowej oznacza albo opisanie istniejącego rozwiązania w zakresie certyfikacji kompetencji zawodowych albo zaprojektowanie i opisanie

nowego. W obu przypadkach tzw. opis kwalifikacji przygotowywany jest w sposób określony w Ustawie o ZSK, a w procesie opracowania opisu kwalifikacji sprawdzana jest zgodność z zasadami i procedurami służącymi zapewnieniu jakości.

Wszystkie wymagane elementy opisu kwalifikacji określono w art. 15. i 9. Ustawy o ZSK. Zostały one szczegółowo opisane w publikacji Instytutu Badań Edukacyjnych.⁶

Opis kwalifikacji stanowi kluczową część wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK. Kwalifikacja rynkowa może zostać włączona do ZSK na wniosek podmiotów prowadzących zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń. Wniosek składa się do odpowiedniego ministra, który prowadzi społeczne konsultacje zaproponowanego projektu, a następnie dokonuje oceny i, w przypadku pozytywnego wyniku oceny, włączenia kwalifikacji do ZSK. Proces włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK szczegółowo omówiono w innej publikacji wspomnianego Instytutu.⁷

Przed rozpoczęciem certyfikacji w zakresie danej kwalifikacji konieczne jest jeszcze złożenie wniosku o nadanie uprawnień do

certyfikowania. Następnie właściwy minister dokonuje wyboru instytucji, która będzie wspierała instytucję certyfikującą w doskonaleniu jakości i prowadziła okresową ewaluację procesu certyfikacji.

Możliwe jest skorzystanie z oferty Instytutu Badań Edukacyjnych, który organizuje różne formy wsparcia o charakterze bezpośrednim i pośrednim. Włączenie do ZSK otwiera drogę do zewnętrznego finansowania usług prowadzących do uzyskania kwalifikacji, czyli m.in. szkoleń i walidacji (np. egzaminów). Oferty w tym zakresie dostępne są w Bazie Usług Rozwojowych Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Problemy i obawy – podpowiadamy jak sobie z nimi radzić

W ostatniej dekadzie system edukacyjny został kilkakrotnie przeobrażony. Również w sektorze motoryzacyjnym różne wydarzenia sprawiły, że przedsiębiorstwa musiały się dostosować organizacyjnie i technologicznie do nowych sytuacji. Gdy na własnym podwórku sytuacja staje się nieprzewidywalna, trudniej przychodzi nam zobaczyć, co się dzieje po drugiej stronie ulicy. Jednakże podmioty edukacyjne i szkoleniowe oraz przedsiębiorstwa są na siebie skazane, by wspólnie dbać o odpowiednie kwalifikacje obecnych i przyszłych pracowników.

Warto skorzystać z możliwości współpracy, które stwarza Rada ds. kompetencji w sektorze

6 Ziewiec-Skokowska G., Stęchły W. & Danowska-Florczyk E. (2016). Opisywanie kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego. Poradnik. Instytut Badań Edukacyjnych.

7 Sławiński S., Królik K. & Stęchły W. (2017). Włączanie kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Instytut Badań Edukacyjnych.

motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności). Do końca czerwca 2023 r., oprócz spotkań informacyjnych dla szkół i przedsiębiorstw, przewiduje się szereg sesji warsztatowych, podczas których opracowywane będą nowe kwalifikacje rynkowe i rozwiązania usprawniające wspólne przedsięwzięcia edukacyjne i szkoleniowe dla uczniów, studentów i dorosłych na rzecz rozwoju kwalifikacji w sektorze motoryzacyjnym.