



Współpraca między pracodawcami i edukacją – wskazówki i rekomendacje

Rozwijanie współpracy z edukacją
Przewodnik dla pracodawców

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	5	W jaki sposób przedsiębiorstwa mogą stworzyć nowe kwalifikacje, które mogą pełnić rolę standardów kompetencyjnych dla istniejących lub nowych zawodów?	15
Nowoczesne formy kształcenia - współpraca między pracodawcami a szkołami	7	Jak przedsiębiorstwo może skutecznie angażować publiczne instytucje edukacyjne i inne instytucje publiczne w działaniach przekwalifikowania pracowników w wyniku kryzysu gospodarczego, zmian technologicznych czy też restrukturyzacji przedsiębiorstwa?.....	16
Zintegrowany System Kwalifikacji - rejestracja nowych kwalifikacji zgodnie z trendami w sektorze	8	Jak w ramach kształcenia ustawicznego, przy współpracy z instytucjami edukacyjnymi, wprowadzić certyfikację nowych kwalifikacji oraz zapewnić rzetelną walidację efektów uczenia się?	17
Kształcenie praktyczne jako szansa na współpracę między szkołą a pracodawcą	8	Z jakich publicznych instrumentów wsparcia przedsiębiorstwo może skorzystać, aby sfinansować działania w zakresie kształcenia uczniów lub/i szkoleń dla pracowników?	18
Wspólny język ułatwi dialog	9	Problemy i obawy – podpowiadamy jak sobie z nimi radzić	22
W jaki sposób odnieść się do zawodów i kwalifikacji w ZSK?	11		
Jak opisać potrzeby w zakresie kompetencji pracowników, żeby były zrozumiałe dla instytucji edukacyjnych?	12		
Jak zainicjować i pielęgnować współpracę z instytucją edukacyjną?	13		
W jaki sposób instytucje oświatowe mogą realizować kształcenie na potrzeby przedsiębiorstw i we współpracy z przedsiębiorstwami?.....	13		
W jaki sposób przedsiębiorstwo może zaangażować się w proces kształcenia uczniów w szkołach branżowych?	14		

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 słycać 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.

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

Zintegrowany System Kwalifikacji¹ (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.

Poszczególne aspekty ZSK zostaną szczegółowo omówione w dalszej części przewodnika.

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?

Według przepisu 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. 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.

¹ Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

² 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

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.

Wspólny język ułatwi dialog

Dyrektorzy szkół wraz ze starostami regularnie stają przed dylematem dotyczącym tego, jakie kierunki kształcenia otworzyć i prowadzić. Żeby poradzić sobie z różnorodnością zapotrzebowania na kompetencje pracowników, najczęściej wykorzystuje się pojęcie zawodu. Zawody są kategoriami pod którymi kryją się określone, typowe zadania oraz związane z nimi kompetencje, które pozwalają je wykonywać.

Klasyfikacja zawodów

W praktyce komunikat „*potrzebuję dwóch elektromechaników i sekretarki*” pozwala nam szybko przekazać

„spakowaną” informację o tym, że potrzebne są dwie osoby, które potrafią m.in. diagnozować i naprawiać układy mechaniczne, elektryczne i elektroniczne w pojazdach, a także ktoś, kto potrafi obsługiwać i kierować klientów oraz przyjmować, przygotowywać i wydawać odpowiednie dokumenty dla klientów. Komunikując zapotrzebowanie na kompetencje na poziomie nazw zawodów, posługujemy się dużym uproszczeniem – swego rodzaju stereotypem. Jest to dobry sposób na ogólne zakreślenie tematu rozmowy i określenie szerokiego obszaru potrzeb kompetencyjnych, ale zdecydowanie zbyt mało precyzyjny sposób, by wyjaśnić czego dokładnie potrzebujemy.

Wykorzystując rozwijaną od lat i podlegającą ciągłej aktualizacji klasyfikację zawodów i specjalności można odczytać zdobytą wiedzę o stanie zatrudnienia i potrzebach na lokalnym rynku pracy. Jednocześnie Ministerstwo Edukacji Narodowej prowadzi równoległą, bezpośrednio powiązaną klasyfikację – Klasyfikację Zawodów Szkolnictwa Branżowego. Jest to lista zawodów, w ramach których szkoły mogą prowadzić kształcenie. Oprócz nazw zawodów i opisu wymagań zawiera ona listę wyodrębnionych w zawodzie kwalifikacji, określenie w jakich formach owo kształcenie może się odbywać tj., w jakich szkołach (np. technikum, branżowa I stopnia czy policealna) oraz czy możliwe jest

zorganizowanie kwalifikacyjnego kursu zawodowego³.

Kształcenie w szkole prowadzone jest w ramach danego zawodu. Gdy uczeń jest gotowy, może przystąpić do egzaminu zawodowego i uzyskać „certyfikat kwalifikacji zawodowych”. Jeśli uzyska wszystkie wymagane w danym zawodzie certyfikaty (czyli jeden lub dwa w zależności od zawodu) oraz ukończy szkołę, to może uzyskać „dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie” zwany dyplomem zawodowym.

Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego określa najszersze ramy dla działania szkół zawodowych, ramy te jednak nie są niezmiennie i do klasyfikacji regularnie włączane są nowe zawody⁴. Dokumentowi temu towarzyszy podstawa programowa kształcenia w zawodach, która odnosi się do klasyfikacji i określa wymagania dla każdego zawodu wskazanego w klasyfikacji. Z kolei w oparciu o podstawę programową tworzone są programy kształcenia realizowane w konkretnych placówkach.

Podjęcie współpracy w zakresie kształcenia uczniów na kierunkach zawodowych wymaga każdorazowo uzgadniania różnych perspektyw, potrzeb i interesów uczestniczących

w nim aktorów. Układ ten sprawia, że w pewnych sytuacjach może pojawić się pozorny konflikt pomiędzy koniecznością wypełnienia zobowiązań formalno-prawnych, jak i społecznych szkoły, a realizacją konkretnej potrzeby lokalnego rynku pracy. Pozorny, ponieważ dobre praktyki współpracy szkół z przedsiębiorstwami pokazują, że bliska współpraca służy zarówno lepszemu przygotowaniu do pracy, jak i dobrym wynikom egzaminacyjnym.

O ZSK, czyli jak rozmawiać o różnych porządkach jednym językiem?

Intencją utworzenia ZSK jest stworzenie warunków do uporządkowania funkcjonujących w Polsce kwalifikacji. Okazuje się jednak, że już samo pojęcie kwalifikacji jest problematyczne, ponieważ ma zwyczajowo kilka zbliżonych znaczeń, a potocznie jest często używane w bardzo różnych kontekstach.

Zgodnie z definicją funkcjonującą w ZSK kwalifikacja to: *„zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący”*

Mówiąc, że ktoś posiada określoną kwalifikację stwierdzamy, że ma określony zestaw wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, oraz że

3 Kwalifikacyjny kurs zawodowy to pozaszkolna forma kształcenia dorosłych, w ramach której realizowany jest program odpowiadający jednej z kwalifikacji w podstawie programowej kształcenia w zawodach.

4 Od niedawna ułatwione jest prowadzenie tzw. eksperymentów pedagogicznych, które pozwalają m.in. na rozpoczęcie kształcenia w nowych zawodach, jeszcze niewłączonych do klasyfikacji.

zostało to wcześniej sprawdzone (zwalidowane) i potwierdzone dokumentem. Natomiast nazwa kwalifikacji, którą posiada ta osoba (może to być np. „Programowanie i obsługiwane druku 3D”) odnosi nas do konkretnego zestawu wymagań (standardu) zapisanego w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK). Każda kwalifikacja w ZSK jest opisana w określony sposób i ma przypisany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK). A więc, nawiązując do poprzedniego przykładu, możemy odczytać, co składa się na zdolność do programowania i obsługiwania druku 3D, a w tym przypadku dowiemy się również, że jest to poziom 3 PRK. Taki system „etykietowania” – sposób nazywania i informacja o poziomie PRK – pozwala nam łatwiej sygnalizować treść kwalifikacji i poziom jej złożoności.

Czym jest Polska Rama Kwalifikacji?

W PRK wyodrębniono i scharakteryzowano osiem poziomów. Poziom PRK informuje nas o złożoności wymagań dla danej kwalifikacji. W najbliższej przyszłości będziemy mogli przeczytać w ogłoszeniach o pracę „wymagana umiejętność obsługi drukarek 3D na poziomie 3 PRK” lub „biegłość w komunikacji z klientem na poziomie 5 PRK”. Rama jest narzędziem pozwalającym porządkować kwalifikacje w odniesieniu do ogólnych charakterystyk efektów uczenia się (przez pryzmat wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) właściwych dla każdego poziomu.

Powstaje również sektorowa rama kwalifikacji dla motoryzacji, w której dla każdego poziomu kwalifikacji uwzględnione są efekty uczenia się w odniesieniu do specyfiki sektora.

Więcej informacji o pojęciach w ramach ZSK znajduje się na stronie: <http://www.kwalifikacje.gov.pl/podstawowe-pojecia>.

W jaki sposób odnieść się do zawodów i kwalifikacji w ZSK?

ZSK umożliwia między innymi uznawanie efektów uczenia się uzyskanych w edukacji pozaformalnej i poprzez uczenie się nieformalne. Jeśli pracodawca na przykład w ogłoszeniu o pracę wymieni, które kwalifikacje są wymagane dla danego stanowiska w odniesieniu do kwalifikacji wymienionych w ZSK, osoby, które na razie nie dysponują odpowiednimi certyfikatami, świadectwami czy dyplomami, ale które mają spore doświadczenie, mogą ubiegać się o walidację swoich efektów uczenia się w określonej instytucji certyfikującej. A w przypadku kwalifikacji z systemu oświaty, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie, otrzymać świadectwo lub dyplom.

Można również powiedzieć, że ZSK, ZRK i PRK są narzędziami pomocniczymi dla tych, którzy przygotowują nowe kwalifikacje, a także dla tych, którzy chcą usystematyzować opisy dotyczące wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w swoich opisach stanowisk pracy. Dzięki odpowiedniej semantyce można bowiem

wprowadzić standaryzację pojęć i ich wartości w opisach stanowisk. Ułatwia to rozmowy z innymi przedsiębiorstwami w sektorze motoryzacyjnym przy artykułowaniu nowych potrzeb i oczekiwań wobec szkół branżowych czy uczelni.

ZSK wpisuje się w ideę ciągłego uczenia się i stwarza możliwość, po każdym etapie praktycznych i teoretycznych doświadczeń, sprawdzenia i potwierdzenia kwalifikacji. Innymi słowy, stosując w opisach stanowisk pracy rozróżnienie między kwalifikacjami wymaganymi i kwalifikacjami pożądanymi można z nowym pracownikiem określić, jak będzie wyglądać jego ścieżka uczenia się w ramach pracy oraz powiązać zdobywanie formalnego potwierdzenia nabywania kwalifikacji z systemem motywacyjnym w postaci premii lub rozwoju kariery w firmie.

Jak opisać potrzeby w zakresie kompetencji pracowników, żeby były zrozumiałe dla instytucji edukacyjnych?

Firmy szkoleniowe na ogół proponują swoim klientom wykonanie niezależnej analizy potrzeb szkoleniowych, dzięki której określają zakres, formę i oczekiwane efekty programu szkoleniowego. W tego typu analizach poruszane są kwestie, takie jak: działalność firmy, procesy i zadania wykonane przez pracowników, potencjalne źródła problemów na danym stanowisku pracy lub na poziomie całej organizacji, niezgodności produktowe lub procesowe oraz

luki w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych pracowników. Analizy są prowadzone w postaci wywiadów, ankiet, rozmów fokusowych oraz obserwacji.

Wyniki analiz potrzeb szkoleniowych przekładane są na: program szkoleniowy, harmonogram realizacji szkoleń oraz informację odnośnie oczekiwanych rezultatów i efektów ze strony firmy. W całym procesie przygotowawczym istotne jest określenie luk kompetencyjnych na podstawie konkretnych przeanalizowanych przypadków na danym stanowisku pracy.

Przedsiębiorstwa muszą liczyć się z tym, że konsultant (firma szkoleniowa) czy nauczyciel (szkoła) nie zawsze dysponuje pełną wiedzą fachową. Zatem konieczne jest by w opisach potrzeb wytłumaczyć, o co właściwie chodzi, a nie korzystać ze skrótów myślowych. Ważne jest, aby w rozmowach o potrzebach szkoleniowych nie tylko uczestniczył właściciel firmy czy kierownictwo, ale również specjalista do spraw personalnych i kierownik zespołu lub działu.

Jak zainicjować i pielęgnować współpracę z instytucją edukacyjną?

Wiele firm w sektorze motoryzacyjnym współpracuje już ze szkołami. Przykłady pokazują, że w niektórych firmach kierownictwo spotyka się raz na kwartał z lokalną szkołą branżową czy uczelnią, nieraz nawet co miesiąc. Pierwsze kontakty na ogół mają

miejsce podczas konferencji, targów pracy czy też w wyniku wizyt uczniów lub studentów w przedsiębiorstwie. Firmy chętnie uczestniczą w targach pracy i wysyłają swoich pracowników do szkół, aby prowadzić prelekcje. Biorą udział w rozmowach o dostosowaniu pracowni w szkołach i centrach kształcenia zawodowego do ich potrzeb oraz przekazują swoje zalecenia w sprawie sposobu wypełnienia dodatkowych godzin praktycznego nauczania zawodu. Warto rozważyć nie tylko programy stażowe lub praktyki zawodowe dla uczniów, ale również staże dla nauczycieli, na przykład w okresie wakacyjnym. Warunkiem dobrej współpracy jest pełne zaangażowanie ze strony nauczycieli, wychowawców i opiekunów praktyk, którzy muszą razem z przedsiębiorstwem motywować uczniów do odbycia praktyk w firmie i do realizacji uzgodnionego programu do końca.

W jaki sposób instytucje oświatowe mogą realizować kształcenie na potrzeby przedsiębiorstw i we współpracy z przedsiębiorstwami?

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, które może być wykorzystane na realizację dodatkowych umiejętności lub kwalifikacji wymaganych przez pracodawców.

Szkoły mogą również realizować eksperyment pedagogiczny, który „*polega na modyfikacji istniejących lub wdrożeniu nowych działań w procesie kształcenia, przy zastosowaniu nowatorskich rozwiązań programowych, organizacyjnych, metodycznych lub wychowawczych, w ramach których są modyfikowane warunki, organizacja zajęć edukacyjnych lub zakres treści nauczania (...)*”⁵

Warto skorzystać z tej możliwości w przypadku, gdy kilka przedsiębiorstw ma podobne potrzeby związane z całkiem nowym zawodem, a szkoła może mieć pewność, że popyt na uczniów z nowego kierunku będzie wystarczający.

Obecnie trwają prace nad większym zaangażowaniem pracodawców w kształcenie ustawiczne pracowników z wykorzystaniem instytucji oświatowych. Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe realizowane w kształceniu ustawicznym osób dorosłych, mogą (choć nie muszą) być finansowane w ramach subwencji oświatowej. Z kolei Kursy Umiejętności Zawodowych mogą być realizowane dla osób dorosłych w ramach dodatkowego

⁵ art. 45 ust. 1 Prawa oświatowego z dnia 14 grudnia 2016 r.

finansowania, np. bezpośrednio przez pracodawców lub ze środków KFS.

W jaki sposób przedsiębiorstwo może zaangażować się w proces kształcenia uczniów w szkołach branżowych?

Sprzyjające działania w zakresie zmian w przepisach dotyczących szkół i centrów kształcenia zawodowego wprowadziły od 1 września 2019 r. obowiązkową współpracę szkoły z pracodawcą m.in. w zakresie uruchamiania nowych kierunków kształcenia, a dla centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego obowiązek współpracy z pracodawcami.

Obowiązek nawiązania współpracy obejmować może m.in. następujące formy:

- klasy patronackie,
- przygotowywanie programów nauczania dla zawodu, uwzględniających dodatkowe kompetencje lub kwalifikacje wymagane przez pracodawcę,
- realizację kształcenia zawodowego, w tym szczególnie praktycznej nauki zawodu,
- doposażenie warsztatów i pracowni szkolnych,
- organizację egzaminu zawodowego,
- doskonalenie nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu, w tym organizowanie szkoleń branżowych,
- realizację doradztwa zawodowego i promocję szkoły.

Najistotniejszą formą zaangażowania pracodawców w kształcenie praktyczne pozostaje nadal wsparcie w obszarze praktycznej nauki zawodu – zarówno w realizacji kształcenia w szkołach branżowych I stopnia w ramach umów z młodocianymi pracownikami, jak i staży oraz praktyk dla uczniów technikum. Obszarem, który nadal nie budzi dużego zainteresowania wśród pracodawców, jest udział w egzaminowaniu uczniów. To zadanie realizowane we współpracy z pracodawcami mogłoby zdecydowanie wpłynąć na poprawę efektywności kształcenia zawodowego w polskich szkołach.

W jaki sposób przedsiębiorstwa mogą stworzyć nowe kwalifikacje, które mogą pełnić rolę standardów kompetencyjnych dla istniejących lub nowych zawodów?

Warto cyklicznie zweryfikować jakie nowe zadania i role pojawiły się w firmie (lub mogą się pojawić w najbliższym czasie)? Także, jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne powinni posiadać pracownicy, żeby firma mogła dalej funkcjonować sprawnie i się rozwijać? Mając wstępne rozeznanie w tej kwestii można wybrać jedną z kilku ścieżek dalszego działania:

- opracowanie we własnym zakresie wytycznych uwzględniających wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do uzyskania odpowiedniej kwalifikacji dla

wykonania prac w nowym zawodzie lub na nowym stanowisku pracy,

- nawiązanie współpracy z podmiotami edukacyjnymi lub szkoleniowymi, które przygotowują nowe moduły nauczania lub szkoleniowe,
- nawiązanie współpracy z innymi podmiotami gospodarczymi i z podmiotami szkoleniowymi w celu opracowania wytycznych do nowej kwalifikacji i zgłoszenia jej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Współpraca z podmiotem edukacyjnym

W rozmowie z dyrektorem szkoły warto zapytać o możliwość wykorzystania tzw. dodatkowych umiejętności zawodowych, które można rozumieć jako rozszerzenie programu kształcenia o dodatkowy moduł. Jeżeli zaobserwowana potrzeba będzie wspólna dla grupy przedsiębiorstw, to warto także porozmawiać o utworzeniu tzw. eksperymentu pedagogicznego – w ten sposób szkoła może realizować kształcenie w nowym (nie ujętym w podstawie programowej) kierunku lub zmodyfikować istniejący. Jeżeli w ZRK znajduje się już kwalifikacja, która odpowiada na zidentyfikowane potrzeby, można ją wykorzystać i odpowiednio przygotować uczniów do jej uzyskania. Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Edukacji Narodowej programy kształcenia szkół zawodowych powinny przewidywać około 20% czasu kształcenia praktycznego na dostosowanie do lokalnego zapotrzebowania.

W przypadku uczelni warto zwrócić uwagę na możliwość utworzenia i uzyskania dofinansowania ze środków publicznych na realizację studiów podyplomowych dla pracowników. Także przyjęcie studentów na praktyki i staże lub podjęcie współpracy w ramach studiów dualnych otwierają możliwości uzupełniania luk kompetencyjnych w przedsiębiorstwie.

Nowe kwalifikacje w ZSK

Opracowanie nowej kwalifikacji jest procesem żmudnym, który wymaga konsultacji i współpracy środowiskowej. Dlatego warto szukać innych firm, które również mają interes w tym, że powstaje nowa kwalifikacja. Pojedyncze przedsiębiorstwa także mogą zgłaszać kwalifikacje (i robią to), jednak zwykle dzieje się tak, gdy działalność szkoleniowa jest istotną częścią ich biznesu. W innych przypadkach warto korzystać z platform współpracy w ramach SRM.

W celu włączenia kwalifikacji rynkowej do ZSK należy złożyć wniosek do właściwego ministra. Może tego dokonać dowolny podmiot prowadzący zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń. Wniosek składa się za pośrednictwem IBE, który jest instytucją prowadząca ZRK. Wnioski o włączenie kwalifikacji są publicznie dostępne na stronach rejestru: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/dokumenty-komunikaty/konsultacje-wnioskow>. Zapotrzebowanie na kwalifikacje rynkowe można także zgłaszać do doradców regionalnych ds.

ZSK związanych z IBE. Lista doradców dostępna jest na stronie: <http://kwalifikacje.edu.pl/doradcy-regionalni/>.

Ustawowy termin procedowania wniosku to 4 miesiące z możliwością przedłużenia o dodatkowe 4 miesiące. Etapy procedowania wniosku to ocena formalna wniosku, publiczne konsultowanie wniosku w zainteresowanych środowiskach, ocena specjalistów dotycząca celowości włączenia kwalifikacji do ZSK, decyzja o przypisaniu poziomu i włączeniu kwalifikacji do ZSK.

Proces włączania kwalifikacji rynkowych został szczegółowo opisany w publikacji pt. Włączanie kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji⁶.

Jak przedsiębiorstwo może skutecznie angażować publiczne instytucje edukacyjne i inne instytucje publiczne w działaniach przekwalifikowania pracowników w wyniku kryzysu gospodarczego, zmian technologicznych czy też restrukturyzacji przedsiębiorstwa?

Sektor motoryzacyjny w Polsce jest ściśle związany z międzynarodowymi łańcuchami wartości, a co za tym idzie, odczuwa skutki różnych wydarzeń mających miejsce na świecie. Można zaobserwować reorganizacje, relokacje działalności z jednego kraju do drugiego, a także tworzenie centrów kompetencji. Oznacza to, że ta grupa pracowników, która jest obecnie

zatrudniona, niekoniecznie będzie jutro potrzebna pod względem liczebności czy przekroju posiadanych kwalifikacji. W takich sytuacjach przedsiębiorstwa potrzebują rzetelnych i elastycznych partnerów, którzy potrafią odpowiednio reagować, przygotowując stosowne oferty w zakresie szkoleń, doradztwa zawodowego i wsparcia pracowników w odnajdowaniu się na rynku pracy. Rynek usług prywatnych dotyczących szkoleń specjalistycznych i outplacementu jest dobrze rozwinięty. Mimo, że publiczne centra kształcenia zawodowego i ustawicznego teoretycznie mają możliwość nawiązania współpracy z powiatowymi urzędami pracy w celu przygotowania i promowania wspólnych ofert skierowanych do przedsiębiorstw będących w restrukturyzacji lub przeobrażeniu, trudno jest znaleźć takie oferty. Powiatowe urzędy pracy jeszcze za bardzo ograniczają się do swoich zadań administracyjnych wynikających z przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Innymi słowy, to przedsiębiorstwa muszą wykonać pierwszy krok. Warto zatem aktywnie uczestniczyć w spotkaniach organizowanych przez SRM i przedstawić instytucjom publicznym swoje propozycje współpracy w czasach przemian.

⁶ Sławiński S., Królik K., Stęchły W. (2017). Włączanie kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Instytut Badań Edukacyjnych.

Jak w ramach kształcenia ustawicznego, przy współpracy z instytucjami edukacyjnymi, wprowadzić certyfikację nowych kwalifikacji oraz zapewnić rzetelną walidację efektów uczenia się?

W języku przyjętym w ZSK certyfikat to dokument, który potwierdza uzyskanie przez daną osobę kwalifikacji, tj. określonego zestawu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, zgodnie z określonym standardem⁷. Certyfikację wprowadzić mogą zarówno firmy szkoleniowe, pojedyncze przedsiębiorstwa, ich związki, a nawet związki zawodowe. Niezależnie od wybranej ścieżki, warto stawiać sobie następujące pytania:

- Dla kogo jest certyfikat? Co ma wiedzieć i umieć jego posiadacz?
 - określ grupę docelową,
 - ustal zakres wymagań (efekty uczenia się), które podlegają weryfikacji i walidacji,
- Jak zagwarantować dopasowanie i rzetelność egzaminów⁸?

7 Słowo egzamin jest tutaj użyte w najszerszym możliwym rozumieniu, które oprócz typowych form sprawdzenia wiedzy (np. testu) czy umiejętności praktycznych (tzw. egzamin praktyczny) może też obejmować obserwację w miejscu pracy, symulację czy ocenę zgromadzonych dowodów połączoną z rozmową z asesorem. W języku ZSK stosuje się termin „walidacja” lub „weryfikacja efektów uczenia się”.

8 Jak widać, kwalifikacje i kompetencje to słowa używane w zbliżonych sytuacjach. W ZSK słowo kompetencje nie występuje jako termin o określonym znaczeniu. Warto jednak zauważyć, że w przyjętym tutaj rozumieniu „posiadać kompetencję” będzie znaczyło tyle

- opisz szczegółowo proces walidacji, na bazie którego udzielony zostanie certyfikat,
- przygotuj kadre, która będzie prowadzić proces walidacji efektów uczenia się,
- zadbaj o dopasowanie (egzamin sprawdza to, co zostało *zdefiniowane jako istotne*), rzetelność (powtarzalność sposobu oceny opanowania efektów uczenia się) oraz adekwatność (właściwy dobór metod sprawdzenia) procesu egzaminowania,
- Jak pomóc kandydatom przygotować się do certyfikacji?
 - w przypadku walidacji efektów samouczenia się, przygotuj informację o tym, jak dana osoba ma się przygotować do egzaminu i które aspekty (zakres) będą w jaki sposób (metoda) weryfikowane,
 - w przypadku, gdy warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w szkoleniu, ustal, kto będzie szkolić i z jakich materiałów szkoleniowych, metod i narzędzi będzie korzystać (w tym przypadku ważne jest, aby zadbać o rozdzielenie części szkoleniowej od części egzaminacyjnej).

Żaden system certyfikacji nie jest idealny. Zapewnienie wysokiej jakości certyfikacji tkwi w ciągłym doskonaleniu.

co potrafić coś, być zdolnym do wykonania określonych zadań. Natomiast „posiadać kwalifikację” będzie oznaczało potwierdzoną wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne.

Z jakich publicznych instrumentów wsparcia przedsiębiorstwo może skorzystać, aby sfinansować działania w zakresie kształcenia uczniów lub/i szkoleń dla pracowników?

Obecnie przedsiębiorstwa mogą korzystać ze wsparcia finansowego:

- przy współpracy ze szkołą w ramach praktycznej nauki zawodu uczniów, w tym w ramach dualnego systemu kształcenia,
- przy zatrudnieniu młodocianych w ramach praktycznej nauki zawodu,
- przy korzystaniu z usług szkoleniowych z Bazy Usług Rozwojowych,
- na szkolenia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- przy szkoleniu i zatrudnieniu młodzieży do 30 roku życia,
- przy przygotowaniu zawodowym dorosłych.

Wsparcie finansowe przy współpracy ze szkołą w ramach praktycznej nauki zawodu uczniów, w tym w ramach dualnego systemu kształcenia

Zajęcia praktyczne dla uczniów lub i praktyki zawodowe organizowane u pracodawców, w tym na zasadach dualnego systemu kształcenia, odbywają się na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej między dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów

na praktyczną naukę zawodu. W tej umowie zawiera się między innymi sposób ponoszenia przez strony kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu wraz z kalkulacją tych kosztów. Z kolei organy prowadzące szkoły, zapewniają środki finansowe przeznaczone na refundowanie pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu do wysokości minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela kontraktowego posiadającego dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego. Refundowany jest także dodatek szkoleniowy dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli, w ramach obowiązującego ich tygodniowego czasu pracy, w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, włącznie z wypłatami z zysku, w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.⁹

⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z dnia 28 lutego 2019 r., poz. 391)

Wsparcie finansowe przy zatrudnieniu młodocianych w ramach praktycznej nauki zawodu

Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych (osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat), którzy ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową oraz przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.¹⁰ Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy. Pracodawca podpisuje z młodocianym pracownikiem umowę o pracę. Samorząd województwa corocznie określa i ogłasza w wojewódzkim dzienniku urzędowym, w terminie do dnia 30 kwietnia, wykaz zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja (pomoc de minimis) wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń. Prawo oświatowe¹¹ przewiduje, że pracodawcom,

którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia jeżeli: 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; młodociany pracownik ukończył naukę zawodu i zdał egzamin czeladniczy lub egzamin zawodowy.

Baza Usług Rozwojowych

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa i osoby samozatrudnione (MŚP) mogą korzystać z usług doradczych i szkoleniowych znajdujących się w Bazie Usług Rozwojowych prowadzonej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz uzyskać dofinansowanie w ramach regionalnych programów operacyjnych w województwach, w których prowadzą swoją działalność. Za pośrednictwem Podmiotowego Systemu Finansowania (PSF), każde województwo dysponuje środkami z Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz szkoleń i doradztwa dla pracodawców i pracowników MŚP. Każde województwo przygotowało swoją własną koncepcję funkcjonowania PSF, co oznacza, że mogą wystąpić inne limity kwoty dofinansowania, a także inne preferencje, za które

10 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495)

11 Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz. 59, Dz. U. z 2019 r. poz. 1148, 1078, 1287, 1680, 1681, 1818, 2197, 2248)

przyznaje się dodatkowe punkty lub dodatkowe finansowanie.

Wsparcie finansowe na szkolenia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego

KFS, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹², za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy wspiera działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. W ramach KFS finansowane są działania, takie jak: kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu, a także ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem. Na wniosek pracodawcy starosta może przyznać w ramach umowy z nim środki (pomoc de minimis) na sfinansowanie kosztów związanych z kształceniem ustawicznym w wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Wsparcie finansowe młodzieży do 30 roku życia

W rozdziale 13d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przedstawiono instrumenty adresowane do bezrobotnych do 30 roku życia. Bon stażowy stanowi gwarancję skierowania młodego bezrobotnego do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez niego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do jego zatrudnienia po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Pracodawca, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy otrzyma premię (pomoc de minimis) w wysokości ogłoszonej przez ministra właściwego do spraw pracy w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym „Monitor Polski”. Z kolei bon zatrudnieniowy, udzielony na podstawie umowy zawieranej przez starostę z pracodawcą, stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji (pomoc de minimis) części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego. Pracodawca jest obowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy.

Wsparcie finansowe przy przygotowaniu zawodowym dorosłych

Przygotowanie zawodowe dorosłych będących w szczególnych sytuacjach, o których mowa w art. 43.1. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, odbywa się w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych,

12 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, 1622, 1818, 2473)

umożliwiającej przystąpienie do egzaminu zawodowego lub egzaminu czeladniczego lub przyuczenia do pracy dorosłych mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane na podstawie umowy zawieranej między starostą a pracodawcą lub między starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, wpisaną do rejestru prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy. Starosta refunduje (pomoc de minimis) pracodawcy wydatki poniesione na uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych, w szczególności na materiały i surowce, eksploatację maszyn i urządzeń, odzież roboczą, posiłki regeneracyjne i inne środki niezbędne do realizacji programu przygotowania zawodowego dorosłych w wymiarze do 2% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu. Pracodawcy przysługuje również jednorazowa premia po zakończeniu tej formy aktywizacji, jeżeli uczestnik ukończył program i zdał egzamin. Premia (pomoc de minimis) jest przyznawana w wysokości 400 zł za każdy pełny miesiąc programu przygotowania zawodowego dorosłych, zrealizowanego dla każdego skierowanego w ramach umowy uczestnika.

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 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.