



Deutsch-Polnische
Industrie- und Handelskammer
Polsko-Niemiecka Izba
Przemysłowo-Handlowa



Konrad
Adenauer
Stiftung

Rynek pracy wyzwaniem, kształcenie zawodowe szansą



Europejskie doświadczenia
w kształceniu zawodowym

Wzorce i dobre praktyki

PROGRAM KONGRESU

09.30-10.00 Recepcja

10.00-10.15 Otwarcie kongresu
Michał Kien, Cytelnik Urszula, Andrzej Pająk
Edyta Węgr, Ambasador Włosz
Federata Nemes w Polsce

10.15-10.30 Strategia Innowacji dla Polski w zakresie
budowania kadry
Mariusz Maciejowski, Wicepremier
Minister Edukacji i Nauki

10.30-10.45 Studia dualne: Współpraca szkół
wyższych i przemysłu
Piotr Dardziński, Wicepremier
i Skarżyski Wzrost

10.45-11.00 Perspektywy edukacji zawodowej
w Polsce
Marek Maciejowski
Wicepremier Edukacji i Nauki

11.00-11.15 Polityka zabezpieczenia socjalnego
dla gospodarki w Niemczech
Sören Beyer, Minister
Ministerstwa Edukacji i Nauki

11.15-12.15 Panel dyskusyjny:
Kształcenie zawodowe w Niemczech
współnie zadania dla państwa i przemysłu
Marek Maciejowski, Wicepremier
Edukacji i Nauki
Sören Beyer, Minister
Ministerstwa Edukacji i Nauki

12.15-12.30 Lunch
Zofia Serkiewicz, Ambasador
Niemiec w Polsce
Moderacja: Agnieszka Jankowska
Instytut Spraw Publicznych

Wizytować i uczestniczyć w panelu dyskusyjnym
z Niemcami, Polską, Portugalią, Słowacją i Węgier
prezysławą na podstawie wybranych projektów
własne doświadczenia dotyczące implementacji
dualnego kształcenia w swoim kraju.

Spis treści

Wstęp	s. 4
Raport OECD	s. 8
Kształcenie zawodowe za granicą	s. 18
Niemcy	s. 20
Portugalia	s. 22
Słowacja	s. 24
Węgry	s. 26
Kształcenie zawodowe w firmach	s. 28
Bosch	s. 30
Lidl	s. 34
KSSE	s. 36
Solaris	s. 38
Steico	s. 42
Wnioski z konferencji	s. 44
Sugestie od przedsiębiorców	s. 46
Sugestie od przedstawicieli instytucji krajowych i zagranicznych zajmujących się kształceniem	s. 48

Redakcja: dr Agnieszka Łada

Projekt graficzny i skład: CS Print

Drukarnia: Beltrani

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce podsumowanie konferencji „Rynek pracy wyzwaniem, kształcenie zawodowe szansą” zorganizowanej przez Polsko-Niemiecką Izbę Przemysłowo-Handlową pod patronatem Ministerstwa Edukacji Narodowej i Ministerstwa Rozwoju w dniu 11 września 2017.

O kształceniu zawodowym mówi się w Polsce ostatnio bardzo dużo i to nie tylko w kontekście reformy systemu edukacji, ale przede wszystkim w kontekście braku wykwalifikowanych pracowników oraz coraz częściej wynikającej z tego faktu konieczności rezygnacji przez przedsiębiorstwa z kolejnych zamówień. Także realizacja założeń „Strategii zrównoważonego rozwoju” wicepremiera Mateusza Morawieckiego możliwa będzie jedynie w warunkach dostępności dobrze przygotowanej kadry fachowców.

Na naszej konferencji spotkali się przedstawiciele polskiego rządu oraz polskiego biznesu z przedstawicielami Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań (BMBF) oraz OECD a także przedstawicielami biznesu z Niemiec, Portugalii, Słowacji oraz Węgier.

Wicepremier Morawiecki w swoim wystąpieniu na konferencji powiedział m.in., że **kształcenie zawodowe najlepiej rozpoznaje charakterystykę i potrzeby rynku pracy w regionie.... to adaptacja do rynku, to jest KAIZEN, czyli ciągle doskonalenie. Tym samym kształcenie zawodowe ma fundamentalne znaczenie dla gospodarki.**

O znaczeniu kształcenia zawodowego dla rynku pracy w Niemczech mówiła także Susanne Burger z BMBF. Według niej kształcenie zawodowe w Niemczech było, jest i pozostanie ważnym zadaniem dla rządu i przedsiębiorców. Podkreśliła szczególnie znaczenie tej wzajemnej współpracy państwa i biznesu.

Przysłuchując się wypowiedziom przedsiębiorców z Polski można było odnieść wrażenie, że pilnie powinno się zintensyfikować komunikację na linii ministerstwa – przedsiębiorcy. Podkreślano zawężenie systemu i małą elastyczność w adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych. Zdaniem przedsiębiorców wyzwaniem pozostaje brak kadry nauczycielskiej odpowiedzialnej za kształcenie zawodowe i szkół oferujących naukę w zawodach technicznych oraz długi czas oczekiwania na decyzje administracyjne związane z edukacją.





Ważną rolę kształcenia zawodowego dla gospodarek swoich krajów podkreślali także inni goście zaproszeni na konferencję. Zaznaczali oni, że to przedsiębiorcy najlepiej wiedzą, jakich pracowników potrzebują, że trzeba liczyć i patrzeć na kształcenie zawodowe jak na rachunek porównawczy inwestycji i korzyści, że potrzebny jest dialog społeczny, zmiana postrzegania kształcenia zawodowego, rozumienie kształcenia praktycznego w zakładzie jako "pracy na pełen etat" do której przedsiębiorstwo musi się dobrze przygotować.

Przedstawiciele ministerstw wyrażali gotowość do dialogu, ale też oczekiwanie pełnego zaangażowania przedsiębiorców nie tylko w realizację praktycznej nauki zawodu, ale także w aktywne sygnalizowanie potrzeb w zakresie kwalifikacji swoich przyszłych pracowników.

Po konferencji nasuwa się kilka wniosków. Konieczne jest szybkie przededefiniowanie roli państwa, przedsiębiorców oraz ich wzajemnej relacji w procesie edukacji ogólnej i zawodowej na wszystkich jej szczeblach. Na nowo powinny zostać określone zasady finansowania kształcenia zawodowego. Bardzo ważną kwestią jest to, jak kształcenie zawodowe jest postrzegane przez społeczeństwo. Należy pracować nad jego pozytywnym wizerunkiem wśród młodzieży i ich rodziców, by wybór nauki zawodu był postrzegany jako decyzja pozytywnego wyboru. Wyrażana przez obie strony – przedstawicieli rządu i przedsiębiorców – gotowość do dialogu powinna stać się szybko faktem.

Oferujemy ze swojej strony pomoc w prowadzeniu dyskusji między wszystkimi partnerami zaangażowanymi w system kształcenia zawodowego w Polsce. Ufamy, że ta konferencja będzie punktem wyjścia do takiej debaty. Ze swej strony zobowiązujemy się także do przekazania do odpowiednich ministerstw wszystkich postulatów przedsiębiorców, jakie padły na konferencji.

Maria Montowska

Dyrektor Działu Kształcenie Zawodowe i Ustawiczne
Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej



Deutsch-Polnische
Industrie- und Handelskammer
Polsko-Niemiecka Izba
Przemysłowo-Handlowa



Kliknij, aby obejrzeć
wideo relację z konferencji

DUALNE KSZTAŁCENIE ZAWODOWE – POMOST DO ZAWODOWEGO SUKCESU

W Niemczech dualne kształcenie zawodowe jest drogą do zawodowego sukcesu i kuźnią młodych, wykwalifikowanych specjalistów. W wielu krajach postrzegane jest w coraz większym stopniu także jako panaceum na bezrobocie wśród młodych osób, któremu należy stawić czoła w całej Europie. Zainteresowanie modelem kształcenia zawodowego ciągle wzrasta – również w Polsce. Jednakże stosowanie prostej zasady „copy and paste” lub bezpośredni eksport tego systemu do innego byłoby zbyt krótkowzrocznym i błędnym rozwiązaniem. Każdy model edukacji musi być bowiem dostosowany do warunków w poszczególnych krajach i odpowiadać potrzebom danej gospodarki.

Wrześniowa konferencja Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej (AHK Polska) przedstawiła zalety i wady specyfiki niemieckiego dualnego modelu kształcenia. Wskazała też, jakie elementy mogą być dla Polski przyszłościowo cenne i owocne. Zwrócił na to uwagę wicepremier Mateusz Morawiecki, który podczas konferencji podkreślił znaczenie dualnego kształcenia zawodowego dla Polski i zainteresowanie Ministerstwa Rozwoju i Ministerstwa Edukacji Narodowej rozwijaniem tego typu kształcenia.

W Niemczech kształcenie zawodowe ulega ciągłym modyfikacjom pod wpływem przemian, zachodzących w systemie gospodarczym i na rynku pracy. Zapotrzebowanie na pewne

grupy zawodowe zmniejsza się, na inne rośnie. Edukacja zawodowa, jak i cała gospodarka stoją dziś przed znaczącymi wyzwaniami. Przedsiębiorstwa i pracownicy muszą zmierzyć się ze zmieniającymi się pod wpływem digitalizacji warunkami działania. Globalizacja otworzyła przed niemieckimi przedsiębiorstwami, stosującymi wysoko wyspecjalizowane technologie, nowe rynki zbytu i umożliwiła powstanie kooperacji w ramach łańcucha dostaw o światowym zasięgu. Procesy te wymusiły jednak również zaostrenie konkurencji dla pracodawców i pracowników oraz stosowanie innowacyjnych rozwiązań.

Przedsiębiorstwa stają też przed wyzwaniami społecznymi i demograficznymi, które mają konsekwencje dla pozyskiwania młodych, zmotywowanych talentów. Niż demograficzny i preferencje edukacyjne młodzieży, która coraz częściej zamiast nauki zawodu wybiera wyższe studia, powodują, że zwiększa się rywalizacja wśród przedsiębiorców o pozyskanie tej grupy wiekowej. Wszystkie te wyzwania zmuszają firmy do reagowania za pomocą innowacyjnych rozwiązań i ciągłego uatrakcyjniania dualnych form kształcenia zawodowego.



Niemieckie przedsiębiorstwa mogą być w tej dziedzinie przykładem, również ze względu na obowiązujący w tym kraju model kształcenia. Połączenie w systemie dualnym nauki w szkole z zajęciami w zakładzie pracy stanowi dla wielu młodych szansę na udaną przyszłość i ułatwia przejście ze szkoły do pracy zawodowej.

Zasada ta jest zgodna z obowiązującymi w Niemczech założeniami społecznej gospodarki rynkowej. Dostęp do dobrej i gruntownej nauki przyczynia się bowiem nie tylko do wzrostu wynagrodzenia przyszłych pracowników, ale chroni ich też przed długotrwałym bezrobociem. Szczególnie dla młodzieży, mającej trudniejszy start w dorosłość, kształcenie dualne stanowi szansę na integrację na rynku pracy. Połączenie praktycznej nauki, zapewnianej na wysokim poziomie przez zakłady pracy, z uzyskaniem uznawanego przez państwo dyplomu, umożliwia absolwentom szybkie wejście na rynek pracy i osiągnięcie finansowej niezależności. Stanowi to dobrą motywację, stwarzając perspektywy i nadzieję na przyszłość.



Fundacja Konrada Adenauera chciałaby również wnieść swój wkład w debatę na temat dualnego kształcenia zawodowego oraz jej wpływu na gospodarkę i zagadnienia społeczne w Polsce. Wyrażamy nadzieję, że publikacja pozwoli poszerzyć i kontynuować prezentowane podczas konferencji, organizowanej przez AHK Polska, tematy dyskusji oraz wzbogaci dialog polsko-niemiecki o kolejny ważny temat.

Dr Angelika Klein

Dyrektor Fundacji Konrada Adenauera w Polsce

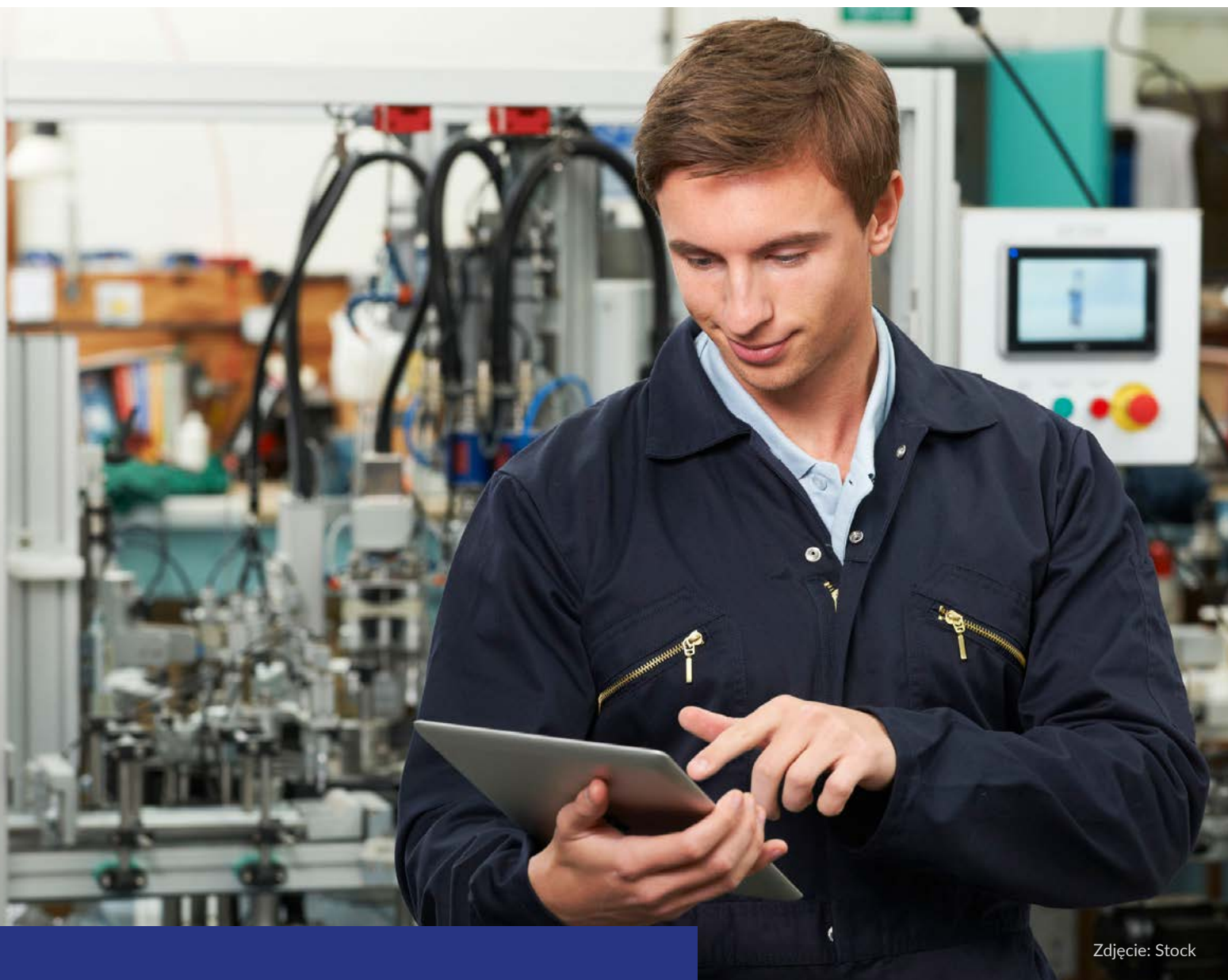


Konrad
Adenauer
Stiftung



Raport OECD





Zdjęcie: Stock

Raport OECD

Kształcenie zawodowe jako szansa dla młodych

Podsumowanie wniosków wynikających z prac Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju

Praktyczna nauka zawodu sposobem na ułatwienie przejścia ze szkoły do pracy

Gospodarki krajów OECD podlegają stopniowemu ożywieniu. Spada również bezrobocie. Pomimo tego wielu młodych ludzi w dalszym ciągu napotyka trudności w związku ze znalezieniem pierwszej pracy. We wszystkich państwach członkowskich OECD prawie 15% młodych osób nie pracuje, nie kształci się ani nie szkoli (NEET, wykres 1). Stąd zagwarantowanie młodzieży lepszego startu na rynku pracy jest kluczowym priorytetem polityki wszystkich krajów. Stanowi on decydujący warunek poprawy nastrojów wśród młodych ludzi oraz budowania większej spójności społecznej. Działanie to ma istotne znaczenie dla zabezpieczenia stabilnego rozwoju gospodarczego w przyszłości, w szczególności w kontekście szybkich zmian technologicznych oraz gwałtownego starzenia się populacji.

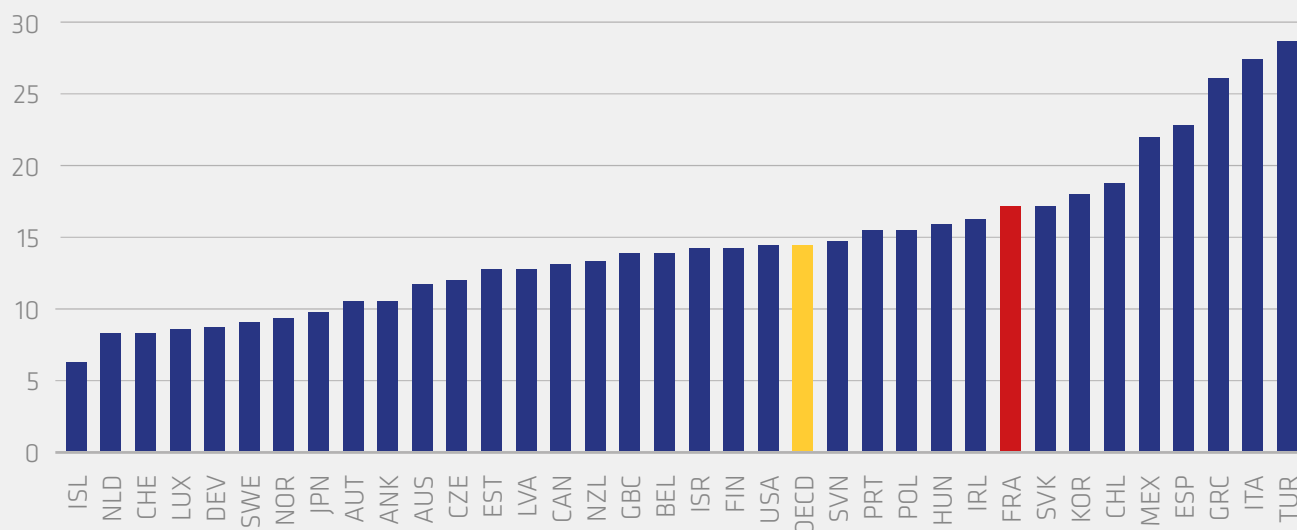
Kraje, w których system kształcenia zawodowego współkształtują przedsiębiorcy, radzą sobie znacznie lepiej niż inne państwa w procesie wspierania wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy. Firmy uczestniczą bowiem w procesie ustalania programów kształ-

cenia oraz oferują naukę w miejscu pracy, Wskaźnik NEET w krajach niemieckojęzycznych stosujących dualny system kształcenia zawodowego – lub praktyczną naukę zawodu – oraz posiadających silny atut w postaci nauki w miejscu pracy jest o połowę niższy niż w Polsce i Francji (wykres 1), gdzie edukacja zawodowa oparta jest na systemie szkolnictwa ze znacznym udziałem przedsiębiorstw.

Zdobywanie przez młodych ludzi umiejętności w wyniku praktycznej nauki zawodu oferowanej w miejscu pracy stanowi skuteczny sposób na poprawę możliwości zatrudnienia dla młodzieży i tym samym wspiera płynne przejście ze szkoły na rynek pracy. Ponadto dzięki takiemu systemowi kształcenia młodzi ludzie zagrożeni wczesnym wykluczeniem z wstępnego procesu kształcenia mają zagwarantowaną już ścieżkę edukacji. Jest to szczególnie istotne, ponieważ brak wykształcenia średniego jest silnie powiązany ze słabymi wynikami obserwowanymi na rynku pracy we wszystkich krajach OECD. Łącząc pracę z nauką, programy kształcenia zawodowego mogą pomóc przyciągnąć i zatrzymać młodych, którzy mają większą motywację do praktycznej nauki w miejscu pracy niż wyłącznie w środowisku szkolnym. Ponadto od-

WYKRES 1. Odsetek młodych w wieku 15-29 lat, którzy natrafiają na problemy związane z przejściem ze szkoły do pracy

(NEET rates = wskaźnik NEET; 15-29 year-olds = osoby w wieku od 15 do 29 lat)



powiednio zaplanowane kształcenie, gwarantujące efektywne połączenie podstawowych kompetencji i umiejętności charakterystycznych dla konkretnego stanowiska, umożliwia uczniom uzyskanie wynagrodzenia oraz zdobycie cennego doświadczenia zawodowego już w trakcie nauki, a także pozwala młodzieży mającej problemy w szkole udowodnić swoją motywację i zdolność do nauki w bezpośredniej interakcji z pracodawcą (OECD, 2015).

Po okresie, w którym wiele krajów koncentrowało się na zwiększaniu liczby studentów w szkołach wyższych, można zauważyć ogromne zainteresowanie rozwojem kształcenia dualnego. Jednym z takich państw jest Korea, która w styczniu 2014 roku uruchomiła system dualny zainspirowany niemieckimi, brytyjskimi i australijskimi systemami kształcenia. Także Chiny przyspieszają rozwój

nowoczesnego systemu edukacji zawodowej, który lepiej integruje świat nauki ze światem pracy. Włochy, Hiszpania i pozostałe kraje europejskie także blisko współpracują z Niemcami w celu zreformowania swoich systemów kształcenia zawodowego (OECD, 2015; ramka 1).

Silne zaangażowanie pracodawców gwarancją sukcesu

W kontekście gwałtownej zmiany technologicznej, silne zaangażowanie pracodawców i związków zawodowych w proces projektowania programów kształcenia dualnego to klucz ich przystosowania do szybko zmieniających się wymogów dotyczących umiejętności na rynku pracy oraz spełnienia potrzeb uczniów i, w szerszym ujęciu, społeczeństwa. Dobrym przykładem takiego systemu są Niemcy (ramka 2).

Europejski Sojusz na rzecz Przygotowania Zawodowego oraz wkład Niemiec

Europejski Sojusz na rzecz Przygotowania Zawodowego (EAfa, European Alliance for Apprenticeships) został uruchomiony w lipcu 2013 roku i wspiera reformę systemów przygotowania zawodowego w krajach UE poprzez zachęcanie do wprowadzania w życie dwustronnych i krajowych umów, inicjatyw oraz mechanizmów współpracy.

Niemcy podpisały ww. umowy dwustronne i obecnie wspierają Grecję, Włochy, Łotwę, Portugalię, Słowację i Hiszpanię w zakresie reformy kształcenia, doskonalenia oraz przygotowania zawodowego. Celem współpracy jest udzielenie tym krajom pomocy w zaprojektowaniu i wdrożeniu wielu konkretnych rozwiązań umożliwiających wprowadzenie systemu inspirowanego modelem kształcenia stosowanym w Niemczech. Wsparcie to jest oparte na konsultacjach oraz utworzeniu 30 regionalnych sieci kształcenia zawodowego z udziałem Niemiec. Celem umowy jest także promowanie mobilności młodych ludzi w ramach licznych wymian, których liczbę szacuje się na 30 tysięcy.

Współpraca pomiędzy Niemcami a Hiszpanią oparta jest na udziale działających w Hiszpanii niemieckich przedsiębiorstw. Współpraca pomiędzy niemieckimi przedsiębiorstwami a Niemiecko-Hiszańską Izłą Przemysłowo-Handlową w Madrycie już dzisiaj pozwala wdrożyć w Hiszpanii pewne elementy dualnego systemu kształcenia. Poza tym młodzi Hiszpanie otrzymują bezpośrednie oferty praktyk zawodowych w niemieckich firmach w Hiszpanii i za granicą.

Wspólne zarządzanie kształceniem zawodowym w Niemczech

W Niemczech partnerzy społeczni są wspólnie zaangażowani w rozwój i aktualizację programów kształcenia w odniesieniu do każdej kwalifikacji, którą można uzyskać w ramach systemu edukacji. Takie programy określają czas trwania praktycznej nauki zawodu, opisują profil zawodowy oraz ustalają wymagania dotyczące egzaminu końcowego i są formalnie przygotowywane przez Ministerstwo Gospodarki i Energii. Wynagrodzenie dla uczniów w systemie dualnym ustalane jest w ramach zbiorowych negocjacji płac. Izby Przemysłowo-Handlowe (IHK) są zobowiązane zapewnić firmom usługi doradcze oraz nadzorować kształcenie realizowane w przedsiębiorstwach. Ponadto rejestrują one umowy zawierane z uczniami-pracownikami młodocianymi, oceniają przydatność zakładów kształcących, monitorują organizowane przez nie zajęcia, oceniają przygotowanie instruktorów praktycznej nauki zawodu, udzielają porad zakładom kształcącym i uczniom oraz organizują i przeprowadzają egzaminy końcowe.

Odpowiedzialność za finansowanie szkół zawodowych leży w gestii landów (głównie pensje nauczycieli) oraz władz lokalnych (sprzęt, infrastruktura), natomiast zakłady ponoszą koszty kształcenia w miejscu pracy.

W niektórych sektorach istnieje ogólny fundusz, na który wszystkie przedsiębiorstwa odprowadzają składki i z którego pokrywane są kształcenia. Z kolei w innych sektorach każde przedsiębiorstwo pokrywa swoje własne koszty.

Zawarty w 2004 roku Pakt na Rzecz Kształcenia Zawodowego pomiędzy centralnymi partnerami społecznymi a niemieckim rządem zobowiązał pracodawców do zaoferowania wystarczającej liczby miejsc praktycznej nauki zawodu, by zaspokoić zapotrzebowanie w ciągu kolejnych trzech lat: średnio 60 tys. nowych miejsc w systemie dualnym oraz 30 tys. nowych zakładów kształcących rocznie, a także dodatkowe 40 tys. miejsc rocznie na szkoleniach wprowadzających w przedsiębiorstwach.

Źródło: OECD, OECD Reviews of Vocational Education and Training: A Learning for Jobs Review of Germany, 2010 (str. 11).

W krajach, w których nie ma tradycji aktywnej i bliskiej współpracy pomiędzy partnerami społecznymi, utworzenie dualnego systemu kształcenia zawodowego o wysokiej jakości może stanowić duże wyzwanie. W rozwój i wdrożenie programów zawodowych oraz dalsze zarządzanie takimi programami, w tym w szczególności definiowanie programu kształcenia, należy bezpośrednio zaangażować przedstawicieli pracodawców i pracowników, a także odpowiednie instytucje edukacyjne. Ma to istotne znaczenie, gdyż umożliwia regularną korektę treści programów kształcenia i pozwala dotrzymać kroku postępowi technologicznemu i organizacyjnemu. Zadaniem rządu jest zapewnienie odpowiednich ram prawnych i strategicznych dla współzarządzania kształceniem zawodowym wraz z pracodawcami i związkami.

Poza udziałem partnerów społecznych w procesie definiowania treści programowych, kluczowym wyznacznikiem powodzenia kształcenia zawodowego jest położenie nacisku na praktyczne kształcenie w miejscu pracy. Zakłady pracy zapewniają stabilne środowisko do nauki, rozwój umiejętności pracy na nowoczesnym sprzęcie oraz miękkich umiejętności poprzez doświadczenie związane z pracą zespołową, komunikacją, negocjacjami i zarządzaniem projektami w realnym świecie. Możliwość praktycznej nauki zawodu w miejscu pracy ułatwia również proces rekrutacji, gdyż pozwala pracodawcom i potencjalnym pracownikom na wzajemne poznanie się. Młodzi ludzie z kolei wnoszą swój wkład w wyniki pracy danego przedsiębiorstwa. Dodatkowo pracodawcy tworząc możliwości kształcenia w danym zawodzie, bezpośrednio sygnalizują swoje potrzeby

i informują, w których obszarach brakuje pracowników z określonymi umiejętnościami.

System dualny atrakcyjny dla pracodawców

Biorąc pod uwagę znaczenie silnego zaangażowania pracodawców w proces kształcenia zawodowego, istotnym elementem jest jego uatrakcyjnienie. Przeprowadzone w 2009 roku badanie dotyczące szwajcarskiego systemu kształcenia zawodowego pokazuje korzyści dla przedsiębiorców. Chociaż pracodawcy wydali 5,3 mld franków na kształcenie swoich uczniów, zyski związane z wytworzoną przez nich produkcją oszacowano na 5,8 mld.

Wspólną cechą większości systemów kształcenia dualnego jest niższy koszt robocizny w porównaniu do kosztu zatrudnienia zwykłych pracowników. Niższe nakłady kosztów są standardowo wykorzystywane do zachęcenia pracodawców do włączenia się w proces nauczania i zrekompensowania im kosztów poniesionych w związku z kształceniem na określonym stanowisku, a osiąga się je niekiedy poprzez wypłacanie młodocianym pracownikom bardzo niewielkiego wynagrodzenia, które z kolei może zniechęcić młodych ludzi do pracy w zakładzie. Wysokiej jakości programy kształcenia powinny więc uwzględniać godziwy podział kosztów pomiędzy pracodawców, organy państwowe oraz uczniów, decydujących się na naukę w systemie dualnym. Koszty te należy podzielić zgodnie z osobistymi korzyściami uzyskiwanymi przez pracodawców i młodocianych pracowników, a także ogólnymi korzyściami społecznymi. Zachęty finansowe dostępne są często już w czasie trwania kształcenia (poprzez niższe podatki i składki na ubezpieczenia społeczne lub bezpośrednio dotacje dla firm lub praktykantów) oraz w momencie jego ukończenia, jeżeli uczeń uzyskuje zatrudnienie (na przykład w Hiszpanii pracodawcy mogą liczyć na obniżenie składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli zatrudnią uczniów na umowy stałe). Ponadto, ponieważ pracodawcy z reguły zatrudniają wykwalifikowanych młodych ludzi, ważne jest zróżnicowanie dotacji mających na celu zachęcenie do przyjmowania osób mniej wykwalifikowanych.

Pomimo zachęt finansowych pracodawcy często niechętnie przyjmują uczniów. W wielu krajach faktycznie główną trudnością w procesie wdrażania efektywnego systemu dualnego jest niewielka liczba miejsc praktycznego kształcenia oferowanych przez pracodawców. Szczególnie, gdy dostępne są inne, tańsze formy (staże, prace tymczasowe lub dorywcze), niewymagające bezpośrednich inwestycji w kształcenie przez pracodawcę, wygenerowanie wystarczającej liczby miejsc nauki może być bardzo trudne. By zachęcić pracodawców do oferowania większej liczby zajęć praktycznych w miejscu pracy, potrzeba silnej woli politycznej. Należy ustalić i przełamać bariery prawne, regulacyjne i finansowe. Ważnym elementem takiej strategii może być publikowanie badań potwierdzających opłacalność inwestycji w kształcenie zawodowe dla firm. Niemniej jednak, najmniejsze firmy często mogą mieć szczególne trudności z poniesieniem wstępnych kosztów inwestycyjnych, by przyjąć uczniów kształcących się dualnie. W takich przypadkach przydatnym byłoby zorganizowanie dla nich sieci, w której mogłyby dzielić się urządzeniami, sprzętem i instruktorami.

Korzyści kształcenia w miejscu pracy zależą od jego jakości. Bez kontroli jakości, kształcenie młodych ludzi w miejscu pracy może prowadzić do wykorzystania taniej siły roboczej lub generowania bardzo wąskich i charakterystycznych tylko dla konkretnej firmy umiejętności. Aby uniknąć nadużyć związanych z bliską współpracą pomiędzy partnerami społecznymi, należy wprowadzić formalny system monitorowania i egzekwowania. Tego typu ustalenia obejmowałyby zapewnienie minimalnego wynagrodzenia dla uczniów oraz konieczność poświadczenia przez nauczycieli zewnętrznych, że uczniowie biorą udział w wymaganym kształceniu lub uzależnienie praktycznej nauki zawodu od zawarcia umowy z zakładem kształcącym. Kontrola jakości może obejmować ustalenia umowne określające prawa i obowiązki uczniów-pracowników młodocianych i pracodawcy, inspekcje, samoocенę oraz efektywną ocenę umiejętności nabytych w trakcie kształcenia (OECD, 2010; OECD, 2015).

Zapewnienie wszystkim zainteresowanym możliwości kształcenia zawodowego

Dostęp do kształcenia zawodowego jest czasami ograniczony w zależności od wieku i wymaganych kwalifikacji zawodowych lub kierowany jedynie do młodzieży, która kontynuuje naukę. Kształcenie zawodowe może zostać także ograniczone do tradycyjnych sektorów, takich jak budownictwo i produkcja, lub do bardzo wąskiego zakresu wyboru zawodu w sektorze usług.

W takich przypadkach istnieje zagrożenie wykluczenia niedoświadczonej młodzieży oraz osób posiadających już przeszłość zawodową. Może to także spowodować, że kształcenie zawodowe będzie mniej interesujące dla kobiet. W rzeczywistości w większości krajów istnieje większe prawdopodobieństwo, że młodzi mężczyźni będą częściej przyjmowani na praktyczną naukę zawodu niż młode kobiety. Tego typu luka jest szczególnie widoczna w Australii, Austrii, Kanadzie i Danii. Powyższe ograniczenia mogą także oznaczać, że system dualny nie będzie obejmował najbardziej innowacyjnych zawodów i sektorów gospodarczych, które narażone są na brak pracowników z wymaganymi umiejętnościami.

W większości krajów kształcenie w systemie dualnym ogranicza się do młodzieży w wieku od 15-16 lat do 24 lat, pozbawiając tym samym starszych pracowników drugiej szansy na uzyskanie cennych kwalifikacji po okresie przebytej już pracy lub po bezrobociu. W niektórych państwach istnieją jednak systemy, które nie nakładają żadnych ograniczeń wiekowych, tj. w Australii, Kanadzie, Finlandii, Niemczech, Nowej Zelandii, Szwajcarii i Stanach Zjednoczonych. Inne kraje łagodzą natomiast ograniczenia wiekowe w zakresie udziału w kształceniu dualnym, co uwarunkowane jest konkretnymi sytuacjami. Przykładowo w Irlandii Północnej podejmuje się takie działania w sektorach narażonych na braki umiejętności, a w Brazylii ograniczenia wiekowe nie obejmują osób niepełnosprawnych.

Wysokiej jakości systemy kształcenia dualnego są zintegrowane w ramach formalnej edukacji na

poziomie szkoły średniej lub wyższej. Chociaż pozwala to dostosować programy do konkretnych kwalifikacji, może jednocześnie ograniczyć ich zakres do osób, które już uzyskały wymagany poziom wykształcenia. Polityka taka może być atrakcyjna, o ile zapewnia uczestnikom zdobycie określonych umiejętności. Wyklucza jednak najbardziej wrażliwą grupę młodych ludzi oraz osoby, w przypadku których istnieje największe prawdopodobieństwo, że skorzystają z oferty edukacji dualnej. Chociaż niektóre kraje nie określają wymogów co do poziomu wykształcenia uczniów objętych edukacją dualną, inne łagodzą je, przy czym w dalszym ciągu zapewniają wysoki poziom umiejętności wśród uczestników poprzez zastąpienie doświadczenia na rynku pracy wymaganym wykształceniem (np. Anglia i Irlandia) lub oferując inną ścieżkę wstępnych kursów zawodowych (np. Niemcy – patrz ramka 3, Irlandia Północna i Stany Zjednoczone).

Zapewnienie uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu uzyskania solidnych i wszechstronnych umiejętności

W kontekście gwałtownie zmieniających się technologii i zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy uczniowie odbywający praktyczną naukę zawodu potrzebują kompetencji poznawczych, umożliwiających im poradzenie sobie ze zmianą nie tylko pracy, lecz także kontekstów kariery zawodowej, a także podtrzymanie umiejętności pozyskiwania wiedzy. Prawie wszystkie kraje zgłaszają znaczące zmiany w doborze ścieżek kariery zawodowej. Z tego też powodu programy uwzględniające wczesną specjalizację należy zrównoważyć poprzez zwrócenie wystarczającej uwagi na ogólne umiejętności akademickie, a także inne szersze kompetencje miękkie, by stworzyć fundamenty dla ustawicznego uczenia się, efektywnego obywatelstwa i udanej kariery zawodowej. Nauka w miejscu pracy może odgrywać istotną rolę, ponieważ miejsce to stanowi środowisko sprzyjające zdobywaniu wiedzy i rozwojowi wielu miękkich umiejętności, a samo połączenie nauki w szkole i w zakładzie to skuteczna metoda przygotowania młodych ludzi do pracy.

Wśród ogólnych umiejętności akademickich coraz istotniejszego znaczenia na rynku pracy nabierają umiejętność liczenia, czytania i pisania, a uczniowie kształcący się w systemie dualnym często wykazują braki w tych obszarach. Tego typu problemy mogą zwiększyć ryzyko wykluczenia oraz ograniczyć perspektywy dalszego rozwoju kariery i ustawicznego uczenia się.

Programy zawodowe muszą przykładać większą wagę do tego typu kwalifikacji, a młodzi ludzie powinni być systematycznie oceniani w momencie rozpoczęcia kształcenia zawodowego, aby zapewnić im podstawowe minimalne umiejętności oraz zidentyfikować osoby potrzebujące ukierunkowanego wsparcia.

Podobnie jak w kształceniu ogólnym, kluczowym elementem efektywnego kształcenia zawodowego są dobrzy nauczyciele. Ponieważ aktualna kadra nauczycielska starzeje się, wiele krajów narażonych jest na brak nauczycieli i instruktorów nauki zawodu w placówkach kształcenia i doskonalenia zawodowego. Niektórym nauczycielom i instruktorom brakuje także aktualnego doświadczenia w środowisku pracy. Należy zachęcać zatem do stosowania elastycznych ścieżek rekrutacji zaprojektowanych tak, by ułatwiały wejście na rynek pracy osób posiadających umiejętności o charakterze przemysłowym. Ponadto warto także promować pracę na część etatu. Instruktorzy zatrudnieni w placówkach

kształcenia i doskonalenia zawodowego powinni natomiast pracować równolegle w odpowiednim sektorze przemysłu, by posiadać bieżącą wiedzę specjalistyczną w tej danej dziedzinie.

Gospodarka zwraca uwagę też na inny problem. Instruktorzy praktycznej nauki zawodu i osoby nadzorujące młodocianych pracowników w przedsiębiorstwach często nie posiadają specjalnego przygotowania pedagogicznego. Tymczasem badania potwierdzają, że posiadanie tego typu wykształcenia daje pozytywne rezultaty.

Ponadto, by skoordynować kształcenie teoretyczne i praktyczne oraz mieć pewność, że ustalono i rozwiązano indywidualne problemy, należy również zapewnić bliską współpracę pomiędzy instruktorami zakładowymi a nauczycielami w szkołach.

Istotne znaczenie w procesie wspierania młodych ludzi w wyborze kierunku kształcenia, które pasuje zarówno do ich zainteresowań, jak i zapotrzebowania rynku pracy, jest doradztwo. Wymagany jest zatem spójny zawód doradcy posiadającego doświadczenie w zagadnieniach dotyczących rynku pracy, a osoba ta winna posiadać odpowiednie kwalifikacje. Należy także zapewnić bezpośrednie doradztwo w kluczowych momentach decyzyjnych dotyczących ścieżki kariery zawodowej. W celu zagwarantowania ich obiektywności, doradcy muszą być niezależni. Dodatkowo powinni odwoływać się do szerokiego za-

Wstępne kształcenie zawodowe dla niemieckiej młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji społecznej

W Niemczech od lat 90-tych XX wieku, młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji społecznej mającej trudności w uczeniu się oraz osobom, które nie przeszły procesu rekrutacji, oferowane są rozwiązania z zakresu wstępnego kształcenia. Ich celem jest wprowadzenie wyżej wymienionych osób do różnych obszarów zawodowych w ciągu 10 do 11 miesięcy, z uwzględnieniem stażu w przedsiębiorstwach, a także przyswojenie im programu pierwszego roku kształcenia zawodowego oraz – od stycznia 2009 roku – danie im drugiej szansy i przygotowanie ich do powrotu do uczestnictwa w systemie kształcenia, by mogli zdać egzamin końcowy wymagany na niższym poziomie edukacji średniej. W 2009 roku około 17 tys. młodych ludzi uczestniczyło w kursach drugiej szansy, by przystąpić do egzaminu końcowego, a 7 tys. z nich taki egzamin zdało.

Przechodzenie pomiędzy różnymi etapami edukacji w Holandii

W Holandii system szkolnictwa charakteryzuje bardzo wysoki poziom wczesnego ukierunkowania. Ponad 60% młodych ludzi w wieku 15 lat uczestniczy już w programach, których ostateczny cel w pewnym stopniu zależy od wybranej ścieżki edukacji wraz z uwzględnieniem praktycznego nauczania zawodowemu (Beroeps-begeleidende Leerweg). Jednocześnie jednak różne etapy edukacji – nawet te a priori prowadzące do szybkiego wejścia na rynek pracy – ustrukturyzowano w taki sposób, że młodzi ludzie zawsze mają możliwość pójścia o krok dalej w ramach wybranej przez siebie ścieżki edukacji oraz uzyskać odpowiednik szkolnictwa wyższego (poziom ISCED 5). Ponadto mogą skorzystać z innej formy edukacji niż z góry im przypisana. Także osoby, które wybiorą kształcenie zawodowe w wieku powyżej 16 lat mogą wybrać edukację wyższą (Hoger Beroeps Onderwijs). Istnieje także możliwość przejścia z poziomu wyższej edukacji zawodowej do edukacji uniwersyteckiej. Według Ministerstwa ds. Edukacji, Kultury i Nauki ścieżki takie faktycznie wybiera do 29% studentów uniwersytetów oraz uczestników pozauniwersyteckich programów szkolnictwa wyższego.

Źródło: OECD, *Jobs for Youth – The Netherlands*, 2008 (str. 59-60) oraz informacje przekazane przez władze kraju.

kresu informacji i materiałów internetowych. Bardzo ważne jest również silne powiązanie pomiędzy szkołami a lokalnymi pracodawcami.

Ponadto, biorąc pod uwagę fakt, że rezygnacja z ogólnego kształcenia na rzecz kształcenia zawodowego jest czasami podejmowana na zbyt wczesnym etapie, należy stworzyć pomost pomiędzy kształceniem zawodowym a studiami akademickimi, tak jak ma to miejsce w Holandii (ramka 4). Z kolei szwajcarski system kształcenia dualnego jest szczególnie dobrze zintegrowany z systemem edukacji. Rozpoczyna się on od niewiążącej oferty kursów zawodowych w obowiązkowym okresie nauki w szkole, koncentruje się w dużym stopniu na podstawowych umiejętnościach, zapewnia uczniom elastyczność wyboru pomiędzy kontynuacją bardziej wymagającego programu zajęć praktycznego nauczania zawodu, zmianą zadań w trakcie życia zawodowego pracownika oraz powrotem do systemu na nową rundę szkoleń.

Wnioski

Skuteczna edukacja zawodowa może odegrać istotną rolę w tworzeniu lepszych perspektyw na rynku pracy dla młodych ludzi. Kluczowymi czynnikami sukcesu są efektywne zajęcia praktyczne w miejscu pracy oraz rola partnerów społecznych w procesie definiowania i organizowania programów nauczania. Ponieważ kształcenie zawodowe może stwarzać

także szansę dla osób posiadających słabe kwalifikacje, uczniom należy zapewnić podstawowe i wszechstronne umiejętności umożliwiające ustawiczne uczenie się oraz dostosowanie się do zmieniających się potrzeb technologicznych i rynku pracy. Szkoły zawodowe potrzebują wykwalifikowanych nauczycieli, najlepiej z doświadczeniem w branży przemysłowej, których praca na część etatu w przedsiębiorstwach powinna być normą. Instruktorzy nauki zawodu w miejscu pracy muszą przejść odpowiednie przeszkolenie pedagogiczne oraz powinni współpracować z nauczycielami w szkołach, by w ten sposób skoordynować kształcenie teoretyczne z praktycznym. Niezbędne jest zapewnienie odpowiedniego poziomu nauki przeprowadzonej w miejscu pracy. Elastyczność warunków udziału w systemie kształcenia dualnego stworzy możliwości zarówno dla młodych, jak i starszych pracowników, napotykających na problemy w szkołach lub na rynku pracy. Wstępne kształcenie zawodowe pomoże natomiast przygotować do nauki zawodu młodych ludzi, u których stwierdzono trudności w uczeniu się.

Bibliografia

OECD (2010), *Learning for Jobs*, publikacja OECD, Paryż
OECD (2015), *Building stronger pathways to work: the role of quality apprenticeships*, dokument bazowy przygotowany na II Konferencję G20-OECD w sprawie promowania praktyk zawodowych o wysokiej jakości.

Kształcenie zawodowe za granicą

A stylized map of Europe with a light gray background and a brown shadow effect. Two countries are highlighted in a bright yellow color: Germany in the north-central part of the continent and Portugal in the southwest. The map is partially obscured by a dark blue banner at the top and two smaller dark blue banners with white text.

Niemcy s. 20

Portugalia s. 22



Słowacja s. 24

Węgry s. 26



NIEMCY

Charakterystyka niemieckiego rynku kształcenia dualnego

Kształcenie dualne w Niemczech ma długą tradycję. W roku 1969 uchwalono ustawę regulującą zasady obecnego systemu kształcenia zawodowego. Zakłada ona, inaczej niż w wielu innych krajach, że odpowiedzialność za edukację zawodową spoczywa na państwie i przedsiębiorcach zrzeszonych w izbach. Planowanie, organizacja i wdrażanie szkolenia zawodowego leży w związku z tym w gestii samorządu gospodarczego (*izb przemysłowo-handlowych*) i instytucji celowych (takich jak na przykład Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego).

Do zadań izb przemysłowo-handlowych w systemie dualnym należy:

- doradzanie zakładom pracy kształcącym w systemie dualnym
- edukacja personelu kształcącego w systemie dualnym
- sprawdzanie i certyfikowanie przedsiębiorstw

- kształcących w systemie dualnym
- egzaminowanie i wydawanie certyfikatów ukończenia kształcenia dualnego
- nadzorowanie i sprawdzanie kształcenia w zakładach (wyposażenie, nauczyciele)
- wsparcie przedsiębiorstw w poszukiwaniu uczniów
- rejestrowanie umów z uczniami
- przejmowanie roli mediatora w przypadku nieporozumień między uczniem a zakładem pracy
- organizowanie wydarzeń promujących kształcenie dualne

Państwo natomiast zapewnia ramy prawne i ponosi odpowiedzialność za szkoły zawodowe.

Kształcenie dualne polega na nauce zawodu organizowanej przez pracodawcę oraz kształceniu teoretycznym i ogólnym w systemie szkolnym. Charakteryzuje się ono między innymi tym, że odbywa się w dwóch miejscach. Przedsiębiorstwo i szkoła zawodowa są partnerami. Dużą zaletą tego modelu



Zdjęcie: Stock

jest możliwość współkształtowania treści merytorycznych kształcenia przez same przedsiębiorstwa. W ten sposób edukacja zawodowa odpowiada zapotrzebowaniu rynku pracy. Przedsiębiorstwa zyskują pracowników dopasowanych umiejętnościami do potrzeb, co pozwala sprostać wymogom konkurencji i aktualnym wyzwaniom gospodarczym.

Za wdrażanie wypracowanych programów odpowiedzialni są w przedsiębiorstwie wyszkoleni instruktorzy praktycznej nauki zawodu, którzy są dedykowani uczniom, nie realizując w zakładzie pracy innych zadań. Uczniowie są bezpośrednio włączani w proces produkcji. Stają się w ten sposób częścią zespołu produkcyjnego, co pozwala uzyskać praktyczne wykształcenie. Otrzymują więc doskonałe kwalifikacje jako pracownicy danej branży.

Dzięki tak skonstruowanemu systemowi kształcenia Niemcy mają najniższą w Europie stopę bezrobocia wśród 25-latków (6,8%). Dla porównania średnie bezrobocie wśród młodych w UE wynosi, według danych Eurostatu z maja 2017 roku, 16,9%,

a w strefie euro 18,9%. Stąd system ten jest analizowany przez wiele państw i organizacji międzynarodowych i sugerowany jako wzór.

Wyzwania i plany na przyszłość

Pomimo długoletniej tradycji i funkcjonowania systemu dualnego w niemieckim szkolnictwie, także w Niemczech występują wyzwania związane z rozwojem dualnego nauczania. Przede wszystkim należy do nich należąca liczba młodych ludzi w społeczeństwie, co powoduje, że brakuje chętnych do kształcenia się w systemie dualnym. Ponadto coraz więcej młodych ludzi decyduje się na kontynuowanie nauki na studiach wyższych, co redukuje liczbę uczniów w systemie dualnym. Pytanie, czy napływ migrantów rozwiąże ten problem, na co liczy część przedsiębiorców, pozostaje na razie otwartym. Wdrożenie cudzoziemców wymaga bowiem nowego podejścia i regulacji, jak choćby zapewnienie nauczania języka czy niemieckiej kultury organizacyjnej.

Stałym zadaniem jest także szkolenie samych nauczycieli, aby umieli nie tylko przekazać wiedzę, ale i zachęcać uczniów do kształcenia w tym systemie. Niemiecka gospodarka i państwo stoi też przed wyzwaniem lepszego dostosowania szkolnictwa dualnego do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz zachęcania dziewcząt do podejmowania kształcenia w zawodach technicznych.

Dzięki tak skonstruowanemu systemowi kształcenia Niemcy mają najniższą w Europie stopę bezrobocia wśród 25-latków (6,8%). Dla porównania średnie bezrobocie wśród młodych w UE wynosi, według danych Eurostatu z maja 2017 roku, 16,9%, a w strefie euro 18,9%.



PORTUGALIA

Zdjęcia: AHK Portugalia

Rys historyczny

Portugalski system edukacji przechodził wiele reform od czasu zakończenia dyktatury w 1974 roku. Założenia obecnego systemu kształcenia zawodowego powstały w 1984 roku. Przy ich opracowywaniu przyjęto za wzór zasady niemieckiej oraz francuskiej edukacji zawodowej i dopasowano do portugalskich realiów. Początki nie były łatwe, gdyż ten typ edukacji nigdy nie był szeroko poważany, kojarzono go bowiem z nierównościami socjalnymi. Mimo tego w roku 2010/2011 40% uczniów szkół średnich uczęszczało na kursy za-

Zasadą obowiązującego od 1984 roku systemu kształcenia zawodowego jest, że od początku uczniowie poza certyfikatem zawodowym, zdają także egzamin maturalny.

wodowe. Przed poważnym wyzwaniem nauczanie zawodowe stało w wyniku kryzysu finansowego, w którym znalazła się Portugalia w 2008 roku. Spadający popyt i malejący eksport odbiły się na obro-

tach firm, rosło bezrobocie wśród najmłodszych pracowników. Od roku 2014 zauważalna jest poprawa. Portugalia przestała korzystać z programu ratunkowego Unii Europejskiej. Ma to także pozytywny wpływ na perspektywy kształcenia i zatrudnienia młodych.

Założenia obecnego systemu

Zasadą obowiązującego od 1984 roku systemu kształcenia zawodowego jest, że od początku uczniowie poza certyfikatem zawodowym, zdają także egzamin maturalny. Powoduje to, że podjęcie nauki w systemie dualnym jest interesujące także dla tych, którzy nie wykluczają kontynuacji edukacji na studiach wyższych.

Od września 2013 kształcenie w systemie dualnym oferuje się, przykładowo, w następujących branżach: przemysł korkowy, rolnictwo, ogrodnictwo, metalurgia, elektronika/mechatronika, telekomunikacja, hotelarstwo i gastronomia, turystyka i handel. W sumie na liście uznawanych zawodów znajdują się 274 pozycje.

Przykłady działań Portugalsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej

Portugalsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa oferuje dwa modele kształcenia dualnego, które poza edukacją zawodową dają przygotowanie do matury: dwu oraz dwuipółletnie. W trzech centrach kształceniowych (Lizbona, Porto i Portimão), z którymi na terenie całego kraju współpracuje 300 przedsiębiorstw, rocznie kształci się ok 1000 osób, z których około 300 uzyskuje dyplom. Około 90% z nich znajduje następnie pracę. Wynagrodzenie płacone jest młodym pracownikom bezpośrednio przez izbę, która na swoją działalność w dziedzinie kształcenia dualnego uzyskuje środki od państwa.

Ponad to izba wdraża wiele działań, które mają szerzej zaprezentować system dualny młodzieży, rodzicom i przedsiębiorcom: „dni otwarte”, konferencje oraz warsztaty prowadzone przez praktyków nauczania w tym systemie. Wykorzystywane są także filmy na YouTube, które pokazują, jak pracuje się w danej fabryce i co jest produktem danej pracy. Istotne jest to zwłaszcza przy mniej znanych zawodach, których efekty nie są widoczne w życiu codziennym. Prowadzone są także

szkolenia dla osób, które będą w przedsiębiorstwach pracować z młodzieżą.

Wyzwania i plany na przyszłość

Portugalski rynek pracy stoi przed wyzwaniem braku wystarczających kwalifikacji wśród dorosłych, co powoduje niską, w porównaniu z innymi krajami UE, produktywność i wysokie bezrobocie. Stąd poza dualnym systemem nauczania młodzieży, należy zadbać o podnoszenie kompetencji przez pokolenia, które opuściły już system szkolny. Oferowane są w związku z tym kursy doszkalające, które mają pomóc zwłaszcza bezrobotnym powrócić na rynek pracy.

Ważnym aspektem, który utrudnia rozwój systemu dualnego w Portugalii, jest obecność na portugalskim rynku wielu małych przedsiębiorstw, które nie kształciły nigdy w tym systemie. Ze strony polityki powstają plany wspierania tego typu wykształcenia i jego powszechnej promocji, tak, aby zachęcić też podmioty do tej pory nieaktywne w tym sektorze.

Stałym wyzwaniem jest też budowanie pozytywnego obrazu poszczególnych zawodów oraz kształcenia dualnego, a także rozwijanie doradztwa zawodowego.





SŁOWACJA

Rys historyczny

W kraju z byłego bloku wschodniego istnieje wiele wyzwań, które utrudniają szybki rozwój szkolnictwa dualnego. Obciążenie złą renomą powoduje, że rodzice i uczniowie niechętnie rozważają możliwość edukacji poprzez tę ścieżkę.

Ponadto na Słowacji nie ma tradycji i obowiązku łączenia się przedsiębiorców w izby. Przez to ich głos jest stosunkowo słabszy niż mógłby być także w tworzeniu zasad systemu dualnego kształcenia.

Założenia obecnego systemu

Ustawa, na mocy której funkcjonuje obecnie w Słowacji kształcenie dualne, weszła w życie w 2015 roku i jest efektem współpracy instytucji państwowych, zakładów pracy i różnych organizacji. We wrześniu 2015 pierwsi uczniowie – około 2000 osób – zaczęli na jej podstawie kształcić się w systemie dualnym w 120 przedsiębiorstwach.

Czteroletni program zakłada poświęcenie połowy czasu na naukę praktyczną i uzyskanie obok matury

także świadectwa zawodowego. Przedsiębiorstwa zawierają z młodymi ludźmi umowy, regulujące czas i wynagrodzenie oraz treść kształcenia.

Firmy, które oferują miejsca pracy i nauki dla uczniów, mogą liczyć na ulgi podatkowe. Ich wysokość zależy od liczby kształcących się u nich osób oraz liczby godzin, które spędzają w zakładzie pracy (200 lub 400 godzin rocznie). Ulgi te mają kompensować koszty ponoszone w związku z edukacją młodzieży.

Przykłady działań Słowacko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej

Słowacko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa wspiera przedsiębiorstwa w dopasowywaniu planów nauczania do standardów niemieckich i przyznaje absolwentom certyfikat uznający zawodowe wykształcenie w obu krajach. Działania te prowadzone są pod marką DUALpro. Izba prowadzi także szkolenia dla osób, pracujących z uczniami w systemie dualnym oraz wspiera akcje promujące kształcenie dualne. Izba wspiera także projekty pilotażowe, które wskazują przykłady kształcenia dualnego.

Wyzwania i plany na przyszłość

Na słowackim rynku pracy nadal brakuje osób z konkretnymi kompetencjami zawodowymi, stąd rozwój szkolnictwa zawodowego będzie kontynuowany. Istotnym wyzwaniem jest tu dopasowanie potrzeb i oczekiwań obu stron: gospodarki i państwa. Należy także docierać z informacjami o korzyściach takiego wykształcenia do uczniów i rodziców. Ze strony przedsiębiorców i szkół postulowane są zmiany w systemie wsparcia finansowego. Za mało, według nich, jest ulg podatkowych dla firm oraz funduszy dla szkół, aby partnerzy ci zdecydowali się na tworzenie miejsc pracy w systemie dualnym. Przykładowo, dofinansowanie dla

szkół zawodowych musi uwzględniać koszty kształcenia w danym zawodzie, aby placówkom opłacało się otworzyć klasy z nauczaniem dualnym.

Z kolei ulgi podatkowe muszą oznaczać rzeczywistą korzyść, także dla mniejszych firm. Obecnie obowiązujące prawo będzie więc dopracowywane, tak, aby odpowiadało wszystkim zainteresowanym.

Należy docierać z informacjami o korzyściach wykształcenia zawodowego do uczniów i rodziców.





WĘGRY

Zdjęcia: AHK Węgry

Rys historyczny

Przemiany polityczno-gospodarcze lat dziewięćdziesiątych na Węgrzech spowodowały, że przedsiębiorstwa straciły zainteresowanie kształceniem zawodowym. Duże zakłady przemysłowe likwidowały szkoły i warsztaty, w których przyszli pracownicy uczyli się zawodu. Powstające prywatne firmy nie miały natomiast możliwości przejmowania systemu kształcenia zawodowego. Partnerstwa szkół z przedsiębiorstwami przestały istnieć. Na skutek tego to nie gospodarka, lecz system edukacji ustalał, jakie zawody nauczane były w szkołach zawodowych. Prestiż tych placówek spadał i coraz mniej uczniów zainteresowanych było pobieraniem w nich nauki. Na rynku pracy zaczęło brakować wykwalifikowanych młodych ludzi, odpowiadających wykształceniem zapotrzebowaniu biznesu.

Założenia obecnego systemu

Braki te zmobilizowały do podjęcia reformy szkolnictwa zawodowego, która zakłada ścisłą współpracę licznych partnerów: przedsiębiorstw, instytucji odpowiedzialnych za edukację, szkół, związków pracodawców, związków zawodowych i izb przemysłowych. Miała na celu przeorientowanie szkolnictwa zawodowego na bardziej skoncentrowane na praktyce, jego modernizację oraz dostosowanie do potrzeb rynku. Stąd wiele zadań z tym związanych

przeniesiono na izby, lepiej znające potrzeby rynku. Od 2011 roku wprowadzono kształcenie dualne oparte na modelu niemieckim, zakładające kombinację edukacji szkolnej i pracy w przedsiębiorstwie.

Pośredniczenie pomiędzy firmami i uczniami, jak i system egzaminowania leży obecnie w gestii regionalnych izb przemysłowo-handlowych. One także dopuszczają zakłady pracy do funkcjonowania w tym systemie, nadzorują je i oferują doradztwo. Regionalne komisje edukacji i rozwoju ustalają maksymalne liczby uczniów, którzy mogą podjąć kształcenie w systemie dualnym w zależności od potrzeb rynku w danym zawodzie. Najwięcej miejsc w dualnym systemie kształcenia oferowanych jest w przemyśle turystycznym oraz handlu i usługach, ale pozytywny rozwój obserwowany jest także w zawodach, gdzie tradycyjnie występują braki: budownictwie, budowanie maszyn i pojazdów.

Węgierska młodzież może zacząć kształcenie zawodowe w wieku 14 lat, uczęszczając do trzyletnich fachowych szkół średnich lub czteroletnich gimnazjów zawodowych, kończących się zawodową maturą. Następnie mogą po kolejnym roku zdobyć podstawowy dyplom zawodowy. W szkołach zawodowych młodzież zdobywa świadectwo kwalifikacji zawodowych w danym zawodzie.

Szkoły utrzymywane są z budżetu państwa i innych podmiotów. Od 2015 roku podmiotem odpowie-

działnym za szkoły zawodowe jest ministerstwo gospodarki. Szkoły takie mogą także zakładać kościoły i prywatne związki.

Obecnie kształcenie dualne oferuje około 8000 zakładów, co stanowi 1,6% wszystkich zakładów na Węgrzech. W spisie uznawanych przez państwo zawodów w kształceniu dualnym figuruje 400 zawodów. Dodatkowo istnieje około 400 ofert doszkalania zawodowego. Dyplom zawodowy otrzymuje rocznie 55 tysięcy młodych ludzi oraz 8000 dorosłych w ramach kursów doszkalających.

Przykłady działań Węgiersko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej

Węgiersko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa, poza zadaniami opisanymi powyżej, podejmuje wiele działań, mających na celu promocję i wspieranie rozwoju systemu dualnego na Węgrzech. Jednym z nich jest przyznawanie nagrody dla wyróżniających się projektów kształcenia zawodowego w kategoriach motywacja, kooperacja i innowacja. Nagroda jest wyrazem uznania dla szczególnie wartościowych i skierowanych na praktykę inicjatyw tej edukacji. Organizowane są także różnego rodzaju wydarzenia. Są to zarówno konferencje, propagujące dualny system

kształcenia, wskazujące na jego szerokie spektrum i prezentujące interesujące przykłady, jak i spotkania branżowe. Te ostatnie służą, na przykład, wymianie doświadczeń przez przedstawicieli działów personalnych firm członkowskich oraz pracowników, mających w przedsiębiorstwach pod opieką uczniów kształcących się w systemie dualnym.

Regionalne komisje edukacji i rozwoju ustalają maksymalne liczby uczniów, którzy mogą podjąć kształcenie w systemie dualnym w zależności od potrzeb rynku w danym zawodzie

Wyzwania i plany na przyszłość

Stabilne podstawy obecnego systemu kształcenia dualnego na Węgrzech pozwalają mieć nadzieję, że kolejne lata przyniosą jego rozwój oraz wzmocnienie istniejących rozwiązań. Plany węgierskich izb przemysłowo-handlowych zakładają powstanie zintegrowanego państwowego sterowania tym systemem. Gotowość przedsiębiorstw – zwłaszcza mniejszych – do wchodzenia w system dualny ma być, z kolei, wzmocniana poprzez oferowanie im finansowych ułatwień.



Kształcenie zawodowe w firmach





Skoda Solia
Trójlina 18
01 012729

SKODA SOLIA 1

816

19


BOSCH

Technologia bliżej nas

Industrie 4.0

FABRYKA UKŁADÓW HAMULCOWYCH BOSCH W MIRKOWIE KOŁO WROCŁAWIA

KSZTAŁCENIE DUALNE CZĘŚCIĄ STRATEGII ROZWIJANIA WYKWALIFIKOWANEJ KADRY

Fabryka układów hamulcowych w Mirkowie k/Wrocławia należąca do firmy Robert Bosch Sp. z o.o. objęła patronatem II klasę Technikum Nr 6 we Wrocławiu w zawodzie technik mechatronik we wrześniu 2012 roku. Zgodnie z założeniami programu, klasa ta realizowała zarówno program polskiego jak i niemieckiego systemu nauczania, dając uczniom możliwość zdobycia polskiej matury oraz niemieckiego certyfikatu w zawodzie mechatronik. Objęcie klasy patronatem umożliwiło uczniom naukę w systemie dualnym m.in. dzięki realizacji większej liczby zajęć praktycznych na terenie fabryki Bosch.

Absolwenci klasy patronackiej wyróżniają się na rynku pracy posiadaniem niemieckiego certyfikatu ukończenia szkoły według standardów przyjętych przez Zrzeszenie Niemieckich Izb Przemysłowo-Handlowych. Certyfikat ten potwierdza posiadanie kompetencji tożsamych z wymaganiami niemieckimi i jest dla międzynarodowych przedsiębiorców potwierdzeniem wysokich umiejętności absol-

wentów. Najlepsi absolwenci mogli liczyć na zatrudnienie w fabryce Robert Bosch, zdecydowali się jednak na kontynuację nauki na studiach wyższych. Było to dla firmy sygnałem, że aby w przyszłości móc zatrudnić absolwentów takiego programu bezpośrednio po zakończeniu, patronatem powinna być objęta klasa zawodowa, a nie klasa technikum.

Wsparcie dla uczniów

W ramach przygotowania projektu firma zorganizowała spotkanie informacyjne dla uczniów i ich rodziców, w wyniku którego uczniowie ówczesnej klasy I podjęli decyzję o realizacji programu pod patronatem firmy Bosch. Partnerem całego projektu była natomiast AHK Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa, która wspierała proces integracji obu programów nauczania.

W 2017 roku firma Robert Bosch zamierza ponownie objąć patronatem jedną z klas o profilu technicznym we współpracy z Lotniczymi Zakładami Naukowymi we Wrocławiu.

Działania na rzecz pozyskania wykwalifikowanych pracowników

Poza programem patronackim klasy firma realizuje także inne działania, które pomagają jej w pozyskaniu wykwalifikowanej kadry. Należy do nich ścisła współpraca z uczelniami wyższymi. Dzięki płatnym praktykom studenci studiów magisterskich mogą zweryfikować nabytą wiedzę teoretyczną w realnym środowisku pracy i zdobyć doświadcze-

nie zawodowe. Dla firmy jest to zaś źródło pozyskania dobrych, sprawdzonych i wyszkolonych kandydatów. Osobom już zatrudnionym firma daje z kolei możliwość, poprzez promocję procesu rekrutacji wewnętrznych oraz rekomendacji, aplikowania jako pierwszym na wolne stanowiska ogłoszone w ramach rekrutacji wewnętrznych. Pracownicy są również zachęceni do rekomendowania osób, które warto zatrudnić. W obu przypadkach następnie odbywa się pełna rekrutacja. Ponadto prowadzone są szkolenia w miejscu pracy, dostosowane do potrzeb danego stanowiska. Podnoszą one kwalifikacje pracowników i umożliwiają firmie pozyskanie odpowiedniej kadry. Firma tworzy także plany sukcesji dla kluczowych pracowników i szkoli potencjalnych następców.

Działania przynoszą efekty

12 czerwca 2015 roku podczas konferencji Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej firma Robert Bosch wraz z przedstawicielami technikum objętego patronatem otrzymała nagrodę Ministra Gospodarki za współpracę i zaangażowanie w propagowanie dualnego systemu nauczania w Polsce.

Otrzymana Nagroda Ministra Gospodarki za współpracę i zaangażowanie w propagowanie dualnego systemu nauczania w Polsce jest dla firmy powodem do dumy, ponieważ jesteśmy przekonani, że tylko kształcenie dualne i ścisła współpraca z uczelniami pozwoli nam w przyszłości pozyskać najlepszych kandydatów do pracy, którzy będą się wyróżniać nie tylko teoretycznym, ale również praktycznym, dostosowanym do potrzeb firmy, przygotowaniem do zawodu.



Kamila Naskrętska

HR Biznes Partner w Fabryce układów hamulcowych Bosch w Mirkowie k/ Wrocławia



System dualny jest jednym z elementów strategii pozyskiwania kompetentnej kadry.





Zdjęcie: Stock

BIZNES W PARZE Z NAUKĄ

„Lidl Akademia Handlowa” to fundament obranej przez firmę strategii aktywnego przedsiębiorcy, stawiającego na połączenie teoretycznej wiedzy z jej praktycznym wykorzystaniem w pracy. Współpraca biznesu ze szkołą ułatwia młodym ludziom dokonanie świadomego wyboru zawodowego i umacnia poczucie bezpieczeństwa w kontaktach z przyszłym pracodawcą. To jednocześnie początek budowanej konsekwentnie w Lidl Polska pozycji pracownika z rozbudowanym systemem szkoleń zawodowych i klarowną ścieżką kariery w dużej, międzynarodowej firmie. Co roku współpraca rozpoczyna się z jedną klasą drugą, kiedy szkoła zaczyna realizować program przedmiotów zawodowych. Lidl Polska obejmuje patronatem klasę o profilu technik-handlowiec.

Teoria plus praktyka kluczem do sukcesu

Młodym pracownikom łatwiej się odnaleźć w branży retail, gdy teoretycznemu przygotowaniu z wiedzy o handlu towarzyszy gruntowne zapoznanie się

z praktycznymi aspektami przyszłego zawodu. Aby więc pozyskać odpowiednio przygotowaną kadrę Lidl zaimplementował do teoretycznego wykształcenia takie rozwiązania praktyczne, jak warsztaty prowadzone przez pracowników firmy Lidl Polska

różnych szczebli, głównie związanych ze sprzedażą, ale także rekrutacją, budowaniem marki i kadrą menedżerską w Magazynie. Teoretyczna część warsztatów jest prowadzona w szkole, praktyczna w Sklepie. Uczniowie uczestniczą też w warsztatach w Centrach Dystrybucyjnych.

Stypendia, kursy oraz certyfikaty doceniane w UE

Lidl jako firma międzynarodowa inwestuje również w rozwijanie kompetencji przydatnych poza granicami kraju. Praktycznym tego wyrazem są lekcje branżowego języka niemieckiego. Realizowany jest również europejski program „Praktyczne umiejętności w handlu”. Nabyte przez uczniów kompetencje weryfikowane są poprzez egzaminy i certyfikowane przez Polsko-Niemiecką Izbę Przemysłowo-Handlową (AHK Polska). Zdobywcy każdego z tych dokumentów otrzymują nagrody rzeczowe oraz finansowe. Przyznawane są także stypendia dla najlepszych uczniów i finansowe wsparcie przy zakupie niezbędnych do praktycznej nauki akcesoriów. Absolwenci szkoły otrzymują propozycję pracy w sieci sklepów Lidl Polska. Dziś wielu z nich pełni już funkcje kierownicze.

„Lidl Akademia Handlowa” to fundament obranej przez firmę strategii aktywnego przedsiębiorcy, stawiającego na połączenie teoretycznej wiedzy z praktycznymi umiejętnościami jej wykorzystania w przyszłej pracy.

Anna Durzyńska

Dyrektor Personalny
Lidl Polska sp. z o.o.

Obok programu „Lidl Akademia Handlowa”, który jest skierowany do uczniów szkół średnich, Lidl Polska ma także ofertę warsztatów dla studentów – „Lidl Management Academy”. Realizuje również program praktyk letnich „The Lidl Way To Career” adresowany do studentów i absolwentów uczelni wyższych.

Obustronne profity

Korzyści są obopólne. Dla Lidl Polska ogromnie ważny jest fakt, że osoby które przychodzą do pracy po zakończeniu takiej praktycznej edukacji mają już część potrzebnych umiejętności i dużo sprawniej odbywa się ich wdrożenie. Zgodnie ze społeczną odpowiedzialnością biznesu zajmującą czołowe miejsce w kulturze organizacyjnej Lidl Polska w centrum jest zawsze troska o zapewnienie pracownikom najlepszych warunków rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery oraz stworzenie optymalnego środowiska dla odpowiedzialnej pracy zespołowej. Uczniowie, oprócz niezbędnej w pracy praktyki, mają szansę pracy u jednego z największych pracodawców w Polsce.





AKTYWNE WSPARCIE ROZWOJU SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

Dualne kształcenie zawodowe realizowane jest w zakładach na terenie Kostrzyńsko-Słubickiej SSE już od ponad 12 lat. Początki nie były łatwe. Do pokonania były problemy techniczne, finansowe, organizacyjne i systemowe. Trzeba było również zachęcić młodzież do nauki zawodu spawacza.

W roku 2005 w Kostrzynie nad Odrą wspólnymi siłami i przy wielkim zaangażowaniu firmy Teleskop Sp. z o.o. utworzono pierwszą klasę patronacką, kształcąca przyszłych spawaczy i ślusarzy. Przedsięwzięcie to zostało zainicjowane w lokalnym Zespole Szkół im. Marii Skłodowskiej-Curie. Dzięki współpracy firmy Teleskop, Kostrzyńsko-Słubickiej SSE oraz Zespołu Szkół w Kostrzynie nad Odrą utworzono sprawnie działający model kształcenia zawodowego dostosowany do aktualnych potrzeb rynku pracy.

Wielu zaangażowanych partnerów

Firma Teleskop wybudowała warsztaty przyzakładowe, w których kształcą się ponad 70 uczniów. Model ten został przeniesiony przez tą firmę również do innych miejscowości w regionie, gdzie uczniowie kształceni są w systemie dualnym. Na tej płaszczyźnie spółka współpracuje z Zespołem Szkół Rzemieślniczych w Szczecinie oraz z Zasadniczą Szkołą Zawodową Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych im. Juliusza Słowackiego w Dębnie.



Zdjęcia: Kostrzyńsko-Słubicka SSE

Na terenie Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej funkcjonuje wiele udanych przykładów szkolnictwa zawodowego

Kolejnym przykładem na sprawne wprowadzenie systemu dualnego kształcenia jest współpraca firmy NORD Napędy Zakłady Produkcyjne Sp. z o.o. z Nowej Soli z lokalnymi szkołami zawodowymi. Spółka od 2010 roku kształci w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Nowej Soli w klasach patronackich swoich przyszłych pracowników. NORD swoim patronatem objął klasę o specjalizacji operator maszyn CNC. Obecnie ponad 60 uczniów uczy się zawodu w klasach o kierunku technik mechanik oraz operator obrabiarek skrawających.

Oferta dla studentów

W zakresie kształcenia zawodowego na wyższym poziomie przedsiębiorcy z Kostrzyńsko-Słubickiej SSE aktywnie współpracują z uczelniami wyższymi w regionie. Swoje projekty rozwojowe w tym zakresie realizują wspólnie z Uniwersytetem Szczecińskim, Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Państwową Wyższą Szkołą Zawodową Sulechowie, Akademią im Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wlkp., Uniwersytetem Zielonogórskim, Europejskim Uniwersytetem VIADRINA we Frankfurcie nad Odrą, Akademią Ekonomiczną w Poznaniu oraz Politechniką Poznańską.



Andrzej Kail

Dyrektor Marketingu
Kostrzyńsko-Słubicka SSE

Zdjęcie: Solaris Bus & Coach SA



KSZTAŁCENIE DUALNE ODPOWIEDZIĄ NA POTRZEBY ROZWOJOWE SPÓŁKI

Solaris Bus & Coach S.A. jest jednym z kluczowych pracodawców w Wielkopolsce. Firma rozwija się bardzo dynamicznie, a to skutkuje dużym zapotrzebowaniem na pracowników z wykształceniem zawodowym i średnim technicznym – w pierwszym roku działalności – 1996 – firma zatrudniała 36 pracowników, po 20 latach zespół Solarisa przekroczył 2500 zatrudnionych osób. Solaris poszukuje specjalistów takich profesji jak: elektryk, elektronik, mechanik, monter, lakiernik czy spawacz.

Przy takiej dynamice zmian, pozyskanie odpowiedniego personelu stanowi duże wyzwanie. Absolwenci szkół zawodowych, wchodzący na rynek pracy, są słabo przygotowani do podjęcia zatrudnienia, dlatego firma podjęła decyzję, by sprawy kształcenia przyszłej kadry zawodowej wziąć we własne ręce. Od 11 lat realizuje wspólnie ze Szkołą Branżową I Stopnia w Murowanej Goślinie program dualnego kształcenia w ramach prowadzonej Klasy Patronackiej. Od 5 lat, przy wsparciu ze strony Starosty Poznańskiego, możliwe jest efektywniejsze kształcenie uczniów i stałe podnoszenie poziomu nauczania przedmio-

tów zawodowych przez cały rok szkolny, równoległe do procesu nauczania, a nie jak wcześniej, w systemie miesięcznych kursów organizowanych raz w roku. Dodatkowo od 4 lat uczniowie włączeni zostali również w program przygotowujący do egzaminu zawodowego wg niemieckiego systemu kształcenia. Egzamin prowadzony jest przez Polsko-Niemiecką Izbę Przemysłowo-Handlową, a wysoki poziom przygotowania do niego zapewnia Zespół Szkół nr 1 w Swarzędzu. Dziś firma zatrudnia już blisko 80 absolwentów programu, a każdego roku kolejny rocznik uczniów rozpoczyna naukę w zawodzie me-

chatronik. Celem tego programu jest nie tylko pozyskiwanie młodzieży mieszkającej w okolicy firmy, ale również inwestowanie w lokalny rynek pracy.

Uczniowie częścią społeczności Solarisa

Od początku realizacji programu firma stawia na zajęcia praktyczne, które odbywają się w hali produkcyjnej, bezpośrednio przy montażu autobusów. Uczniowie zdobywają wiedzę, wykonując prace pomocnicze, podmontaż drobnych elementów lub wspierają pracowników w montażu właściwym. Proces nauki jest ściśle powiązany z procesem produkcji autobusów. Uczniowie, zdobywając praktyczne umiejętności bezpośrednio przy linii montażowej, mają jednocześnie możliwość zapoznania się z najnowocześniejszą technologią budowy autobusów.

Po kilku latach, doświadczenia bolechowskiej fabryki wdrożone zostały również w oddziale w Środzie Wielkopolskiej, gdzie spawane są szkielety autobusowe. Firma zainwestowała własne środki w budowę spawalni przeznaczonej wyłącznie na realizację szkoleń spawalniczych dla uczniów. Powstały cztery podwójne, specjalistyczne i bardzo nowoczesne stanowiska spawalnicze dla uczniów szkoły branżowej, którzy od roku 2014 realizują w firmie kursy spawalnicze.



Promocja nauki w systemie dualnym

Promując pomysł Klasy Patronackiej, Solaris prowadzi spotkania z uczniami okolicznych gimnazjów i zachęca do kształcenia w mało popularnych, choć bardzo dobrych i cenionych na rynku zawodach. Każdego roku gimnazjaliści zapraszani są do odwiedzenia firmy, poznają proces produkcji autobusów, historię firmy i dowiadują się, jakie są w niej możliwości rozwoju zawodowego. Coraz częściej do firmy trafiają uczniowie zachęceni do podjęcia nauki w Klasie Patronackiej przez starszych kolegów, często już absolwentów programu praktycznej nauki zawodu.

Solaris promując program dualnego kształcenia, mocno angażuje się również w budowanie świadomości wśród uczniów, że wybór szkoły zawodowej nie zamyka drogi dalszej edukacji, ale jest ciekawym etapem, który daje solidne podwaliny na przyszłość. Wybór kształcenia zawodowego pociąga za sobą perspektywę dobrego zawodu i pewnej pracy.

Proces rekrutacji opiera się na bezpośredniej rozmowie instruktora praktycznej nauki zawodu i przedstawiciela Działu Personalnego z uczniem i rodzicem. Jest to czas dający możliwość poznania wzajemnych oczekiwań, ale przede wszystkim przedstawienia korzyści, jakie płyną z podjęcia nauki w firmie.

Nie można zaprzeczać, że istotną rolę w procesie wyboru szkoły odgrywają rodzice, od ich wsparcia zależą dobre wybory ich dzieci. Ważnym jest, by oni sami byli przekonani, że kształcenie zawodowe to wybór drogi edukacji poprzez naukę zawodu, a nie najkrótsza droga do zakończenia rozwoju naukowego ich dzieci.

Krystyna Woźniak

Wiceprezes Zarządu ds. HR i IT
Solaris Bus & Coach S.A.



**Osiągnięcie sukcesu
mierzonego wzrostem
zainteresowania i prestiżu
kształcenia zawodowego
możliwe jest tylko dzięki
partnerskiemu podejściu praco-
dawców, władz samorządowych
i szkół branżowych.**





STEICO
naturalnie lepsza izolacja



KSZTAŁCENIE DUALNE - ODPOWIEDŹ NA WYZWANIA DEMOGRAFICZNE REGIONU

Zdjęcie: 4woodi.pl

W firmie Steico kształcenie młodocianych istniało praktycznie od zawsze. Od roku 2015 w obliczu zmian na rynku pracy oraz zmian demograficznych kształcenie zostało rozszerzone i zintensyfikowane.

Kształcenie dualne opiera się na podpisanych ze szkołami umowach patronackich. Uruchomione zostały klasy patronackie na podbudowie zasadniczych szkół zawodowych w zawodzie stolarz. Dołączane zostały następnie inne zawody: ślusarz, operator obrabiarek skrawających, elektryk. Z uwagi na brak na rynku nowoczesnego zawodu dla branży drzewnej, wspólnie z Polsko-Niemiecką Izbą Przemysłowo-Handlową oraz partnerami została zaproponowana i w 2016 rok wprowadzony na listę zawodów nowy zawód: mechanik-operator-maszyn do produkcji drzewnej. W celu uatrakcyjnienia kształcenia dodano także możliwość zdo-

bycia oprócz zawodu stolarza również niemiecki zawód Holzmechanikera.

Oferta dla uczniów

Uczniowie biorący udział w projekcie mają zagwarantowaną praktyczną naukę zawodu na terenie Steico zgodnie z planem praktyk. Wspólnie z szkołami ponadgimnazjalnymi został stworzony system wynagradzania, który oprócz wypłat wynagrodzeń obligatoryjnych zgodnie z ustawą przewiduje wypłatę dodatkowych środków finansowanych przez

Steico spółka z o.o. System uzależniony jest od wyników w nauce oraz frekwencji zarówno w szkole jak i na praktykach. W okresie wakacji część etatu za obopólną aprobatą zamieniana jest na cały etat. W przypadku ukończenia szkoły firma Steico gwarantuje zatrudnienie.

Przygotowanie kadr w firmie

Steico zabezpiecza także odpowiednią kadrę fachowców, którzy zajmują się szkoleniem uczniów na terenie zakładu. Niektórzy pracownicy, aby mogli podjąć się zadania kształcenia młodocianych, musieli ukończyć kursy oraz zdobyć dodatkowe

uprawnienia np. tytuł mistrza w zawodzie, w którym będą szkolić. Pracownicy, którzy mają pod opieką uczniów również są z tego tytułu wynagradzani. Ponadto nauczyciele z szkół zawodowych w ramach

nauki danego przedmiotu swoje zajęcia prowadzą na terenie zakładu, co powoduje, iż poznają specyfikę zakładu oraz technologię produkcji i mogą potem lepiej przekazać je uczniom.

Kształcenie dualne odnosi sukces, gdy jest wprowadzane w konsultacji ze środowiskiem lokalnym

Zastanawialiśmy się w firmie, co zrobić teraz, aby w przyszłości, w obliczu dużych inwestycji przynajmniej próbować zagwarantować sobie pracowników. Doszliśmy do wniosku, że jako firma sami musimy wziąć sprawy w swoje ręce. Chcieliśmy pokazać szkołom gimnazjalnym, co można zrobić, aby nasze pomysły zakończyły się sukcesem. Uważaliśmy, że należy wesprzeć zmiany myślenia w środowiskach lokalnych – tak, aby szkoły zawodowe nie były postrzegane jako szkoły dla najgorszych uczniów.

Skorzystaliliśmy z doświadczenia i pomocy Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej. Przedstawiliśmy kompleksową ofertę kształcenia młodzieży. Zaprosiliśmy dyrektorów szkół, przedstawicieli władz oraz kuratorium, lokalne media. Pokazywaliśmy możliwości kształcenia dualnego i zdobycia zawodu, który jest poszukiwany na rynku. Rodziców i uczniów zapraszaliśmy na zwiedzenie zakładów. Jednocześnie gwarantowaliśmy po skończeniu kształcenia możliwość zatrudnienia. W efekcie podpisaliśmy umowy patronackie ze szkołami i uruchomiliśmy klasy patronackie na podbudowie zasadniczych szkół zawodowych.

Steffen Zimny

Managing Director Production
STEICO SE



Zdjęcie: Steico

Deutsch-Polnische
Industrie- und Handelskammer
Polsko-Niemiecka Izba
Przemysłowo-Handlowa

edun
www.

Wnioski z konferencji

as łączy
l verbindet

Kszt
i





Podczas konferencji odbyły się dwa panele dyskusyjne, których uczestnicy – przedstawiciele ministerstw, przedsiębiorstw i izb bilateralnych – sformułowali rekomendacje w celu poprawy systemu kształcenia zawodowego





SUGESTIE OD PRZEDSIĘBIORCÓW

Zdjęcia: AHK Polska

Przywrócenie rangi i jakości kształcenia zawodowego

Szkoła zawodowa to obecnie wybór jedynie 16% uczniów, co nie odpowiada potrzebom gospodarki. Poprawa wizerunku edukacji w systemie zawodowym jest wspólnym zadaniem dla parterów zaangażowanych w edukację, ale decydującą rolę odgrywa tu państwo poprzez kształtowanie odpowiedniej polityki oświatowej.

Tworzenie zasad systemu edukacji sprzyjających kształceniu dualnemu i odpowiadających potrzebom rynku pracy

Praktyczna nauka zawodu realizowana bezpośrednio u pracodawcy powinna być istotną częścią kształcenia zawodowego. Taka sytuacja może mieć miejsce wyłącznie wtedy, gdy istnieje wsparcie systemowe i funkcjonuje przyjazne środowisko do rozpoczęcia współpracy przedsiębiorstwa ze szkołą. Takie wsparcie polega w pierwszym rzędzie na zagwarantowaniu przez państwo stabilnych regulacji prawnych oraz elastyczności dopasowywania się do zmieniającego się rynku pracy.

Wspieranie kształcenia zawodowego i udrożnienie polskiego systemu edukacji

Kształcenie w zawodach technicznych i przemysłowych wymaga dużych nakładów. Planując wzmocnienie szkolnictwa zawodowego należy je dofinansować.

Dla rozwoju szkolnictwa zawodowego kluczowa jest także kompetentna kadra w szkołach. Aby za kilka lat mieć odpowiednio przygotowanych pedagogów, należy już teraz tworzyć im należyte ścieżki kształcenia na uczelniach oraz zachęcać do pracy w przyszłości w szkołach zawodowych. W celu zmotywowania młodych ludzi do wejścia na tę ścieżkę, należy zapewnić nie tylko wsparcie merytoryczne już podczas studiów, ale także odpowiednie wyposażenie miejsca pracy i wynagrodzenie.

Elastyczne dopasowywanie i wartościowanie listy zawodów szkolnych do potrzeb zmieniającego się rynku pracy i zagwarantowania konkurencyjności polskich przedsiębiorstw

Gospodarka opiera się na szybkim dostosowywaniu się do potrzeb rynku. Stąd działania podejmowane przez władze powinny być wdrażane szybko. Proces wprowadzania nowego zawodu nie

powinien zajmować kilku lat. Należy jednocześnie wskazywać na zawody niezwykle ważne dla gospodarki, promować je i informować, co oznacza podjęcie edukacji i zatrudnienia w danym zawodzie i jakie to daje szanse i możliwości rozwoju.

Regularny dialog z przedsiębiorcami

Najlepszą wiedzę o potrzebach rynku i możliwościach tworzenia miejsc pracy posiadają sami przedsiębiorcy. Są oni otwarci na dzielenie się doświadczeniem. Władze państwowe powinny zapewnić możliwości regularnego dialogu z przedstawicielami gospodarki na temat szans i wyzwań rozwoju kształcenia dualnego. Warto, aby był on regularny i oparty na wymianie informacji zarówno o planach obu stron w zakresie tworzonej regulacji i rozwiązań praktycznych, jak i wynikach ewaluacji wdrożonych już rozwiązań.

Dostosowanie przepisów prawa pracy dotyczących pracowników młodocianych oraz BHP

Zaangażowanie pracowników młodocianych wymaga przestrzegania specjalnych przepisów. Regulacje te muszą jednak umożliwiać praktyczną naukę zawodu w przedsiębiorstwie.

Tworzenie zachęt finansowych dla przedsiębiorców

Inwestycja w kształcenie dualne jest dla przedsiębiorcy opłacalna, stanowi jednak duże obciążenie finansowe. Państwo powinno odpowiednio wspierać te firmy, które są gotowe przyjąć rolę zakładu kształcącego. Zachętą dla przedsiębiorców do inwestowania w kształcenie zawodowe byłyby ulgi podatkowe.

Stworzenie doradztwa zawodowego

Wyzwaniem dla zachęcania do podjęcia kształcenia zawodowego jest niezajomość przez uczniów swoich predyspozycji oraz oferty zawodowej. Stąd konieczne jest wsparcie młodzieży i rodziców już

na pierwszych etapach decydowania o przyszłym rozwoju zawodowym. Doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych to dobry krok w tym kierunku. Należy jednocześnie dbać o jakość tego doradztwa i oparcie go o ścisłą współpracę z przedsiębiorcami.

Zachęcanie kobiet do nauki zawodów technicznych

W zawodach technicznych nadal przeważają mężczyźni. Tymczasem praca w wielu z nich nie wymaga już, jak przed laty, siły fizycznej. Stąd warto wskazywać na zalety kształcenia w takich zawodach także dla kobiet, wskazując na predyspozycje, jakie mają, aby je wykonywać. Zainteresowanie dziewczynki przedmiotami ścisłymi należy wspierać od najmłodszych lat.





SUGESTIE PRZEDSTAWICIELI INSTYTUCJI KRAJOWYCH I ZAGRANICZNYCH ZAJMUJĄCYCH SIĘ KSZTAŁCENIEM

Zdjęcia: AHK Polska

Podjęcie własnej inicjatywy

Rozwój przedsiębiorstwa polega na wychodzeniu z własną inicjatywą. Także w przypadku tworzenia miejsc kształcenia zawodowego konieczne jest inspirowanie pozostałych partnerów: szkół, samorządów i władz państwowych przez same firmy.

Zaangażowanie samorządu

Kluczowym partnerem dla przedsiębiorstwa są władze samorządowe, którym zależy zarówno na rozwoju regionu, powstawaniu miejsc pracy i zatrzymaniu młodych ludzi na swoim terenie. Warto zwracać się do instytucji samorządowych z prośbą o pomoc w znalezieniu szkoły partnerskiej, przyznaniu dodatkowych środków oraz wsparcie wspólnej promocji przedsięwzięcia.

Promowanie idei kształcenia dualnego we własnym regionie

W celu pozyskiwania kolejnych roczników uczniów konieczne jest pokazywanie dotychczasowych osiągnięć i przyszłych możliwości kształcenia w zawodzie. Stąd wspólnie ze szkołą warto organizować dni otwarte, wycieczki po zakładzie dla obecnych oraz potencjalnych przyszłych uczniów i rodziców. Należy tłumaczyć, na czym polega edukacja i praca w danym zawodzie, pokazując warunki i miejsce tej pracy.

Dawanie szansy młodzieży

Wielu młodych ludzi ma dobre predyspozycje do danego zawodu, choć nie potrafi tego przekazać przy pierwszym kontakcie. Stąd warto poświęcić

czas na poznanie kompetencji i predyspozycji młodego człowieka, gdyż może okazać się w przyszłości wartościowym pracownikiem.

Wskazywanie na wartość inwestycji, jaką jest tworzenie systemu dualnego

Kształcenie zawodowe to dla zakładu nie koszt, a inwestycja. W drugim i trzecim roku nauki pracownik młodociany staje się pracownikiem, który swoją pracą przynosi firmie wymierne korzyści. Pracownik, który od początku był kształcony przez zakład to również spore oszczędności na procesach rekrutacyjnych. Rzetelna informacja o tych faktach powinna być wspólnie przekazywana przez instytucje publiczne, przedsiębiorców i szkoły, gdyż zwiększanie zainteresowania zakładów pracy podejmowaniem kooperacji w ramach systemu dualnego jest w interesie tych wszystkich partnerów.





Niniejsza publikacja mogła powstać dzięki wsparciu:



Partnerami konferencji byli:



Volkswagen Poznań
Fabryka Samochodów Użytkowych i Komponentów



Patronat konferencji:





Deutsch-Polnische
Industrie- und Handelskammer
Polsko-Niemiecka Izba
Przemysłowo-Handlowa



RYNEK PRACY WYZWANIEM KSZTAŁCENIE ZAWODOWE SZANSĄ

Warszawa, 11 września 2017

**Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK Polska),
Kształcenie Zawodowe i Ustawiczne**

www.ahk.pl, www.edunet-poland.pl,
mail: bb@ahk.pl. telefon: 004822-5310560