



**Dobre praktyki
w innowacyjnym kształceniu
i szkoleniu zawodowym
w kontekście transformacji
Wielkopolski Wschodniej**

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

**Dobre praktyki w innowacyjnym
kształceniu i szkoleniu zawodowym
w kontekście transformacji
Wielkopolski Wschodniej**

Konin, Oslo, Radom 2023



CWRKDiZ
Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia
Dualnego i Zawodowego w Koninie



FURIM
INSTITUTE



Łukasiewicz
Instytut Technologii Eksploatacji

Dobre praktyki w innowacyjnym kształceniu i szkoleniu zawodowym w kontekście transformacji Wielkopolski Wschodniej
Good practices in innovative vocational education and training in the context of the transformation of Wielkopolska Wschodnia region

Zespół autorski:

- **Andrzej Budny, Arleta Jaśniewicz, Grażyna Sędziak** (Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego, Konin, Polska);
- **Edyta Kozieł, Małgorzata Sołtysiak, Joanna Tomczyńska, Mirosław Żurek** (Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom, Polska);
- **Max Mykklagard, Halil Afshar** (FURIM Institutt, Oslo, Norwegia).

Recenzent:

- **dr hab. Daniel Kukła, prof. UHP** (Uniwersytet Jana Długosza, Częstochowa, Polska)

Innowacyjne kształcenie i szkolenie zawodowe w Wielkopolsce Wschodniej w kontekście transformacji energetycznej - Inno VET, korzysta z dofinansowania o wartości 242 730,00EU) otrzymanego od Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w ramach Funduszy EOG.

Celem projektu - Inno VET jest przygotowanie jednostek samorządu terytorialnego, jako organów prowadzących placówki kształcenia zawodowego oraz innych interesariuszy do podjęcia wyzwań związanych ze zmianą struktury gospodarczej w wyniku transformacji energetycznej w regionie Wielkopolski Wschodniej.

ISBN 987–83–7789–735–5

© Copyright by Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu

Wszystkie prawa zastrzeżone. Żadna część tej pracy nie może być powielana w jakikolwiek sposób bez pisemnej zgody, z wyjątkiem krótkich cytatów zawartych w artykułach i recenzjach. Aby uzyskać informacje, należy skontaktować się z autorami lub partnerami projektu.

Seria Wydawnicza: Biblioteka Pedagogiki Pracy

Published since 1987

Projekt okładki: Marta Pobereszko

Opracowanie wydawnicze: Marta Pobereszko

Redakcja językowa: dr Karol Alichnowicz

Okładka została zaprojektowana przy użyciu zasobów z portalu Freepik.com



Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji
Wydawnictwo Naukowe
26-600 Radom, ul. K. Pułaskiego 6/10, tel. centr. (48) 364-42-41
e-mail: instytut@itee.lukasiewicz.gov.pl www.itee.lukasiewicz.gov.pl

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	4
1. Formy współpracy pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego	5
2. Przykłady dobrych praktyk	8
2.1. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Kłodawie – klasa patronacka	8
2.2. Radomski Klaster Metalowy – kształcenie dualne w zawodzie operator obrabiarek skrawających	13
2.3. Zespół Szkół Elektronicznych im. Bohaterów Westerplatte w Radomiu – kształcenie dualne w zawodzie technik automatyk	19
2.4. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji – krajowe staże dla uczniów szkolnictwa branżowego	25
2.5. Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie – zagraniczne praktyki zawodowe w Wielkopolsce Wschodniej	34
2.6. Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie – Noc Zawodowców	40
2.7. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji i Zespół Szkół Budowlanych im. K. Wielkiego – konkurs umiejętności zawodowych „Systemy suchej zabudowy Radom 2021”	44
2.8. Mechanizm trójstronnej współpracy pomiędzy Samorządem Województwa Wielkopolskiego, szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe, a uczelnią wyższą na przykładzie projektu „Czas zawodowców BIS – zawodowa Wielkopolska”	50
2.9. Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie – fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 – wsparcie kształcenia zawodowego	55
2.10. Strategia Rady Miasta Oslo ukierunkowana na zwiększenie liczby uczniów kończących szkołę średnią	59

WPROWADZENIE

W publikacji przedstawiono wybrane przykłady dobrych praktyki jako efekt prac zrealizowanych w ramach rezultatu nr 3 pt. ***Dobre praktyki w innowacyjnym kształceniu i szkoleniu zawodowym w kontekście transformacji Wielkopolski Wschodniej***, opracowanego w ramach projektu „**Innowacyjne kształcenie i szkolenie zawodowe w Wielkopolsce Wschodniej w kontekście transformacji energetycznej**”, który ukierunkowany został na przygotowanie jednostek samorządu terytorialnego Wielkopolski Wschodniej do podjęcia wyzwań związanych ze zmianą struktury gospodarczej w wyniku transformacji energetycznej, które wymagają m.in. dostosowania oferty i infrastruktury kształcenia zawodowego do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Projekt jest finansowany ze środków Funduszy EOG i realizowany w ramach Komponentu III PROGRAM EDUKACJA Współpraca instytucjonalna na rzecz poprawy jakości i dopasowania kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz kształcenia ustawicznego.

Zgodnie w wnioskiem konkursowym, w ramach zadania 3 partnerzy projektu zidentyfikowali i opisali wybrane przykłady dobrych praktyk, które to mogą być inspiracją dla samorządów oraz dyrektorów szkół i placówek prowadzących kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego na terenie Wielkopolski Wschodniej. Dokonując wyboru przykładów dobrych praktyk autorzy kierowali się przede wszystkim tym, że wybrane praktyki:

- pochodzą z obszarów na których działają partnerzy, w związku z czym są to działania zweryfikowane, a przez to wiarygodne;
- są unikatowymi działaniami, a przez to innowacyjnymi;
- są możliwe do zrealizowania, przez to mogą innych zachęcić do ich wprowadzania;
- nie powielają się lecz wzajemnie uzupełniają przez co każdy może znaleźć coś dla siebie.

Wybrane przykłady dobrych praktyk stanowią uzupełnienie do opracowanej w projekcie „Strategii kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście transformacji energetycznej Wielkopolski Wschodniej do roku 2040” i pokazują, że zaproponowane w niej działania w ramach przedsięwzięć priorytetowych są możliwe do wprowadzenia.

1. Formy współpracy pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego

Szkolnictwo zawodowe wraz ze szkolnictwem wyższym są tymi obszarami edukacji, które mają największy wpływ na zapewnienie nowoczesnych kadr dla polskiej gospodarki. Młody człowiek uczestnicząc w systemie formalnej zawodowej edukacji, ucząc się w branżowej szkole I stopnia, technikum, branżowej szkole II stopnia czy też studiując na uczelni wyższej przygotowany jest do zdobycia określonych kwalifikacji zawodowych i do wejścia na rynek pracy. Dlatego też chcąc uzyskać jak najlepsze efekty kształcenia zawodowego, szkoły prowadzące kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego oraz uczelnie wyższe powinny je prowadzić, a w szczególności kształcenie praktyczne, w powiązaniu z pracodawcami. Takie podejście jest jednym z kluczowych działań służących przygotowaniu wykwalifikowanych kadr na potrzeby przemysłu i szerzej, całej gospodarki. W tym wspólnym działaniu światy edukacji i pracy stają się dla uczniów i studentów miejscami zdobywania wiedzy i umiejętności, które wzajemnie się uzupełniają.

Poprzez zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwach w rzeczywistym środowisku pracy, uczniowie i studenci mogą nabywać umiejętności i doświadczenie potrzebne do funkcjonowania w przyszłości jako pracownik w tym lub innym przedsiębiorstwie.

Uczeń, student na etapie nauki poprzez pierwszy kontakt ze światem pracy robi pierwszy realny krok w kierunku wejścia na rynek pracy.

Dlatego też, rozwój kształcenia uczniów i studentów w rzeczywistych warunkach pracy wymaga skutecznego zachęcenia pracodawców do współpracy ze szkołami oraz stworzenia odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji kształcenia w środowisku pracy¹.

W ustawie Prawo oświatowe² wskazano w art. 3, ust. 1a, że system oświaty w zakresie kształcenia zawodowego wspierają także pracodawcy, organizacje pracodawców, samorządy gospodarcze lub inne organizacje gospodarcze, stowarzyszenia lub samorządy zawodowe, sektorowe rady do spraw kompetencji oraz Rada Programowa do spraw kompetencji.

Zakres możliwej do podjęcia współpracy między szkołą zawodową a pracodawcami został określony w ustawie Prawo oświatowe³.

¹ Regulamin konkursu „Przygotowanie rozwiązań w zakresie angażowania pracodawców w organizacje praktycznej nauki zawodu – etap II”, nr POWR.02.15.00-IP.02-00-001/18 https://www.power.gov.pl/media/57670/Regulamin_zmiana_30.pdf (dostęp: 5.12.2023 r.), s. 10.

² Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 marca 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy - Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900 z późn. zm.).

³ Tamże.

Dyrektor szkoły chcąc wprowadzić do oferty edukacyjnej nowy zawód szkolnictwa branżowego zobowiązany jest m.in. do uzyskaniu opinii wojewódzkiej rady rynku pracy o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy oraz nawiązaniu współpracy odpowiednio z pracodawcami, których działalność jest związana z danym zawodem lub branżą. Współpraca powinna obejmować co najmniej jeden cykl kształcenia w danym zawodzie.

Dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe w ramach umowy lub porozumienia nawiązuje współpracę z pracodawcą, która może polegać w szczególności na:

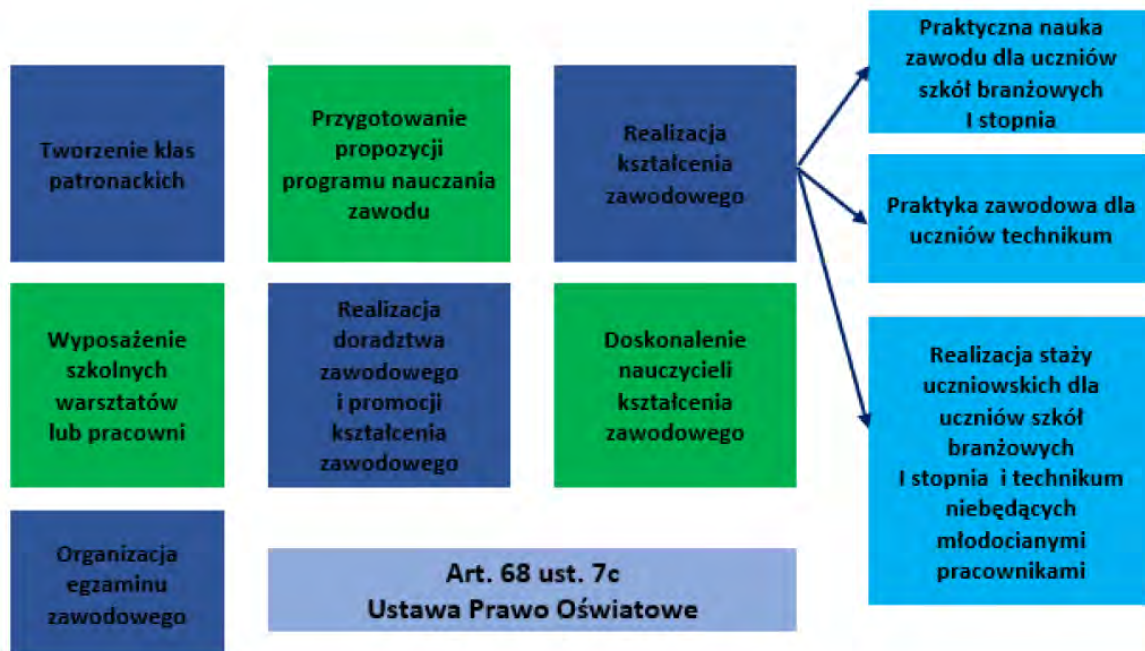
- 1) tworzeniu klas patronackich;
- 2) przygotowaniu propozycji programu nauczania zawodu;
- 3) realizacji kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu oraz stażu uczniowskiego;
- 4) wyposażeniu warsztatów lub pracowni szkolnych;
- 5) organizacji egzaminu zawodowego;
- 6) doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowaniu szkoleń branżowych;
- 7) realizacji doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego⁴.

Należy podkreślić, że ustawodawca nie wszystkie powyższe formy współpracy opisał w rozporządzeniu. W ustawie Prawo oświatowe wyczerpująco określono ramy współpracy w obszarze przeprowadzania praktycznej nauki zawodu (art. 121, ustawa Prawo oświatowe oraz rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu⁵) u pracodawców oraz staży uczniowskich (art. 121a, ustawa Prawo oświatowe). W przypadku pozostałych form, dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe wspólnie z pracodawcą ustalają w ramach umowy lub porozumienia warunki wspólnej współpracy.

Na rys. 1 przedstawiono obszary współpracy szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe z pracodawcami.

⁴ Tamże, art. 68, ust. 7c.

⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).



Rys. 1. Obszary współpracy szkoła prowadząca kształcenie zawodowe – pracodawca

Źródło: D. Witrykus, W. Kordyś, D. Chorąży: *Modelowy program stażu uczniowskiego w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich* [515205]. PPH Erra sp. z o.o., Warszawa, 2022, s. 65.

W dostępnych źródłach literaturowych oraz na stronach szkół prowadzących kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego można odnaleźć inne wspólne działania prowadzone razem przez przedstawicieli szkoły oraz firmy, są nimi:

- 1) organizacja wspólnych konkursów, w tym nawiązujących do idei konkursów umiejętności zawodowych procedurach międzynarodowych konkursów WorldSkills i EuroSkills⁶;
- 2) udział w badaniach dotyczących kształcenia zawodowego prowadzonych przez instytuty badawcze, uczelnie wyższe i inne podmioty;
- 3) tworzenie klastrów na rzecz kształcenia zawodowego, np. Radomski Klaster Metalowy;
- 4) wspólne prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych czy też kursów umiejętności zawodowych;
- 5) udział pracodawców w spotkaniach z uczniami (lekcje zawodoznawcze, doradztwo zawodowe);
- 6) udział pracodawców w spotkaniach z rodzicami, np. w trakcie wywiadówek;
- 7) finansowanie stypendiów dla wyróżniających się uczniów;
- 8) wycieczki zawodoznawcze do zakładów pracy;
- 9) organizacja spotkań z rodzicami i uczniami w firmach.

⁶ Konkursy umiejętności zawodowych drogą do doskonałości: <https://myzawodowcy.pl/konkursy-umiejtnosci-zawodowych-droga-do-doskonalosci/> (dostęp: 17.10.2023).

2. Przykłady dobrych praktyk

2.1. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Kłodawie – klasa patronacka

1) Instytucja

Zespół Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Kłodawie jest placówką prowadzącą kształcenie ogólne i zawodowe. Szkoła funkcjonuje już ponad 70 lat. W obecnej formule szkoła działa od września 1996 roku, kiedy to doszło do połączenia dwóch działających na terenie Kłodawy szkół średnich. W wyniku połączenia Zespołu Szkół Zawodowych i Liceum Ogólnokształcącego utworzono Zespół Szkół Ponadpodstawowych. Obecnie szkoła prowadzi kształcenie zawodowe w czterech zawodach:

- technik informatyk,
- technik logistyk,
- technik elektryk,
- technik górnictwa podziemnego.

Utworzenie klasy patronackiej, wspierającej kształcenie w zawodzie technik górnictwa podziemnego było wspólną inicjatywą organu prowadzącego, szkoły i Kopalni Soli „Kłodawa” S.A. Kopalnia jest największym w Polsce producentem soli kamiennej oraz jedynym w kraju producentem naturalnej soli magnezowo-potasowej i jedynym w Europie producentem naturalnej o wysokim stopniu czystości, naturalnej barwie białej z odcieniem szarym lub różowym. Kłodawski wysad solny ma długość 26 km, osiąga maksymalną szerokość 2 km. Jest największy w Polsce. Kopalnia prowadzi eksploatację tradycyjną metodą górnictwem, która pozwala w pełni zachować stworzone przez przyrodę naturalne walory soli. Produkty końcowe uzyskiwane są na drodze przeróbki mechanicznej, tzn. poprzez kruszenie, mielenie, sortowanie – bez stosowania zabiegów chemicznych.

Umowa o utworzeniu klasy patronackiej została podpisana w dniu 31.03.2022 roku. Patronat kopalni obejmuje zarówno klasę utworzoną w roku szkolnym 2022/23 jak i 2023/24. Ogółem z tej formy wsparcia korzysta 24 uczniów (stan na wrzesień 2023 r.).

2) Kontekst

Gmina Kłodawa leży w centralnej Polsce w województwie wielkopolskim nad rzeką Rgilewką. Znajduje się w regionie atrakcyjnym pod względem gospodarczym ze względu na bogactwa naturalne i gleby o dużych walorach bonitacyjnych. Gminę o powierzchni 129 km zamieszkuje 14.500 osób, a samo miasto 7.300 mieszkańców.

Kopalnia Soli „Kłodawa” S.A. jest największym i najbardziej znanym zakładem pracy, który jednocześnie jest jednym z głównych źródeł utrzymania mieszkańców. Jej historia sięga roku 1946. U podstaw powstania kopalni soli w Kłodawie leżą rozpoczęte w latach 30-tych dwudziestego wieku badania grawimetryczne, które wykazały, że w tym rejonie występuje płytko ukryty potężny wysad solny. Budowę kopalni i zakładu przeróbczego soli potasowej rozpoczęto po II Wojnie Światowej a pierwsze tony soli kamiennej wydobyto w 1956 roku. Lata 70-te to rozbudowa kopalni – wydobywanie w tym czasie wynosiło ponad milion ton rocznie. Z założenia największym odbiorcą kopalni soli był przemysł. Wraz z dekonjunkturą w przemyśle (przełom lat 80-tych i 90-tych) spadło zapotrzebowanie również na sól, przez co spadło wydobywanie w Kopalni „Kłodawa”. Obecnie kopalnia jest największym krajowym producentem soli kamiennej. W 2019 roku Kopalnia uzyskała koncesję na wydobywanie soli kamiennej i soli magnezowo-potasowej jako kopaliny towarzyszących ze złoża „Kłodawa 1”. Licencja udzielona jest na okres od 01.04.2019 do 01.04.2052 (33 lata).

Odbudowanie pozycji rynkowej Kopalni Soli „Kłodawa” S.A. wiąże się z rosnącym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych pracowników w zawodzie technik górnictwa podziemnego. Dlatego też zarząd kopalni wyszedł z inicjatywą uruchomienia kształcenia w tym zawodzie w szkole.

Współpraca pomiędzy kluczowym pracodawcą w dominującej w Powiecie Kolskim branży a lokalną placówką, prowadzącą kształcenie zawodowe jest więc wynikiem potrzeb rozwojowych obu podmiotów i odpowiedzią na wyzwania sfery realnej związanej z lokalnym rynkiem pracy. Współpraca wychodzi również naprzeciw potrzebom szkoły, która zyskuje dla swoich uczniów możliwość odbywania praktycznej nauki zawodu realizowanej na zasadach kształcenia dualnego.

3) Wyzwanie

Dostosowanie jakości kształcenia w zawodzie technik górnictwa podziemnego do potrzeb i wymagań kluczowego pracodawcy na lokalnym rynku pracy.

4) Wprowadzone rozwiązanie

Opis rozwiązania:

W przyjętym modelu nauczanie zawodu technik górnictwa podziemnego odbywa się w cyklu pięcioletnim. Kierunek atrakcyjny jest dla uczniów interesujących się górnictwem, maszynami i urządzeniami górniczymi. Preferowane cechy osobowości ucznia to wyobraźnia, kreatywność i cierpliwość.

Cykl kształcenia przygotowuje do uzyskania następujących kwalifikacji:

- GIW.02. Eksploatacja podziemna złóż (kwalifikacja wspólna z zawodem górnik eksploatacji podziemnej),
- GIW.09. Organizacja i prowadzenie eksploatacji podziemnej złóż.

Po zakończeniu nauki młodzi adepci zawodu przygotowani są do realizacji następujących zadań zawodowych:

- wykonywanie robót związanych z drążeniem, utrzymywaniem i likwidacją podziemnych wyrobisk górniczych,
- wykonywanie robót związanych z wydobywaniem złóż,
- wykonywanie robót związanych z wentylacją i klimatyzacją podziemnych wyrobisk górniczych,
- wykonywanie robót związanych z rozpoznawaniem, zwalczaniem i profilaktyką zagrożeń w podziemnych zakładach górniczych,
- wykonywanie czynności związanych z organizacją i prowadzeniem robót górniczych,
- wykonywanie czynności związanych z organizowaniem profilaktyki i usuwaniem zagrożeń w podziemnych zakładach górniczych.

Uczniowie klasy patronackiej mają zagwarantowane praktyki zawodowe. Wymiar kształcenia praktycznego obejmuje 8-tygodniowe praktyki zawodowe w Kopalni Soli „Kłodawa” S.A. W każdym roku szkolnym zostały utworzone 12-osobowe klasy, co daje absolwentom klasy patronackiej gwarancję zatrudnienia w kopalni soli. Warunkiem jest uzyskanie pozytywnych ocen z egzaminów zawodowych.

Źródła finansowania:

Finansowanie praktycznej nauki zawodu, które ma miejsce na terenie kopalni, pochodzi ze źródeł spółki Kopalnia Soli „Kłodawa” S.A. Pozostałe środki finansowe pochodzą ze źródeł publicznych, w tym subwencji oświatowej. Środki finansowe przeznaczone są m.in. na sfinansowanie praktycznej nauki zawodu prowadzonej w formie kształcenia dualnego.

5) Korzyści

Korzyści dla pracodawcy:

- wzrost prestiżu przedsiębiorstwa w regionie;
- nawiązanie bezpośrednich relacji z sektorem edukacji zawodowej;
- obniżenie kosztów związanych z przygotowaniem, wdrożeniem do pracy przyszłego pracownika;
- tworzenie bazy danych o potencjalnych pracownikach i łatwiejszy dostęp do wysoko wykwalifikowanej kadry;
- prowadzenie wspólnych działań marketingowych w zakresie promocji szkolnictwa zawodowego;
- dzielenie się wiedzą w zakresie nowych technologii i perspektyw rozwoju branży.

Korzyści dla uczniów:

- zwiększenie świadomości dokonywanego wyboru zawodowego;
- możliwość nabycia praktycznych umiejętności związanych z obsługą narzędzi, urządzeń i maszyn, zapoznania się z procesem wydobywczymi, stosowanymi technologiami;
- rozwój kompetencji interpersonalnych i nauka relacji panujących w rzeczywistym środowisku miejsca pracy;
- nauka w rzeczywistych warunkach pracy (m.in. stresu) i poznanie mechanizmów radzenia sobie z sytuacjami trudnymi w miejscu pracy – lepsze przygotowanie społeczne do podjęcia zatrudnienia;
- rozwój umiejętności w zakresie pracy zespołowej, nawiązywanie relacji osobistych i zawodowych;
- lepsza ocena własnych kompetencji i kwalifikacji zawodowych, poznanie swoich silnych i słabych stron;
- poprawa samooceny;
- poznanie wymagań stawianych przyszłym kandydatom do pracy;
- poznanie rzeczywistego środowiska pracy, procesów organizacji pracy;

- szansa na uzyskanie lepszych wyników na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie technik górnictwa podziemnego: GIW.02. Eksploatacja podziemna złóż, (kwalifikacja zawodowa wspólna z zawodem szkolnym górnik eksploatacji podziemnej) oraz GIW.09. Organizacja i prowadzenie eksploatacji podziemnej złóż.
- socjalizacja ucznia w środowisku pracy oraz zwiększenie motywacji do uczenia się.

Korzyści dla szkoły:

- podniesienie jakości kształcenia i prestiżu szkoły;
- tworzenie trwałych relacji z kluczowym pracodawcą na lokalnym rynku pracy;
- obniżenie kosztów praktycznej nauki zawodu;
- wprowadzenie dualnego systemu kształcenia na poziomie technikum;
- zmniejszenie problemów w zakresie zatrudnienia instruktorów praktycznej nauki zawodu;
- wzrost motywacji uczniów do nauki i przygotowania do zewnętrznego egzaminu z kwalifikacji zawodowych.

Kontakt:

Jerzy Markowski, Dyrektor Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Kłodawie.

Źródła:

- 1) Aleksander Kowalewicz: Klasy patronackie – sposób na rynek pracy: <https://plus.gloswielkopolski.pl/klasy-patronackie-sposob-na-rynek-pracy/ar/12697872>, (dostęp: 02.10.2023 r.).
- 2) Klasy patronackie: <https://historia.amu.edu.pl/dla-szkol/klasy-akademickie>, (dostęp: 3.10.2023).
Wszelkich informacji udziela Pełnomocniczka Dziekana Wydziału Historii UAM ds. Klas patronackich.
- 3) Statut Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Kłodawie: <https://www.zsoitkłodawa.pl/images/tekst/statut2019.pdf> (dostęp: 23.09.2023).
- 4) Urszula Sztanderska, Elżbieta Drogosz-Zabłocka (red.): Koszty edukacji ponadgimnazjalnej i policealnej. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa: <https://produkty.ibe.edu.pl/docs/inne/ibe-ksiazka-ee-koszty-edukacji-ponadgimnazjalnej-i-policealnej.pdf>, (dostęp: 29.09.2023).
- 5) Strategia Rozwoju Powiatu Kolskiego na lata 2015-2025, Starostwo Powiatowe w Kole, 2015: <https://www.bip.starostwokolskie.pl/plik,4149,strategia-rozwoju-powiatu-kolskiego-na-lata-2015-2025-pdf.pdf> (dostęp: 23.09.2023).
- 6) Strona internetowa Kopalni Soli „Kłodawa” S.A.: <https://sol-kłodawa.com.pl/>, (dostęp: 18.08.2023).
- 7) Strona internetowa Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Kłodawie: <https://www.zsoitkłodawa.pl>, (dostęp: 12.09.2023).

2.2. Radomski Klaster Metalowy – kształcenie dualne w zawodzie operator obrabiarek skrawających

1) Instytucja

Radomski Klaster Metalowy jest inicjatywą koordynowaną przez Izbę Przemysłowo-Handlową Ziemi Radomskiej. Swoje działania prowadzi na terenie miasta Radom (Polska) oraz powiatu radomskiego. Początek wspólnym działaniom Radomskiego Klastra Metalowego dało podpisanie przez 13 firm i instytucji w 2011 r. Umowy Powiązania Kooperacyjnego Branży Metalowej. Obecnie w Klastrze w działania koordynowane przez Izbę Przemysłowo-Handlową Ziemi Radomskiej zaangażowanych jest:

- 25 przedsiębiorstw z branży metalowej, które zrzeszone są w charakterze członków (patrz: <https://klastermetalowy.radom.pl/czlonkowie/>, (data dostępu: 12.06.2023 r.);
- 8 partnerów wspierających, w tym m.in. Urząd Miasta Radom, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu, Uniwersytet Radomski Wydział Mechaniczny;
- 3 placówki prowadzące kształcenie uczniów w zawodzie szkolnictwa branżowego operator obrabiarek skrawających (Zespół Szkół Zawodowych im. mjr H. Hubala w Radomiu, Zespół Szkół Technicznych im. T. Kościuszki w Radomiu, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 2 w Radomiu).

Klaster nie posiada osobowości prawnej.

2) Kontekst

Miasto Radom jest postrzegane w kraju i Europie jako ważny ośrodek rozwoju branży metalowej⁷, co też potwierdzają przedstawiciele władz miasta, jak i sami radomscy przedsiębiorcy⁸. W Strategii Marki Radom⁹ rozwój przemysłu metalowego jest jedną z mocnych stron gospodarki. Z badań jakościowych¹⁰ prowadzonych w formie wywiadów, respondenci wskazali, że sektor metalowy (obróbka, budowa maszyn i urządzeń, automatyka maszyn i urządzeń) jest jedną z cech charakterystycznych podregionu radomskiego. Do słabych stron mazowieckiej branży metalowej zaliczyć można wysoką konkurencję w regionie, niski poziom

⁷ *Plan adaptacji do zmian klimatu Miasta Radomia do roku 2030* (2018). Instytut Ochrony Środowiska – PIB, Instytut Meteorologii i Gospodarki Wodnej – PIB, Instytut Ekologii Terenów Uprzemysłowionych, Arcadis Polska Sp. z o.o., s. 22.

⁸ Wortal Zielona Linia: <https://zielonalinia.gov.pl/-/w-radomiu-branza-metalowa-rosnie-w-sile-brakuje-jednak-fachowcow-65642> (dane z roku 2015) (data dostępu: 12.06.2023).

⁹ *Strategia Marki Radom* (2009). DEMO E'ective Launching, Kraków.

¹⁰ *NUTS 2 i NUTS 3. Poziom metropolitalny, regionalny i subregionalnym. Raport z realizacji badań jakościowych* (lipiec 2020). Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii Politechnika Warszawska, Warszawa, s. 11.

kapitału społecznego (wysoka nieufność i mały stopień zrzeszania się względem wielkości branży) oraz odpływ kadr do wyżej płatnych i bardziej prestiżowych zawodów¹¹.

Wychodząc naprzeciw tym potrzebom, w roku 2011 z inicjatywy Izby Przemysłowo-Handlowej Ziemi Radomskiej na mocy Umowy Powiązania Kooperacyjnego Branży Metalowe powołany został Radomski Klaster Metalowy.

Radomski Klaster Metalowy jest z jednej strony odpowiedzią na potrzeby lokalnego (radomskiego) rynku pracy i potrzeb pracodawców związanych z pozyskiwaniem pracowników, a z drugiej strony na potrzeby szkół prowadzących kształcenie w zawodzie szkolnictwa branżowego operator obrabiarek, które poszukują miejsc do odbywania zajęć praktycznych przez uczniów.

3) Wyzwanie

Wprowadzenie w przedsiębiorstwach praktycznego kształcenia zawodowego na zasadach kształcenia dualnego dla uczniów radomskich szkół zawodowych uczących się w zawodzie operator obrabiarek skrawających.

4) Wprowadzone rozwiązanie

Opis rozwiązania:

W radomskim modelu kształcenia dualnego przyjęto założenie, że uczeń branżowej szkoły I stopnia uczący się w zawodzie „operator obrabiarek skrawających” w pierwszym semestrze rozpoczyna zajęcia praktyczne w Centrum Kształcenia Zawodowego i Praktycznego, gdzie zapoznaje się podstawami wykonywania części maszyn metodą obróbki ręcznej oraz z wykonywaniem pomiarów warsztatowych. Uczeń wyposażony w podstawowe kompetencje zawodowe od drugiego do piątego semestru kontynuuje zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwie, gdzie poszerza swoje kompetencje o obsługę maszyn konwencjonalnych i sterowanych numerycznie. W semestrze szóstym wraca do Centrum Kształcenia Zawodowego i Praktycznego, gdzie przygotowuje się do zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

Z danych Izby Przemysłowo-Handlowej Ziemi Radomskiej wynika, że z oferty kształcenia dualnego skorzystało około 530 uczniów, przy czym w roku szkolnym 2022/2023 zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwach wchodzących w skład Radomskiego Klastra Metalowego rozpoczęło 50 uczniów.

Bardzo ważnym zadaniem, jakie realizują przedstawiciele firm zrzeszonych w Radomskim Klastrze Metalowym jest promowanie zawodów technicznych wśród młodzieży. W tym celu m.in.

¹¹ Mazowiecka branża metalowa. Potencjał i trendy (2018). 4CF Sp. z o.o., Warszawa, s. 2.

przedstawiciele firm z Klastra uczestniczą w cyklu corocznych spotkań z rodzicami uczniów szkół podstawowych.

Źródła finansowania:

Środki finansowe pochodzą głównie z dobrowolnych składek rocznych firm zrzeszonych w ramach Radomskiego Klastra Metalowego. Wysokość rocznej składki uzależniona jest od poziomu zatrudnienia w firmie. Zebrane środki finansowe przeznaczone są m.in. na sfinansowanie:

- wyprawek dla uczniów (każdy uczeń przed rozpoczęciem zajęć praktycznych w przedsiębiorstwie otrzymuje: podręczniki, ubranie robocze);
- nagrody dla uczniów z najwyższą średnią oceną na dyplomie;
- prowadzenia działalności promocyjnej i reklamowej (np. opracowanie i druk ulotek informacyjnych, prowadzenie strony internetowej, zakup i ustawienie przy szkołach banerów promujących kształcenie dualne w firmach w zawodzie operator obrabiarek skrawających).

Kolejnym źródłem finansowania są krajowe i międzynarodowe projekty badawcze realizowane przez koordynatora, czyli Izbę Przemysłowo-Handlową Ziemi Radomskiej. Poniżej przykładowe projekty:

- **„Platforma ProFUTURE – zintegrowane działania promocyjno-wizerunkowe Radomskiego Klastra Metalowego”** (2022), którego celem było wypracowanie nowego modelu komunikacyjnego, który wzmocni wizerunek lokalnej branży poprzez m.in. utworzenie bazy firm w formie katalogu wizytówek członków klastra oraz umożliwienie poszukiwania nowych odbiorców oraz nowych rynków zbytu poprzez wprowadzenie platformy B2B;
- **„ZAWODOWCY przyszłością Radomskiego Klastra Metalowego”** (2021), który był unikatowym projektem opartym na wypracowanym przez Izbę Przemysłowo-Handlową Ziemi Radomskiej (IPHZR), Wydział Edukacji Urzędu Miasta Radom (WE UM Radom) oraz wybrane szkoły średnie techniczne w Radomiu, modelu kształcenia dualnego we współpracy z przedsiębiorcami regionu radomskiego.

Koszty wynagradzania pracowników – instruktorów praktycznej nauki zawodu są częściowo refundowane firmom przez Wydział Edukacji miasta Radom ze środków przeznaczonych na subwencję oświatową.

5) Korzyści

Korzyści dla członków Klastra:

- nawiązanie współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zawodzie operator obrabiarek skrawających;
- pozyskanie do pracy uczestników zajęć praktycznych po ich zakończeniu;
- obniżenie kosztów związanych z przygotowaniem, wdrożeniem do pracy przyszłego pracownika;
- obecność w branżowym OneStopShop – katalogu firm z podziałem na stosowane technologie obróbcze;
- kooperacja produkcyjna i podwykonawstwo oraz budowa kultury kooperacyjnej;
- internacjonalizacja poprzez udział w projektach międzynarodowych;
- Networkingowe wsparcie w pozyskiwaniu doradztwa, wyszukiwaniu źródeł finansowania i funduszy pomocowych na rozwój firm;
- prowadzenie wspólnych działań marketingowych i udział w międzynarodowych targach branżowych;
- możliwość skorzystania z pośrednictwa w usługach B2B;
- nawiązanie współpracy branżowej B2B (otrzymywanie zapytań ofertowych zarówno wewnątrz klastra jak i od zewnętrznych podmiotów);
- umożliwienie tworzenie konsorcjów do realizacji zleceń;
- skorzystanie ze wsparcia doradczego w trakcie realizacji zamówień;
- udział w forach, spotkaniach wymiany wiedzy eksperckiej oraz specjalistycznej w obszarach: digitalizacji, internacjonalizacji, technologii, marketingu i HR;
- doskonalenie kompetencji kadr poprzez warsztaty, szkolenia, prezentacje i pokazy firm oraz partnerów strategicznych;
- promocja w lokalnych mediach i kanałach społecznościowych oraz budowanie wizerunku poprzez współpracę z klubami sportowymi;
- umożliwienie wymiany doświadczeń, dobrych praktyk, rozwiązań i know-how i udział w wizytach studyjnych w innych firmach;
- organizowanie eventów, tj. śniadania biznesowe, wewnętrzne spotkania branżowe, targi pracy, działania CSR;
- zawarcie współpracy z instytucjami otoczenia biznesu oraz B+R.

Korzyści dla uczniów:

- zwiększenie świadomości dokonywanego wyboru zawodowego;

- możliwość nabycia praktycznych umiejętności związanych z obsługą narzędzi, urządzeń i maszyn, zapoznania się z procesem produkcji, stosowanymi technologiami, świadczonymi usługami w miejscu pracy;
- rozwój kompetencji personalnych (np. współpraca w grupie, współpraca z klientem wewnętrznym i zewnętrznym, rozwiązywanie problemów występujących w miejscu pracy, praca w warunkach stresogennych) poprzez kontakt z pracownikami i osobami z zewnątrz;
- poprawa samooceny;
- poznanie wymagań stawianych przyszłym kandydatom do pracy, a przez udział w zajęciach praktycznych uzupełnienia kompetencji zawodowych zetknięcia się z rzeczywistymi potrzebami pracodawcy;
- poznanie rzeczywistego środowiska pracy, procesów organizacji pracy;
- zwiększenie szansy na uzyskanie wyższej oceny na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie operator obrabiarek skrawających;
- socjalizacja ucznia w środowisku pracy oraz zwiększenie motywacji do uczenia się.

Korzyści dla szkoły:

- nawiązanie współpracy z lokalnymi pracodawcami i urealnienie celów kształcenia zgodnie z potrzebami firm;
- obniżenie kosztów związane z zakupem często bardzo drogich maszyn i urządzeń;
- zmniejszenie problemów z potrzebami zatrudnienia specjalistów – instruktorów praktycznej nauki zawodu;
- poprawa zdawalności przez uczniów zewnętrznego egzaminu z kwalifikacji zawodowej MEC.05. Użytkowanie obrabiarek skrawających. Poziom zdawalności w pierwszym terminie egzaminu przez uczniów jest wyższy od średniego i dochodzi do 85%, przy czym z części praktycznej sięga 100%.

Kontakt:

Przemysław Radomski, Koordynator Radomskiego Klastra Metalowego

Źródła:

1. Łukasz Biańczak, Przemysław Radomski, Mirosław Żurek: Analiza aspektów organizacyjnych funkcjonowania modelu kształcenia dualnego realizowanego w ramach Radomskiego Klastra Metalowego – wyniki badań ankietowych (część 1). Edukacja Ustawiczna Dorosłych, nr 4,

2021, DOI: 10.34866/59t1-5a19

(<https://edukacjaustawicznadoroslych.eu/index.php/pl/eud/2021/4/12>).

2. Łukasz Biańczak, Przemysław Radomski, Mirosław Żurek: Ocena skuteczności kształcenia dualnego uczniów koordynowanego przez Radomski Klaster Metalowy – wyniki badań ankietowych nr 1, 2022, DOI: 10.34866/4f41-a110, <https://edukacjaustawicznadoroslych.eu/index.php/pl/eud/2022/1/13>.
3. Mazowiecka branża metalowa. Potencjał i trendy. 4CF Sp. z o.o., Warszawa, 2018.
4. NUTS 2 i NUTS 3. Poziom metropolitalny, regionalny i subregionalnym. Raport z realizacji badań jakościowych. Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii Politechnika Warszawska, Warszawa, lipiec 2020.
5. Plan adaptacji do zmian klimatu Miasta Radomia do roku 2030. Instytut Ochrony Środowiska – PIB, Instytut Meteorologii i Gospodarki Wodnej – PIB, Instytut Ekologii Terenów Uprzemysłowanych, Arcadis Polska Sp. z o.o., 2018.
6. Strategia Marki Radom (2009). DEMO Effective Launching, Kraków.
7. Strona internetowa Izby Przemysłowo-Handlowej Ziemi Radomskiej: <https://radomskibiznes.pl/> (dostęp: 12.06.2023).
8. Strona internetowa Radomskiego Klastra Metalowego: <https://klastermetalowy.radom.pl/aktualnosci/>, (dostęp: 12.06.2023).
9. Strona internetowa Wortal Zielona Linia: <https://zielonalinia.gov.pl/-/w-radomiu-branża-metalowa-rosnie-w-sile-brakuje-jednak-fachowcow-65642> (dane z roku 2015), (data dostępu: 12.06.2023).

2.3. Zespół Szkół Elektronicznych im. Bohaterów Westerplatte w Radomiu – kształcenie dualne w zawodzie technik automatyk

1) Instytucja

Zespół Szkół Elektronicznych im. Bohaterów Westerplatte w Radomiu istnieje od roku 1967.

Technikum w Zespole Szkół Elektronicznych im. Bohaterów Westerplatte w Radomiu jest publiczną szkołą, której organem prowadzącym jest Gmina Miasta Radomia. Nadzór pedagogiczny nad szkołą pełni Mazowiecki Kurator Oświaty.

Szkoła prowadzi kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego, określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w branży elektroniczno-mechatronicznej:

- technik automatyk,
- technik elektronik,
- technik informatyk,
- technik mechatronik,
- technik programista,
- technik robotyk.

Czas trwania cyklu kształcenia w zawodzie na poziomie technika wynosi 5 lat.

2) Kontekst

Dyrekcja Zespołu Szkół Elektronicznych uznała za zasadne rozszerzenie zakresu współpracy szkoły z lokalnymi przedsiębiorstwami w zakresie wprowadzenia kształcenia na zasadach dualnych w zawodzie szkolnictwa branżowego technik automatyk. Działanie to z jednej strony ma przyczynić się do lepszego przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy a z drugiej strony choćby częściowo zmniejsza potrzeby szkoły w zakresie zakupu pomocy technodydaktycznych, a tym samym obniża koszty procesu kształcenia. W efekcie końcowym ważne jest, że współpraca prowadzić ma do lepszego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

Wprowadzenie kształcenia umożliwiają zapisy rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu, z których wynika iż zajęcia praktyczne organizuje się dla uczniów i młodocianych w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie, a w przypadku zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców, w tym na zasadach

dualnego systemu kształcenia – również w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy¹².

3) Wyzwanie

Rozszerzenie oferty edukacyjnej na poziomie technikum w zawodzie technik automatyk o możliwość odbywania przez uczniów zajęć praktycznych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia.

4) Wprowadzone rozwiązanie

Opis rozwiązania:

W Technikum Elektronicznym w Radomiu kształcenie praktyczne na zasadach dualnego systemu kształcenia prowadzone jest w dwóch formach:

- na **praktykach zawodowych** we wszystkich zawodach kształconych na poziomie technika.
Liczba tygodni przeznaczonych na realizację praktyk zawodowych wraz z liczbą godzin określona jest w podstawie programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego. Na przykład w zawodzie technik automatyk wynosi ona 8 tygodni (280 godzin).
Praktyki zawodowe realizowane są w radomskich przedsiębiorstwach, z którymi szkoła ma podpisane umowy, w której to pracodawca zobowiązuje się do realizacji zadań uwzględnionych w programie praktyk.
Wykaz zadań (efektów kształcenia) w programie praktyk ustalany jest przez przedstawicieli szkoły w porozumieniu z przedsiębiorstwem. W szczególności uwzględnione zostały możliwości związane z maszynami i urządzeniami jakimi dysponuje pracodawca.
Zajęcia praktyczne kończą się egzaminem, którego wyniki wpisywane są do dzienniczka praktyk.
W roku szkolnym 2023/2024 z oferty praktyk zawodowych radomskich firm ma skorzystać 454 uczniów Technikum Elektronicznego uczęszczających do klasy III i IV, kształcących się w sześciu zawodach szkolnictwa branżowego: technik automatyk, technik mechatronik, technik elektronik, technik informatyk, technik teleinformatyk, technik programista;
- na **zajęciach praktycznych** organizowanych w ramach **Pracowni układów i instalacji automatyki** oraz **Pracowni projektowania i programowania urządzeń i układów automatyki**.
Oddział szkolny dzielony jest na dwie grupy. Każda z grup przez jeden semestr (zmiennie), raz w tygodniu uczestniczy w zajęciach praktycznych w formie kształcenia dualnego w radomskim przedsiębiorstwie.

¹² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391 z późn. zm.), s. 1.

Po stronie pracodawcy leży zagwarantowanie uczniom odzieży ochronnej. Koszty zakupu której są refundowane do kwoty 20% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw (na ucznia).

Pracodawca za każdego ucznia otrzymuje dodatek szkoleniowy w wysokości 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Podstawą do jego otrzymania, jest wystawienie noty księgowej przez firmę na koniec miesiąca.

Na zajęciach praktycznych tematycznie związanych z Pracownią układów i instalacji automatyki uczeń w firmie ma możliwość zapoznania się z podstawami programowania sterowników PLC oraz projektowaniem układów automatyki. Natomiast w przypadku Pracowni projektowania i programowania urządzeń i układów automatyki, w przedsiębiorstwach realizowane są efekty kształcenia z zakresu układów cyfrowych i systemów wizualizacji procesów przemysłowych.

Źródła finansowania:

Głównymi źródłami finansowania są środki finansowe pochodzące z:

- subwencji oświatowej (refundacja zakupu ubrań roboczych oraz częściowych kosztów wynagradzania pracowników – instruktorów praktycznej nauki zawodu przez Wydział Edukacji miasta Radom);
- środków własnych przedsiębiorców (pozostałe koszty: zatrudnienie instruktora praktycznej nauki zawodu, koszty materiałów, mediów: energii elektrycznej, wody itp.);
- środków własnych rodziców uczniów (np. pokrycie kosztów dojazdu uczniów do miejsc zajęć praktycznych).

5) Korzyści

Dla uczniów technikum:

- zapoznanie się z branżą w której uczeń uczy się¹³;
- zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego¹⁴;
- dostęp do nowoczesnego parku maszynowego;

¹³ J. Kopacz: Praktyki zawodowe - wszystko, co powinieneś o nich wiedzieć - Poradnik GoWork.pl: <https://www.gowork.pl/poradnik/22/rozwoj-osobisty/praktyki-zawodowe-wszystko-co-powinienes-o-nich-wiedziec/> (dostęp: 22.11.2023).

¹⁴ M. Koczał: Praktyki zawodowe w szkole branżowej. Czy są obowiązkowe? Ile godzin dziennie praktyk zawodowych trzeba odbyć? Strefa Edukacji, 23.10.2023 r.: <https://strefaedukacji.pl/praktyki-zawodowe-w-szkole-branzowej-czy-sa-obowiazkowe-i-ile-sie-na-nich-zarobi-najwazniejsze-informacje-o-praktykach/ar/c5-17978785> (dostęp: 22.11.2023).

- opanowanie w rzeczywistym środowisku pracy przez uczniów technikum umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w zawodzie, którego się uczeń uczy;
- umożliwienie uczniom udziału w kształcenia pod kierunkiem doświadczonych pracowników¹⁵;
- możliwość pracy na maszynach i urządzeniach, na których może podjąć pracę po ukończeniu technikum;
- pogłębienie wiadomości nabytych na zajęciach szkolnych;
- poznanie procesów technologicznych w przedsiębiorstwie;
- doskonalenie umiejętności praktycznych na różnych stanowiskach pracy;
- kształtowanie kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych do pracy w zespole ludzkim, w którym zatrudnieni są pracownicy w różnym wieku, z różnym poziomem wykształcenia i o różnej kulturze osobistej;
- rozwiązywanie rzeczywistych problemów z jakimi spotyka się pracownik wykonujący swoją codzienną pracę;
- podwyższenie szansy na uzyskanie lepszej oceny na egzaminie praktycznym potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie;
- zdobycie kontaktów, które w przyszłości mogą pomóc uczniowi w poszukiwaniu pracy;
- wyrobienie poczucia odpowiedzialności za jakość pracy.

Korzyści dla przedsiębiorstwa:

- nawiązanie współpracy ze szkołą prowadzącą kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego, a tym samym realizacji idei społecznej odpowiedzialności biznesu;
- reklama na terenie szkoły, a tym samym zwiększenie rozpoznawalności przedsiębiorstwa na lokalnym rynku pracy;
- pozyskiwanie w przyszłości potencjalnej kadry zgodnie z potrzebami poprzez zatrudnienia absolwentów¹⁶;
- doskonalenie zawodowe pracowników oddelegowanych do pełnienia roli instruktora praktycznej nauki zawodu;
- skrócenie okresu adaptacyjnego dla nowozatrudnionych pracowników, którzy byli uczestnikami zajęć praktycznych odbywających się w przedsiębiorstwie;
- możliwość zorientowania się w zakresie kształcenia uczniów w zawodach szkolnictwa branżowego, poziomie kształcenia uczniów w szkołach;

¹⁵ KGHM. Praktyki uczniowskie: <https://kg hm.com/pl/kariera/dla-uczniow/praktyki-uczniowskie> (dostęp: 22.11.2023).

¹⁶ Staż uczniowski – Ministerstwo Edukacji Narodowej i Nauki – Portal Gov.pl: <https://www.gov.pl/web/edukacja/staz-uczniowski> (dostęp: 22.11.2023).

- możliwość wykorzystania potencjału i energii młodych uczniów do rozwoju firmy¹⁷.

Korzyści dla szkoły:

- nawiązanie bezpośredniego kontaktu z przedsiębiorstwem¹⁸;
- podniesienie prestiżu szkoły i jej promocja, jako organizatora praktycznej nauki zawodu w rzeczywistym środowisku pracy;
- zaangażowanie pracodawców w doskonalenie programu nauczania a w efekcie lepsze dostosowanie go do potrzeb lokalnego rynku pracy;
- uzyskanie przez szkołę wsparcia finansowego lub rzeczowego w formie podarowanego sprzętu, maszyn i urządzeń;
- możliwość doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego, poprzez obserwację zajęć praktycznych w których uczestniczą ich uczniowie;
- lepsze zrozumienie potrzeb lokalnego rynku pracy a tym samym prowadzenie kształcenia uczniów zgodnie z tymi potrzebami a nie tylko pod egzaminy potwierdzające kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego;
- zwiększenie efektywności nauczania a przez to poprawa poziomu zdawalności przez uczniów egzaminów zawodowych;
- zwiększenie zadowolenia uczniów i ich rodziców.

Kontakt:

Konrad Witkowski, dyrektor Zespołu Szkół Elektronicznych im. Bohaterów Westerplatte Radomiu.

Wojciech Wojciechowski, kierownik szkolenia praktycznego w Zespole Szkół Elektronicznych im. Bohaterów Westerplatte Radomiu.

¹⁷ J. Strykowski: Organizowanie praktyk studenckich i zawodowych: przewodnik dla pracodawców – Aplikuj.pl: <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracodawcow/1450/organizowanie-praktyk-studenckich-i-zawodowych-przewodnik-dla-pracodawcow#:~:text=Dla%20pracodawc%C3%B3w%2C%20praktyki%20zawodowe%20to%20szansa%20na, wspieranie%20m%C5%82odych%20talent%C3%B3w%20i%20mo%C5%BCliwo%C5%9B%C4%87%20znalezienia%20potencjalnych%20pracownik%C3%B3w.> (dostęp: 22.11.2023).

¹⁸ Przykład dobrej współpracy szkoły zawodowej z pracodawcą: <https://www.ore.edu.pl/wp-content/uploads/2018/03/przyklad-dobrej-wspolpracyszkoly-zawodowej-z-pracodawca-technikum-mechaniczne-nr-15.pdf> (dostęp: 22.11.2023).

Źródła:

1. KGHM. Praktyki uczniowskie: <https://kghm.com/pl/kariera/dla-uczniow/praktyki-uczniowskie> (dostęp: 22.11.2023).
2. Konczal M.: Praktyki zawodowe w szkole branżowej. Czy są obowiązkowe? Ile godzin dziennie praktyk zawodowych trzeba odbyć? Strefa Edukacji, 23.10.2023 r.: <https://strefaedukacji.pl/praktyki-zawodowe-w-szkole-branzowej-czy-sa-obowiazkowe-i-ile-sie-na-nich-zarobi-najwazniejsze-informacje-o-praktykach/ar/c5-17978785> (dostęp: 22.11.2023).
3. Kopacz J.: Praktyki zawodowe - wszystko, co powinieneś o nich wiedzieć - Poradnik GoWork.pl: <https://www.gowork.pl/poradnik/22/rozwoj-osobisty/praktyki-zawodowe-wszystko-co-powinienes-o-nich-wiedziec/> (dostęp: 22.11.2023).
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391 z późn. zm.), s. 1.
5. Statut Technikum w Zespole Szkół Elektronicznych: https://www.elektronik.edu.pl/images/do_pobrania/statut/statut_zse_18_10_2023.pdf, (dostęp: 20.06.2023).
6. Staż uczniowski – Ministerstwo Edukacji Narodowej i Nauki – Portal Gov.pl: <https://www.gov.pl/web/edukacja/staz-uczniowski> (dostęp: 22.11.2023).
7. Strona internetowa Zespołu Szkół Elektronicznych im. Bohaterów Westerplatte w Radomiu: <https://www.elektronik.edu.pl/>, (dostęp: 20.06.2023).
8. Strykowski J.: Organizowanie praktyk studenckich i zawodowych: przewodnik dla pracodawców - Aplikuj.pl: <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracodawcow/1450/organizowanie-praktyk-studenckich-i-zawodowych-przewodnik-dla-pracodawcow#:~:text=Dla%20pracodawc%C3%B3w%2C%20praktyki%20zawodowe%20to%20szansa%20na,wspieranie%20m%C5%82odych%20talent%C3%B3w%20i%20mo%C5%BCliwo%C5%9B%C4%87%20znalezienia%20potencjalnych%20pracownik%C3%B3w.> (dostęp: 22.11.2023).

2.4. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji – krajowe staże dla uczniów szkolnictwa branżowego

1) Instytucja

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji od 1986 roku specjalizuje się w kreowaniu innowacyjności w obszarze budowy i eksploatacji maszyn, bezpieczeństwa technicznego i ochrony środowiska, a także opracowywaniu modelowych rozwiązań dotyczących programów zawodowego kształcenia dla uczniów szkół zawodowych oraz ustawicznego kształcenia i doskonalenia kadr dla innowacyjnej gospodarki oraz transferu zaawansowanych technologii do zastosowań przemysłowych¹⁹.

W strukturze Łukasiewicz – ITEE funkcjonuje **Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami**, w którym podejmuje się istotne i aktualne problemy badawcze z zakresu polskiej i międzynarodowej pedagogiki pracy, andragogiki, kapitału intelektualnego przedsiębiorstw, ekonomii behawioralnej w organizacji oraz innych dyscyplin naukowych zajmujących się problemami człowieka w środowisku pracy. Centrum jest wyspecjalizowaną jednostką organizacyjną w Sieci Badawczej Łukasiewicz w obszarze rozwoju systemów, modeli i narzędzi wspomagających integrację edukacji zawodowej (formalnej, pozaformalnej i nieformalnego uczenia się) z gospodarką i rynkiem pracy oraz systemów wsparcia komercjalizacji innowacyjnych technologii oraz upowszechniania i transferu wiedzy. Jednym z takich działań integrujących światy szkolnictwa zawodowego oraz rynku pracy była koordynacja oraz organizacja staży dla uczniów szkół prowadzących kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego.

2) Kontekst

Łukasiewicz – ITEE od początku swojego istnienia był miejscem do odbywania praktyk i staży dla uczniów szkół zawodowych (obecnie branżowych) oraz studentów i pracowników naukowych uczelni wyższych. Praktykanci w trakcie zajęć praktycznych mieli okazję zapoznać się z działaniami prowadzonymi przez poszczególne komórki organizacyjne. Niektórzy ze studentów po zakończeniu praktyk po przebrnięciu procedury rekrutacji stawali się pracownikami instytutu. W roku 2018 pojawiła się możliwość rozszerzenia współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego. Taką możliwość stworzyło uruchomienie w roku 2018 serii konkursów mających na celu dostosowanie kształcenia i szkolenia

¹⁹ Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji – strona internetowa: <https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/> (dostęp: 30.11.2023).

zawodowego do potrzeb zmieniającej się gospodarki w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój²⁰.

3) Wyzwanie

Opracowanie wniosku projektowego oraz realizacja projektu ukierunkowanego na wypracowanie modelowych programów realizacji praktycznej nauki zawodu w formie staży dla uczniów oraz zorganizowanie płatnych staży dla uczniów w Instytucie i pośrednictwo przy organizacji staży uczniów w okolicznych przedsiębiorstwach.

4) Wprowadzone rozwiązanie

Opis rozwiązania:

W IV kwartale 2018 roku Ministerstwo Edukacji Narodowej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, działania 2.15 Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki, ogłosiło pierwszy nabór wniosków na przygotowanie rozwiązań w zakresie angażowania pracodawców w organizację praktycznej nauki zawodu.

Zgodnie z regulaminem konkursu²¹ źródłem finansowania były środki pochodzące w Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.15. Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki.

W zakresie przygotowania rozwiązań do angażowania pracodawców w organizację praktycznej nauki zawodu można było podjąć dwa typy działań:

- a) opracowanie ram jakości staży i praktyk dla uczniów realizujących kształcenie praktyczne w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem europejskich ram staży zawodowych,
- b) opracowanie modelowych programów praktycznej nauki zawodu dla zawodów na poziomie kwalifikacji technika.

Przedmiotem konkursu było wyłonienie jednego projektu do każdej z 32 branż szkolnictwa branżowego. Projekt był ukierunkowany na opracowanie modelowych programów realizacji praktycznej nauki zawodu w danej branży, której dotyczy dany projekt oraz zorganizowanie płatnych staży dla uczniów.

W konkursie beneficjentami mogli być przedsiębiorcy lub pracodawcy, partnerzy społeczni, jednostki naukowe, w tym instytuty badawcze, publiczne i niepubliczne, uczelnie akademickie i zawodowe, organizacje pozarządowe lub związki organizacji pozarządowych, właścivi dla

²⁰ Serwis Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER): <https://www.power.gov.pl/nabory/1-132/>, (dostęp: 30.11.2023).

²¹ Regulamin konkursu nr POWR.02.15.00-IP.02-00-001/18 (zmiana z dnia 30.05.2018): https://www.power.gov.pl/media/57670/Regulamin_zmiana_30.pdf, (dostęp: 30.11.2023).

branży w której był wniosek składany. Przy czym regulamin konkursu dopuszczał samodzielną realizację projektu przez wnioskodawcę lub w partnerstwie krajowym.

Podejmowane w ramach projektu działania miały na celu wspieranie szkół i placówek oświatowych oraz pośrednio uczniów szkół zawodowych.

Modelowy program dla każdej z grup zawodów obejmował co najmniej następujące elementy:

- 1) treści nauczania dla każdego z zawodów do realizacji w rzeczywistych warunkach pracy, a w przypadku wariantu współpracy na linii szkoła – ckp – pracodawca, również treści do realizacji w ckp,
- 2) rozwiązania organizacyjne dla każdego z zawodów w zakresie realizacji zajęć praktycznych, a w technikum i szkole policealnej także praktyk zawodowych, w rzeczywistych warunkach pracy,
- 3) wzór umowy szkoły z pracodawcą oraz wzór umowy szkoły z ckp i pracodawcą dla danej branży,
- 4) sposób zaangażowania nauczycieli, w tym nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz kierowników kształcenia praktycznego w realizację zajęć praktycznych, a w technikum i szkole policealnej także praktyk zawodowych, a w przypadku wariantu współpracy na linii szkoła – ckp – pracodawca, również w ckp,
- 5) zasady zapewniania jakości kształcenia praktycznego realizowanego u pracodawcy wraz z proponowanym narzędziem ich weryfikacji, umożliwiające monitorowanie jakości kształcenia praktycznego przez wszystkie zaangażowane strony²².

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu złożył dwa wnioski i pozyskał finansowanie na realizację dwóch projektów:

- 1) „Program staży uczniowskich dla zawodów branży mechanicznej (MEC) realizowany w warunkach nowoczesnych procesów technologicznych” (umowa UDA – POWR.02.15.00-00-2046/20-00, okres realizacji: od 01.09.2021 – 31.03.2023)²³.

Celem głównym projektu było opracowanie programów staży uczniowskich dla uczniów w 2 zawodach szkolnictwa branżowego (branża mechaniczna), dla których opracowane zostaną modelowe programy staży uczniowskich pilotażowo wdrożone w praktyce w warunkach nowoczesnego pod względem technologicznym środowiska pracy.

Cel ten został osiągnięty poprzez realizację następujących celów pośrednich:

- opracowanie programu stażu uczniowskiego dla zawodu: 722307 Operator obrabiarek skrawających;

²² Tamże, s. 27-28.

²³ Program staży uczniowskich dla zawodów branży mechanicznej (MEC) realizowany w warunkach nowoczesnych procesów technologicznych: <https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/projekty/krajowe?view=article&id=168&catid=89>, (dostęp: 30.11.2023).

- opracowanie programów stażu uczniowskiego dla zawodu: 311504 Technik mechanik;
 - przeprowadzenie staży u pracodawców w wybranych do pilotażu dwóch zawodach na podstawie zaakceptowanych programów staży i przyjętych założeń organizacyjnych;
 - weryfikacja programów staży i przygotowanie założeń do wdrożenia wypracowanego programu staży w szkołach kształcących w zawodach dla których zorganizowane zostały staże uczniowskie na poziomie kraju z uwzględnieniem krajowej specyfiki kształcenia i rynku pracy.
- 2) „Opracowanie programów staży uczniowskich realizowanych w innowacyjnym środowisku pracy w branży elektroniczno-mechatronicznej” (umowa UDA – POWR.02.15.00-00-2004/20-00, Okres realizacji: od 01.12.2020 – 31.12.2022)²⁴.

Celem głównym projektu było opracowanie programów staży uczniowskich dla uczniów w 3 zawodach szkolnictwa branżowego (branża ELM), dla których opracowane zostaną modelowe programy staży uczniowskich pilotażowo wdrożone w praktyce.

Cel ten został osiągnięty poprzez realizację następujących celów pośrednich:

- opracowanie programu stażu uczniowskiego dla zawodu: 311408 Technik elektronik
- opracowanie programów stażu uczniowskiego dla zawodu: 311504 Technik mechatronik.
- opracowanie programu stażu uczniowskiego dla zawodu: 311909 Technik automatyk
- przeprowadzenie staży u pracodawcy w wybranych do pilotażu trzech zawodach na podstawie zaakceptowanych programów staży i przyjętych założeń organizacyjnych.
- weryfikacja programów staży i przygotowanie założeń do wdrożenia wypracowanego programu staży w szkołach kształcących w zawodach dla których zorganizowane zostały staże uczniowskie na poziomie kraju z uwzględnieniem krajowej specyfiki kształcenia i rynku pracy.

W efekcie realizacji programów staży opracowane zostały materiały zawierające:

- aspekty prawne kształcenia w zawodzie;
- założenia ogólne dla staży uczniowskich realizowanych w środowisku pracy w warunkach nowoczesnych procesów technologicznych;
- założenia organizacyjne stażu uczniowskiego – liczba godzin, wymagania kwalifikacyjne opiekunów staży w przedsiębiorstwie, przykładowe wyposażenie stanowisk pracy;
- cele realizacji stażu w formie zadań zawodowych;

²⁴ Opracowanie programów staży uczniowskich realizowanych w innowacyjnym środowisku pracy w branży elektroniczno-mechatronicznej – opis projektu: <https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/projekty/krajowe?view=article&id=169&catid=19> (dostęp: 30.11.2023).

- mapa dydaktyczna realizacji programu stażu;
- program stażu – pilotażowo zweryfikowany w przedsiębiorstwach;
- plan realizacji stażu w przedsiębiorstwie w układzie: stanowisko pracy, rodzaj realizowanych zadań, nabyte umiejętności;
- zasady zapewnienia jakości staży uczniowskich realizowanych przez uczniów u pracodawcy;
- ankieta ewaluacyjna oceny kompetencji zawodowych ucznia-stażysty/uczennicy /stażystki na wejściu/na wyjściu – przykład.

Na stronie internetowej projektu²⁵ dostępne są także następujące złączniki, które można wykorzystać organizując własne staże dla uczniów:

Załącznik 1. Wzór umowy o staż uczniowski (ucznia ze szkołą i pracodawcą);

Załącznik 2. Regulamin stażu;

Załącznik 3. Zgoda rodzica/opiekuna prawnego na udział dziecka w stażu zawodowym;

Załącznik 4. Indywidualny program i harmonogram stażu;

Załącznik 5. Dziennik stażu uczniowskiego – przykład;

Załącznik 6. Zaświadczenia o odbyciu stażu uczniowskiego – wzór;

Załącznik 7. Zasady zapewniania jakości kształcenia praktycznego;

Załącznik 8. Ankieta oceny programu stażu przez Opiekuna staży w przedsiębiorstwie;

Załącznik 9. Kwestionariusz diagnostyczny – stażysta/stażystka „Ocena jakości staży uczniowskich” – przykład;

Załącznik 10. Kwestionariusz diagnostyczny – pracodawca „Ocena jakości staży uczniowskich”;

Załącznik 11. Kwestionariusz diagnostyczny – szkoła „Ocena jakości staży uczniowskich”.

Należy podkreślić, że staże dla uczniów organizowane w ramach projektów, wykraczające poza zakres kształcenia zawodowego praktycznego organizowanego dla uczniów szkół branżowych I stopnia, techników i szkół policealnych mają na celu zwiększenie wymiaru praktyk zawodowych objętych podstawą programową nauczania danego zawodu. Staże zawodowe organizowane w ramach kształcenia zawodowego praktycznego dotyczą uczniów branżowej szkoły I stopnia, techników, w których kształcenie zawodowe praktyczne nie jest realizowane u pracodawców lub przedsiębiorców ze względu na brak możliwości sfinansowania kosztów takiego kształcenia.

²⁵ Rezultaty projektów stażów uczniowskich opracowanych w Łukasiewiczu – ITeE: <https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/mat> oraz <https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/materiały> (dostęp: 30.11.2023).

Etapy prac w projektach obejmowały:

- 1) wybór przez wnioskodawcę (w danym przypadku instytut badawczy we współpracy z przedsiębiorstwami) ekspertów i opracowanie modelowego programu realizacji praktycznej nauki zawodu, we współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe, centrami kształcenia praktycznego lub centrami kształcenia zawodowego i ustawicznego, w których uczą się uczniowie kierowani na staże;
- 2) poddanie opracowanego modelu ocenie i weryfikacji ekspertów zewnętrznych, którzy zostali wyłonieni przez instytucję pośredniczącą (Ministerstwo Edukacji Narodowej);
- 3) odniesienie się przez instytut do uwag eksperta zewnętrznego i przekazanie poprawionego modelu do ponownej oceny eksperckiej;
- 4) pozytywne zaopiniowanie przez eksperta zewnętrznego;
- 5) przeprowadzenie pilotażu modelu – organizacja staży dla uczniów. W trakcie pilotażu nastąpiło sprawdzenie, czy wszystkie elementy opracowanego modelu będą mogły zostać zastosowane w praktyce szkolnej, a tym samym, czy są możliwe do zarekomendowania na poziomie rozwiązań systemowych;
- 6) wypłacenie wynagrodzeń uczniom za odbyty staż oraz instruktorom praktycznej nauki zawodu – opiekunom w firmach;
- 7) przekazanie wypracowanych rezultatów w projekcie do wszystkich szkół kształcących w zawodach szkolnictwa branżowego wyszczególnionych w branży, w ramach której złożony został projekt;
- 8) pozyskanie deklaracji od publicznych szkół zawodowych dla młodzieży o wykorzystywaniu wypracowanego w projekcie rozwiązania organizacyjnego w zakresie praktycznej nauki zawodu;
- 9) przeprowadzenie ewaluacji podjętych działań;
- 10) opracowanie rekomendacji do zmian przepisów prawa oświatowego.

Źródła finansowania:

Głównym źródłem finansowania były środki finansowe pochodzące z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.15. Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki.

5) Korzyści

Dla uczniów:

- możliwość skorzystania z dodatkowej oferty, poza obowiązującym kształceniem w zawodzie szkolnictwa branżowego w szkole, w trakcie której może odbyć staż u pracodawcy w zawodzie, w którym się kształci;
- uzyskanie wynagrodzenia za odbyty staż w firmie;
- zdobycie doświadczenia zawodowego w rzeczywistym środowisku pracy;
- zapoznanie się z obsługą parku maszyn i urządzeń dostępnych w miejscu odbywania stażu;
- wcielenie się w rolę pracownika i przebywanie z innymi pracownikami na takich samych zasadach;
- nawiązanie relacji z innymi pracownikami i rozwój kompetencji personalnych i społecznych;
- zwiększenie szans na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu kształcenia w szkole, pod warunkiem, że się sprawdzi i będzie dobrze oceniony przez pracodawcę;
- odciążenie budżetu domowego i spełnienie własnych potrzeb dzięki uzyskanemu wynagrodzeniu;
- doskonalenie umiejętności praktycznych na różnych stanowiskach pracy;
- podwyższenie szansy na uzyskanie lepszej oceny na egzaminie praktycznym potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie.

Korzyści dla przedsiębiorstwa:

- korzyści finansowe – pozyskanie pracownika, którego wynagrodzenie przez okres stażu pokryte jest ze środków projektu oraz pokrycie kosztów zatrudnienia pracownika oddelegowanego do pełnienia roli opiekuna – instruktora praktycznej nauki zawodu;
- korzyści związane z wpływem na program stażu i zawartych w nim efektów uczenia się kształcenia – pracodawca jest stroną, która aktywnie uczestniczy przy jego opracowaniu, dzięki czemu ma wpływ na wybór efektów kształcenia w programie stażu przez co lepiej dopasowuje program do posiadanego parku maszynowego;
- korzyści związane z doskonaleniem kadry pracowniczej – dotyczy to opiekunów instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy muszą uzupełnić luki w posiadanej wiedzy i umiejętnościach by sprostać wymaganiom uczniów korzystających ze stażu;
- korzyści związane z realizacją standardów społecznej odpowiedzialności biznesu poprzez uwzględnienie interesów społecznych (szkół, nauczycieli, no i przede wszystkim uczniów);

- korzyści wizerunkowe związane ze wzrostem rozpoznawalności marki firmy w lokalnym środowisku;
- korzyści w dłuższej perspektywie czasu związane z pozyskaniem potencjalnego pracownika.

Korzyści dla szkoły:

- rozwój współpracy z przedsiębiorstwami, które do tej pory nie angażowały się w rozwój zajęć praktycznych dla uczniów szkół zawodowych w swoich zakładach, gdyż główną przeszkodą był brak źródeł finansowania takich przedsięwzięć;
- zwiększenie liczby uczniów, którzy mogą odbyć staże w przedsiębiorstwach;
- organizacja staży jest dodatkową formą doskonalenia zawodowego uczniów wykraczającą poza obowiązujące godziny systemu kształcenia ucznia w zawodzie szkolnictwa branżowego (dla przypomnienia uczeń odbywa staże np. w wakacje, ferie zimowe, czyli w okresie wolnym od nauki);
- podwyższenie poziomu zdawalności przez uczniów części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie;
- pozyskanie do współpracy opiekunów – instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach, a tym samym niwelowanie braków kadrowych specjalistów z rynku pracy;
- poprawa wizerunku szkoły w lokalnym środowisku, a tym samym zwiększenie zainteresowania uczniów – absolwentów szkół podstawowych wyborem szkoły i zawodu;
- zwiększenie konkurencji wśród uczniów wybierających kształcenie w zawodzie, w którym uczeń może odbyć staż, a tym samym pozyskanie bardziej zdolnych uczniów;
- zaangażowanie pracodawców w doskonalenie programu nauczania a w efekcie lepsze dostosowanie go do potrzeb lokalnego rynku pracy;
- podwyższenie poziomu zadowolenia uczniów i ich rodziców z efektów kształcenia.

Kontakt:

Małgorzata Sołtysiak, specjalista w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu.

Źródła:

1. Opracowanie programów staży uczniowskich realizowanych w innowacyjnym środowisku pracy w branży elektroniczno-mechatronicznej – opis projektu:

- <https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/projekty/krajowe?view=article&id=169&catid=19> (dostęp: 30.11.2023).
2. Program staży uczniowskich dla zawodów branży mechanicznej (MEC) realizowany w warunkach nowoczesnych procesów technologicznych:
<https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/projekty/krajowe?view=article&id=168&catid=89>, (dostęp: 30.11.2023).
 3. Regulamin konkursu nr POWR.02.15.00-IP.02-00-001/18 (zmiana z dnia 30.05.2018):
https://www.power.gov.pl/media/57670/Regulamin_zmiana_30.pdf, (dostęp: 30.11.2023).
 4. Rezultaty projektów stażów uczniowskich opracowanych w Łukasiewicz – ITeE:
<https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/mat> oraz <https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/materialy> (dostęp: 30.11.2023).
 5. Serwis Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER):
<https://www.power.gov.pl/nabory/1-132/>, (dostęp: 30.11.2023).
 6. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji – strona internetowa:
<https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/> (dostęp: 30.11.2023).

2.5. Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie – zagraniczne praktyki zawodowe w Wielkopolsce Wschodniej

1) Instytucje

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie to jednostka organizacyjna Samorządu Województwa Wielkopolskiego, utworzona w październiku 2017 roku. Podobnie jak pozostałe cztery centra w Kaliszu, Lesznie, Pile i w Poznaniu, realizuje zadania, które wiążą się z trzema obszarami, do których należą:

- promocja szkół zawodowych i rzemieślniczych jako szkół tzw. „pierwszego wyboru” wśród uczniów szkół podstawowych,
- szeroko rozumiane wsparcie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w osiągnięciu wysokich efektów kształcenia oraz
- promocja kształcenia dualnego wśród pracodawców i innych interesariuszy sektora edukacji zawodowej i rynku pracy.

Począwszy od 2019 roku jednym z głównych instrumentów wsparcia placówek prowadzących kształcenie zawodowe stały się projekty realizowane w ramach Programu Erasmus+.

W perspektywie finansowej 2014-2020 Centrum zrealizowało dwa projekty a w kolejnym okresie programowania uzyskało akredytację w programie i w chwili obecnej realizuje piąty projekt.

Poniżej lista międzynarodowych projektów zrealizowanych i będących w realizacji:

- Przez Portugalię na europejski rynek pracy – wsparcie kształcenia zawodowego w Wielkopolsce Wschodniej (2019),
- Zawodowcy otwarci na Europę (2020),
- Europa otwarta na zawodowców (2021),
- Zawodowo – kulturowo (2022),
- Mobilni w Europie (2023).

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskaźników realizacji projektów złożonych w kolejnych latach naboru wniosków.

Z danych zawartych w tabeli 1 wynika, że głównymi beneficjentami międzynarodowych projektów są uczniowie i kadra – nauczyciele ze szkół prowadzących kształcenia zawodowe w zawodach szkolnictwa branżowego.

Łącznie dzięki wsparciu finansowemu z programu Erasmus+ skorzystało 210 uczniów oraz 60 przedstawicieli kadry, a także zrealizowano 24 mobilności dla osób wspierających realizację projektów od strony formalno-organizacyjnej.

Tabela 1. Wskaźniki realizacji projektów złożonych przez CWRKDiZ w Koninie do Programu Erasmus+

Nabór	Liczba mobilności uczniów	Liczba mobilności kadry	Liczba osób wsparcia	Budżet [PLN]
2019	62	0	8	633 702
2020	64	16	8	674 182
2021	24	17	2	290 990
2022	32	18	2	311 123
2023	30	9	4	355 000
RAZEM	210	60	24	2 264 997

Źródło: opracowanie własne.

2) Kontekst

Sektor kształcenia i szkolenia zawodowego doświadcza problemów systemowych związanych z tradycyjną i obecną strukturą gospodarczą subregionu. Tradycyjne kierunki kształcenia zawodowego były ściśle związane z gospodarką regionu, do których należały branże: górnictwo węgla brunatnego, górnictwo soli, przemysł maszynowy oraz rolnictwo. Baza kształcenia praktycznego była w tych szkołach dostosowana do wymienionych kierunków kształcenia. Jednak w związku z transformacją gospodarczą wdrożono nowe, pożądane na rynku kierunki, nie zapewniając jednocześnie odpowiedniej bazy kształcenia praktycznego. Jest to głównie wynikiem zaniechań systemowych, które polegały przede wszystkim na niezapewnieniu odpowiednich środków finansowania w tym zakresie, pochodzących nie tylko ze źródeł samorządowych (organy prowadzące), ale także ze źródeł państwowych. Ponadto, szkoły zlokalizowane w małych miejscowościach borykają się z trudnościami dotarcia do dużych firm, gdyż na tych obszarach funkcjonuje niewiele firm prowadzących działalność w nowoczesnych branżach, a dominują firmy należące do sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Czynniki te powodują, że zapewnienie wysokiej jakości praktyk jest dla tych szkół prowadzących kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego sporym wyzwaniem. Próbując się z nim uporać, przedstawiciele tych szkół starają się pozyskać atrakcyjne miejsca praktyk w regionie, np. w Poznaniu lub Kaliszu, jednakże wiąże się to z dużymi kosztami i wysiłkiem organizacyjnym dla rodziców.

Obecnie region przechodzi kolejną transformację, związaną z wygaszaniem wydobycia węgla brunatnego oraz likwidacją elektrowni węglowych. W 2018 roku zaprzestały działalności Kopalnia Węgla Brunatnego Adamów oraz Elektrownia Adamów, zlokalizowane w powiecie tureckim.

W najbliższym czasie likwidowane będą kolejne odkrywki a przemysł energetyczny ma zamiar przeorientować się na tzw. zieloną energię. Hasło promujące proces przekształceń gospodarki subregionu oraz przyszłą strategię to „Dolina Zielonej Energii”.

3) Wyzwanie

Główne determinanty a jednocześnie regionalne wyzwania dla rozwoju sektora kształcenia i szkolenia zawodowego, z uwzględnieniem polityk edukacyjnych, zmian na rynku pracy, demografii, globalizacji i rozwoju technologicznego oraz specyfiki subregionu Wielkopolski Wschodniej obejmują uatrakcyjnienie i dostosowanie programów nauczania praktycznego do potrzeb rynku pracy, zwiększenie dostępności cyfrowej, zwiększenie mobilności, tworzenie sieci i partnerstw z pracodawcami i organizacjami pracodawców, umiędzynarodowienie sektora kształcenia zawodowego oraz zdolność do działania w zróżnicowanych grupach pracowniczych.

4) Wprowadzone rozwiązanie

Opis rozwiązania:

Kompleksową odpowiedzią na w/w wyzwania stała się realizacja międzynarodowych projektów w ramach kolejnych edycji Programu Erasmus+. Podjęto się tego Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego, które należy podkreślić, że nie jest placówką edukacyjną lecz zgodnie z zakresem prowadzonej działalności statutowej współpracuje ze szkołami ponadpodstawowymi, realizującymi kształcenie zawodowe w Wielkopolsce Wschodniej. Centrum stało się swojego rodzaju pośrednikiem, który przejął na siebie ciężar przygotowania wniosku projektowego, organizacji wyjazdów oraz rozliczenia całego przedsięwzięcia.

W latach 2019-2020 zostały zrealizowane dwa projekty, obejmujące łącznie osiem placówek. W nowej perspektywie finansowej zmieniła się formuła realizacji Programu Erasmus+, która umożliwiła doświadczonym jednostkom uzyskanie akredytacji i tym samym pozyskanie stałej dostępności do środków finansowych.

W 2021 roku Centrum opracowało wspólnie z partnerskimi (szkołami, placówkami zaangażowanymi w kształcenie zawodowe) Strategię Umiędzynarodowienia – dokument określający kierunki rozwoju międzynarodowego organizacji oraz główne cele na okres pięcioletni.

Jednym z elementów Strategii Umiędzynarodowienia jest zbudowanie otwartego partnerstwa, które umożliwi kolejnym placówkom wspólną realizację projektów i tym samym korzystanie z dobrodziejstw Programu Erasmus+.

W ramach pięciu projektów udało się zorganizować zagraniczne praktyki zawodowe w następujących zawodach:

- technik informatyk,
- technik logistyk,
- technik spedytor,
- technik reklamy,
- technik hotelarstwa,
- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- technik mechanik samochodowy,
- technik mechatronik,
- technik poligrafii i grafiki komputerowej,
- technik geodeta,
- technik organizacji turystyki,
- technik ochrony środowiska.

Dzięki akredytacji skład konsorcjum projektowego został znacząco poszerzony a liczba współpracujących placówek wynosi 12.

Centrum nawiązało partnerstwo z pięcioma organizacjami przyjmującymi w Portugalii, Hiszpanii, Włoszech i Chorwacji. Praktyki, w zależności od projektu trwają dwa lub trzy tygodnie i odbywają się w przedsiębiorstwach o profilach dostosowanych do kierunków kształcenia młodzieży.

Zgodnie z obowiązującymi standardami jakości a wcześniej dobrą praktyką, młodzież otrzymuje kompleksowe wsparcie przed, w trakcie i po zakończeniu mobilności.

Najważniejsze elementy wsparcia obejmują:

- kursy języka angielskiego,
- przygotowanie pedagogiczne,
- przygotowanie kulturowe,
- atrakcyjny program kulturowy w kraju mobilności,
- pomoc w opracowaniu CV w formacie Europass w języku polskim i angielskim.

Realizowane w Centrum projekty stworzyły też unikalną w subregionie możliwość uczestnictwa kadry – nauczycieli zaangażowanych w kształcenie i szkolenie zawodowe w zagranicznych szkoleniach. W siedmiu szkoleniach polegających na obserwacji pracy swoich odpowiedników w placówkach kształcenia i szkolenia za granicą wzięli udział dyrektorzy i wicedyrektorzy szkół, kierownicy kształcenia praktycznego, oraz nauczyciele zawodu i doradcy zawodowi.

Centrum realizuje swoje projekty zgodnie z zasadami ECVET (Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym), co oznacza że system uzgadniania, oceny i walidacji efektów uczenia się nabytych w trakcie praktyk obejmują współpracę placówek wysyłających i przedsiębiorstw przyjmujących na każdym etapie realizacji praktyk.

Źródła finansowania:

Finansowanie projektów odbywa się ze środków Programu Erasmus+ 2014-2020, Erasmus+ 2021 – 2027.

5) Korzyści

Korzyści dla pracodawców:

- pozyskanie doświadczonych pracowników;
- większa otwartość potencjalnych pracowników na kwestie innowacyjności, komunikacji, pracy zespołowej i różnorodności.

Korzyści dla uczniów:

- nabycie praktycznych umiejętności związanych z pracą wykonywaną w zawodzie;
- poznanie kultury pracy w zagranicznych organizacjach;
- uczenie się w oparciu o osobiste doświadczenie;
- poprawa samooceny;
- wzrost odpowiedzialności moralnej, prawnej i finansowej za podejmowane działania;
- wzrost kompetencji w zakresie planowania własnego rozwoju;
- budowanie samodzielności i autonomiczności jednostki i grup;
- poznanie ofert pracy na rynkach europejskich;
- zwiększenie motywacji do uczenia się.

Korzyści dla szkoły:

- promocja oferty edukacyjnej placówki;
- podniesienie prestiżu szkoły;
- umiędzynarodowienie placówki;
- podniesienie jakości kształcenia poprzez podniesienie kwalifikacji zawodowych kadry uczestniczącej w mobilnościach;
- pozyskanie atrakcyjnych miejsc praktyk zawodowych;

- wzrost / rozwój kompetencji kadry w zakresie zarządzania projektami;
- wzrost wiedzy na temat ECVET.

Kontakt:

Arleta Jaśniewicz, Zastępca Dyrektora Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie, kierownik projektów Erasmus+.

Źródła:

- 1) Strona internetowa Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie. Status prawny: <https://cwrkdiz-konin.pl/bip/p,17,status-prawny> (dostęp: 14.12.2023).
- 2) Uchwała nr XXXV/658/21 z dnia 25 października 2021 r zmieniająca uchwałę w sprawie utworzenia Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i zawodowego w Koninie Status prawny – BIP – Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie (cwrkdiz-konin.pl) (dostęp: 14.12.2023).
- 3) Strona internetowa Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie: <https://www.cwrkdiz-konin.pl> (dostęp: 15.12.2023).
- 4) Strategia Umiejdzynarodowienia Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie, Konin, 2020 r.
- 5) Dokumentacja projektów Erasmus+ (umowy, raporty, dzienniki zajęć).

2.6. Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie – Noc Zawodowców

1) Instytucje

Noc zawodowców jest cyklicznym wydarzeniem realizowanym przez pięć Centrów Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego zlokalizowanych w Poznaniu, Kaliszu, Lesznie, Koninie i Pile. Centra są jednostkami organizacyjnymi Samorządu Województwa Wielkopolskiego i zostały utworzone w latach 2017-2018.

Zadania Centrum wiążą się z trzema obszarami, do których należą:

- promocja szkół zawodowych i rzemieślniczych jako szkół tzw. „pierwszego wyboru” wśród uczniów szkół podstawowych,
- szeroko rozumiane wsparcie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w osiągnięciu wysokich efektów kształcenia;
- promocja kształcenia dualnego wśród pracodawców i innych interesariuszy sektora edukacji zawodowej i rynku pracy.

Zadania statutowe Centrów określone są szeroko, jednak w praktyce koncentrują się na różnorodnym wsparciu edukacyjnym uczniów oraz kadry kierowniczej i nauczycielskiej, placówek prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe, zlokalizowanych na terenie działania danego Centrum.

Inicjatywy wspierające kształcenie i szkolenie zawodowe obejmują poniższe kategorie działań:

- warsztaty z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, orientacji i preorientacji zawodowej na różnych poziomach kształcenia;
- konkursy i gry zawodoznawcze oraz inne wydarzenia promujące szkolnictwo zawodowe;
- konferencje i seminaria naukowe;
- udział w lokalnych i regionalnych targach edukacyjnych;
- badania i publikacje dotyczące kształcenia zawodowego i rynku pracy;
- realizacje projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, w tym z Programu Erasmus+;
- prowadzenie Klubów Doradcy Zawodowego;
- szkolenia dla nauczycieli i doradców zawodowych.

Istotnym elementem działalności Centrów Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego jest współpraca z pracodawcami i przedsiębiorcami, rzemiosłem, organami prowadzącymi placówki kształcenia zawodowego oraz innymi interesariuszami sektora edukacji zawodowej.

Utworzenie Centrów Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego jest inicjatywą unikatową w skali kraju. Do chwili obecnej podobne organizacje nie zostały powołane poza województwem wielkopolskim.

2) Kontekst

Szkolnictwo zawodowe na przestrzeni lat boryka się z licznymi problemami, do których należy zaliczyć niedobór nauczycieli zawodu, słabą współpracę z pracodawcami oraz niski prestiż, szczególnie w przypadku kształcenia w szkołach branżowych I stopnia. Dodatkowo słabo rozwinięte w szkołach podstawowych doradztwo edukacyjno-zawodowe, powoduje, że wybór kierunku kształcenia przez młodzież podyktowany jest innymi względami niż zainteresowania i osobiste predyspozycje absolwenta (wpływ grupy rówieśniczej, presja i ambicje rodziców, dostępność komunikacyjna itp.).

Dlatego też konieczne jest prowadzenie szeroko zakrojonych działań promujących kształcenie zawodowe wśród uczniów szkół podstawowych. Jednym z przykładów, realizowanych na terenie województwa wielkopolskiego jest **Noc zawodowców**. Jest to wydarzenie podczas którego spotykają się uczniowie, rodzice, nauczyciele, doradcy zawodowi, rzemieślnicy i pracodawcy.

3) Wyzwanie

Promocja kształcenia zawodowego oraz wiedzy o zawodach i lokalnym rynku pracy wśród uczniów szkół podstawowych w celu zwiększenia trafności wyboru kierunku kształcenia.

4) Wprowadzone rozwiązanie

Opis rozwiązania:

Noc zawodowców jest wydarzeniem realizowanym w październiku, począwszy od 2018 roku. Ma ono miejsce równolegle w pięciu lokalizacjach. Za organizację imprezy odpowiedzialne są Centra Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego wspólnie z wybraną placówką kształcenia zawodowego w subregionie.

Do chwili obecnej zrealizowano sześć edycji Nocy zawodowców. Począwszy od 2020 roku organizacji wydarzeniom towarzyszy motto:

- 2020 rok – Wielkopolska w sieci zawodów,

- 2021 rok – Hybrydowo-zawodowo,
- 2022 rok – Zawodowa moc,
- 2023 rok – Hub kompetencji.

W 2020 roku Noc zawodowców odbyła się w formule on-line, ze względu na ograniczenia wynikające z pandemii Covid-19.

Podczas imprezy placówka goszcząca oraz pozostałe placówki z subregionu mogą zaprezentować swoją ofertę kształcenia w nietuzinkowy sposób. Oprócz odwiedzenia pracowni zawodowych, uczniowie mogą wziąć udział w licznych warsztatach i konkursach zawodoznawczych. Ponadto dzięki uczestnictwu licznych pracodawców mogą oni poznać specyfikę zawodów poszukiwanych na lokalnych rynkach pracy.

Impreza odbywa się pod patronatem Marszałka Województwa Wielkopolskiego.

Źródła finansowania:

Finansowanie wydarzenia odbywa się ze środków budżetowych Centrów Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego oraz środków własnych placówek edukacyjnych i sponsorów.

5) Korzyści

Korzyści dla pracodawców:

- wzrost prestiżu przedsiębiorstwa w regionie;
- nawiązanie bezpośrednich relacji z sektorem edukacji zawodowej;
- promocja przedsiębiorstwa;
- promocja nowych technologii;
- dzielenie się wiedzą w zakresie nowych technologii i perspektyw rozwoju branży.

Korzyści dla uczniów:

- poznanie oferty edukacyjnej lokalnych placówek, oferujących kształcenie zawodowe;
- zapoznanie się lokalnymi przedsiębiorstwami i zakresem prowadzonej przez nich działalności;
- zwiększenie świadomości dokonywanego wyboru zawodowego;
- możliwość zapoznania się ze specyfiką pracy w zawodach poszukiwanych na lokalnym rynku;
- poznanie wymagań stawianych przyszłym kandydatom do szkoły;
- rozwój kompetencji interpersonalnych i nauka relacji panujących w szkole ponadpodstawowej;

- lepsza ocena własnych zainteresowań i kompetencji;
- poprawa samooceny;
- zwiększenie motywacji do uczenia się.

Korzyści dla szkoły:

- promocja oferty edukacyjnej placówki;
- podniesienie prestiżu szkoły;
- wsparcie procesu rekrutacji do szkoły;
- tworzenie trwałych relacji z kluczowymi pracodawcami na lokalnym rynku pracy;
- zacieśnianie relacji pomiędzy placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe i innymi interesariuszami sektora edukacji, w tym szkołami wyższymi.

Kontakt:

Andrzej Budny, Dyrektor Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie.

Źródła:

- 1) Statut Strona internetowa Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie: Status prawny - BIP - Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie (cwrkdiz-konin.pl) (dostęp: 14.12.2023).
- 2) Uchwała nr XXXV/658/21 z dnia 25 października 2021 r zmieniająca uchwałę w sprawie utworzenia Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i zawodowego w Koninie Status prawny – BIP – Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie (cwrkdiz-konin.pl) (dostęp: 14.12.2023).
- 3) Strona internetowa Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie: <https://www.cwrkdiz-konin.pl> (dostęp: 15.12.2023).
- 4) Strona internetowa Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu: <https://www.cwrkdiz.kalisz.pl> (dostęp: 15.12.2023).
- 5) Strona internetowa Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu: <https://www.cwrkdiz.poznan.pl> (dostęp: 15.12.2023).
- 6) Strona internetowa Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Lesznie: <https://www.cwrkdiz.leszno> (dostęp: 15.12.2023).
- 7) Strona internetowa Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Pile: <https://www.cwrkdiz.pila> (dostęp: 15.12.2023).

2.7. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji i Zespół Szkół Budowlanych im. K. Wielkiego – konkurs umiejętności zawodowych „Systemy suchej zabudowy Radom 2021”

1) Instytucja

W organizację konkursu umiejętności zawodowych „Systemy suchej zabudowy Radom 2021” zaangażowani byli pracownicy Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji (koordynator projektu) oraz Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Radomiu (współorganizator konkursu).

Instytut od lat 90-tych współpracuje z Zespołem Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Radomiu. ZSB należy do tych nielicznych w mieście, województwie, a także kraju, które swoją działalność dydaktyczną i wychowawczą rozpoczęły z chwilą odzyskania przez Polskę niepodległości i powstania II Rzeczypospolitej²⁶. Obecnie w strukturze Zespołu funkcjonuje²⁷:

- 1) Technikum, w których uczniowie mają możliwość kształcenia się w zawodach: technik budownictwa, technik dekarstwa, technik geodeta, technik ochrony środowiska, technik inżynierii sanitarnej, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik budowy dróg;
- 2) Branżowa Szkoła I Stopnia, która oferuje uczniom kształcenie w zawodach: dekarz, murarz-tynkarz; monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, stolarz;
- 3) Branżowa Szkoła II Stopnia, w której uczniowie mają możliwość kształcenia się w zawodach: technik budownictwa, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik inżynierii sanitarnej.

2) Kontekst

Sieć Badawcza Łukasiewicz – ITeE w Radomiu w 2019 roku rozpoczęła realizację międzynarodowego projektu pt. „WeRskills – platforma informacyjno-konsultacyjna wspierająca proces pozyskiwania talentów do udziału w konkursach umiejętności na poziomie krajowym i europejskim” (numer projektu: 2019-1-PL01-KA202-065107). Projekt uzyskał dofinansowanie w ramach programu Erasmus+ w sektorze Kształcenie i szkolenia zawodowe w Akcja 2. Współpraca na rzecz innowacji i dobrych praktyk.

²⁶ Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego – historia, strona www: <https://zsb.radom.pl/historia/> (dostęp: 05.12.2023 r.).

²⁷ Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego – nabór, strona www: <https://zsb.radom.pl/nabor/> (dostęp: 05.12.2023 r.).

Łukasiewicz – ITeE był koordynatorem projektu, a w skład partnerstwa weszły następujące instytucje:

- 1) Sieć Badawcza ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji, Polska (koordynator projektu);
- 2) Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości (KBiN), Polska (partner);
- 3) Krajowa Federacja Węgierskich Wykonawców Budowlanych (EVOSZ), Węgry (partner);
- 4) Fundacja Rozwoju Edukacji i Innowacji (FERI), Polska (partner);
- 5) Centrum edukacji i technologii informatycznych (EDITC LTD), Cypr (partner).

Projekt był realizowany w okresie od 11.2019 do 04.2022.

Celem projektu było opracowanie modelu rekrutacji do konkursów umiejętności zawodowych o zasięgu globalnym, promowanie umiejętności zawodowych poprzez wymianę doświadczeń i współpracę międzynarodową, rozwój krajowych konkursów umiejętności we współpracy z organizacjami branżowymi, promowanie kształcenia i szkoleń zawodowych, zwiększenie motywacji młodych ludzi do nauki zawodu.

Jednym z działań była organizacja konkursu umiejętności zawodowych pt. „Systemy suchej zabudowy Radom 2021” opartego na procedurach międzynarodowych konkursów WorldSkills i EuroSkills. Dla jego potrzeb Łukasiewicz – ITeE wybrał na partnera Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Radomiu.

Uwzględnianie konkursów umiejętności zawodowych w programach nauczania i praktyk motywuje uczniów do doskonalenia umiejętności, czyniąc proces uczenia się bardziej interesującym. Konkursy stanowią odskocznnię od szkolnej rutyny. Dają młodym ludziom satysfakcję, pewność siebie i mogą się przyczynić do wyznaczania przez nich jasnych celów w zakresie uczenia się i osiągnięć. Zmieniają również sposób postrzegania przez młodzież i rodziców edukacji zawodowej, ponieważ podnoszą jej status i pomagają w wyborze ścieżki kariery. Wiele instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie wykorzystuje konkursy umiejętności jako elementy budowania pozytywnych i wiarygodnych ścieżek edukacji, które prowadzą do wzmocnienia umiejętności uczniów, a także do silnego połączenia świata biznesu i pracy ze szkołami i innymi instytucjami kształcącymi zawodowo²⁸.

²⁸ M. Kowalska: Konkursy umiejętności zawodowych drogą do doskonałości. MyZawodowcy: <https://myzawodowcy.pl/konkursy-umiejtnosci-zawodowych-droga-do-doskonalosci/> (dostęp: 05.12.2023 r.).

3) Wyzwanie

Przygotowanie organizatorów, ekspertów oraz opracowanie dokumentacji konkursowej i zorganizowanie na poziomie lokalnym, przy współpracy ze szkołą prowadzącą kształcenie w zawodach budowlanych, ogólnopolskiego konkursu umiejętności zawodowych opartego na procedurach międzynarodowych konkursów WorldSkills i EuroSkills.

4) Wprowadzone rozwiązanie

Opis rozwiązania:

W ramach międzynarodowego projektu Łukasiewicz – ITeE wspólnie z partnerami projektu opracowali:

- 1) dokumentację organizacyjną niezbędną do przeprowadzenia konkursu umiejętności zawodowych opartego na procedurach międzynarodowych konkursów WorldSkills i EuroSkills;
- 2) zestawy zadań praktycznych niezbędnych do przeprowadzenia konkursu w obszarze suchej zabudowy opartego na procedurach międzynarodowych konkursów WorldSkills i EuroSkills.

Organizatorzy konkursu – Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu oraz Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie uznali za zasadne przeprowadzenie konkursu na terenie i przy wsparciu nauczycieli Zespołu Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Radomiu.

Zaproszenia do udziału w konkursie rozesłane zostały do ponad 150 szkół i placówek prowadzących kształcenie w zawodach branży budowlanej.

W ramach pierwszego etapu potencjalny uczestnik miał za zadanie wykonanie zgodnie z przesłanym projektem ścianki gipsowo-kartonowej, udokumentowanie procesu wykonywania w formie zdjęć oraz filmu oraz udokumentowanie efektu końcowego. Na podstawie przesłanych udokumentowanych danych, jury dokonało wyboru 9 finalistów, którzy przystąpili w dniach 21-22.10.2021 roku do konkursu właściwego organizowanego w Zespole Szkół Budowlanych w Radomiu.

Finał konkursu miały charakter praktyczny. Zawodnicy musieli przede wszystkim wykazać się ponadprzeciętnymi umiejętnościami zawodowymi, ale o zwycięstwie decydowały również zdolność do pracy pod presją, ustalanie priorytetów, radzenie sobie ze stresem i rozczarowaniem, szybkie reagowanie i dokładność. Rywalizacja konkursowa pokazała uczniom

ich możliwości zawodowe. Uświadomiła im również, jakie umiejętności są dzisiaj potrzebne na rynku pracy²⁹.



Fot. 1. Zdjęcie z przebiegu konkursu „Systemy suchej zabudowy Radom 2021”

Źródło: <https://myzawodowcy.pl/systemy-suchej-zabudowy-radom-2021-poszukiwanie-najlepszych-juz-zakonczone/> (dostęp: 05.12.2023 r.)

W organizację konkursu zaangażowani byli także przedstawiciele firm z branży budowlanej, którzy dostarczyli m.in. materiały budowlane, użyczyli narzędzi, zasponsorowali nagrody.

Należy nadmienić, że ogólnopolski konkurs „Systemy Suchej Zabudowy Radom 2021” był pierwszą taką inicjatywą w Polsce. Patronat honorowy nad zawodami objął Prezydent Miasta Radomia. Wydarzeniu towarzyszyła konferencja „Liderzy umiejętności – synergia szkół, rzemiosła i przedsiębiorstw”.

Źródła finansowania:

Głównym źródłem finansowania były środki pochodzące z Programu Erasmus+ Kształcenie i szkolenie zawodowe³⁰ oraz środki finansowe od sponsorów.

5) Korzyści

Dla uczniów:

- nawiązanie relacji z innymi uczniami i nauczycielami;
- identyfikacja swoich mocnych i słabych stron;
- zwiększenie motywacji do doskonalenia zawodowego;
- kształtowanie takich cech charakteru, osobowości, jak zaangażowanie, wytrwałość, odpowiedzialność;

²⁹ M. Kowalska: Konkurs Systemy Suchej Zabudowy: poszukiwanie najlepszych już zakończone. MyZawodowcy: <https://myzawodowcy.pl/systemy-suchej-zabudowy-radom-2021-poszukiwanie-najlepszych-juz-zakonczone/> (dostęp: 05.12.2023 r.).

³⁰ Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji: strona www Programu Erasmus+ Kształcenie i szkolenie zawodowe: <https://erasmusplus.org.pl/sektory?sector=2> (dostęp: 16.10.2023 r.).

- podwyższenie kompetencji zawodowych i lepsze przygotowanie do egzaminu potwierdzającego kompetencje zawodowe;
- pozyskanie kontaktów do potencjalnych pracodawców (budowa sieci kontaktów);
- wzbudzenie ducha rywalizacji.

Korzyści dla przedsiębiorstwa:

- promocja firmy;
- udział w doskonaleniu zawodowym uczniów, co może przełożyć się na przygotowywanie przyszłych pracowników;
- udział w procesie dostosowania edukacji do rynku pracy.

Korzyści dla szkoły:

- doskonalenie zawodowe nauczyciela – opiekuna ucznia uczestniczącego w konkursie umiejętności zawodowych;
- podwyższenie renomy szkoły, co może przełożyć się na liczbę potencjalnych absolwentów szkoły podstawowej ubiegających się o przyjęcie do szkół zawodowych w Polsce;
- zwiększenie satysfakcji z pracy nauczycieli – opiekunów uczniów uczestniczących w konkursie umiejętności zawodowych;
- nawiązanie współpracy z innymi szkołami uczestniczącymi w konkursie.

Kontakt:

Małgorzata Kowalska, specjalista w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu.

Źródła:

1. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji: strona www Programu Erasmus+ Kształcenie i szkolenie zawodowe: <https://erasmusplus.org.pl/sektory?sector=2> (dostęp: 16.10.2023 r.).
2. Kowalska M.: Konkurs Systemy Suchoj Zabudowy: poszukiwanie najlepszych już zakończone. MyZawodowcy: <https://myzawodowcy.pl/systemy-suchoj-zabudowy-radom-2021-poszukiwanie-najlepszych-juz-zakonczone/> (dostęp: 05.12.2023 r.).
3. M. Kowalska: Konkursy umiejętności zawodowych drogą do doskonałości. MyZawodowcy: <https://myzawodowcy.pl/konkursy-umiejtnosci-zawodowych-droga-do-doskonalosci/> (dostęp: 05.12.2023 r.).

4. Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego – historia, strona www:
<https://zsb.radom.pl/historia/> (dostęp: 05.12.2023 r.).
5. Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego – nabór, strona www:
<https://zsb.radom.pl/nabor/> (dostęp: 05.12.2023 r.).

2.8. Mechanizm trójstronnej współpracy pomiędzy Samorządem Województwa Wielkopolskiego, szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe, a uczelnią wyższą na przykładzie projektu „Czas zawodowców BIS – zawodowa Wielkopolska”

Województwo Wielkopolskie od lat podejmuje działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego angażując różne instytucje rynku pracy i edukacji. Celem takich działań jest jak najlepsze dostosowanie rynku edukacyjnego do wymagań oraz potrzeb rynku pracy. Wzrost kompetencji uczniów, studentów oraz udział osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, nowoczesna infrastruktura dla edukacji zgodnie z misją i wizją Strategii rozwoju edukacji „Wielkopolska edukacja 2023-2030” jest celem działań Samorządu na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego. Współpraca z uczelniami wyższymi i szkołami funkcjonującymi w regionie przyczynia się do jak najlepszego przygotowania uczniów i studentów do współczesnych potrzeb rynku pracy, zwłaszcza na intensywnie zmiany zachodzące na tym rynku. Skoncentrowanie się na wyspecjalizowanym kształceniu zawodowym, doposażanie szkolnych pracowni kształcenia zawodowego w nowoczesny sprzęt i pomoce dydaktyczne oraz współpraca z uczelniami wyższymi jak i nieustanna praca z uczniami szkół zawodowych jawi się jako najważniejsze wyzwania dla edukacji. Przykładem takich działań Samorządu Województwa był realizowany od 2015 roku do 30.06.2023 roku w ramach WRPO 2014+ przez Departament Edukacji i Nauki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu (Partner wiodący) w partnerstwie z Politechniką Poznańską pozakonkursowy projekt pt. „Czas zawodowców BIS – zawodowa Wielkopolska”, będący kontynuacją prowadzonych od 10 lat projektów;

- „Wielkopolski system monitorowania i prognozowania” (w latach 2010-2012),
- „Czas zawodowców – Wielkopolskie kształcenie zawodowe” (w latach 2012-2015),
- „Czas zawodowców BIS – zawodowa Wielkopolska” (w latach 2015-2023),
- „Czas zawodowców BIS – zawodowa Wielkopolska – praktyki i staże” (w latach 2019-2023).

Głównym celem projektu było podniesienie jakości kształcenia zawodowego w Wielkopolsce w aspekcie lepszego dostosowania kompetencji uczniów do potrzeb rynku pracy oraz dostosowania kompetencji nauczycieli w zakresie ich lepszego przygotowania do kształcenia uczniów w zawodzie, jak również doposażenie szkół i placówek kształcenia zawodowego w sprzęt i pomoce dydaktyczne.

Celem przedsięwzięcia była także trwała odbudowa systemu kształcenia zawodowego poprzez identyfikację zapotrzebowania kształcenia zawodowego z potrzebami lokalnego rynku pracy w ramach ścisłej współpracy Samorządu Województwa Wielkopolskiego, Politechniki Poznańskiej i szkół ponadpodstawowych biorących udział w projekcie. Docelowo w przedsięwzięciu zrekrutowano 84 wielkopolskie szkoły – technika.

W ramach przedsięwzięcia:

- uczniowie odbywali staż u pracodawców oraz realizowali specjalistyczne zajęcia w laboratoriach,
- nauczyciele objęci zostali wsparciem w formie kursów/studiów/szkoleń/staży pozwalających na nabywanie kwalifikacji lub kompetencji,
- placówki kształcenia zawodowego zostały wyposażone w sprzęt i pomoce dydaktyczne do pracowni kształcenia zawodowego,
- Cechy Rzemiosł otrzymały wsparcie w postaci elektronicznych materiałów dydaktycznych dla zawodów, w których nauka odbywa się w rzemiośle.

Oferta staży skierowana była do uczniów techników, które zgłosiły się do projektu i realizowane były w danym zawodzie u danego pracodawcy. Nawiązanie współpracy pomiędzy uczniem, a pracodawcą pokazało jak płynnie przejść z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia. Realizowane staże były również okazją do stworzenia trwałych powiązań między szkołami i pracodawcami. Do najpopularniejszych zawodów w których były organizowane staże należały:

- technik ekonomista,
- technik informatyk,
- technik logistyk,
- technik mechatronik,
- technik żywienia i usług gastronomicznych,
- technik reklamy,
- technik budownictwa oraz
- technik handlowiec.

Natomiast specjalistyczne zajęcia w laboratoriach były uzupełnieniem programu stażowego. Była to bardzo ceniona zarówno przez uczniów, nauczycieli, jak i pracodawców forma wsparcia.

Zajęcia i wyposażenie laboratoriów zostały przygotowane w oparciu o konsultacje z pracodawcami. Zajęcia specjalistyczne w laboratoriach adresowane były do uczniów ostatnich klas techników, a prowadzone w dwunastu zawodach:

- technik informatyk,

- technik teleinformatyk,
- technik mechanik,
- technik mechatronik,
- technik elektryk,
- technik elektronik,
- technik ekonomista,
- technik handlowiec,
- technik logistyk,
- technik spedytor,
- technik reklamy,
- technik grafiki i poligrafii cyfrowej.

Jednostki samorządu terytorialnego, uczelnie wyższe, pracodawcy i poszczególne szkoły uczestniczący w projekcie współtworzyły na bieżąco aktualizowaną w województwie Wielkopolską Sieć Edukacyjno-Gospodarczą (WSEG), która wchodzi w skład – Systemu Zawodowcy (SZ) wraz z witryną system.zawodowcy.org. Platforma jest kompleksowym rozwiązaniem wspomagającym funkcjonowanie i rozwój WSEG. Jest to narzędzie informatyczne integrujące instytucje rynku pracy i podmioty odpowiedzialne za kształcenie zawodowe, w którym gromadzona jest wiedza z jednej strony na temat wymagań kompetencyjnych na rynku pracy, a z drugiej na temat potencjału kompetencji dostępnych wśród potencjalnych kandydatów do pracy, na praktyki lub staże. Wiedza i informacje gromadzone oraz na bieżąco aktualizowane na platformie są nieodpłatnie udostępniane wszystkim stronom zainteresowanym, w szczególności podmiotom współpracującym w ramach WSEG oraz uczniom i absolwentom. Platforma, to także bogate źródło raportów i analiz dotyczących rynku pracy i kształcenia zawodowego.

Główne zadania Systemu Zawodowcy obejmują:

- wspomaganie szkół w oparciu o istniejące moduły Systemu Zawodowcy w zakresie: pomiaru zmian umiejętności uczniów w projekcie, obsługi praktyk i staży, rozwoju wiedzy dotyczącej doradztwa zawodowego, wspomaganie komunikacji między uczniami i pracodawcami,
- przygotowywanie raportów i pogłębionych analiz dotyczących rynku pracy z wykorzystaniem danych z Systemu Zawodowcy,
- tworzenie modeli referencyjnych stanowisk pracy u pracodawców oraz doskonalenie słowników (opisujących potrzeby pracodawców) i funkcjonalności istniejącej platformy informatycznej

w celu upraszczania obsługi i dostosowywania do oczekiwań i zmieniających się potrzeb użytkowników,

- rozwój i upowszechnianie procesu pomiaru kompetencji wśród uczniów kształcących się zawodowo,
- aktywizowanie pracodawców i włączanie ich w proces doradzania uczniom odnośnie kierunków rozwoju zawodowego.

W wyniku współpracy z przedsiębiorstwami w ramach współpracy w Projekcie opracowano modele referencyjne dla 157 stanowisk pracy powiązanych z 36 zawodami, w których kształcili się uczniowie ze współpracujących w projekcie szkół. Modele referencyjne to wzorcowe opisy wymagań kompetencyjnych na stanowiskach pracy, przy których opracowaniu wykorzystano opisy stanowisk z minimum trzech przedsiębiorstw. Opis wymaganych umiejętności i wiedzy na tych stanowiskach został przygotowany z wykorzystaniem języka przedsiębiorstw. Opisy stanowisk pracy, które znalazły się na platformie, wskazują na wymagania, jakie powinny realizować wielkopolskie szkoły, aby spełnić wymagania na stanowiskach pracy we współpracujących przedsiębiorstwach.

W oparciu o dane z Systemu Zawodowcy opracowano również raporty i pogłębione analizy statystyczne dotyczące rynku pracy.

Z uwagi na bardzo duże zapotrzebowanie rynku pracy i rynku edukacyjnego na działania realizowane w ramach przedstawionego projektu podjęto prace związane z kolejną jego edycją w ramach perspektywy Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027. Zadania będą kontynuowane w projekcie: „Czas zawodowców dla Wielkopolski”, który skierowany będzie także do szkół prowadzących kształcenie zawodowe z terenu województwa wielkopolskiego, ich uczniów oraz nauczycieli.

W projekcie przewidziano system powiązanych ze sobą działań, a główne z nich to:

- realizacja dodatkowych zajęć specjalistycznych w laboratoriach (dla 6800 uczniów),
- realizacja staży (dla 220 uczniów),
- realizacja wsparcia uczniów i uczennic poprzez budowanie samoświadomości o posiadanych umiejętnościach w korelacji z kompetencjami wymaganymi na regionalnym rynku pracy oraz
- wsparcie pozwalające na nabywanie kwalifikacji lub kompetencji przez nauczycieli.

Efektem projektu będzie przede wszystkim podniesienie kompetencji przez uczniów w obszarach tematycznych zgodnych z aktualnymi standardami technologicznymi, podniesienie kompetencji lub nabycie kwalifikacji przez nauczycieli szkół prowadzących kształcenie zawodowe, a także budowanie

trwałych relacji pomiędzy szkołami zawodowymi, samorządami, uczelnią wyższą i przedsiębiorstwami.

Kolejna edycja projektu realizowana będzie w partnerstwie: Województwo Wielopolskiego, reprezentowane przez Departament Edukacji i Nauki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego i Politechniki Poznańskiej.

Planowany czas realizacji projektu: od 1 lipca 2023 roku do 30 czerwca 2029 roku.

Kontakt:

Dorota Kinal, Dyrektor Departamentu Edukacji i Nauki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu.

Źródła:

1. Strona www projektu „Czas zawodowców dla Wielkopolski” – system.zawodowcy.org:
<https://www.zawodowcy.org> (dostęp 21.01.2024 r.).
2. Stron www projektu „Czas zawodowców dla Wielkopolski”: <https://www.zawodowcy.org>
(dostęp 21.01.2024 r.).

2.9. Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie – fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 – wsparcie kształcenia zawodowego

1) Instytucja

Instytucją ogłaszającą nabór w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 był Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego – Departament Wdrażania Programu Regionalnego. W niektórych przypadkach we współpracy z Agencją Rozwoju Regionalnego w Koninie (dotyczy projektów dla Wielkopolski Wschodniej).

2) Kontekst

Wstępne informacje na temat możliwości dofinansowania działań związanych z kształceniem zawodowym, doradztwem zawodowym i współpracy z szkół z pracodawcami możemy odnaleźć w Harmonogramie naboru wniosków o dofinansowanie dla Harmonogram naborów wniosków o dofinansowanie dla Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027, który jest publikowany na stronie Serwisu Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego³¹. Ostatnia aktualizacja nastąpiła w dniu 23.12.2023 r.

3) Wyzwanie

Wyszukanie potencjalnych źródeł finansowania w latach 2023 – 2027 projektów ukierunkowanych na rozwój kształcenia zawodowego, w tym współpracy szkół prowadzących kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego z pracodawcami.

4) Wprowadzone rozwiązanie

Opis rozwiązania:

Z analizy zapisów Harmonogramu naboru wniosków dla Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 wynika, że projekty ukierunkowane na rozwój kształcenia zawodowego w Wielkopolsce, w tym w Wielkopolsce Wschodniej będą mogły być dofinansowane w ramach:

- 1) Priorytetu 5. Fundusze europejskie wspierające społeczną infrastrukturę dla Wielkopolan (EFRR), Działania 5.1 Poprawa równego dostępu do wysokiej jakości kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie poprzez wsparcie infrastruktury edukacyjnej (cs 4.ii), w którym

³¹ Harmonogram naboru wniosków dla Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 obowiązująca od 21 grudnia 2023 r.: <https://wrpo.wielkopolskie.pl/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/fundusze-europejskie-dla-Wielkopolski-2021-2027/harmonogram-naborow-wnioskow-2> (dostęp: 22.12.2023 r.).

to w okresie 30.10.2023 – 19.01.2024 planowany jest nabór projektów ukierunkowanych na wsparcie infrastruktury edukacyjnej i szkoleniowej szkół zawodowych, centrów i placówek prowadzących kształcenie zawodowe i ustawiczne, m.in.:

- a) budowa (tylko w uzasadnionych przypadkach), rozbudowa, nadbudowa i wyposażenie w bazę dydaktyczną placówek prowadzących kształcenie zawodowe ukierunkowane na tworzenie i rozwój warsztatów/pracowni kształcenia praktycznego w branżach zgodnych z potrzebami rynku pracy, w tym z inteligentnymi specjalizacjami określonymi na poziomie regionu oraz służące wspieraniu rozwoju zawodowego nauczycieli (jako elementu projektu);
- b) inwestycje infrastrukturalne związane z poprawą dostępności placówek edukacyjnych dla osób ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi (poparte dokładną analizą potrzeb).

Wnioskodawcami mogą być:

1. Administracja publiczna.
2. Instytucje nauki i edukacji.
3. Organizacje społeczne i związki wyznaniowe.

Obszar realizacji projektów: Wielkopolska.

- 2) Priorytetu 6. Fundusze europejskie dla Wielkopolski o silniejszym wymiarze społecznym (EFS+), Działanie 6.7 Edukacja przedszkolna, podstawowa oraz kształcenie zawodowe (cs 4.f), w którym to w okresie 23.02.2024 – 08.03.2024 planowany jest nabór projektów ukierunkowanych na edukację włączającą.

Wnioskodawcami mogą być:

1. Administracja publiczna.
2. Przedsiębiorstwa.
3. Przedsiębiorstwa realizujące cele publiczne.
4. Partnerzy społeczni.
5. Organizacje społeczne i związki wyznaniowe.
6. Instytucje nauki i edukacji.

Obszar realizacji projektów: Wielkopolska.

- 3) Priorytetu 10. Sprawiedliwa Transformacja Wielkopolski Wschodniej, Działanie 10.1 Rynek pracy, kształcenie i aktywne społeczeństwo wspierające transformację gospodarki (cs 6.i), w którym to w okresie 15.12.2023 – 12.01.2024 planowany jest nabór projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego i doradztwo edukacyjno-zawodowe.

Wnioskodawcami mogą być:

1. Instytucje nauki i edukacji.

2. Służby publiczne.
3. Organizacje społeczne i związki wyznaniowe.
4. Administracja publiczna.
5. Przedsiębiorstwa.

Obszar realizacji projektów: Wielkopolska Wschodnia.

- 4) Priorytetu 10. Sprawiedliwa Transformacja Wielkopolski Wschodniej, Działanie 10.7 Infrastruktura na rzecz aktywnego społeczeństwa, edukacyjna oraz rewitalizacja wspierające transformację gospodarki (cs 6.i)), w którym to w okresie 30.10.2023 – 19.01.2024 planowany jest nabór projektów ukierunkowanych na:

1. Infrastrukturę kształcenia zawodowego młodzieży.
2. Infrastruktura kształcenia zawodowego osób dorosłych.
3. Rozbudowa, przebudowa, nadbudowa, remont, adaptacja istniejącej infrastruktury branżowych Centrów Kształcenia Zawodowego oraz Centrów Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego lub innych podmiotów realizujących zadania zbieżne z CKZ oraz CKZiU, wraz z niezbędnym wyposażeniem, w tym w nowoczesny sprzęt czy w pomoce dydaktyczne i narzędzia TIK.

Wnioskodawcy:

1. Służby publiczne.
2. Administracja publiczna.
3. Organizacje społeczne i związki wyznaniowe.
4. Instytucje nauki i edukacji.

Obszar realizacji projektów: Wielkopolska Wschodnia.

Źródła finansowania:

Głównym źródłem finansowania są środki finansowe pochodzące z Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027.

5) Korzyści

Dla uczniów:

- możliwość bezpłatnego udziału w działaniach w projekcie skierowanych do ludzi młodych. Należy podkreślić, że działania te zwykle wychodzą poza ofertę obowiązkowej edukacji;
- w przypadku zakupów wyposażenia technodydaktycznego w ramach projektu, uczeń będzie mógł doskonalić swoje umiejętności z jego wykorzystaniem;
- rozwój kompetencji personalnych i społecznych poprzez udział w projekcie.

Korzyści dla przedsiębiorstwa:

- możliwość włączenia się w działania projektowe, często nie wymagające angażowania własnych środków finansowych;
- rozszerzenie zakresu współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego;
- poprawa wizerunku firmy na lokalnym rynku pracy;
- zdobycie doświadczenia w realizacji wspólnych projektów ze szkołami.

Korzyści dla szkoły:

- zacieśnienie współpracy z pracodawcami;
- możliwość pozyskania środków na realizację działań związanych z doskonaleniem kształcenia zawodowego oraz doradztwa zawodowego;
- organizacja dodatkowych pozalekcyjnych zajęć dla uczniów, w tym zajęć praktycznych w firmach;
- rozwój doradztwa zawodowego;
- doposażenie warsztatów oraz pracowni, w których prowadzone są zajęcia praktyczne dla uczniów;
- rozwój kompetencji personalnych i społecznych uczniów;
- poprawa wizerunku szkoły w lokalnym środowisku a tym samym zwiększenie zainteresowania uczniów – absolwentów szkół podstawowych wyborem szkoły i zawodu;
- zwiększenie konkurencji wśród uczniów wybierających kształcenie w zawodzie, w którym uczeń może odbyć staż, a tym samym pozyskanie bardziej zdolnych uczniów;
- podwyższenie poziomu zadowolenia uczniów i ich rodziców z efektów kształcenia.

Kontakt:

Arleta Jaśniewicz, zastępca dyrektora Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie.

Źródła:

1. Harmonogram naboru wniosków dla Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 obowiązująca od 21 grudnia 2023 r.: <https://wrpo.wielkopolskie.pl/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/fundusze-europejskie-dla-Wielkopolski-2021-2027/harmonogram-naborow-wnioskow-2> (dostęp: 22.12.2023 r.).

2.10. Strategia Rady Miasta Oslo ukierunkowana na zwiększenie liczby uczniów kończących szkołę średnią

1) Instytucja

Rada Miasta Oslo zatwierdziła Strategię Rady Miasta na Rzecz Zwiększenia liczby absolwentów szkół średnich II stopnia, która ma na celu:

1. Dalszy rozwój i poszerzanie oferty o alternatywne i dostosowane do potrzeb uczniów programy szkoleniowe i zasoby edukacyjne.
2. Zidentyfikowanie i wyeliminowanie przyczyn nieobecności uczniów w szkole i zapewnienie im lepszych warunków życia.
3. Wypracowanie w szkole systemu wsparcia uwzględniającego traumę, z jaką uczniowie spotykają się w swoim codziennym życiu.
4. Opracowanie dostosowanej do poziomu uczniów oferty szkoleniowej i udzielenie wsparcia dla uczniów / studentów, którzy krótko przebywają w Norwegii, w tym wzmocnienie szkoleń językowych.

2) Kontekst

Strategia Rady Miasta Oslo w zakresie zwiększenia liczby uczniów stanowi punkt wyjścia do wzmocnienia udziału młodzieży ze słabymi wynikami w nauczaniu i dużej liczbie nieobecności w kształceniu w szkole średniej w Oslo. Celem strategii jest zwiększenie odsetka osób, które z wynikiem pozytywnym ukończą kształcenie zawodowe (obecnie jest to mniej niż 50%), co zapewni tym osobom większe możliwości w życiu zawodowym i społecznym, zapobiegnie udziałowi młodzieży w wykluczeniu społecznym, grupach przestępczych, odciąży usługi socjalne, a co bardziej istotne, zapewni Oslo dostęp do wykwalifikowanej kadry zawodowej. Norweskie statystyki wskazują na silny wzrost zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników w ciągu najbliższych 20 lat. Jednocześnie miasto nastawione jest na rozwój. Aby zbudować miasto przyszłości, sprostać wymaganiom przemysłu, zapewnić rozwój zielonej transformacji i z dobrą jakością usług gminy wymagana będzie doskonała wiedza specjalistyczna i wykwalifikowana siła robocza.

Holistyczne podejście do kształcenia na poziomie szkoły średniej oparte jest na zasadach zarządzania ukierunkowanych na wyrównanie różnic społecznych i wzrostu zaufania uczniów

i studentów do instytucji edukacyjnych w celu zmniejszenia poziomu nieobecności uczniów w szkole oraz zwiększenia szans na ukończenie szkoły średniej II stopnia.

3) Wyzwanie

Rada miasta Oslo obawia się, że obecny system szkolnictwa, w którym duży nacisk położony jest na testy, konkursy spowoduje odpływ młodych ludzi z systemu edukacji.

Rada miasta przedstawi zatem odrębny program dotyczący motywacji do nauki wraz z wysiłkami zmierzającymi do lepszego ułatwienia bardziej praktycznego, aktywnego i urozmaiconego codziennego życia szkolnego, zwłaszcza na poziomie wcześniejszej edukacji. Zwiększona motywacja ucznia jest kluczowym czynnikiem, warunkiem wstępnym zwiększenia ambicji w zakresie nauki i rozwoju w dla wszystkich uczniów.

4) Wprowadzone rozwiązanie

Opis rozwiązania:

- 1) Podejmowane są działania, aby uczniowie szkół podstawowych uczestniczyli w zajęciach i byli przygotowani do dwóch głównych ścieżek kształcenia (ścieżki kształcenia zawodowego i ścieżki studiów) poprzez pracę z przedmiotami kierunkowymi dostosowanymi do preferencji ucznia i wprowadzenie doradztwa zawodowego w szkole podstawowej, jednak nie w ostatniej klasie, a od samego początku kształcenia.
- 2) Szkoła ściśle współpracuje z uczniami i ich opiekunami prawnymi, rozpoznaje ich problemy i wzmacnia, aby na kolejnych etapach kształcenia uczniowie nie rezygnowali z nauki. Szkoła reaguje na problemy ucznia, zarówno w nauce, jak i w życiu prywatnym. System kształcenia, gdzie duży nacisk położony jest na testy, konkursy powoduje odpływ młodych ludzi z systemu kształcenia. Treści nauczania w szkole średniej II stopnia powinny zostać opracowywane (dostosowywane) w sposób zdecentralizowany do potrzeb indywidualnych uczniów i lokalnego rynku pracy zgodnie z zasadą ukierunkowywania na kształcenie praktyczne i realizację celów w przyszłej pracy zawodowej.
- 3) Rozwijana i poszerzana jest oferta edukacyjna o alternatywne i dostosowane do potrzeb uczniów programy szkoleniowe i zasoby edukacyjne.
- 4) Strategia zakłada utworzenie tzw. „tornistra na życie zawodowe”, które wymaga ścisłej współpracy szkół realizujących wspólne przedsięwzięcia mające wpływ na karierę zawodową uczniów.
- 5) Utworzenie tzw. szkoły letniej, warsztatów zapewniających doradztwo zawodowe i dobre wybory edukacyjne dla młodzieży i rodziców, co będzie skutkowało gwarancją lepszego wyboru zawodu.

- 6) Znalazienie przyczyn nieobecności w szkole i próba wyeliminowania ich, a przez to zapewnienie uczniom lepszych warunków życia.
- 7) System kształcenia i szkolenia zawodowego opiera się na wysokim poziomie zaufania wśród interesariuszy, co stwarza poczucie bezpieczeństwa w szkole dla młodych ludzi. Współpraca dotyczy instytucji wspierających rozwój ucznia na każdym etapie kształcenia. Pracownicy szkoły są zainteresowani wspieraniem ucznia, rozwiązywaniem jego problemów zarówno w szkole, jak i w życiu rodzinnym i społecznym.
- 8) Szkoła musi być na tyle elastyczna, przyjazna młodym ludziom, aby możliwe było pogłębianie wiedzy specjalistycznej w ramach wybranej ścieżki lub jej zmiana w trakcie kształcenia i zapewnianie praktyczną naukę zawodu.
- 9) Uczniowie już w roli wykwalifikowanych pracowników odegrają ważną rolę w zapewnieniu zrównoważonego wzrostu gospodarczego w Oslo oraz w opracowaniu i wdrożeniu ekologicznych rozwiązań.
- 10) Zapewnienie pomocy w wyborze ścieżki kształcenia oraz wsparcie zawodowe przez pracowników NAV (Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej) obecnych w szkole (przynajmniej raz w tygodniu).
- 11) Szkoła i system wsparcia muszą działać uwzględniając traumę, z jaką uczniowie spotykają się w swoim codziennym życiu.
- 12) Dostosowane do potrzeb oferty szkoleniowe i wsparcia uczniów z krótkim okresem pobytu w Norwegii oraz wzmocnienie szkoleń językowych dla uczniów wielojęzycznych.
- 13) Nauczyciele kształcenia zawodowego powinni być mentorami, wspierać uczniów w ich problemach.
- 14) Szkoła zapewnia uczniom dostęp do staży i praktyk zawodowych.
- 15) Prowadzone kursy nauki języka i kursy przygotowawcze, wyrównujące poziom wykształcenia pozwolą, że młodzi ludzie poczują się bezpieczniej i będą chętniej uczestniczyć w zajęciach w szkole średniej.

Źródła finansowania:

Szkolnictwo średnie II stopnia finansowane jest przez władze okręgowe. Wychodząc naprzeciw potrzebom Rada Miasta w 2019 r. zmieniła kryteria przyznawania dodatkowych środków dla szkół podstawowych na obszarach narażonych na trudne warunki życia (tzw. alokacji), tak aby alokacje były dokładniejsze w stosunku do potrzeb. Co więcej, w sprawę włączył się Urząd Miasta Oslo, aby zapewnić lepsze finansowanie w szkołach, w których uczą się uczniowie z rodzin emigrantów i rodzin o niższych dochodach.

5) Korzyści

- 1) Zwiększenie szans na ukończenie szkoły średniej dla większej liczby uczniów.
- 2) Wprowadzenie różnych form nauczania, przez co nauczanie staje się ciekawsze, motywujące do uczęszczania na zajęcia.
- 3) Szkolenia dostosowane są do potrzeb edukacyjnych uczniów i rynku pracy.
- 4) Szkoła wspiera ucznia we wszystkich jego problemach, zarówno rodzinnych, jak i w nauce, dzięki temu uczeń pozostaje w systemie kształcenia do ukończenia szkoły.
- 5) Wykształcone społeczeństwo wspiera rozwój państwa, jest mniej przestępców, zmniejszają się nakłady na działalność socjalną państwa.
- 6) Mniejsza liczba uczniów w klasach, co sprzyja integracji i lepszemu poznaniu uczniów przez nauczycieli.

Kontakt:

Max Myklagard, FURIM Institutt, Oslo, Norwegia.

Źródło:

- 1) Byrådets strategi for økt gjennomføring i videregående opplæring. Oslo kommune Byrådet Byrå. Byrådssak 217/19: https://tjenester.oslo.kommune.no/ekstern/einnsyn-fillager/filtjeneste/fil?virksomhet=976819853&filnavn=vedlegg%2F2019_08%2F1319970_1_1.pdf (dostęp: 09.10.2023).



ISBN 987-83-7789-735-5