

sukces społecznie odpowiedzialne
rzemiosło tradycja biznes jutra
 konkurencyjność
 praktyka **praca**
 design
 informatyzacja
Fach w rękach
Kształcenie dualne w rzemiośle
pasja nowoczesność
 unikatowość
 przedsiębiorczość
 kwalifikacje rzemieślnicza jakość
innowacje ekologia
 kompetencje zawodowcy
młodość rzetelność
 kreatywność
 współpraca
 integracja
perspektywy **duma** **profesjonalizm**

Czas na organizację w Polsce *Olimpiady Zawodowej*

W ostatnim czasie słyszeliśmy o pomyśle organizacji w jednym z polskich miast zimowych igrzysk olimpijskich. A może warto zejść na ziemię i zaproponować organizację w Polsce igrzysk, które nie tylko nas nie zrujniają, ale zapewnią promocję i rozwój kształcenia zawodowego, a więc również naszej gospodarki. Czas na organizację w Polsce Olimpiady Zawodowej.

Jacek Tomczak, poseł na Sejm

Więcej na s. 51-53

Fragment przemówienia posła Jacka Tomczaka wygłoszonego w trakcie wizyty Minister Edukacji Narodowej Joanny Kluzik-Rostkowskiej w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu w dniu 7 kwietnia 2014 roku.

Recenzent

dr Tomasz Herudziński

Autorka opracowania

Magdalena Ruks-Wojtkowiak

Konsultacja merytoryczna

Iwona Derda

Jolanta Kosakowska

Redakcja naukowa

dr Krzysztof Bondyra

dr Anna Świdurska

Publikacja powstała w ramach projektu „PWP Społecznie odpowiedzialne rzemiosło” realizowanego przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu w partnerstwie z firmą Doradztwo Społeczne i Gospodarcze oraz brytyjską firmą MB Open Research.

Publikacja współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki
Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie
Poddziałanie 8.1.3 Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności
Okres realizacji: 1.01.2014-31.03.2015

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie**Wydawca**

M-Druk Zakład Poligraficzno-Wydawniczy Janusz Muszyński
ul. Konopnickiej 50, 62-100 Wągrowiec

ISBN 978-83-64604-08-9

Nakład: 300

Poznań 2015

PRZEDMOWA: GDZIE CI FACHOWCY?	4
ROZDZIAŁ 1. DLACZEGO KSZTAŁCENIE DUALNE?	12
ROZDZIAŁ 2. KSZTAŁCENIE DUALNE W RZEMIOŚLE - ABSOLWENCI NAUKI ZAWODU NA RYNKU PRACY	20
ROZDZIAŁ 3. DROGA DO SUKCESU: MŁODE WILKI, PANTERY I REKINY RZEMIOSŁA	36
ROZDZIAŁ 4. JAK PROMOWAĆ KSZTAŁCENIE ZAWODOWE? ZAWODOWCY NA START!	42
ROZDZIAŁ 5. PROPOZYCJE USPRAWNIENIA SYSTEMU EDUKACJI ZAWODOWEJ	54

GDZIE CI FACHOWCY?

Szkoła zawodowa ma największą przyszłość. (...) W Polsce potrzeba szkół zawodowych na każdym poziomie, czyli szkół dających zawód. Dzisiaj odpowiedzią na bezrobocie jest kształcenie dualne, jak w Niemczech. Kształcenie dualne, czyli w jednym czasie praktyka i teoria.

Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz

System dualny, nad którym my, jako Związek Rzemiosła Polskiego, mamy pieczę, to najbardziej naturalny sposób nauki zawodu, poprzez pracę w naturalnym środowisku. (...) W przeciwieństwie do warsztatów szkolnych wszystko dzieje się tu naprawdę: jest realny zakład pracy, prawdziwy produkt, konkretna odpowiedzialność. Wszyscy mają wspólny cel: wykonanie zadania, czyli wyrobu bądź usługi.

Prezes Związku Rzemiosła Polskiego Jerzy Bartnik

Szanowni Państwo,

mamy przyjemność zaprezentować Państwu opracowanie „Fach w rękach. Kształcenie dualne w rzemiośle”, stanowiące raport końcowy z badań przeprowadzonych w ramach projektu „PWP Społecznie odpowiedzialne rzemiosło”, realizowanego przez Wielkopolską Izbę Rzemieśniczą w Poznaniu.

W dobie wysokiego poziomu bezrobocia wśród młodzieży, a zarazem utrzymującego się niedopasowania kierunków kształcenia do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, zwraca się uwagę na rolę **kształcenia dualnego** w zwiększaniu szans młodych ludzi na rynku pracy. Badania przeprowadzone wśród absolwentów nauki zawodu w rzemiośle oraz mistrzów szkolących potwierdziły, że kształcenie dualne (inaczej dwutorowe), tj. prowadzone równoległe (przeziennie) w szkole oraz miejscu pracy, stanowi wstęp do stałego zatrudnienia w poszukiwanych na rynku pracy zawodach. Co istotne, przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników, będące polskim modelem kształcenia dualnego, w blisko 80% prowadzone jest przez zakłady rzemieślnicze.

Jedną z zalet kształcenia w systemie dualnym jest zdobycie doświadczenia bezpośrednio u pracodawcy. Z przeprowadzonych badań wynika, że zatrudnienie przez mistrza szkolącego to także najczęstszy sposób znalezienia pracy po uzyskaniu świadectwa czeladniczego.

Paradoksem, ale i dramatem gospodarki oraz rynku pracy w Polsce jest to, że w sytuacji wysokiego bezrobocia pracodawcy wskazują na brak możliwości zatrudnienia pracowników posiadających oczekiwane kwalifikacje. „Zginieemy bez zawodowców”¹, „Gdzie się podzieli prawdziwi fachowcy?”², „Rzemieślnicy są znowu pilnie poszukiwani”³, „Pracodawcy narzekają na brak fachowców”⁴ to tylko przykłady tytułów artykułów i audycji na temat rynku pracy, które prezentują obecnie media. Badania potrzeb pracodawców jednoznacznie wskazują, że największe zapotrzebowanie dotyczy **wykwalfikowanych pracowników fizycznych**⁵. W ciągu siedmiu lat prowadzenia w Polsce przez ManpowerGroup badania „Niedobór talentów”, ta grupa tylko raz nie rozpoczęła listy, zajmując w 2012 roku pozycję drugą. Na niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy w Polsce wskazują również wyniki badań zrealizowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Wyniki IV edycji badania wskazują, że w 2013 roku 48% pracodawców, którzy deklarowali gotowość zatrudnienia nowych osób, szukało pracowników w kategorii zawodowej: **robotnicy wykwalifikowani oraz operatorzy i monterzy maszyn**. Zdaniem pracodawców, kandydatom brakowało przede wszystkim kompetencji, doświadczenia oraz motywacji do pracy⁶.

¹ http://www.perspektywy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=4531&Itemid=884 [data dostępu: 19.11.2014].

² http://wyborcza.pl/1,75248,12263154,Gdzie_sie_podzieli_prawdziwi_fachowcy_.html [data dostępu: 19.11.2014].

³ <http://www.dziennikzachodni.pl/artykul/759019,rzemieslnicy-znowu-sa-pilnie-poszukiwani,id,t.html?cookie=1> [data dostępu: 19.11.2014].

⁴ <http://finanse.wp.pl/kat,18453,title,Pracodawcy-narzekaja-na-brak-fachowcow,wid,15990237,wiadomosc.html> [data dostępu: 19.11.2014].

⁵ ManpowerGroup, *Trwa niedobór talentów. Jak współczesny HR może poradzić sobie z tym wyzwaniem*, Warszawa 2014, dostępny: www.manpowergroup.pl [data dostępu: 19.08.2014].

⁶ M. Kocór, A. Strzebońska (red.), *Zapotrzebowanie na pracowników. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Edukacja a rynek pracy – tom 1*, PARP, Warszawa 2014, dostępny: bkl.parp.gov.pl [data dostępu: 10.09.2014].

*Francuzi, strasząc polskim hydraulikiem,
sami nam podpowiedzieli,
w którym kierunku powinniśmy pójść.*

W. Orłowski, Pierwszy raz możemy dogonić Zachód

*Bo jak człowiek ma fach w rękach,
to nie pęka o swój los.
Przeciwności się nie lęka;
(...) Pójdzie tu, pójdzie tam, złapie coś.*

S. Friedmann, J. Kofta, Fachowcy

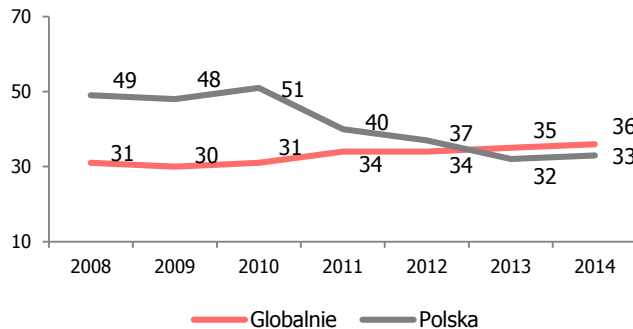
*Zostać w kraju czy na Wyspy wyjechać?
Zostań tapicerem, nie ma na co czekać.*

Teledysk: Era Tapicera

Niedopasowanie

Złożone procesy społeczne i ekonomiczne stawiają przed młodymi ludźmi szukającymi pracy coraz większe wyzwania w zakresie kompetencji, umiejętności oraz postaw społecznych. Wyniki dziewiątej edycji badania „Niedobór talentów” wskazują, że **co trzeci pracodawca w Polsce zgłasza, że nie może znaleźć pracowników o odpowiednich kompetencjach**. Odsetek ten jest niższy niż w latach 2008-2011, jednak nadal wskazuje na istotny problem na rynku pracy. Wynik dla Polski jest zbliżony do średniej globalnej, która wynosi 36%. Wyniki badań zarówno w skali krajowej, jak i globalnej wskazują, że pracodawcy mający trudności z pozyskaniem pracowników mają świadomość wpływu tego problemu na ich zdolność zaspokajania potrzeb klientów. Najczęstszym powodem problemów z obsadzaniem etatów jest brak wymaganych kompetencji twardych u kandydatów.

Trudności w obsadzaniu stanowisk z powodu niedoboru talentów w latach 2008-2014 (%)



Z czego wynikają problemy z pozyskaniem poszukiwanych kandydatów? (%)

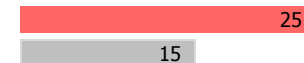
Brak umiejętności technicznych (kompetencji twardych)



Brak dostępnych kandydatów lub brak kandydatów



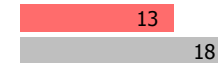
Brak doświadczenia



Brak umiejętności komunikacyjnych (kompetencji miękkich)



Zbyt wysokie oczekiwania finansowe



Globalnie Polska

55%

pracodawców mających trudności z pozyskaniem pracowników w Polsce deklaruje, że problem ten ma duży lub średni wpływ na ich zdolność zaspokajania potrzeb klientów.

Źródło: ManpowerGroup, *Trwa niedobór talentów. Jak współczesny HR może poradzić sobie z tym wyzwaniem*, Warszawa 2014.

Niedopasowanie

Zawody najbardziej dotknięte niedoborem talentów w Polsce (według listy dziesięciu najbardziej poszukiwanych zawodów w 2014 roku)

Zawód	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	1	1	2	1	1	1	1
Inżynierowie	2	2	1	2	8	4	4
Operatorzy produkcji/maszyn	3	X	9	3	X	9	7
Menedżerowie ds. sprzedaży	4	X	X	X	X	X	X
Kierowcy	5	5	4	4	4	5	2
Pracownicy działów IT	6	8	6	10	10	X	X
Przedstawiciele handlowi	7	4	5	X	X	3	8
Technicy	8	3	3	6	X	X	3
Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	9	9	X	7	X	6	9
Menedżerowie projektów	10	X	8	5	2	2	X

X oznacza, że zawód nie znalazł się wśród dziesięciu zawodów najczęściej podawanych przez pracodawców w danym roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: ManpowerGroup, *Niedobór talentów*.

Odsetek pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów



Źródło: *Bilans Kapitału Ludzkiego – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013*.

Niedopasowanie

Zawody poszukiwane przez pracodawców w 2013 roku (%)

Województwa	Specjaliści	Pracownicy średniego szczebla	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Robotnicy wykwalifikowani	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewykwalifikowani
Dolnośląskie	10,8	8,5	7,7	14,7	37,4	10,2	10,7
Kujawsko-pomorskie	12,1	3,6	5,6	27,4	30,9	15,2	5,2
Lubelskie	15,2	5,3	4,7	16,1	30,2	24,0	4,6
Lubuskie	6,6	16,5	6,5	16,3	30,3	20,0	3,8
Łódzkie	13,7	6,4	6,0	24,3	33,6	13,1	3,0
Małopolskie	23,6	8,3	3,3	21,8	23,0	17,6	2,3
Mazowieckie	20,6	9,6	9,8	20,1	16,3	13,6	10,1
Opolskie	7,0	17,6	4,3	21,5	43,4	4,3	1,9
Podkarpackie	17,4	13,8	5,6	12,8	34,5	12,9	2,8
Podlaskie	17,1	7,4	2,6	21,4	31,0	11,4	9,1
Pomorskie	13,6	12,6	3,6	20,2	29,7	9,9	10,4
Śląskie	16,6	13,7	4,5	21,5	30,6	5,5	7,5
Świętokrzyskie	16,9	9,6	3,8	8,4	50,2	4,4	6,7
Warmińsko-mazurskie	10,3	12,5	7,6	14,7	24,3	14,5	16,0
Wielkopolskie	14,6	5,2	4,5	13,8	43,9	8,5	9,5
Zachodniopomorskie	12,4	9,3	7,4	16,3	29,2	12,7	12,7
POLSKA	14,8	9,5	5,6	18,4	31,9	12,2	7,6

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego – Badanie Pracodawców 2013.

Również w województwie wielkopolskim najbardziej poszukiwaną kategorią zawodową byli **robotnicy wykwalifikowani**.

Wyniki badania „Bezrobocie absolwentów wybranych zasadniczych szkół zawodowych w województwie wielkopolskim. Uwarunkowania i możliwości poprawy sytuacji”, przeprowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, potwierdziły, że *oferta edukacyjna szkół zawodowych nie odpowiada w pełni na potrzeby lokalnych rynków pracy, a większość dostępnych kierunków kształcenia w badanych szkołach to zawody nadwyżkowe. W połowie badanych placówek ani jeden z realizowanych kierunków kształcenia nie wpisuje się w listę zawodów najbardziej potrzebnych na lokalnym rynku pracy*⁷.

Według pracodawców jedną z barier w zatrudnianiu absolwentów szkół zawodowych jest również ich niewystarczające przygotowanie praktyczne: *Aby to zmienić, należałoby rozwijać zaplecza szkół zawodowych oraz stwarzać możliwości odbywania praktyk u pracodawców. Szkoły powinny też w większym niż dotychczas stopniu przygotowywać uczniów do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy*⁸.

⁷ Dlaczego absolwenci szkół zawodowych idą na bezrobocie?, dostępny: wup.poznan.pl [data dostępu: 22.08.2014].

⁸ Ibidem.

Sposobem na podniesienie jakości kształcenia zawodowego w Polsce są działania mające na celu **zapewnienie wpływu samorządu gospodarczego na system edukacji**. Bez wsparcia dla trwałych, instytucjonalnych form współpracy gospodarki i edukacji, wydatkowane środki, w tym m.in. fundusze Unii Europejskiej, mogą przynieść efekty doraźne. Podstawą dla zmian jakościowych systemu kształcenia zawodowego w Polsce jest bowiem systemowe włączenie w jego funkcjonowanie przedstawicieli zorganizowanych podmiotów, reprezentujących sektor gospodarki.

W minionym 25-leciu nastąpił w Polsce upadek kształcenia zawodowego w wielkim przemyśle. Wobec tego to na samorządzie gospodarczym rzemiosła jako sektorze usług i zakładów produkcyjnych o małej i średniej skali, spoczywał ciężar kształcenia kadr zawodowych dla gospodarki narodowej. Jednocześnie takie firmy, jak Solaris, Volkswagen i wiele innych, rozpoczęły również praktyczną naukę zawodu w miejscu pracy. Wyrazem współdziałania samorządu gospodarczego z przedsiębiorstwami na polu kształcenia zawodowego jest np. egzaminowanie młodocianych pracowników z firm spoza rzemiosła w ramach systemu potwierdzania kwalifikacji zawodowych.

Jednakże współpraca pomiędzy pracodawcami oraz szkołami zawodowymi w Polsce odbywa się najczęściej w sposób niesformalizowany i jest dalece niewystarczająca. Odbudowa kompleksowego systemu kształcenia zawodowego z uwzględnieniem edukacji w miejscu pracy, w tym w przedsiębiorstwach sektora MMSP oraz zakładach przemysłowych działających w dużej skali, jest wyzwaniem, przed jakim w naszym kraju stoimy. Stąd też tak istotne jest zainicjowanie w skali kraju **programu rozwoju kształcenia dualnego**.

Przykładem inicjatywy, która może odegrać ważną rolę w dostosowaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy jest **Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego**. Sojusz został zainaugurowany w lipcu 2013 roku, a jego celem jest podnoszenie jakości nauki przez praktykę w ramach systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz **promowanie krajowych partnerstw** na rzecz kształcenia łączącego naukę w szkołach ze zdobywaniem doświadczenia w przedsiębiorstwach.

Kluczowe z punktu widzenia rozwoju kształcenia dualnego jest rozumienie tej formy edukacji **w ujęciu pedagogicznym**, a zatem koncentrującym się na nauce naprzemiennej w szkole oraz w miejscu pracy w zbliżonych proporcjach czasowych. System kształcenia dualnego funkcjonuje w Polsce w części zasadniczych szkół zawodowych w formie **przygotowania zawodowego młodocianych pracowników**, jak też wprowadzany jest przez uczelnie wyższe. Na poziomie technikum w obecnym stanie prawnym nie ma możliwości prowadzenia kształcenia dualnego⁹.

Jak wskazuje Mieczysław Kabaj¹⁰, **kraje stosujące dualny system kształcenia odznaczają się niskim poziomem bezrobocia młodzieży**, jak też mogą znacznie zwiększyć inwestycje w szkolnictwie zawodowym, gdyż partycypują w nich: władze publiczne, przedsiębiorstwa i uczniowie, którzy świadczą pracę. **System dualny zapewnia mechanizm koordynacji edukacji i rynku pracy**, przygotowując młodzież do pracy w warunkach funkcjonowania firm produkcyjnych, usługowych i innych.

⁹ M. Kabaj, *Projekt programu wdrożenia kształcenia dualnego w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012.

¹⁰ Ibidem.

Poniższy cytat jest potwierdzeniem przez Ministerstwo Edukacji Narodowej faktu, że w Polsce funkcjonuje system kształcenia dualnego jako przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników:

Uczenie się w miejscu pracy jest bez wątpienia jednym z czynników ułatwiających młodym ludziom – absolwentom szkół – znalezienie zatrudnienia zgodnego z wyuczonym zawodem. (...) W ostatnich latach odsetek uczniów zasadniczych szkół zawodowych uczących się w ramach (...) przygotowania zawodowego młodocianych pracowników, tj. polskim odpowiedniku kształcenia dualnego, znacznie wzrósł i osiągnął 61% w roku szkolnym 2012/2013 w porównaniu do 53% w roku szkolnym 2009/2010.

Sekretarz Stanu Tadeusz Sławecki z upoważnienia Ministra Edukacji Narodowej, pismo z dnia 8 stycznia 2014 roku do Jerzego Bartnika, prezesa Związku Rzemiosła Polskiego

Jednakże przywołane stanowisko Ministerstwa Edukacji Narodowej wskazuje równocześnie na pilną potrzebę jednoznacznego określenia statusu zawodowego kształcenia dualnego w Polsce. Przy analogicznym podejściu, to każdy inny element systemu edukacji w Polsce mógłby mieć bowiem charakter odpowiednika czegoś o niedookreślonym charakterze.

W Polsce toczy się publiczna dyskusja na temat rozwoju czy wręcz odbudowy edukacji zawodowej na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego, przy równoczesnym braku regulacji formalnych odnośnie **definicji kształcenia dualnego**. Punktem wyjścia dla rozwoju kształcenia w miejscu pracy powinno być wobec tego precyzyjne zdefiniowanie tej formy edukacji przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Pojęcie kształcenia dualnego jest obecnie przywoływane w ramach dyskusji publicznej często w sposób nieuprawniony, bez uwzględniania podstawowego elementu, jakim jest nauka u bezpośrednio u pracodawcy **równolegle** (przebiegnie) z kształceniem teoretycznym. Taka sytuacja stwarza potrzebę pilnego wypracowania **regulacji legislacyjnych dotyczących zawodowego kształcenia dualnego w Polsce**.

Koniecznym krokiem w kierunku **doprecyzowania statusu kształcenia dualnego** jest oficjalne określenie w ten sposób **przygotowania zawodowego młodocianych pracowników**. W ramach tego systemu zdobywa wykształcenie około 100 tys. młodych ludzi na poziomie zasadniczych szkół zawodowych. Paradoksalnie wystarczy „nazwać” ten segment polskiego systemu edukacji, który *de facto* jest kształceniem dualnym. Istotne jest także **wypracowanie nowych rozwiązań w zakresie kształcenia dualnego**, włącznie z umożliwieniem takiej formy edukacji na poziomie techników.

W wypracowaniu tych rozwiązań mogą niewątpliwie pomóc wyniki badań i analiz oraz rekomendacje przedstawione w prezentowanym opracowaniu. Raport ma na celu upowszechnienie najważniejszych wyników, a nie przedstawienie szczegółowych danych, zawartych w raportach cząstkowych. Raport składa się z pięciu rozdziałów.

Rozdział pierwszy przedstawia podstawowe założenia dotyczące kształcenia dualnego oraz najważniejsze korzyści wynikające z jego stosowania – dla uczniów, pracodawców i gospodarki.

Rozdział drugi jest poświęcony analizie instytucjonalnej i statystycznej kształcenia dualnego w Polsce oraz wybranym wynikom badań dotyczących losów absolwentów nauki zawodu, którzy zdali egzamin czeladniczy przed komisją egzaminacyjną Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu w latach 2009-2013. Analizą objęto następujące zagadnienia: wybór zawodu i szkoły, przygotowanie zawodowe, poszukiwanie pracy, poziom zadowolenia z obecnego miejsca pracy, stabilizacja zawodowa, plany edukacyjno-zawodowe.

Rozdział trzeci ma na celu pokazanie możliwości realizacji rzemieślniczych wartości w biznesie, a zarazem korzyści wynikających z posiadania kwalifikacji rzemieślniczych – wskazanych przez mistrzów szkolących oraz absolwentów nauki zawodu.

Ze względu na konieczność podjęcia działań promujących kształcenie w rzemiośle, wynikającą z obecnej i prognozowanej roli kształcenia zawodowego w zdobywaniu umiejętności potrzebnych na rynku pracy, w rozdziale czwartym przedstawiono przykłady konkretnych działań promocyjnych, w tym informacje o prestiżowym konkursie umiejętności zawodowych WorldSkills, który powinien być traktowany jako istotny element strategii rozwoju kształcenia zawodowego.

Rozdział piąty zawiera propozycje usprawnienia systemu edukacji zawodowej w Polsce w kontekście bieżących potrzeb rynku. Wypracowane rekomendacje dotyczą jednocześnie wydatkowania środków Unii Europejskiej w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych na lata 2014-2020 na dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki.

Na zakończenie warto przedstawić konkretny przykład współpracy pracodawców i sektora edukacji. Z inicjatywy Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu do klasyfikacji szkolnictwa zawodowego został wprowadzony zawód mechanik motocyklowy. Prace nad uruchomieniem kształcenia w tym zawodzie są efektem wizyty Minister Edukacji Narodowej Joanny Kluzik-Rostkowskiej w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu 7 kwietnia 2014 roku. Przyspieszenie procedur związanych z wprowadzeniem nowych zawodów, w których możliwa jest nauka u pracodawców-rzemieślników, to tylko jedna z propozycji usprawnienia systemu edukacji zawodowej w kontekście dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku. Osoby zainteresowane tą problematyką mogą wziąć udział w dyskusji w ramach **Forum na rzecz społecznej odpowiedzialności rzemiosła**. Dotychczasowa wymiana opinii i doświadczeń na temat korzyści i barier wdrażania założeń społecznej odpowiedzialności biznesu w firmach rzemieślniczych, w szczególności w zakresie współpracy między pracodawcami i sektorem kształcenia zawodowego, miała istotny wpływ na kształt **Strategii społecznej odpowiedzialności rzemiosła**. Utworzenie Forum jest kontynuacją działań podejmowanych w ramach Partnerstwa „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” (s. 50). Informacje na temat Forum są dostępne na stronie projektu „PWP Społecznie odpowiedzialne rzemiosło”: www.spolecznerzemioslo.pl.

Sądzymy, że niniejsze opracowanie przyczyni się do promocji kształcenia dualnego jako sposobu na poprawę jakości kształcenia zawodowego i zwiększenia konkurencyjności młodych ludzi na rynku pracy.

*Krzysztof Bondyra
Wojciech Jagodziński
Anna Świdurska*

DLACZEGO KSZTAŁCENIE DUALNE?

Kształcenie dualne i praktyki zawodowe powinny być wprowadzane do systemu edukacji w coraz większym stopniu – także w przypadku odpowiedniego szkolnictwa wyższego i kształcenia zawodowego. Synergie między zajęciami praktycznymi i szkoleniem w miejscu pracy oraz kształceniem teoretycznym wzmacniają zdolność młodzieży do zatrudnienia, ułatwiają wejście na rynek pracy i stanowią bodziec do rozwoju.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zatrudnienia młodych, umiejętności technicznych i mobilności, lipiec 2011

Zakłady pracy oferują miejsca do kształcenia tam, gdzie rzeczywiście potrzebują wykwalifikowanych osób i dlatego 60 proc. uczniów znajduje zatrudnienie w zakładzie, w którym się uczyli. (...) 66% wszystkich ludzi w Niemczech przeszło kiedyś na jakimś etapie życiowym kształcenie w systemie dualnym. Więcej ludzi zetknęło się z tym systemem, niż ukończyło studia.

dr Mathias Scholz

Doradca polityczny w Federalnym Ministerstwie Pracy i Spraw Socjalnych w Niemczech

My również kształcimy w systemie dualnym, czyli takim, który łączy naukę w szkole z praktyką zawodową w zakładzie pracy (...) W Polsce stosujemy go od wielu, wielu lat – nie doczekał się po prostu tak dobrej reklamy jak w Niemczech. W Polsce trwają prace nad modernizacją systemu kształcenia zawodowego. Nie wiadomo jeszcze, jaki ostateczny kształt przybiorą, a na razie korzystajmy z wypróbowanego i dobrego systemu, który jak się okazuje, nasi sąsiedzi bardzo sobie chwalą.

Tomasz Wika

Dyrektor Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu

Priorytetem dla Unii Europejskiej jest pomaganie młodym ludziom w wejściu na rynek pracy i pozostaniu na nim oraz w nabywaniu i rozwijaniu umiejętności, które pozwolą im w przyszłości znaleźć pracę. Państwa, w których istnieją atrakcyjne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego, zwłaszcza te z ustabilizowanymi systemami przyuczania do zawodu i rozbudowanymi możliwościami uczenia się poprzez praktykę (np. Niemcy czy Austria), osiągają lepsze wyniki w zakresie ułatwiania przejścia od edukacji do zatrudnienia i utrzymania niskiego poziomu bezrobocia wśród osób młodych.

Ze względu na efektywność w zwiększaniu konkurencyjności młodych ludzi na rynku pracy, w Unii Europejskiej wysoko cenione jest **kształcenie dualne**, czyli prowadzone równolegle w szkole i zakładzie pracy. W poszukiwaniu rozwiązań problemu wysokiego bezrobocia wśród młodych ludzi, w lipcu 2013 roku podczas konkursu umiejętności zawodowych WorldSkills (patrz: s. 51-53) został zainaugurowany **Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego**. Sojusz ma na celu rozwijanie wysokiej jakości szkoleń w formie przyuczania do zawodu, podnoszenie jakości nauki przez praktykę w ramach systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz promowanie krajowych partnerstw na rzecz kształcenia łączącego naukę w szkołach zawodowych ze zdobywaniem doświadczenia w przedsiębiorstwach.

Niniejsza część raportu ma na celu uporządkowanie elementów kształcenia dualnego, zwłaszcza w związku z błędnym utożsamianiem kształcenia dualnego z kształceniem modułowym. Przedstawiono w niej również założenia systemu kształcenia dualnego w Niemczech, który uważa się za modelowy, oraz najważniejsze korzyści wynikające ze stosowania kształcenia dualnego – dla uczniów, pracodawców i gospodarki.

Kształcenie dualne, czyli...

Kształcenie dualne (inaczej: kształcenie przemienne lub dwutorowe) to system kształcenia polegający na realizacji kształcenia praktycznego bezpośrednio u pracodawcy na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego równoległe z kształceniem teoretycznym, które może być prowadzone w szkole lub w formach pozaszkolnych. Młody człowiek podejmujący kształcenie w tym systemie staje się **młodocianym pracownikiem**.



Młodociany pracownik w takim systemie pobiera naukę według schematu: dwa dni w tygodniu w szkole, trzy dni w zakładzie pracy lub tydzień w szkole – tydzień u pracodawcy.

Naukę zawodu w takim systemie może podjąć osoba, która: ukończyła 16 lat, ukończyła szkołę gimnazjalną, nie ma przeciwwskazań do wykonywania pracy w wybranym zawodzie (orzeczenie lekarskie).

Nauka zawodu odbywa się na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Młodociany pracownik w systemie dualnym posiada podwójny status prawny: jest jednocześnie młodocianym pracownikiem (obowiązuje go np. kodeks pracy) oraz uczniem (obowiązuje wobec niego ustawa o systemie oświaty).

Młodociany pracownik posiada prawa pracownicze, w tym m.in. do stałego miesięcznego wynagrodzenia, ubezpieczenia, bezpłatnej opieki lekarskiej, płatnego urlopu.

Dualny system kształcenia zawodowego przygotowuje młodocianego pracownika do natychmiastowego podjęcia pracy po ukończeniu szkoły zasadniczej, gdyż w tym systemie młodociany pracownik zdobywa jednocześnie wiedzę teoretyczną, umiejętności praktyczne oraz doświadczenie zawodowe.

Elementy kształcenia dualnego

Łączenie nauki teoretycznej w szkole z praktyczną nauką zawodu w zakładzie pracy

Ścisła korelacja zajęć szkolnych z zadaniami u pracodawcy

Między pracodawcą a młodocianym pracownikiem zawierana jest umowa (kontrakt)

Pracodawca ma wpływ na dobór młodocianych pracowników, którzy będą odbywali u niego praktyki

Młodociany pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę w zakładzie pracy

Pracodawca opłaca składki na ubezpieczenie za młodocianego pracownika

Przedsiębiorstwo pokrywa koszty związane z odbywaniem praktyki przez młodocianego pracownika w zakładzie pracy

Pracodawcy są zaangażowani w tworzenie programów nauczania i biorą udział w procesie egzaminacyjnym

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Dziedziczak-Foltyn, K. Brzeziński, *Kształcenie zawodowe i kształcenie dualne w Polsce i województwie łódzkim*, Łódź 2013; M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2010.

Kształcenie dualne

Najważniejsze efekty uczenia się występują w realnych sytuacjach w pracy podczas rozwiązywania konkretnego problemu.



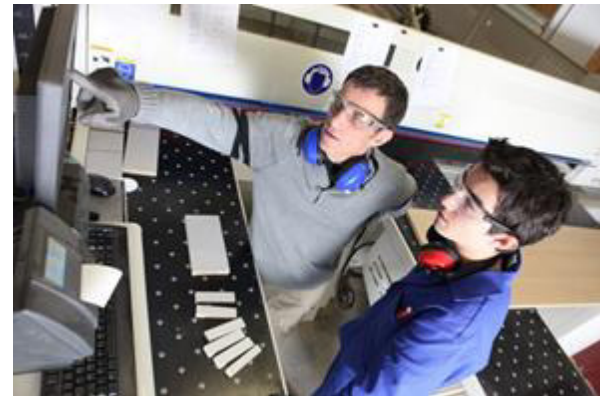
Źródło: © jörn buchheim - Fotolia.com.



Źródło: © motorradcbr - Fotolia.com.



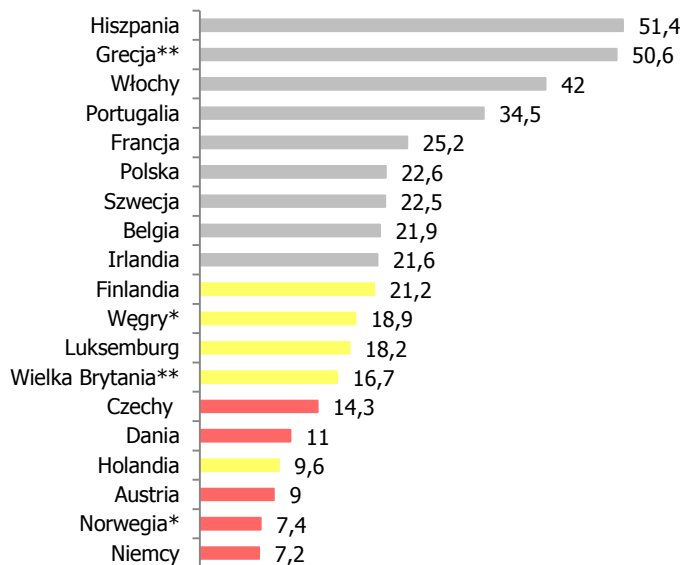
Źródło: © kadmy - Fotolia.com.



Źródło: © auremar - Fotolia.com.

Kształcenie dualne a konkurencyjność młodych ludzi na rynku pracy

Stopa bezrobocia wśród osób poniżej 25 lat w grudniu 2014 roku



* XI 2014; ** X 2014

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

W państwach, w których funkcjonują programy kształcenia i szkolenia zawodowego, takich jak Niemcy, Holandia, Dania i Austria, stopa bezrobocia wśród osób młodych jest zdecydowanie niższa niż na przykład w Polsce, gdzie system kształcenia dualnego stosowany jest w formie częściowej – obejmuje tylko około 15% uczniów szkół zawodowych (średnich i zasadniczych). W Niemczech, gdzie blisko 70% uczniów szkół zawodowych uczy się w systemie dualnym, poziom bezrobocia wśród osób poniżej 25 roku życia wyniósł w grudniu 2014 roku 7,2%, podczas gdy w Polsce – 22,6%. Średni wskaźnik bezrobocia wśród osób młodych z państw członkowskich Unii Europejskiej wyniósł 21,4%.

Kraje Europy o najwyższym poziomie kultury pracy, wydajności i konkurencyjności stosują dualny system kształcenia zawodowego. Jeżeli chcemy znacząco poprawić jakość pracy i produktywność oraz obniżyć marnotrawstwo i wysokie koszty wynikające z pracy niskiej jakości, trzeba zmienić dotychczasowy system kształcenia zawodowego.

M. Kabaj, *Projekt programu wdrożenia systemu kształcenia dualnego w Polsce*, Warszawa 2012, s. 2.

Przewaga systemu dualnego

Młodzi pracownicy w takim systemie pobierają naukę według schematu: dwa dni w tygodniu w szkole, trzy dni w zakładzie pracy lub tydzień w szkole – tydzień u pracodawcy.

Przewaga systemu szkolnego

Uczeń pobiera naukę w szkole, zarówno teoretyczną, jak i praktyczną. Umiejętności zawodowe zdobywa w szkolnych warsztatach, centrach kształcenia praktycznego lub zakładzie pracy.

System mieszany

Uczeń pobiera naukę w systemie dualnym lub szkolnym, nie występuje przewaga żadnego z tych systemów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2010.

Niemiecki system kształcenia dualnego jako przykład dobrej praktyki

Niemiecki model kształcenia dualnego¹¹ ma zgodnie z założeniami zagwarantować przygotowanie teoretyczne w szkole zawodowej, a jednocześnie kontakt z realiami zawodu i funkcjonowania przedsiębiorstw w ramach praktycznej nauki zawodu w miejscu pracy. Analizując, rozwiązania zza zachodniej granicy należy jednocześnie pamiętać o tym, że ich proste skopiowanie nie jest możliwe z uwagą na odmienny porządek instytucjonalny, w tym chociażby odmienny status samorządu gospodarczego, który ma status podmiotu prawa publicznego.

Niemiecki system ponadgimnazjalnej edukacji zawodowej opiera się na współpracy wielu partnerów – samorządu terytorialnego, gospodarczego (izb rzemieślniczych i przemysłowo-handlowych) oraz szkół. Każdy z podmiotów przyjmuje szczególną odpowiedzialność za praktyczną naukę zawodu - zarówno na etapie poszukiwania zakładu szkolącego, kształcenia praktycznego oraz egzaminowania¹².

Oferta edukacyjna szkół jest kształtowana głównie w oparciu o zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców w postaci określenia zdolności firm do przyjmowania praktykantów i zatrudniania pracowników.

Certyfikacją kwalifikacji zajmują się izby rzemieślnicze oraz przemysłowo-handlowe. W skład komisji egzaminacyjnych wchodzi przedstawiciele szkoły i przedstawiciele zakładów pracy, którzy mają przygotowanie pedagogiczne. Przeprowadzanie egzaminów w izbach gospodarczych zapewnia utrzymanie odpowiednich standardów kształcenia.

¹¹ Opracowano na podstawie: J. Grabowski, K. Bondyra, W. Jagodziński, M. Jabłoński, W. Ławniczak, *Analiza możliwości kształcenia kadr na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym w kontekście rozwoju inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego*, Kutno 2014; C. Wacker, *Made in Germany. Dualny system kształcenia zawodowego*, Nowiny Rzemieślnicze, nr 26, jesień 2014.

¹² A. Kwiatkiewicz, *Edukacja zawodowa w niemieckim systemie dualnym*, dostępny: www.e-mentor.pl [data dostępu: 22.07.2014].

Na uwagę zasługuje także system poradnictwa zawodowego oraz polityka informacyjna, która w niemieckim systemie jest rozbudowana i zakłada sprawną współpracę samorządu gospodarczego oraz szkół zawodowych¹³.

Samorząd gospodarczy pełni rolę równorzędnego partnera w systemie niemieckim dla organów administracji państwowej i samorządowej. Jego zadania wykraczają poza opiniowanie projektów dotyczących kształcenia zawodowego. Wiąże się to ze współodpowiedzialnością za wdrażanie programów nauczania i praktycznej nauki zawodu na poziomie przedsiębiorstw. Jest to naturalną konsekwencją statusu niemieckiego samorządu gospodarczego – ma on bowiem charakter publicznoprawny, a co za tym idzie umocowania ustawowe w zakresie wpływu na oświatę zawodową.

Obligatoryjna przynależność do izb rzemieślniczych lub przemysłowo-handlowych w Niemczech nie oznacza prawnego wymogu przyjmowania uczniów na praktyki. W praktyce podejmuje to jednak większość pracodawców (...) *w oparciu o kulturowe uwarunkowania systemu dualnego, mającego swe korzenie w XIX wieku i wywodzącego się z rzemiosła*¹⁴.

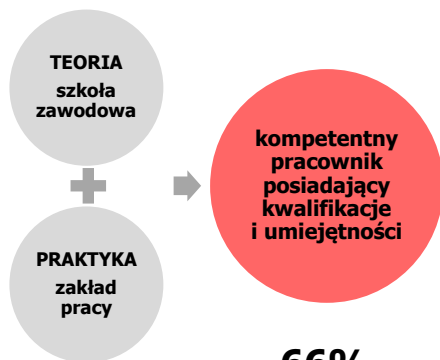
Oczywiście poza uwarunkowaniami kulturowymi, istotną rolę odgrywa pragmatyzm niemieckich pracodawców. Wyszkolenie pracownika własnymi nakładami pracy wiąże się ze znajomością jego kwalifikacji, a co ważniejsze dostosowaniem ich do potrzeb pracodawcy i wymogów konkretnego zawodu. Taki absolwent jako „swój” jest nie tylko bardziej przewidywalny (jeśli zostanie zatrudniony), ale także z reguły bardziej lojalny i związany z pracodawcą.

¹³ M. Górczyński, *Funkcjonowanie doradztwa zawodowego w Polsce w aspekcie wybranych modeli europejskich, doradztwo zawodowe w Niemczech*, dostępny: www.lcez.lublin.pl [data dostępu: 24.07.2014].

¹⁴ A. Kwiatkiewicz, *Edukacja zawodowa...*, op. cit.

Niemiecki system kształcenia dualnego jako przykład dobrej praktyki

W zależności od zawodu nauka zawodu w systemie dualnym trwa od trzech do trzech i pół roku i kończy się egzaminem czeladniczym. Każdy czeladnik może kontynuować naukę i po zdaniu egzaminu uzyskać dyplom mistrzowski. Posiadanie dyplomu mistrzowskiego jest dowodem na posiadanie najwyższych kwalifikacji zawodowych w rzemiośle oraz upoważnia do zarządzania firmą i do kształcenia innych czeladników. W wielu krajach związkowych dyplom mistrzowski umożliwia rzemieślnikom rozpoczęcie nauki w szkole wyższej.



Okolo **1 600 000** osób korzysta obecnie z dualnego systemu kształcenia zawodowego.

Prawdopodobieństwo, że po ukończeniu kształcenia zawodowego otrzyma się miejsce pracy w zakładzie prowadzącym kształcenie zawodowe wynosi pomiędzy **50%** a **60%**.

Źródło: C. Wacker, *Made in Germany. Dualny system kształcenia zawodowego*, Nowiny Rzemieślnicze, nr 26, jesień 2014.

Rzemiosło w liczbach w 2013 roku

1 008 000 firm

5 360 000 pracowników,
którzy stanowili **12,8%** ogółu
pracujących

384 000 uczniów,
którzy stanowili **27,6%**
ogółu uczniów odbywających
praktyczną naukę zawodu

107 939 wydanych
świadczeń czeladniczych

23 155 wydanych
dyplomów mistrzowskich

506 000 000 000 euro sprzedaży

Źródło: www.zdh.de.

Niemiecki model kształcenia zawodowego jest bliski postulatowi zgłaszanemu przez środowiska pracodawców w Polsce. Specyfika udziału w tym modelu samorządu gospodarczego i przedsiębiorstw opiera się głównie na następujących zasadach:

- 1) Współodpowiedzialność i współdecydowanie przedsiębiorstw za kształcenie zawodowe;
- 2) Obowiązek współdziałania i zasada solidarności (możliwa edukacja na własne potrzeby i wykraczająca poza nie);
- 3) Wpływ na treść i sposób organizacji systemu edukacji zawodowej;
- 4) Kształcenie ukierunkowane na ofertę¹⁵.

¹⁵ R. Helmig, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Seminarium nt. kształcenia zawodowego w Niemczech, dostępny: www.lewiatan.pl [data dostępu: 22.07.2014].

Kształcenie dualne – korzyści

Korzyści dla młodocianych pracowników

Zdobycie doświadczenia bezpośrednio u potencjalnego pracodawcy

Płynne przejście od edukacji do zatrudnienia

Niepodjęmowanie przez większość uczniów nauki w zawodach, na które nie ma popytu ze strony pracodawców lub jest on bardzo niski

Odbycie praktyki zawodowej w przedsiębiorstwie, które spełnia wymogi współczesnego rynku

Kształcenie pożądanych postaw i kompetencji osobistych związanych z pracą

Korzyści dla pracodawców

Kształcenie młodocianego pracownika dostosowane do oczekiwań oraz potrzeb przedsiębiorcy

Możliwość „wyboru” młodocianego pracownika przyjmowanego na praktykę, co minimalizuje niefortunne decyzje popełniane często przy standardowej rekrutacji

Zapewnienie ciągłości zawodów, w szczególności zawodów rzemieślniczych (gdzie tradycje odgrywają szczególną rolę)

Postrzeganie udziału w kształceniu zawodowym jako długoterminowej inwestycji we własnych pracowników

Poprawa wizerunku przedsiębiorstwa

Korzyści dla gospodarki

Utrzymanie niskiego poziomu bezrobocia wśród osób młodych

Wzrost poziomu edukacji młodzieży

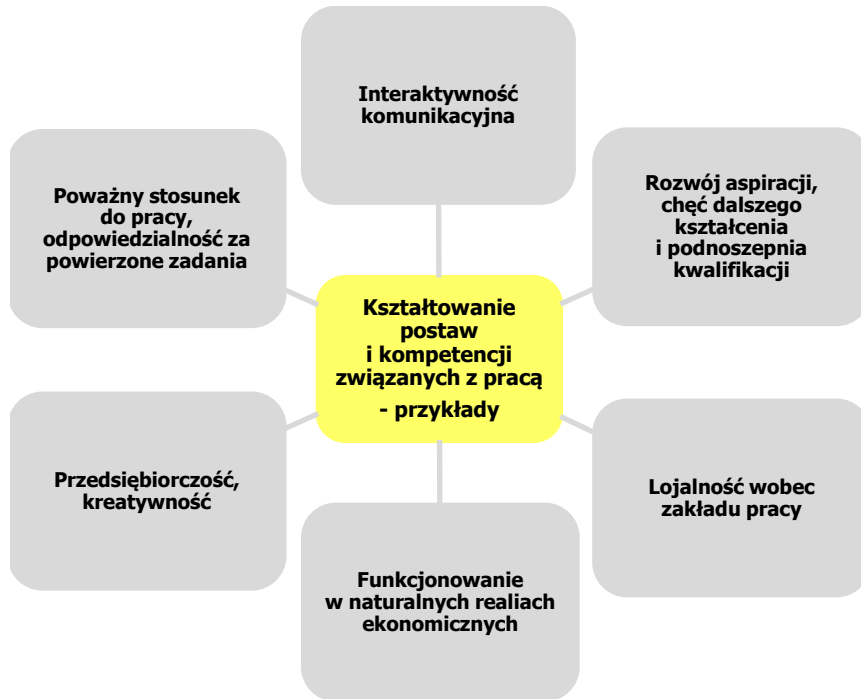
Zdefiniowanie kierunków oraz form kształcenia zawodowego zgodnie z bieżącymi potrzebami rynku

Uelastycznienie rynku pracy

Kształtowanie społeczeństwa obywatelskiego (funkcjonowanie lokalnych partnerstw)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Zdański, *Dualny system kształcenia zawodowego*, dostępny: jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf [data dostępu: 17.07.2014]; M. Kabaj, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, IPISS, Warszawa 2012; E. Lechman, *Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce - szanse i bariery wdrożenia*, Gdańsk 2012, dostępny: <http://mostwprzyszlosc.pl/documents/EkspertyzaEwaLechmanSystemdualny.pdf> [data dostępu: 22.07.2014].

Kształcenie dualne – korzyści



Rodzicom i kandydatom [na młodocianych pracowników] na rozmowie kwalifikacyjnej zawsze mówię, że uczniowie (...) przychodzą tu, żeby nauczyć się również pracy w grupie, wykonywania dokumentacji, korzystania z dokumentacji i dbałości o sprzęt, powierzone mienie, ponadto relacji między ludźmi, szacunku do zegara, szacunku do pieniądza, do przełożonych. Tych wszystkich rzeczy muszą się nauczyć, a jeżeli ktoś wie jak działa skrzynia biegów czy dany silnik, to naprawi każdy z nich. Ale jeżeli pozna również zasady współpracy z ludźmi, to też w każdej firmie się odnajdzie.

Opinia mistrza szkolącego

Uczymy również podejścia do klienta, odpowiedzialności, etyki pracy.

Opinia mistrza szkolącego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Zdański, *Dualny system kształcenia zawodowego*, dostępne: jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf [data dostępu: 17.10.2014].

KSZTAŁCENIE DUALNE W RZEMIOŚLE - ABSOLWENCI NAUKI ZAWODU NA RYNKU PRACY

Nauka zawodu w rzemiośle stanowi ostoję kształcenia dualnego w Polsce

Justyna Wiktorowicz

Talent w praktyce – kształcenie zawodowe. Perspektywy rozwoju kształcenia dualnego w województwie łódzkim, Łódź 2013, s. 145.

Młodziacy pracownik, który z każdym rokiem nauki coraz więcej czasu spędza w zakładzie pracy, staje się dużo wartościowszym pracownikiem od swojego kolegi, który pierwsze szlify w zawodzie będzie zdobywał dopiero po zakończeniu teoretycznej części nauczania.

Absolwentka nauki zawodu - cukiernik

Problemem gospodarki oraz rynku pracy w Polsce jest to, że w sytuacji wysokiego poziomu bezrobocia wśród młodych ludzi pracodawcy wskazują na brak możliwości zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników fizycznych¹⁶. W celu sprostania wyzwaniom w zakresie kompetencji, umiejętności oraz postaw społecznych stawianym przed młodymi ludźmi szukającymi pracy, warto m.in. promować kształcenie w rzemiośle. To, co wyróżnia zakłady rzemieślnicze to ustawowo określone uprawnienia do kształcenia uczniów w ramach praktycznej nauki zawodu w celu zapewnienia wykwalifikowanych kadr dla gospodarki. Bycie rzemieślnikiem, przynależność do cechu, dyplom mistrzowski jest nobilitacją, potwierdzeniem wysokich kwalifikacji zawodowych i fachowości świadczonych usług.

Rzemiosło w znaczeniu firm zrzeszonych w cechach rzemieślniczych (organizacji członkowskich samorządu gospodarczego rzemiosła prowadzącego kształcenie zawodowe) **obejmuje około 80% kształcenia dualnego w Polsce** w ramach przygotowania zawodowego młodocianych pracowników¹⁷. W tej części raportu przedstawiono kolejno: założenia modelu kształcenia dualnego w rzemiośle, rolę rzemiosła w procesie rozwoju kadr w ujęciu podstawowych mierników oraz wybrane wyniki badań przeprowadzonych wśród mistrzów szkolących i absolwentów nauki zawodu w rzemiośle. Wyniki te potwierdzają, że kształcenie dualne, stanowi wstęp do stałego zatrudnienia w poszukiwanych na rynku pracy zawodach.

¹⁶ ManpowerGroup, *Trwa niedobór talentów. Jak współczesny HR może poradzić sobie z tym wyzwaniem*, Warszawa 2014, dostępny: www.manpowergroup.pl [data dostępu: 14.08.2014].

¹⁷ J. Grabowski, K. Bondyra, W. Jagodziński, M. Jabłoński, W. Ławniczak, *Analiza możliwości kształcenia kadr na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym w kontekście rozwoju inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego*, Kutno 2014, s. 118.

Kształcenie dualne w Polsce: przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników

Podwójny status prawny młodocianego pracownika

Młodociany pracownik zatrudniony w celu nauki zawodu, kształcący się w systemie szkolnym (w zasadniczej szkole zawodowej), nabywa podwójny status prawny:

- 1) pracownika młodocianego, w stosunku do którego stosowane są przepisy Kodeksu pracy i wynikające z niego rozporządzenia wykonawcze;
- 2) ucznia, wobec którego stosowane są przepisy Ustawy o systemie oświaty i stosowne rozporządzenia wykonawcze.

Zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego młodocianych pracowników określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. Nr 60, poz. 278, z późn. zm.), obejmując:

- 1) formy przygotowania zawodowego młodocianego pracownika: naukę zawodu, przyuczenie do wykonywania określonej pracy;
- 2) obowiązek posiadania kwalifikacji zawodowych i pedagogicznych warunkujących prowadzenie przygotowania zawodowego (instruktor praktycznej nauki zawodu);
- 3) obowiązek pracodawcy sporządzenia na piśmie umowy o pracę;
- 4) terminy zawierania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- 5) okres trwania nauki zawodu;
- 6) możliwości przedłużenia lub skrócenia okresu nauki młodocianego pracownika;
- 7) obowiązek realizacji przez pracodawcę programu: w zawodach szkolnych program nauczania uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie, w zawodach pozaszkolnych - program będący podstawą przeprowadzenia egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika;
- 8) dopuszczalne formy kształcenia teoretycznego młodocianych pracowników w zasadniczej szkole zawodowej lub w systemie pozaszkolnym;
- 9) rodzaje egzaminów kończących naukę zawodu - nauka zawodu u rzemieślnika kończy się egzaminem czeladniczym składanym przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej;
- 10) postępowanie w przypadku przerwania nauki zawodu i warunki jej dokończenia, w tym zaliczenie okresu odbytej nauki zawodu.

Zatrudnienie młodocianego pracownika

Zatrudnienie młodocianego pracownika reguluje Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) Dział IX - Zatrudnianie młodocianych, rozdział I –VI, która dotyczy takich kwestii, jak:

- 1) definicja młodocianego pracownika;
- 2) dopuszczalne warunki zatrudniania młodocianych pracowników;
- 3) obowiązki opieki i pomocy młodocianemu pracownikowi;
- 4) podstawowe składniki umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- 5) sytuacje dopuszczające możliwość rozwiązania z młodocianym pracownikiem za wypowiedzeniem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- 6) obowiązek kształcenia teoretycznego młodocianego pracownika;
- 7) czas pracy młodocianego pracownika (w tym w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej).

Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego

Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianego pracownika reguluje Ustawa o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979 z późn. zm.):

- 1) nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników zatrudnionych u pracodawców rzemieślników sprawuje izba rzemieślnicza lub z jej upoważnienia cech;
- 2) pracodawca rzemieślnik zatrudniający pracowników w celu przygotowania zawodowego zrzecza się w cechu lub izbie rzemieślniczej.

Kształcenie dualne w Polsce: przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników

Wyróżnikiem działalności rzemieślniczej jest posiadanie przez rzemieślnika formalnego potwierdzenia kwalifikacji zawodowych.

Formalne potwierdzenia kwalifikacji zawodowych

Zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych

Świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła

Dyplom mistrza w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła

Dyplom lub świadectwo ukończenia szkoły wyższej lub ponadgimnazjalnej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła

Formalne potwierdzenia kwalifikacji mogą być wydawane osobom, które złożyły stosowne egzaminy przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych. W świetle ustawy rzemieślnik prowadzący działalność gospodarczą traktowany jest jak każdy przedsiębiorca z zaznaczeniem, że ma prawo do udziału w samorządzie gospodarczym rzemiosła.

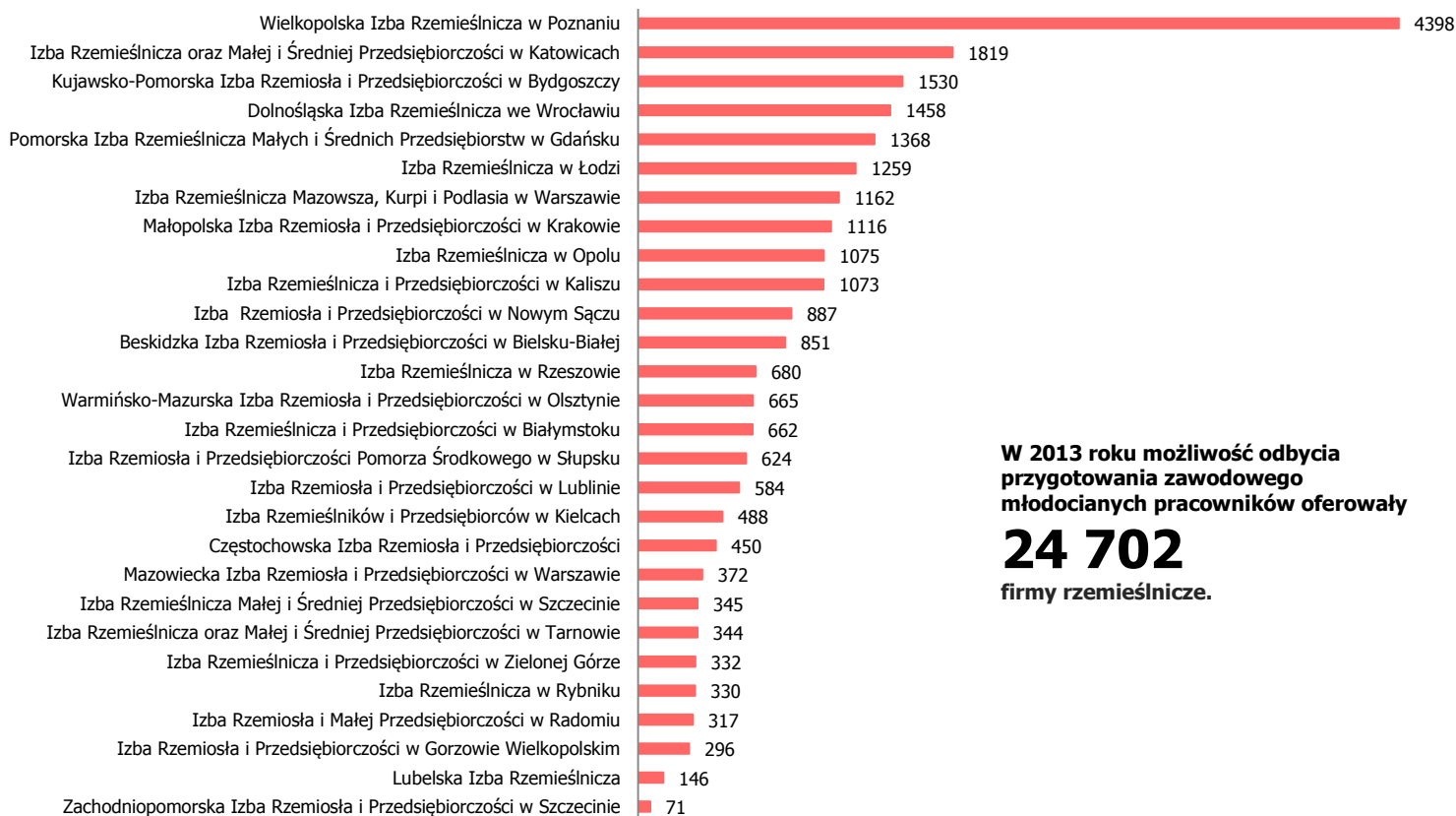
Rzemieślnicy są uprawnieni do prowadzenia kształcenia praktycznego. Z kolei izby rzemieślnicze mają uprawnienia do przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe w zakresie wskazanych ustawowo zawodów. Związek Rzemiosła Polskiego wraz z organizacjami terenowymi - 28 izbami rzemieślniczymi, 478 cechami rzemiosł oraz 186 spółdzielniami - tworzy największą i najstarszą w kraju strukturę samorządu gospodarczego. Związek Rzemiosła Polskiego reprezentuje ponad 300 tys. pracodawców i pracowników, dzięki czemu uczestniczy w pracach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych Rządu, Związków Zawodowych i Organizacji Pracodawców.

System egzaminów, który jest oparty na wiedzy i doświadczeniach przedsiębiorców, ukształtowany w ten sposób, aby sprawdzać wiedzę uczniów rzemiosła pod kątem przydatnych w nowoczesnej gospodarce umiejętności. Znaczenie środowiska rzemieślniczego w kształceniu kadr w systemie kształcenia zawodowego jest bezsporne, dlatego jego głos powinien być uwzględniany w dyskusji nad modernizacją kształcenia zawodowego w Polsce.

Sieć organizacji rzemiosła jest jedyną, która w kwestii kształcenia zawodowego i potwierdzania kwalifikacji ma zarówno wielowiekowe doświadczenia, jak też obecnie stosowane regulacje prawne.

J. Wiktorowicz, Talent w praktyce – kształcenie zawodowe. Perspektywy rozwoju kształcenia dualnego w województwie łódzkim, Łódź 2013, s. 145.

Liczba szkółących zakładów rzemieślniczych w Polsce w 2013 roku



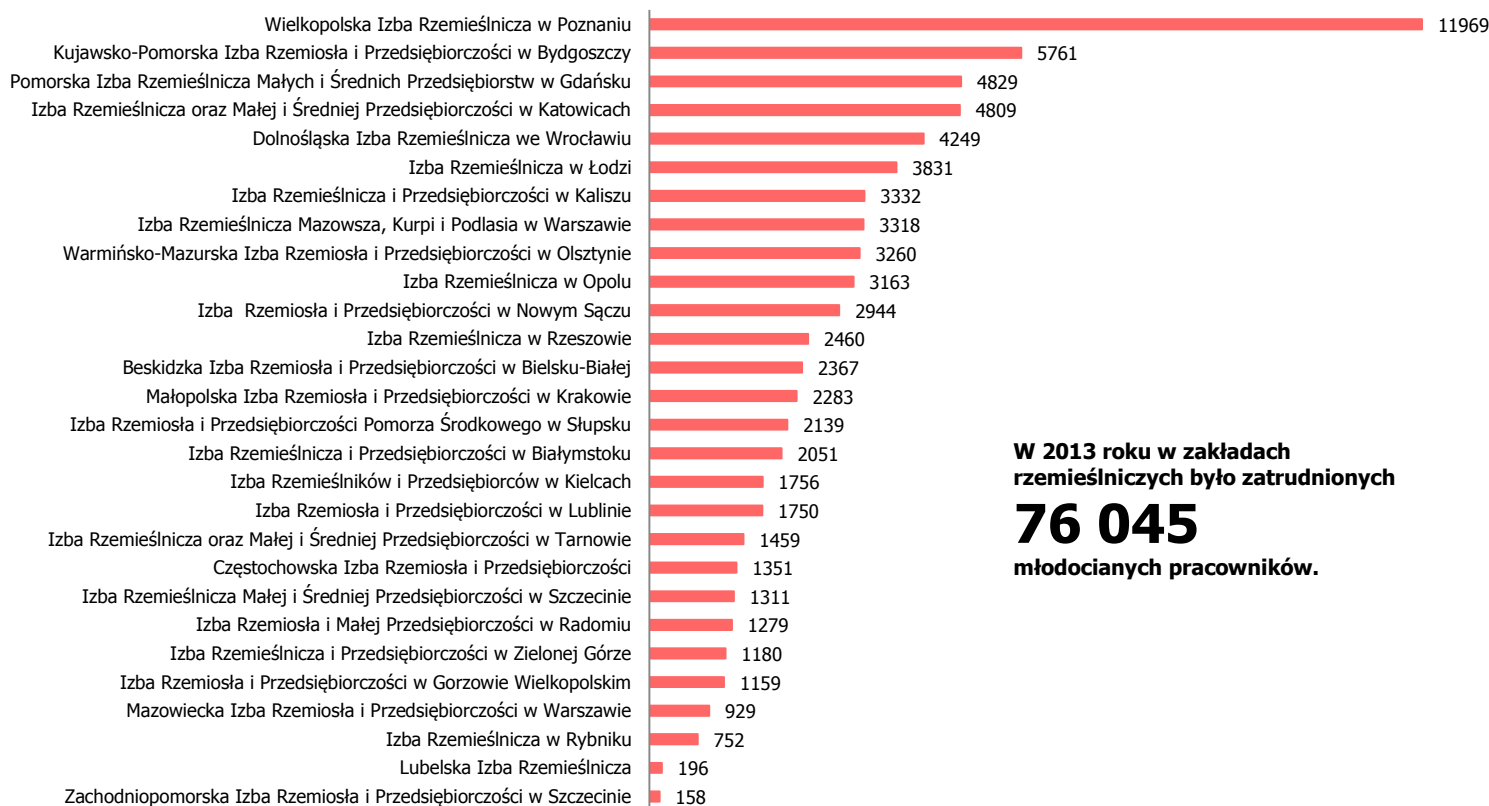
W 2013 roku możliwość odbycia przygotowania zawodowego młodocianych pracowników oferowały

24 702

firmy rzemieślnicze.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

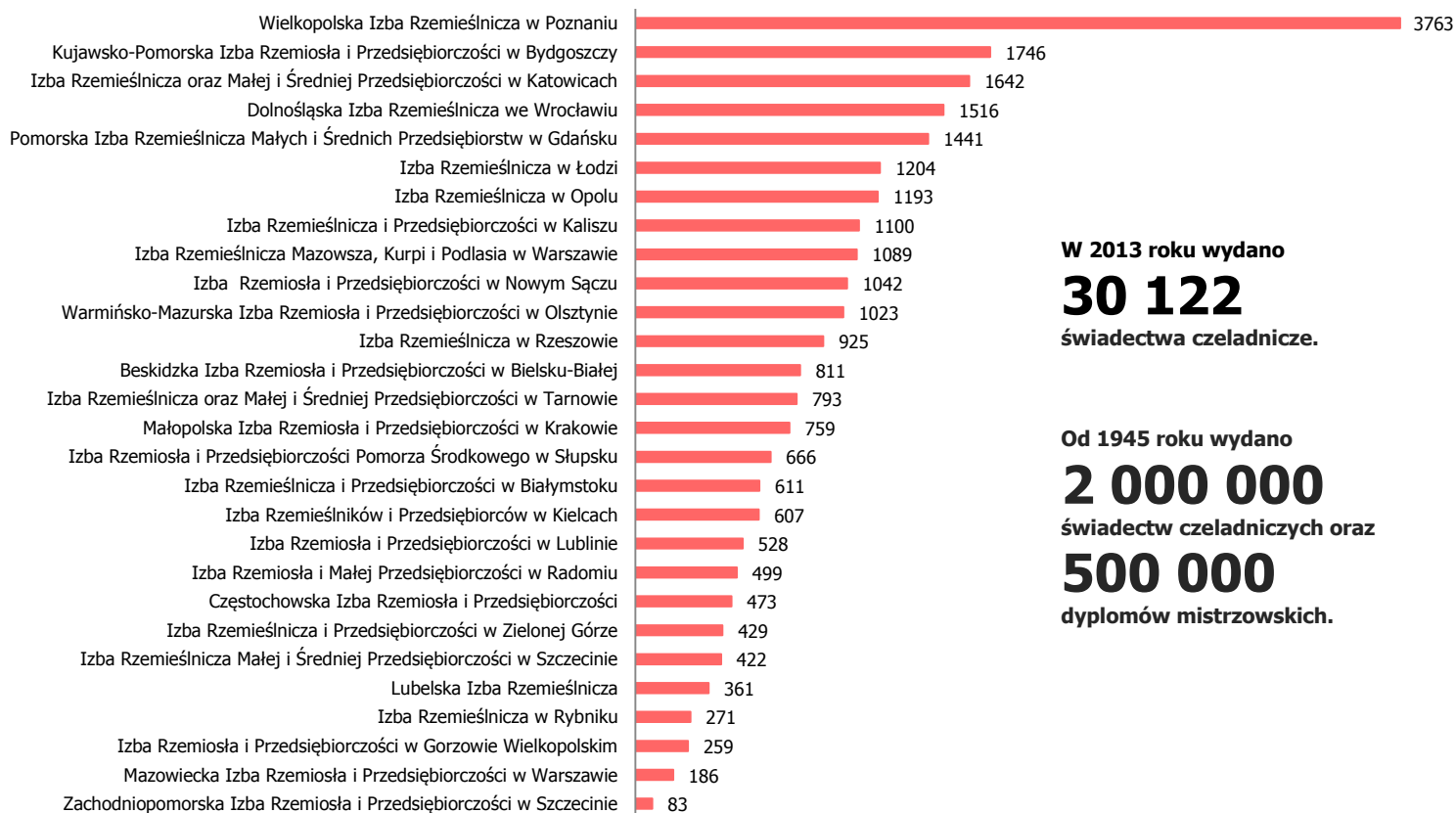
Liczba młodocianych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu przygotowania zawodowego w Polsce w 2013 roku



**W 2013 roku w zakładach
rzemieślniczych było zatrudnionych
76 045
młodocianych pracowników.**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

Liczba absolwentów nauki zawodu w rzemiośle w Polsce w 2013 roku



W 2013 roku wydano

30 122

świadectwa czeladnicze.

Od 1945 roku wydano

2 000 000

świadectw czeladniczych oraz

500 000

dyplomów mistrzowskich.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Związku Rzemiosła Polskiego.

Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu



60 000

pracowników zatrudnionych
w firmach rzemieślniczych

6500

firm zrzeszonych w 45 cechach

58

zawodów, w których są
przeprowadzane egzaminy
czeladnicze i mistrzowskie

12 000

uczniów mających status młodocianych
pracowników w 3-letnim cyklu kształcenia

Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu nadzoruje kształcenie praktyczne młodocianych pracowników w zakładach rzemieślniczych oraz przeprowadza egzaminy czeladnicze i mistrzowskie.

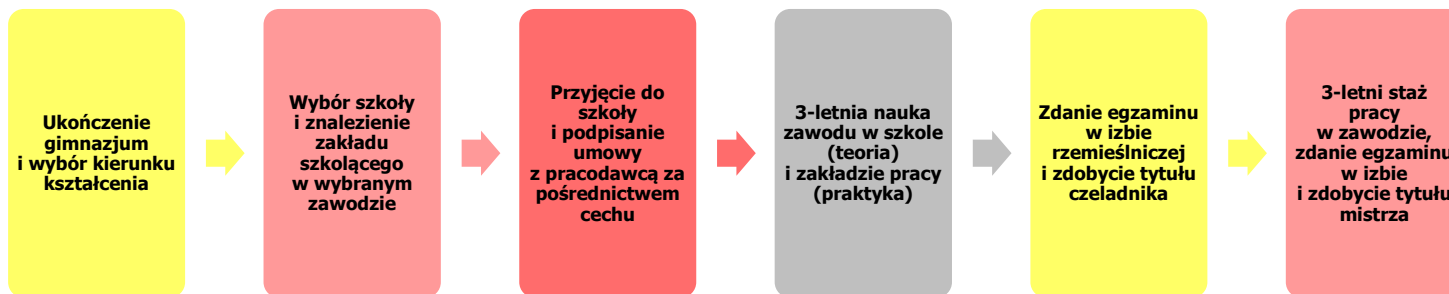
Jest największą izbą rzemieślniczą w kraju pod względem liczby zrzeszonych firm i liczby uczniów kształconych w ramach praktycznej nauki zawodu.

Do najpopularniejszych zawodów w 2013 roku należały: mechanik pojazdów samochodowych, fryzjer, stolarz, cukiernik, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, ślusarz.

BETONIARZ BETONIARZ-ZBROJARZ BIOENERGOTERAPEUTA BLACHARZ BLACHARZ SAMOCHODOWY CIEŚLA CUKIERNIK DEKARZ DRUKARZ ELEKTROMECHANIK ELEKTROMECHANIK POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH ELEKTRYK FLORYSTA FOTOGRAF FRYZJER GLAZURNIK INTROLIGATOR KAMIENIARZ KOMINIARZ KOSMETYCZKA KOSZYKARZ-PLECIONKARZ KOWAL KRAWIEC LAKIERNIK LAKIERNIK SAMOCHODOWY MALARZ-TAPECIARZ MECHANIK-MONTER MASZYN I URZĄDZEŃ MECHANIK-OPERATOR POJAZDÓW I MASZYN ROLNICZYCH MECHANIK POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH MONTER-ELEKTRONIK MONTER INSTALACJI GAZOWYCH MONTER INSTALACJI I URZĄDZEŃ SANITARNYCH MONTER SIECI, INSTALACJI I URZĄDZEŃ SANITARNYCH MONTER ZABUDOWY I ROBÓT WYKOŃCZENIOWYCH W BUDOWNICTWIE MURARZ MURARZ-TYNKARZ OPERATOR OBRABIAREK SKRAWAJĄCYCH OPTYK OKULAROWY ORGANMISTRZ PARKIECIARZ PIEKARZ POSADZKARZ PROTETYK SŁUCHU RADIESTETA RZEŹNIK-WĘDLINIARZ STOLARZ STOLARZ BUDOWLANY STOLARZ MEBLOWY ŚLUSARZ TAPICER TECHNOLOG ROBÓT WYKOŃCZENIOWYCH W BUDOWNICTWIE WĘDLINIARZ WITRAŻOWNIK WIZAŻYSTKA WULKANIZATOR ZDUN ZDOBNIK CERAMIKI ZŁOTNIK-JUBILER

www.irpoznan.com.pl

Droga kariery w rzemiośle



Prawa i obowiązki ucznia oraz mistrza szkolącego

Prawa i obowiązki ucznia (młodocianego pracownika)

- obowiązek przestrzegania czasu i porządku pracy
- obowiązek przestrzegania przepisów BHP
- obowiązek przystąpienia do egzaminu czeladniczego
- prawo do wynagrodzenia za pracę
- prawo do urlopu
- prawo do przerw w pracy
- prawo do wykonywania pracy w odpowiednim wymiarze czasu pracy
- zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej
- obowiązek odnoszenia się z szacunkiem do pracodawcy
- obowiązek dążenia do jak najlepszych wyników w nauce

Prawa i obowiązki mistrza szkolącego (pracodawcy)

- obowiązek zapewnienia uczniowi sprzętu ochrony osobistej, odzieży ochronnej, narzędzi pracy i materiałów
- obowiązek przestrzegania przepisów BHP
- obowiązek stosowania przepisów o ochronie pracy i zdrowia ucznia
- obowiązek kierowania uczniem na badania lekarskie i ponoszenie ich kosztów
- obowiązek umożliwienia uczniowi uczęszczania na naukę teoretyczną (do szkoły)
- obowiązek sfinansowania kosztów pierwszego egzaminu czeladniczego
- prawo do wcześniejszego rozwiązania umowy wyłącznie w określonych przypadkach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie www.irpozn.com.pl.

Cel: badanie losów zawodowych absolwentów nauki zawodu w rzemiośle

W związku z poważnym kryzysem społecznym, którego przejawem jest wysoki poziom bezrobocia wśród młodych ludzi, coraz większego znaczenia nabierają wyniki badań i losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Wyniki te stanowią m.in. podstawę do oceny efektywności kształcenia zawodowego.

Celem badania przeprowadzonego w ramach projektu „PWP Społecznie odpowiedzialne rzemiośło” była wieloaspektowa analiza i ocena losów zawodowych absolwentów nauki zawodu w rzemiośle. Badanie przeprowadzono zarówno wśród absolwentów nauki zawodu w rzemiośle, jak i mistrzów szkolących.

W postępowaniu badawczym przyjęto, że absolwent to osoba, która ukończyła naukę zawodu w rzemiośle w latach 2009-2013. Przez ukończenie nauki rozumie się zdanie egzaminu czeladniczego przed komisją egzaminacyjną Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu.

Badanie przeprowadzono wśród 525 absolwentów nauki zawodu techniką wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo. Próba miała charakter kwotowy – wyznaczono równoliczne wiązki wywiadów telefonicznych według większych grup zawodów i roku złożenia egzaminu czeladniczego. Ponadto przeprowadzono 40 indywidualnych wywiadów pogłębionych – 20 wywiadów z mistrzami szkolącymi oraz 20 wywiadów z absolwentami nauki zawodu. W badaniu zastosowano również studium przypadku. Przedmiotem badania było dziesięć karier absolwentów nauki zawodu. Stanowią one przykłady dobrych praktyk odnoszących się do ścieżki kariery edukacyjno-zawodowej w rzemiośle oraz punkt wyjścia do opracowania strategii CSR dla rzemiosła.

Problematyka badawcza

- 1) Jakie były motywy wyboru zawodu oraz szkoły przygotowującej do wykonywania zawodu? Jak respondenci oceniają ten wybór? Jaką decyzję podjęliby, gdyby istniała możliwość ponownego wyboru szkoły ponadgimnazjalnej i zawodu?
- 2) Czy i w jakim stopniu ukończona szkoła spełniła oczekiwania respondentów w zakresie teoretycznego przygotowania do zawodu oraz wykształcenia umiejętności poszukiwania pracy? Jak respondenci oceniają swoje umiejętności w tym zakresie? Jak oceniają je mistrzowie szkolący?
- 3) Czy i w jakim stopniu przedsiębiorstwa przyjmujące na praktyczną naukę zawodu spełniły oczekiwania w zakresie praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu oraz rozwoju umiejętności miękkich? Jak respondenci oceniają swoje umiejętności w tym zakresie? Jak oceniają je mistrzowie szkolący?
- 4) Czy i w jakim zakresie absolwenci po ukończeniu nauki zawodu podejmują dalszą naukę oraz jakie inne umiejętności – obok wyuczonego zawodu – posiadają?
- 5) Jaki jest stopień realizacji planów zawodowych oraz jakie są typowe ścieżki karier w rzemiośle?
- 6) Jakie korzyści wynikają z posiadanych kwalifikacji zawodowych? Jaką wartość ma wykształcenie zawodowe/praca w rzemiośle dla mistrzów i czeladników? Jaki jest wizerunek osób pracujących w rzemiośle?
- 7) Jakie są plany edukacyjno-zawodowe absolwentów nauki zawodu w rzemiośle?
- 8) Jak oceniana jest ścieżka kształcenia w rzemiośle w kontekście potrzeb pracodawców-rzemieślników?

Wybór zawodu i szkoły

Jakie czynniki zadecydowały o wyborze zawodu? (%)

Zainteresowania



Całkowity przypadek



Predyspozycje zawodowe



Tradycje rodzinne



Konieczność szybkiego zdobycia zawodu



Preferencje rodziców



Jakie czynniki zadecydowały o wyborze szkoły? (%)

Położenie w pobliżu miejsca zamieszkania



Możliwość nauki wybranego zawodu



Konieczność szybkiego zdobycia zawodu



Renoma szkoły



Namowa znajomych



Wniosek

Absolwenci nauki zawodu w rzemiośle nie żałują dokonanych wyborów edukacyjno-zawodowych.

79%

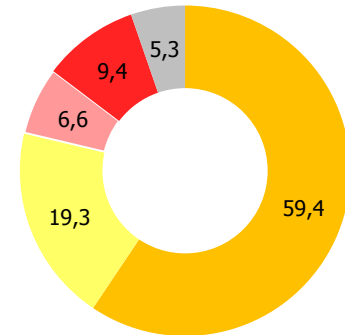
absolwentów nauki zawodu ponownie wybrałoby ten sam zawód.

Dla porównania: z badania „Wykształcenie a praca zawodowa Polaków” przeprowadzonego przez firmę Sedlak & Sedlak wynika, że ten sam kierunek kształcenia wybrałoby ponownie 50% respondentów (21% - „zdecydowanie tak”). Co istotne dla wyników, niemal 90% badanych legitymowało się wykształceniem wyższym.

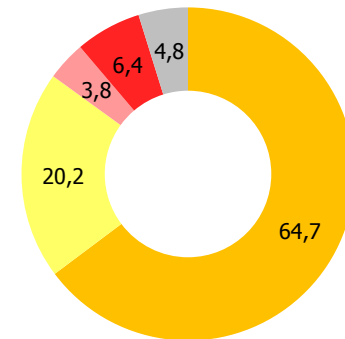
85%

absolwentów nauki zawodu ponownie wybrałoby tę samą szkołę.

Czy absolwenci nauki zawodu ponownie dokonaliby takich samych wyborów edukacyjno-zawodowych? (%)



ten sam zawód

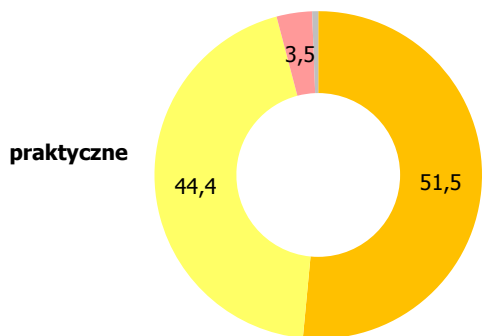
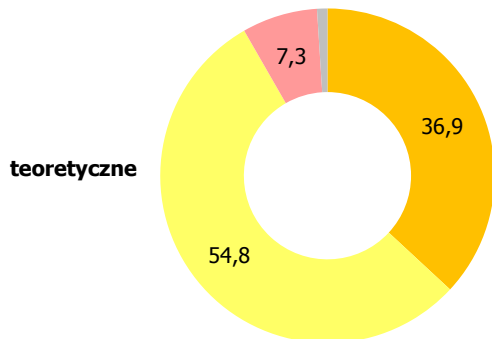


ta sama szkoła

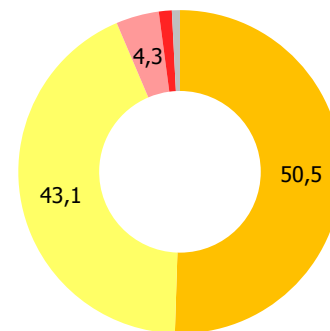
- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno powiedzieć

Przygotowanie zawodowe

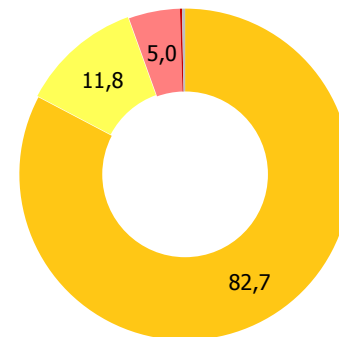
Jak absolwenci nauki zawodu ocenili własne przygotowanie zawodowe? (%)



Jak absolwenci nauki zawodu ocenili szkołę jako miejsce przygotowania teoretycznego? (%)



Jak absolwenci nauki zawodu ocenili firmę jako miejsce przygotowania praktycznego? (%)



Wniosek

Absolwenci nauki zawodu w rzemiośle pozytywnie oceniają własne przygotowanie zawodowe, przy czym wyżej oceniają przygotowanie praktyczne niż teoretyczne.

92%

absolwentów pozytywnie oceniło własne przygotowanie teoretyczne do wykonywania zawodu. Bardzo dobrze oceniło je

37%

absolwentów.

96%

absolwentów pozytywnie oceniło własne przygotowanie praktyczne do wykonywania zawodu. Bardzo dobrze oceniło je

51,5%

absolwentów.

■ Bardzo dobrze ■ Raczej dobrze ■ Raczej źle ■ Bardzo źle ■ Trudno powiedzieć

Poszukiwanie pracy

W jaki sposób absolwenci nauki zawodu znaleźli swoją pierwszą pracę po uzyskaniu świadectwa czeladniczego? (%)

W dalszym ciągu pracuję u mistrza szkolącego

35,4

Poprzez ogłoszenie w Internecie i prasie

27,0

Poprzez znajomych

20,1

Poprzez rodzinę

7,7

Poprzez szkołę

4,9

Własna działalność gospodarcza

0,0

Cieszę, że mam zawód, i że już pracuję w zawodzie, a wiadomo ci, którzy skończyli liceum, czy inną szkołę, czy są na studiach, to trochę im trudniej znaleźć jakąś pracę. Z tego co wiem, większość moich znajomych nie pracuje, nie mogą nic znaleźć. Po zawodówce jest o tyle dobrze, że ta praca jest jakby gwarantowana.

Opinia absolwentki nauki zawodu

Wniosek

Zatrudnienie przez mistrza szkolącego to najczęstszy sposób znalezienia pracy po uzyskaniu świadectwa czeladniczego.

35%

absolwentów nauki zawodu w rzemiośle swoją pierwszą pracę znalazło w firmie, w której odbyli praktyczną naukę zawodu.

1 miesiąc

tyle wynosił najczęściej podawany czas poszukiwania pracy

2,7 miesiąca

tyle wynosił średni podawany czas poszukiwania pracy

Mając tytuł czeladnika nie muszę się martwić, że jak złożę CV, to nie znajdę pracy.

Opinia absolwenta nauki zawodu

Wyszkoliliśmy około 270 uczniów, kilku otworzyło swoje zakłady, co mnie bardzo cieszy, kilku wyjechało za granicę, ale każdy uczeń, który się sprawdza, zostaje u nas w zakładzie.

Opinia mistrza szkolącego

Pewny nie może być, ale na pewno, jeżeli będzie miał świadectwo z naszej firmy, że tutaj praktykował, to jest większe prawdopodobieństwo dostania dobrej pracy.

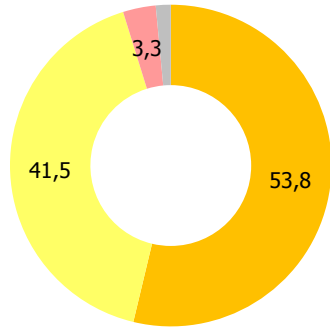
Opinia absolwenta nauki zawodu

Uczniowie, którzy ode mnie wychodzą, wszyscy znajdują pracę. W tej branży [fryzjerstwie], jeśli jest się dobrym, to nie ma w ogóle problemów z pracą.

Opinia mistrza szkolącego

Poziom zadowolenia z obecnego miejsca pracy

Warunki pracy (%)



Wniosek

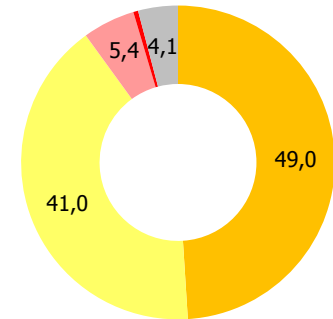
Absolwenci nauki zawodu w rzemiośle są zadowoleni z obecnego miejsca pracy.

Okolo

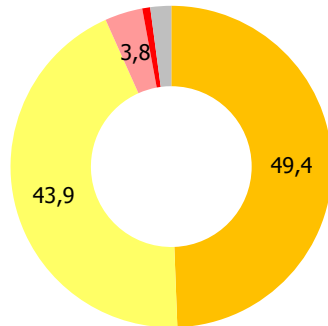
90%

absolwentów nauki zawodu w rzemiośle pozytywnie oceniło swoje miejsce pracy w takich istotnych aspektach, jak: warunki pracy, satysfakcja z wykonywanej pracy, stabilizacja zawodowa, wynagrodzenie.

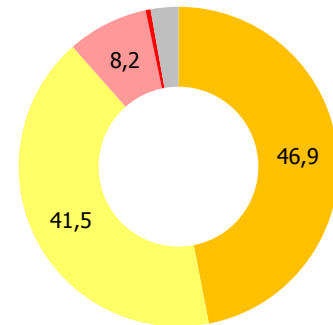
Stabilizacja zawodowa (%)



Satysfakcja z wykonywanej pracy (%)



Wynagrodzenie (%)



Wyższe wynagrodzenie przyjdzie z czasem, ale jestem zadowolony. Wolę mniej zarabiać, ale pracować w dobrym klimacie i warunkach, niż dużo zarabiać, a przychodzić do pracy jak za karę.

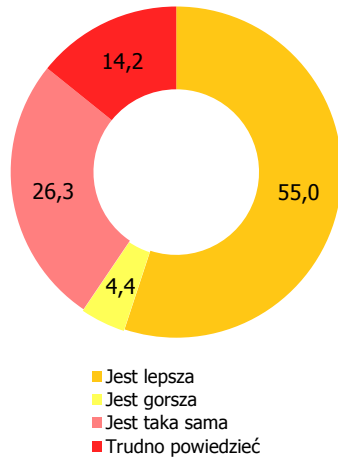
Są dobre kontakty z pracodawcą, dobre wynagrodzenie.

Opinie absolwentów nauki zawodu

■ Bardzo dobrze ■ Raczej dobrze ■ Raczej źle ■ Bardzo źle ■ Trudno powiedzieć

Stabilizacja zawodowa

Jak absolwenci nauki zawodu oceniają własną sytuację na rynku pracy w porównaniu do rówieśników, którzy ukończyli inną szkołę niż zasadnicza zawodowa? (%)



Wniosek

Kształcenie w rzemiośle stanowi często wstęp do stałego zatrudnienia w poszukiwanych na rynku pracy zawodach.

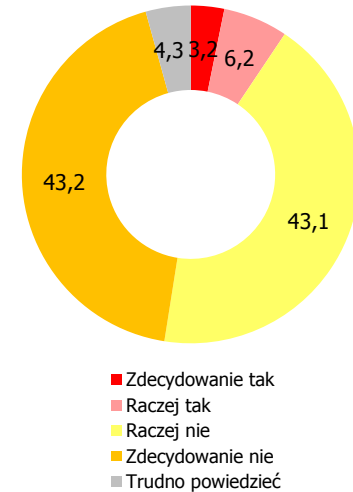
55%

absolwentów nauki zawodu w rzemiośle przyznało, że ich sytuacja na rynku pracy jest lepsza w porównaniu do rówieśników, którzy ukończyli inną szkołę niż zasadnicza zawodowa.

Mamy dobre warunki zarówno socjalne, jak i pod względem obsługi maszyn. Uczniowie widzą to wszystko i są dobrze przygotowani do pracy. Staramy się traktować ucznia jak pracownika, bo jest to pracownik młodociany, który musi wykonywać wszystko od początku do końca. Oczywiście pomagamy, ale staramy się przygotować go do samodzielnej pracy.

Opinia mistrza szkolącego

Czy absolwenci nauki zawodu obawiają się utraty pracy w bieżącym roku? (%)



67%

absolwentów nauki zawodu wykonuje pracę w wyuczonym zawodzie.

Dla porównania: w badaniu „Wykształcenie a praca zawodowa Polaków” przeprowadzonym przez firmę Sedlak & Sedlak zgodność obecnie wykonywanej pracy z kierunkiem kształcenia zadeklarowało 55% badanych. Co istotne dla wyników, niemal 90% badanych legitymowało się wykształceniem wyższym.

86%

absolwentów nauki zawodu w rzemiośle nie obawia się utraty pracy w bieżącym roku.

Plany edukacyjno-zawodowe

Jakie plany zawodowe mają absolwenci nauki zawodu? (%)

Planuję pracować w obecnym miejscu pracy

65,7

Planuję zmienić pracę

7,4

Planuję założyć własną działalność gospodarczą

6,7

Planuję pracować za granicą

Trudno powiedzieć

Inne (planuję poszukać zatrudnienia)

12,1

Wyobrażam sobie, że za dwa lata zdobędę dyplom mistrzowski. Może uda mi się zdobyć uczniów, których będę szkolił.

Opinia absolwenta nauki zawodu

Wniosek

Większość absolwentów nauki zawodu w rzemiośle planuje podnieść kwalifikacje zawodowe i nie planuje zmienić miejsca pracy.

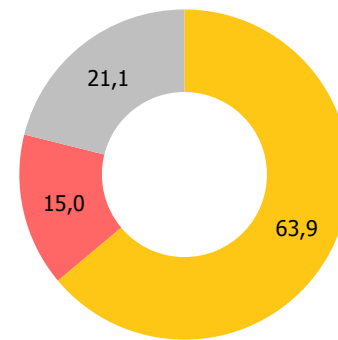
66%

absolwentów nauki zawodu w rzemiośle planuje pracować w obecnym miejscu pracy.

65%

absolwentów nauki zawodu w rzemiośle, którzy planują zmianę miejsca pracy czy założenie własnej działalności gospodarczej zadeklarowało podjęcie pracy zgodnej z wyuczonym zawodem.

Czy absolwenci nauki zawodu planują podnieść kwalifikacje zawodowe? (%)



■ Tak ■ Nie ■ Trudno powiedzieć

Na pewno chciałabym jeszcze się szkolić (...) Widzę, że coraz więcej klientów jest zadowolonych. Chciałabym w przyszłości, może za dwa czy trzy lata zdobyć dyplom mistrzowski i zobaczymy, co będzie dalej, czy otworzę własny salon (...).

Opinia absolwentki nauki zawodu

Firmy rzemieślnicze a CSR



Źródło: © Fotowerk - Fotolia.com.

W postępowaniu badawczym przyjęto, że innowacyjny model monitoringu losów absolwentów nauki zawodu w rzemiośle jest jednym z elementów strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (*Corporate Social Responsibility* - CSR) dla rzemiosła. Przeprowadzone badania pozwoliły więc określić również stopień wdrażania idei CSR w przedsiębiorstwach, w których absolwenci nauki zawodu w rzemiośle pracują/które prowadzą.

Co to jest dobra praktyka CSR?

Dobrowolne działanie nawiązujące do założeń odpowiedzialnego społecznie modelu biznesu, wykraczające poza wymogi określone przepisami prawa, mające charakter aktywności podejmowanej w dłuższej perspektywie czasowej i przyczyniające się do realizacji celów zdefiniowanych w ramach jednego z obszarów:

- miejsce pracy,
- rynek,
- środowisko naturalne,
- społeczeństwo.

Wniosek

Większość firm, w których absolwenci nauki zawodu pracują lub które prowadzą, stosuje dobre praktyki CSR w zakresie relacji z pracownikami.

Odbywały się szkolenia podnoszące poziom kwalifikacji zawodowych, np. dodatkowe kursy z zakresu karmelarstwa albo pracy z czekoladą.

Były szkolenia związane z wprowadzeniem nowych produktów kosmetycznych.

Opinie absolwentów nauki zawodu

Jakie dobre praktyki CSR w zakresie relacji z pracownikami stosują firmy, w których absolwenci nauki zawodu pracują/które prowadzą? (%)

Możliwość godzenia życia zawodowego z prywatnym

86,6

Elastyczny czas pracy

71,9

Szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników

57,6

Możliwość odbycia praktycznej nauki zawodu

57,5

Możliwość awansu

50,1

Organizacja spotkań/wyjazdów integracyjnych

36,0

DROGA DO SUKCESU: MŁODE WILKI, PANTERY I REKINY RZEMIOSŁA

Wybranie drogi zawodowej, jaką w moim przypadku było fryzjerstwo, czyli rzemiosło fryzjerskie było początkiem tego, co w tej chwili osiągnęłam. Jestem kierownikiem kadry narodowej i wielokrotnie reprezentowałam Polskę na mistrzostwach świata. Zaczynałam jako uczeń, szlifując podstawy, później chcąc się rozwijać, starałam się podglądać najlepszych. Każdy z was powinien spróbować, mnie się udało i wam powinno się udać.

Elżbieta Kwaśny – fryzjerka

zawodowcy-24.pl/index.php/twarze-rzemiosla/elzbieta-kwasny-fryzjerka

Jeszcze 10 lat temu zawód cukiernika nie był doceniany. Dzisiaj możemy się sprawdzać na arenie międzynarodowej i brać udział w różnych konkursach. Osoby, które pokochały ten zawód i traktują go jako pasję, mogą znaleźć pracę w renomowanych cukierniach, a co się z tym łączy, mogą bardzo dobrze zarabiać.

Marlena Szymaś – cukiernik

zawodowcy-24.pl/index.php/twarze-rzemiosla/marlena-szymas

W zakresie zaspokajania potrzeb rynkowych rzemiosło jest kreatywne i innowacyjne. Na rolę tego sektora gospodarki na współczesnym rynku pracy oraz w procesie kształcenia zawodowego wskazuje wypowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza, pochodząca z filmu „Wybieram Rzemiosło”¹⁸:

Witam wszystkich młodych ludzi, którzy zastanawiają się nad wyborem ścieżki zawodowej. Jest to niezwykle ważny moment, od tego będzie zależał wasz byt i byt waszych rodzin. Ważne jest abyście podeszli do tego wyboru odpowiedzialnie. Macie dzisiaj ofertę szkolnictwa zawodowego i warto postawić na rzemiosło (...) są to zawody, które dają bezpieczeństwo pracy i warto je wybrać.

Coraz liczniejsze polskie marki mają szansę podążyć drogą tych, które przyjęły nazwy od zdolnych rzemieślników, a po pewnym czasie dyktowały kanony mody (Coco Chanel) czy kierunki rozwoju dla całego przemysłu (Ferrari, Lamborghini, Daimler). W tej części opracowania przedstawiono firmy na różnych etapach rozwoju oraz ich właścicieli, których wspólnym mianownikiem sukcesu są charaktery hartowane przy pracy w zakładach rzemieślniczych na początku karier i realizacja rzemieślniczych wartości w biznesie. To buduje silne, rozpoznawalne marki, a w długiej perspektywie jest warunkiem utrzymania pozycji i dalszego rozwoju. Nie powstałyby one jednak bez ekstremalnej pracowitości, rzetelności, kreatywności, nastawienia na jakość, dbania o pracowników, ciągłego pogłębiania wiedzy i doskonalenia umiejętności w swoim fachu oraz dumy z tego co się robi wraz z garścią pokory i nutą artyzmu. Aby to zobrazować warto odwołać się do metafor ze świata zwierząt¹⁹.

¹⁸ Film „Wybieram Rzemiosło” dostępny na stronie www.irpoznan.com.pl/film/; fragment filmu zawierający cytowaną wypowiedź dostępny na stronie www.zawodowcy-24.pl.

¹⁹ K. Bondyra, W. Jagodziński, *Rzemiosło drogą do sukcesu – od „surykatek” do „rekinów” rynku* (maszynopis niepublikowany), Poznań 2013.

MŁODE WILKI

Nieco okrzepły w gospodarczej rzeczywistości, mają coraz większy apetyt na zdobycze. Nauczyły się korzystać z doświadczeń, wiedzy zawodowej mentorów (mistrzów) i coraz śmielej ruszają na polowania. Ambitne, dynamiczne, nieustępliwe. Bywają zagrożeniem dla grubszej zwierzyny (większej konkurencji), którą podgryzają, a w przyszłości być może wyeliminują w pewnych leśnych gęstwinach (niszowych segmentach rynku).

PANTERY

Dojrzałe, świadome swojej wartości, wiedzą, czego chcą. Mają już ugruntowaną pozycję na rynku, osiągnięcia i renomę. Cały czas jednak się doskonalą oraz pozostają czujne. Potrafią zaatakować zniemacka - wprowadzić nowy produkt/usługę, przededefiniować model biznesowy. Firmę prowadzą z klasą i dumą. Inne zwierzęta czują przed nimi respekt, a nawet podziw.

REKINY

Drapieżcy rywalizujący z innymi drapieżcami. Wypłynęły na szersze wody (międzynarodowe), przeszły do cięższej kategorii wagowej (przemysł). Są powodem do dumy dla regionów oraz rzemiosła, z którego się wywodzą. Musiały zbudować nową kulturę zarządzania przedsiębiorstwem, marką i innowacją. Rzemieślnicze korzenie i trzymanie się tych wartości w połączeniu z biznesową zaprawą pozwalają im unikać raf koralowych, skał bądź połknięcia przez kaszaloty (naprawdę dużą konkurencję).

Przykłady przedsiębiorstw



Krawiectwo Miarowe Krupa & Rzeszutko

Karol Rzeszutko, mając już za sobą karierę sportowca i specjalisty w korporacji, jeszcze przed trzydziestką postanowił rozwijać firmę rodzinną z bagażem doświadczeń i umiejętności dziadka – Henryka Krupy, wieloletniego mistrza w zawodzie. Zdany egzamin mistrzowski i wniesione biznesowe przygotowanie pozwoliły na skierowanie profilu firmy do segmentu zamożnych klientów i rywalizację z zachodnimi markami sieciowymi. Marketing nie przesłonił jednak nigdy tego, co najważniejsze: prawdziwej tożsamości małej firmy, rodzinnej atmosfery czy ogromnej uwagi poświęcanej klientom.

Karol Rzeszutko, „KoModa” 2014

Podczas pokazów otrzymaliśmy niecodzienną możliwość opowiedzenia szerszej grupie ludzi o tym, czym jest autentyczne Krawiectwo Miarowe oraz jakimi prawami rządzi się nasze rzemiosło.



Źródło: kruparzeszutko.pl; facebook.com/KrupaRzeszutko.

Pasja i Perfekcja

Krawiectwo Miarowe Krupa i Rzeszutko to ponad 85 lat praktyki i zarazem cztery pokolenia wiedzy, umiejętności i doświadczenia w szyciu odzieży na miarę. Od 1926 roku niezmiennym celem Pracowni jest dbałość o to, by nasza odzież wyróżniała się perfekcją kroju, tkaniną, wysoką jakością wykonania, trafnością w doborze szczegółów oraz wyjątkowym komfortem noszenia. Od lat sztukę tworzenia ubiorów opieramy na sprawdzonych technikach krawieckiego rzemiosła, dziś często słusznie kojarzonych z ekskluzywną sztuką krawiectwa angielskiego – “bespoke tailoring” czy też włoskiego – “sartoria su misura”.

W czwartym wydaniu branżowego dwumiesięcznika "Medical Maestro Magazine", dostąpiliśmy szczególnego zaszczytu, jakim było udzielenie wywiadu na temat naszego rodzinnego sukcesu.



Piaseccy salony fryzjerskie

Piaseccy to marka rodzinnej firmy budowana od 1910 roku. Salony fryzjerskie z najwyższej półki to zobowiązanie: w branży trzeba trzymać nie tylko poziom, ale i tempo. Kreacje fryzur czy całe stylizacje są widoczne podczas prestiżowych konkursów czy pokazów mody. Wystrój każdego z salonów marki jest inny, tak jak charakterzy właścicieli. Dużą wagę przywiązuje się do praktycznego kształcenia uczniów w zawodzie. Co więcej, uczniowie są postrzegani jako członkowie zespołu. Najlepsze oceny osiągnięte na egzaminie czeladniczym to powód do dumy dla zakładów i do zakomunikowania tego w przekazie marketingowym.

Kolekcje, pokazy i nauka zawodu

Pracujemy przy sesjach zdjęciowych, pokazach mody i szkoleniach fryzjerów. Współpracujemy ze znanymi kreatorami, a także z markami cieszącymi się największym uznaniem w światowej branży fryzjerskiej.

Szkolimy młodzież w cyklu trzyletnim. W naszych salonach młodzież zapoznaje się też ze sztuką wizażu i stylizacji. Nauka kończy się egzaminem czeladniczym i ukończeniem zasadniczej szkoły zawodowej. Po jej ukończeniu uczeń ma możliwość kontynuowania nauki w technikum fryzjerskim.

Czynniki sukcesu

Nasze salony są firmami mającymi długoletnią tradycję rodzinną. Tajemnice zawodowe przekazywane przez pokolenia, perfekcyjne opanowanie zasad sztuki fryzjerskiej w najlepszych studiach świata oraz wykonywanie zabiegów w oparciu o najnowsze technologie i najlepsze produkty liderów wśród światowych firm kosmetycznych, gwarantują osiągnięcie doskonałych rezultatów i satysfakcję naszych Klientów.

Kurier Fryzjerski i Świat Fryzjerstwa - sesje i relacje z pokazów



Źródło: www.piaseccy.com; pl-pl.facebook.com/SalonyFryzjerskiePiaseccy.

KLER

Piotr Kler, tapicer, rozpoczął naukę w zawodzie w wieku 13 lat. Swoją firmę założył w 1973 roku. Jako pierwszy w Polsce zaczął produkować komplety wypoczynkowe ze skóry, na które trzeba było czekać w kolejce... trzy lata. W oparciu o najlepsze tradycje rzemiosła przekształcił mały warsztat rzemieślniczy w firmę produkującą ekskluzywne meble wypoczynkowe, posiadającą dziś silną pozycję na rynku krajowym i międzynarodowym. Obecność marki Kler na rynkach zagranicznych stale rośnie, poszerzając się o kolejne kraje i placówki handlowe. Poza ofertą katalogową, firma realizuje projekt pracowni mistrzowskiej (zamówienia specjalne). Warto podkreślić, że firma angażuje się społecznie, m.in. w kształcenie zawodowe, jak i wsparcie talentów artystycznych.

Zamiłowanie do perfekcji

W firmie Kler do produkcji wykorzystywane są najnowocześniejsze technologie i maszyny, pozwalające uzyskać nieosiągalną kiedyś precyzję. Ale meble Kler to także ręczna robota, niezbędna dla uzyskania efektu końcowego tak wysokiej klasy. Wierzmy bowiem, że żadna maszyna nie jest w stanie zastąpić człowieka, a przede wszystkim serca, które ten wkłada w wykonanie każdego mebla.

Pracownia mistrzowska Piotr Kler Atelier miejscem realizacji marzeń inwestorów i projektantów

Staram się robić moje wnętrza tak, jakby to był garnitur na zamówienie. Skrojone na miarę. Pasujące idealnie. Jakościowo stuprocentowe. Takie wnętrza, takie meble szyję od 40 lat.

Piotr Kler

Od tapicera do milionera: *Jako trzynastoletni chłopak uczyłem się zawodu tapicera u mistrza Aptyki w Dobrodzieniu. Spędzałem w warsztacie po 8-10 godzin dziennie – chciałem dobrze poznać arkana zawodu.*



Źródło: kler.eu; facebook.com/klersdesign; *Od tapicera do milionera*, dostępny: franchising.pl/moja-firma/7372/piotr-klertapicera-milionera [data dostępu: 20.09.2014].

Rzemiosło drogą do sukcesu: korzyści z posiadania kwalifikacji rzemieślniczych



Zdobycie kwalifikacji rzemieślniczych czy ukończenie szkoły zawodowej nie zamyka możliwości dalszego kształcenia. Co więcej, nauka w zakładzie rzemieślniczym nie zamyka ścieżki edukacyjnej młodzieży. Wręcz przeciwnie, należy dążyć do upowszechnienia kariery zawodowej prowadzącej do uzyskania tytułu licencjata/inżyniera czy magistra poprzez wcześniejsze ukończenie ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej.

Widząc po rozwoju naszej firmy, istnieje tendencja do tego, że ludzie zaczynają szukać czegoś wyjątkowego, przedmiotów w wyjątkowy sposób zrobionych. (...) Kształtuje się rynek odbiorcy bardzo wysublimowanego, który chętnie zapłaci za towar wysokiej jakości o wyjątkowych walorach. Dlatego rzemieślnicy, których wiedza, warsztat pozwalają na wytwarzanie takich rzeczy, zdobywają bardzo dużo klientów. Nie narzekają na brak klienta, na kurczące się rynki, a wręcz przeciwnie, dynamicznie się rozwijają.

Opinia mistrza szkolącego

Dyplom z Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej otwiera wiele drzwi na Zachodzie. W Niemczech zwraca się szczególną uwagę na kwalifikacje czeladnicze.

Opinia mistrza szkolącego

Korzyścią jest to, że jest to zawód, bo po ukończeniu liceum ogólnokształcącego człowiek nic nie ma. Zawód, rzemiosło są bardzo potrzebne, tym bardziej, że wiele zawodów zanika.

Opinia absolwenta nauki zawodu

JAK PROMOWAĆ KSZTAŁCENIE ZAWODOWE? ZAWODOWCY NA START!

Innowacyjni, Niepokonani, Oddani swojej pasji, Inspirujący.

Po obejrzeniu tych niesamowitych zmagania sam zechcesz zdobyć kwalifikacje zawodowe.

Przyszłość należy do tych, którzy znają się na swoim fachu.

WorldSkills International

Obecna i prognozowana rola kształcenia zawodowego w zdobywaniu umiejętności potrzebnych na rynku pracy powoduje konieczność podjęcia działań promujących kształcenie w rzemiośle oraz świadomość o kluczowej roli umiejętności zawodowych oraz wysokiego poziomu kompetencji dla osiągnięcia sukcesu ekonomicznego krajów i poczucia osobistego spełnienia jednostek²⁰.

Konieczne jest odbudowanie wartości pojęć: kształcenie zawodowe jako inwestycja, rzemieślnik jako innowacyjny przedsiębiorca, szkoła zawodowa jako partner przedsiębiorców w zwiększaniu efektywności i atrakcyjności kształcenia, wykształcenie zawodowe jako szansa na dobrą pracę. Coraz ważniejszą rolę w realizacji tych działań będzie odgrywać współpraca międzysektorowa. Kluczowe jest więc zwiększenie świadomości pracodawców oraz organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie korzyści wynikających z prowadzenia wspólnych przedsięwzięć.

W tej części opracowania przedstawiono przykłady konkretnych działań, służących promocji i rozwojowi kształcenia zawodowego, w tym kształcenia w rzemiośle. Obok działań podjętych w ramach projektu „PWP Społecznie odpowiedzialne rzemiosło” (gra miejska „Gdzie jest praca?”, multimedialna gra edukacyjna „Praca czeka w rzemiośle”), zaprezentowano takie inicjatywy, jak: ogólnopolski konkurs „Jakie znasz zawody?”, Festiwal Rzemiosła w Pleszewie, Partnerstwo „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” oraz prestiżowy konkurs umiejętności zawodowych WorldSkills²¹.

²⁰ Por. M. Wojtkowiak, *Jak promować rzemiosło i kształcenie zawodowe?*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła. Społeczna odpowiedzialność w procesie rozwoju kadr*, M-Druk, Świnoujście 2013, s. 56-66.

²¹ Opracowano na podstawie: K. Bondyra, M. Lis, A. Świdurska, *WorldSkills jako element rozwoju kształcenia zawodowego*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła. Społeczna odpowiedzialność w procesie rozwoju kadr*, M-Druk, Świnoujście 2013, s. 28-41; *WorldSkills po raz 42. I tylko nas tam nie było...*, dostępny: zawodowcy-24.pl [data dostępu: 17.08.2014].

Gra miejska „Gdzie jest praca?”

Gra miejska „Gdzie jest praca?” odbyła się w październiku 2014 roku, podczas Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, w pięciu miastach Wielkopolski – w Gnieźnie, Gostyniu, Lesznie, Wągrowcu i Złotowie. Gra została zorganizowana przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu w partnerstwie z firmą Doradztwo Społeczne i Gospodarcze.

Gra „Gdzie jest praca?” była przeznaczona dla uczniów drugiej klasy szkoły gimnazjalnej. W każdym z miast do rywalizacji przystąpiło pięć sześciuosobowych drużyn. Uczestnicy rywalizacji mogli liczyć na interesujące zagadki, wyzwania i spotkania z przedsiębiorcami. Założono, że połączenie elementów zabawy ze zdobywaniem specjalistycznej wiedzy o zawodach rzemieślniczych i karierze w rzemiośle może pomóc młodzieży w dokonaniu wyboru ścieżek kształcenia.

Wyniki oraz zdjęcia dokumentujące tę emocjonującą zabawę są dostępne na stronie www.spolecznerzemioslo.pl oraz www.gdziejestpraca.eu.

Gracze ze Złotowa o grze

Odwiedziliśmy zakłady rzemieślnicze w Złotowie, przeprowadziliśmy wywiady z właścicielami, wykonywaliśmy zlecone przez nich zadania, przeprowadziliśmy sondę uliczną odnośnie lokalnego rynku pracy, rozwiązywaliśmy część teoretyczną – krzyżówkę (...), układaliśmy wiersz o tematyce rzemieślniczej, rozkodowywaliśmy szyfr. Wszystko po to, aby zdobyć informacje o lokalnym rynku pracy i przekonać wszystkich, że nie jesteśmy w tej tematyce tacy zieloni, jakby wskazywał na to kolor naszych koszulek!

Źródło: www.zskzlotow.pl.

Uczestnicy gry miejskiej przeprowadzili liczne wywiady z lokalnymi przedsiębiorcami. Młodych ludzi gościły m.in. firmy Foto Waza w Lesznie oraz Zakład Stolarski w Złotowie.



Fot. M. Prusińska, D. Postaremczak.

Multimedialna gra edukacyjna „Praca czeka w rzemiośle”

Multimedialna gra edukacyjna „Praca czeka w rzemiośle” została opracowana w ramach współpracy Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu z brytyjską firmą MP Open Research. Gra jest skierowana do uczniów gimnazjów oraz uczniów zasadniczych szkół zawodowych.

Gra multimedialna stanowi kontynuację gry terenowej „Gdzie jest praca?” i składa się z dwóch modułów: „E-rzemieślnik” i „Miliard w rzemiośle”.

W okresie 02-13.02.2015 oraz 02-06.03.2015 odbyły się lekcje informacyjne połączone z testowaniem gry. Lekcje zostały przeprowadzone w pracowniach komputerowych w szkołach na terenie całej Wielkopolski.

Moduł „E- rzemieślnik” pozwala w atrakcyjny sposób zdobyć wiedzę na temat pięciu najpopularniejszych zawodów rzemieślniczych (mechanik pojazdów samochodowych, fryzjer, stolarz, cukiernik, budowlaniec) i w ten sposób zachęcić młodych ludzi do podejmowania nauki w szkołach zawodowych, aby później pracować w zawodach poszukiwanych na rynku pracy.

Moduł „Miliard w rzemiośle” to edukacyjny quiz, który umożliwia wykorzystanie wiedzy zdobytej w ramach modułu „E-rzemieślnik” do udzielenia odpowiedzi na pytania uporządkowane na trzech poziomach trudności.

Gra jest dostępna na stronie: spolecznerzemioslo.pl.



Konkurs „Jakie znasz zawody?”

Cele konkursu

Poznając różne zawody, dzieci i młodzież zdobywają wiedzę o życiu społecznym i gospodarczym oraz uczą się szacunku dla pracy innych. Rozwijanie zainteresowań artystycznych poprzez wykonanie rysunków, zdjęć czy filmów wpłynie – zdaniem organizatorów – pozytywnie na kreatywność oraz umiejętność prezentowania własnych obserwacji i przemyśleń.

TRZY EDYCJE
6000 PRAC
KONKURSOWYCH
WYSOKI POZIOM
ARTYSTYCZNY

Konkurs „Jakie znasz zawody?” jest organizowany przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu oraz Fundację Społeczeństwo i Gospodarka.

Pierwsza edycja konkursu odbyła się w 2012 roku. Celem konkursu było kształtowanie pozytywnego wizerunku pracy zawodowej, a zarazem wspieranie założeń dydaktyczno-wychowawczych programu wychowania przedszkolnego. Do udziału w konkursie zaproszono dzieci uczęszczające do przedszkoli w województwie wielkopolskim. Zadaniem konkursowym było przygotowanie prac plastycznych przedstawiających osoby wykonujące różne zawody. Wyróżnione prace zaprezentowano podczas wystawy, której uroczyste otwarcie odbyło się w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu.

Dużym zainteresowaniem cieszyła się również druga edycja konkursu, która odbyła się w 2013 roku. Do udziału w konkursie – obok dzieci uczęszczających do przedszkoli (konkurs plastyczny) – zostali zaproszeni uczniowie szkół podstawowych (konkurs fotograficzny) oraz uczniowie gimnazjów (konkurs filmowy).

Zainteresowanie konkursem w Wielkopolsce spowodowało, że kolejna edycja miała charakter ogólnopolski. Konkurs został objęty honorowym patronatem Minister Edukacji Narodowej Joanny Kluzik-Rostkowskiej oraz Ministra Gospodarki Janusza Piechocińskiego.

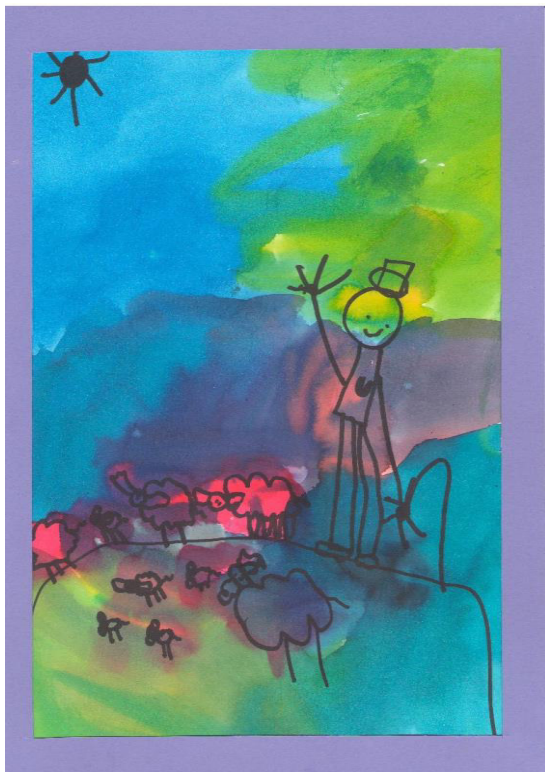


Źródło: Materiały Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu oraz Fundacji Społeczeństwo i Gospodarka.

Konkurs „Jakie znasz zawody?” – najlepsze prace w 2014 roku

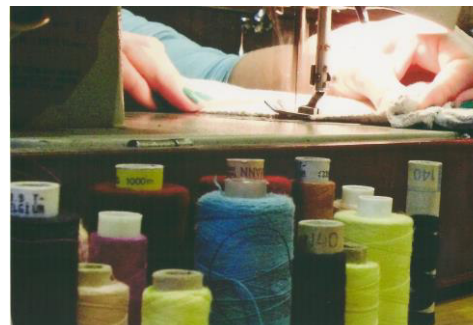
Konkurs plastyczny

I MIEJSCE – ZOFIA JANYGA (6 lat)
Społeczne Przedszkole „Z Mchu i Paproci” w Poznaniu
ZAWÓD: BACA



Konkurs fotograficzny

I MIEJSCE – ANGELIKA JANKE (12 lat)
Zespół Szkół w Margoninie
ZAWÓD: KRAWIEC



Konkurs filmowy

I MIEJSCE – WOJCIECH DYRCZ (15 lat)
Gimnazjum w Starych Oborzyskach
ZAWÓD: KAPELUSZNIK-CZAPNIK



Źródło: Materiały Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu oraz Fundacji Społeczeństwo i Gospodarka.

Wielkopolski Festiwal Rzemiosła w Pleszewie

Festiwal Rzemiosła w Pleszewie został zorganizowany w latach 2013 i 2014 przez Starostwo Powiatowe w Pleszewie, Urząd Miasta i Gminy Pleszew, Cech Rzemiosł Różnych Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Pleszewie, Wielkopolską Izbę Rzemieśniczą w Poznaniu, Stowarzyszenie „Rzemiosło Przyszłości” w Poznaniu oraz Klub Szkół im. Hipolita Cegielskiego. Festiwal został zorganizowany na terenie Zespołu Szkół Usługowo-Gospodarczych – jedynej szkole z ponad 120-letnimi tradycjami, kształcącej w rzemiośle na Ziemi Pleszewskiej. Na atrakcyjność procesu nauki zawodu wpływają m.in. unowocześnienie pracy szkoły poprzez upowszechnienie technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz możliwości udziału uczniów w licznych projektach.

W latach 2013 i 2014 program Festiwalu obejmował m.in.:

- zwiedzanie stoisk i pokazowych stanowisk pracy rzemieślników w zawodach: murarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, mechanik pojazdów samochodowych, wędliniarz, stolarz, dekarz, cukiernik, piekarz, krawiec, rymarz, hydraulik, płytkarz, kowal, zegarmistrz, fryzjer, kucharz, tapicer, elektryk, garncarz, rusznikarz, florysta, kosmetolog, szewc, witrażysta,
- projekcje filmów promujących rzemiosło,
- degustację produktów rzemieślniczych;
- konkursy dla dzieci i młodzieży z atrakcyjnymi nagrodami,
- mecz piłki nożnej „Uczniowie kontra Rzemiosło”,
- wystawę prac plastycznych uczniów,
- konferencje pt.: „Edukacja zawodowa szansą dla rzemiosła oraz małych i średnich przedsiębiorstw”, „Samorząd gospodarczy w Polsce”, „Społeczna odpowiedzialność rzemiosła”.

Na pokazowym stanowisku pracy malarza można dostrzec napis: **dobra szkoła...**



Źródło: zslug.pleszew.pl.

Starosta Pleszewski Michał Karalus, inicjator Festiwalu, podkreślił: *Pierwsza edycja Festiwalu w 2013 roku odbiła się szerokim echem w województwie. Sukces utwierdził nas w przekonaniu, że takie wydarzenie dobrze służy promocji szkolnictwa zawodowego i regionalnych tradycji rzemieślniczych*²².

²² Wielkopolski Festiwal Rzemiosła - święto szkolnictwa zawodowego w Pleszewie, dostępny: <http://dz.koweziu.edu.pl/index.php/14-wielkopolskie/14-wielkopolski-festiwal-rzemiosla-swieto-szkolnictwa-zawodowego-w-pleszewie> [data dostępu: 17.12.2014].

Wielkopolski Festiwal Rzemiosła w Pleszewie

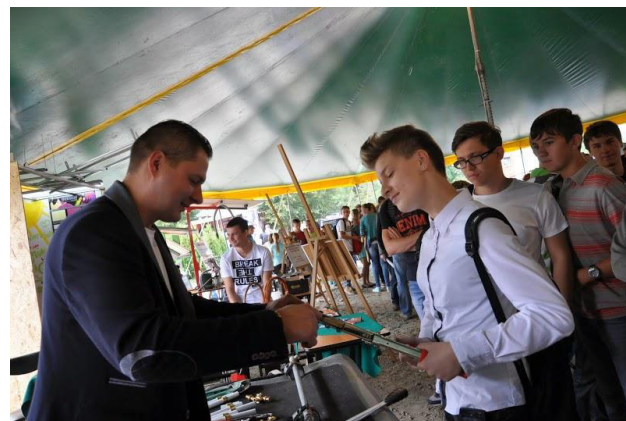
Od najmłodszych lat należy wychowywać dzieci w przekonaniu, że nie ma zawodów nieciekawych.



Źródło: zsug.pleszew.pl.

Wielkopolski Festiwal Rzemiosła w Pleszewie

Obie edycje udowodniły, że szkolnictwo zawodowe to droga do pasjonującego zawodu.



Źródło: zsug.pleszew.pl.

Partnerstwo „Razem dla Rozwoju Rzemiosła”

W procesie rozwoju regionalnego i lokalnego szczególne znaczenie przypisuje się w coraz większym stopniu współpracy międzysektorowej. Współpraca międzysektorowa może przybierać różne formy, jednak w kontekście budowania kapitału społecznego powinna mieć charakter partnerski. Mimo trudności w podejmowaniu partnerstw publiczno-prywatnych, obserwuje się, zwłaszcza w państwach członkowskich Unii Europejskiej, dynamiczny wzrost liczby tego rodzaju przedsięwzięć – liczne przykłady potwierdzają, że współpraca międzysektorowa przyczynia się do zwiększenia efektywności działań zmierzających do zaspokajania różnych potrzeb społeczności regionalnych i lokalnych.

Partnerstwo „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” zostało powołane w celu rozwiązania problemów rozwoju rzemiosła i kształcenia zawodowego w województwie wielkopolskim. Inicjatywa ta została podjęta w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, zrealizowanego przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu oraz Doradztwo Społeczne i Gospodarcze w ramach działania 8.1.3 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie. Partnerstwo zostało zawiązane pomiędzy Wielkopolską Izbą Rzemieślniczą w Poznaniu jako Liderem Partnerstwa oraz innymi organizacjami rzemieślniczymi, jednostkami samorządu terytorialnego (JST), organizacjami zrzeszającymi JST, pracodawcami, organizacjami pracodawców, szkołami, organizacjami pozarządowymi i instytucjami rynku pracy.

Kontynuacją działań podejmowanych w ramach Partnerstwa „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” jest utworzenie Forum na rzecz społecznej odpowiedzialności rzemiosła, mającego na celu wymianę opinii i doświadczeń na temat korzyści i barier wdrażania założeń społecznej odpowiedzialności biznesu w firmach rzemieślniczych, w szczególności w zakresie **współpracy między pracodawcami i sektorem kształcenia zawodowego**.

Cele Partnerstwa „Razem dla Rozwoju Rzemiosła”

Prowadzenie badań naukowych, uwzględniających historyczny wymiar rzemiosła, współczesne uwarunkowania i założenia prognostyczne

Promocja rzemiosła i kształcenia zawodowego, w tym wypracowanie w skali kraju marki Wielkopolski jako "stolicy rzemiosła i kształcenia zawodowego"

Tworzenie sieci współpracy w skali lokalnej i regionalnej; współpraca przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi

Zaangażowanie się na rzecz wzmocnienia zaplecza infrastrukturalnego dla kształcenia zawodowego z wykorzystaniem technologii informatycznych

Utworzenie Parku Edukacji Zawodowej, łączącego promocję szkolnictwa zawodowego z rozwojem technologii oraz ideą doradztwa

Wypracowanie modelu opiniowania regulacji prawnych dotyczących rzemiosła, sektora MSP i kształcenia zawodowego w oparciu o zaplecze analityczne

Monitoring losów absolwentów szkół zawodowych, w tym szkół rzemieślniczych

Promowanie rozwiązań w zakresie *flexicurity*, łączących elementy elastyczności zatrudnienia z bezpieczeństwem

Wdrażanie strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)

Podnoszenie atrakcyjności inwestycyjnej regionu w oparciu o wykwalifikowane kadry

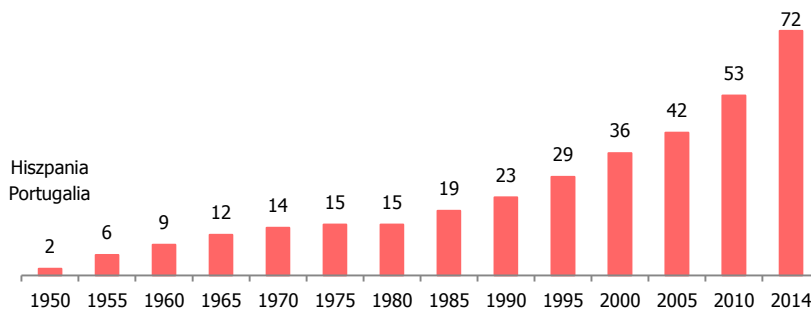
WorldSkills



Cele WorldSkills International

- **Wspieranie działań na rzecz promocji umiejętności zawodowych na świecie**
- **Angażowanie członków i partnerów w działania na rzecz realizacji wizji i misji organizacji**
- **Zapewnienie stabilnej platformy dla działań na rzecz umiejętności zawodowych**
- **Organizowanie konkursów umiejętności zawodowych i wydarzeń towarzyszących**

Liczba członków WorldSkills International w latach 1950-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: www.worldskills.org [data dostępu: 31.12.2014].

WorldSkills to największy konkurs umiejętności zawodowych na świecie. Co dwa lata wzbudza olbrzymie zainteresowanie wśród dzieci, młodzieży i dorosłych, w tym międzynarodowych ekspertów w zakresie kształcenia zawodowego oraz przedstawicieli polityki i biznesu.

WorldSkills jest unikalną globalną platformą wymiany i porównywania światowej klasy standardów kompetencji zawodowych w przemyśle, rzemiośle i sektorze usług. Konkurs jest organizowany przez WorldSkills International, której celem jest zachęcanie młodych ludzi do kształcenia zawodowego i doskonalenia umiejętności zawodowych.

Członkowie WorldSkills International pochodzą z 72 państw i regionów. Niestety, Polska nie jest jednym z nich. O dynamicznym rozwoju organizacji świadczy wzrost liczby członków - tylko w ciągu ostatnich czterech lat przybyło 19 nowych członków. Obok Stanów Zjednoczonych, Japonii, Chin, większości państw członkowskich Unii Europejskiej, członkami WorldSkills International są np. Wietnam, Iran, Singapur czy Namibia. Spośród członków z Unii Europejskiej w zawodach uczestniczą reprezentanci państw o znacznie mniejszym potencjale niż Polska: Łotwa (2 mln mieszk.) czy Estonia (1,3 mln).

Ekscytująca rywalizacja jest sposobem na zwiększenie chęci do nauki zawodu zarówno z grupy zawodów tradycyjnych, jak i nowoczesnych.

WorldSkills po raz 42. I tylko nas tam nie było...

W dniach 2-7 lipca 2013 roku na terenie słynnych Targów Lipskich odbyła się 42. edycja konkursu WorldSkills. Patronat nad konkursem objęła Kanclerz Niemiec Angela Merkel.

W Lipsku młodzi ludzie rywalizowali w 46 konkurencjach, na przykład takich jak cukiernictwo, fryzjerstwo, kosmetyka, florystyka, projektowanie mody, grafika komputerowa, mechatronika, instalacje elektryczne, robotyka, murarstwo, lakiernictwo, blacharstwo czy stolarstwo meblowe.

43. edycja konkursu WorldSkills odbędzie się w Brazylii w dniach 11-16 sierpnia 2015 roku.

1 000

zawodników

z 53 krajów i regionów

205 000

widzów



46

konkurencji

3 000

ekspertów

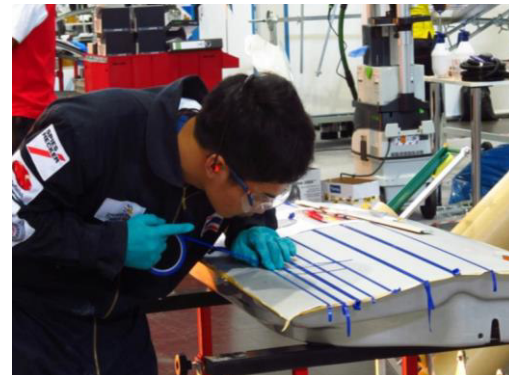
1 000

dziennikarzy



Źródło: www.worldskillsleipzig2013.com.

WorldSkills Lipsk 2013 – przykłady konkurencji



Fot. H. Dolata, M. Lis, D. Postaremczak.

PROPOZYCJE USPRAWNIENIA SYSTEMU EDUKACJI ZAWODOWEJ

Ci, którzy szkolą w szkołach powinni bardziej konsultować się z rzemiosłem lub w ogóle z pracodawcami, żeby ten typ szkolenia odpowiadał wymogom danej chwili. Obecnie cały tryb szkolenia teoretycznego nie nadąża za zmianami w przemyśle.

Żeby uczniowie i absolwenci byli lepiej przygotowani do pracy w zakładach, trzeba zwiększyć wymiar praktyk, dać więcej przedmiotów zawodowych.

Uważam, że powinno być więcej szkoleń zawodowych, pokazów, konkursów, chociaż Cech w Poznaniu bardzo dba o uczniów. Uczniowie biorą udział w konkursach. Cech organizuje też egzaminy sprawdzające, gdzie uczeń, jak przychodzi na egzamin czeladniczy, to już wie, na czym to polega. Są do tego już przygotowani.

Opinie mistrzów szkolących

Rekomendacje wypracowane w ramach projektu „PWP Społecznie odpowiedzialne rzemiosło”

- 1. Monitoring losów absolwentów szkolnictwa zawodowego**
rozumiany jako prowadzenie systematycznych i wielowymiarowych analiz obejmujących losy zawodowe absolwentów w ścisłym tego słowa rozumieniu (do jednego roku po ukończeniu szkoły) oraz absolwentów powyżej jednego roku od ukończenia szkoły. Analizy te powinny objąć nie tylko mierzalne wskaźniki, jak poziom zatrudnienia czy bezrobocia z podziałem na profile kierunków kształcenia, ale i dane o charakterze jakościowym: kluczowe czynniki sukcesu (rozumianego jako praca w zawodzie, wysoki poziom satysfakcji z pracy, awanse itp.) oraz źródła ewentualnych „porażek” (rozumianych jako np. stan pozostawania bez pracy, niezgodność wykonywanych zadań zawodowych z profilem kształcenia, niski poziom satysfakcji z wykonywanej pracy itp.). Celem monitoringu powinny być: weryfikacja efektów kształcenia na rynku pracy; możliwość promocji szkół poprzez przedstawianie sylwetek absolwentów, którzy odnieśli sukces zawodowy; możliwość modyfikacji oferty edukacyjnej na podstawie informacji na temat umiejętności, wiedzy i kompetencji potrzebnych na rynku pracy;
- 2. Wsparcie dla działalności ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego jako ośrodków kursowych, w których odbywa się teoretyczne kształcenie zawodowe dla uczniów klas wielozawodowych.** Wymagane jest wsparcie poprzez: zapewnienie bazy nowoczesnych pomocy naukowych z wykorzystaniem technologii informatycznych i multimedialnych, obejmującej treści aktualizowane przez podmioty gospodarcze dostarczające technologie; wyposażenie bazowe, jak np. sprzęt komputerowy, tablice interaktywne; pomoce naukowe w postaci modeli czy materiałów, narzędzi do pracy przekazywanych przez pracodawców. Istotne jest zapewnienie bazy dydaktycznej dla teoretycznego kształcenia zawodowego w ramach formuły „zobacz i dotknij”;

3. **Wprowadzenie obowiązku zatrudniania profesjonalnych doradców zawodowych w gimnazjach;**
4. **Przyspieszenie procedur związanych z wprowadzeniem nowych zawodów;**
5. **Wprowadzenie tytułu pomocnika czeladnika;**
6. **Wprowadzenie na listę zawodów szkolnictwa zawodowego zawodów rzemieślniczych, w których możliwa jest nauka u pracodawców-rzemieślników;**
7. **Wprowadzenie organizacji nauki zawodu w systemie tydzień nauki w szkole – tydzień na stanowiskach pracy;**
8. **Wprowadzenie regulacji umożliwiających realizację kursów kształcących w klasach wielozawodowych zasadniczych szkół zawodowych w formie e-learningu;**
9. **Wprowadzenie regulacji umożliwiającej zawieranie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego z osobami, które ukończyły w danym roku gimnazjum i mają ukończony 18 rok życia;**
10. **Upowszechnienie przez resort edukacji w pełnym zakresie informacji dotyczących kształcenia zawodowego i systemu potwierdzania kwalifikacji zawodowych, tj. z uwzględnieniem działalności oświatowej rzemiosła – kształcenia w systemie dualnym oraz potwierdzania kwalifikacji zawodowych i uzyskania świadectwa czeladniczego i dyplomu mistrzowskiego;**
11. **Tworzenie Rad Pracodawców przy szkołach** (analogicznie do rad pracodawców tworzonych przy szkołach wyższych);
12. **Rekomendowanie miejsc odbywania praktycznej nauki zawodu/praktyk zawodowych w oparciu o system informacji o jakości kształcenia w zakładach pracy** (wykorzystujący narzędzia informatyczne), w tym nagrody pieniężne dla wyróżniających się uczniów oraz prowadzących praktyczną naukę zawodu;
13. **Dofinansowanie kosztów ponoszonych przez pracodawców w ramach prowadzenia praktyk zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu, wsparcie finansowe dla opiekunów praktyk oraz uczniów;**
14. **Wsparcie finansowe dla edukacji nauczycieli kształcenia zawodowego oraz ich rozwoju zawodowego, w tym staż w przedsiębiorstwach;**
15. **Wsparcie szkół w procesie pozyskiwania partnerów po stronie przedsiębiorstw;**
16. **Dofinansowanie programów potwierdzania kwalifikacji zawodowych przez samorząd gospodarczy rzemiosła;**
17. **Wsparcie dla lokalnych i regionalnych partnerstw gospodarki i edukacji, które jest zalecane w ramach Europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego** (formą tego rodzaju partnerstw są umowy współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami reprezentowanymi przez samorząd gospodarczy);
18. **Badania dotyczące kształcenia zawodowego o charakterze diagnostycznym oraz prognostycznym;**
19. **Wykorzystanie technologii informatycznych na potrzeby rozwoju kształcenia zawodowego w celu zapewnienia innowacyjnych materiałów dydaktycznych opracowywanych z udziałem pracodawców w ramach programu „Cyfrowa szkoła zawodowa”;**
20. **Promocja kształcenia zawodowego począwszy od najwcześniejszych etapów edukacji** (przykładem takich inicjatyw są konkursy o zawodach czy tworzenie „parków edukacji zawodowej” lub „miasteczek zawodów”);
21. **Wypracowanie modelu opiniowania przez przedstawicieli samorządu gospodarczego oraz organizacji gospodarczych i partnerstw reprezentujących pracodawców regulacji prawnych dotyczących szeroko rozumianego kształcenia zawodowego w oparciu o zaplecze analityczne;**
22. **Upowszechnianie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w edukacji, która dotyczy m.in. współpracy pracodawców ze szkołami w celu dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy;**
23. **Realizacja misji organizacji WorldSkills International (Olimpiada Zawodowa) oraz włączenie rywalizacji zawodowej do systemu praktyk zawodowych** (wzorem m.in. rozwiązań brytyjskich).

NOTATKI



Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu w imieniu Partnerstwa „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” przyznała Nagrodę „**Rzemieślnicza Jakość**” dla Miasta Poznania oraz Cechu Cukierników i Piekarzy w Poznaniu za akcję promocyjną Rogala Świętomarcińskiego. Uzasadnieniem dla przyznania tej nagrody jest wzorcowy przykład współpracy samorządu terytorialnego oraz gospodarczego.

rzemiosło to:

praca

Zakłady rzemieślnicze funkcjonują w sferze usług oraz produkcji. **Wyróżnikiem działalności rzemieślniczej jest posiadanie formalnego potwierdzenia kwalifikacji zawodowych.** Rzemiosło zapewnia miejsca pracy, jest kreatywne i innowacyjne, oferując klientom produkty i usługi najwyższej jakości.

jakość

Przykładem jest m.in. **sukces Rogala Świętomarcińskiego**. Potwierdzenie uzyskania certyfikatu do wytwarzania tego wyrobu wydawane jest przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu, Cech Cukierników i Piekarzy w Poznaniu oraz Miasto Poznań.

przedsiębiorczość

Rzemiosło to mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa. Z rzemiosła wywodzą się także duże, działające globalnie przedsiębiorstwa. Na przykład Krzysztof Olszewski, założyciel podpoznańskiej firmy Solaris Bus & Coach S.A., zaczynał od uzyskania uprawnień rzemieślniczych i prowadzenia warsztatu samochodowego. Również m.in. Piotr Kler, założyciel firmy meblarskiej Kler, rozwinął ją z małego warsztatu rzemieślniczego. Obecność marki Kler na rynkach zagranicznych stale rośnie, poszerzając się o kolejne kraje i placówki handlowe.

kształcenie dualne

To, co wyróżnia zakłady rzemieślnicze to ustawowo określone uprawnienia do kształcenia uczniów w ramach praktycznej nauki zawodu w celu zapewnienia wykwalifikowanych kadr dla gospodarki. **Kształcenie dualne w rzemiośle, czyli prowadzone równolegle (przebiegnię) w szkole oraz miejscu pracy** - bardzo wysoko cenione w Unii Europejskiej - stanowi wstęp do zatrudnienia w poszukiwanych na rynku pracy zawodach.

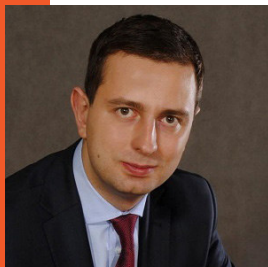
Nauka zawodu w rzemiośle stanowi ostoję kształcenia dualnego w Polsce.

dr Justyna Wiktorowicz



Należy brać przykład z rzemieślników, z ich doświadczenia. Są wzorem.

Minister Edukacji Narodowej Joanna Kluzik-Rostkowska



Minister Pracy poleca młodzieży rzemiosło!

Macie dzisiaj ofertę szkolnictwa zawodowego i warto postawić na rzemiosło (...), są to zawody, które dają bezpieczeństwo pracy.

Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz

Polskę i Niemcy wiele łączy, między innymi również to, że obydwa kraje mogą być dumne ze swojego rzemiosła. Po pierwsze dlatego, że odgrywa ono ważną rolę w gospodarce narodowej, a po drugie (...) ponieważ zajmuje ono kluczowe miejsce w procesie kształcenia zawodowego młodzieży w obydwu naszych krajach.

Rüdiger Freiherr von Fritsch, ambasador Niemiec w Polsce w latach 2010-2014