

MEN stawia na firmy. O kształceniu zawodowym będzie decydował pracodawca



Karolina
Topolska
karolina.topolska@
infor.pl

W wyższe dofinansowanie dla pracodawców kształcących młodocianych pracowników w zawodach deficytowych, preferencje podatkowe dla firm przekazujących darowizny dla publicznych placówek oświatowych, wprowadzenie staży dla uczniów techników oraz możliwości wliczania wynagrodzeń stażystów do kosztów uzyskania przychodu – to tylko niektóre pomysły Ministerstwa Edukacji Narodowej na zreformowanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Znalazły się one w projekcie zmian ustaw regulujących oświatę, które obecnie są na etapie konsultacji publicznych.

Zmiany na pierwszy rzut oka wydają się atrakcyjne i przedsiębiorcy chwalą ich ideę. Część z nich – jak np. możliwość dokonania przez firmę odliczeń podatkowych w razie zakupów wyposażenia technologiczno-dydaktycznego dla szkoły – wpisuje się zresztą w formułowane od lat postulaty organizacji pracodawców. Jednak po przyjrzeniu się z bliska propozycjom MEN okazuje się, że każda z nich ma pewne mankamenty.

Wysokość podwyżki dofinansowania wygląda dobrze w kwocie całkowitej, ale już nie, gdy podzielimy ją na trzyletni okres nauki zawodu, za który przysługuje dotacja. Poza tym ma ona objąć tylko zawody deficytowe, a tym samym wprowadza nierówne traktowanie przedsiębiorców. Zarzuty dotyczą też sposobu waloryzowania dofinansowania w oparciu o wskaźnik inflacji, co powoduje, że od kilku lat się ono nie zmienia. Preferencje podatkowe, choć oceniane lepiej niż podwyżka dofinansowania kosztów kształcenia pracownika młodocianego, dotyczyć mają wyłącznie sytuacji, gdy firma przekazuje pieniądze szkole publicznej. Zasadniczo jest to słuszne, bo placówki prywatne powinny utrzymywać się same i ich darczyńcy powinni brać to pod uwagę, ale przez to ulgi nie obejmą np. szkół prowadzonych przez organizacje rzemieślnicze, do których należą głównie niewielkie firmy. Wreszcie pojawiają się zastrzeżenia dotyczące nierównego traktowania pracodawców szkolących osoby z techników w stosunku do tych organizujących naukę zawodu dla uczniów szkół branżowych.



PATRYCJA OTTO
patrycja.otto@infor.pl

Więcej preferencji dla biznesu

Ministerstwo Edukacji Narodowej chce odbudować szkolnictwo zawodowe z pomocą firm. Proponuje rozwiązania, które mają przekonać do tego przedsiębiorców. A ci, choć chwala inicjatywę, wskazują też, że wiele pomysłów wymaga dopracowania

Właśnie dobiegają końca konsultacje projektu nowelizacji ustawy – Prawo oświatowe i ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw. Po niespełna siedmiu latach od ostatnich modyfikacji w systemie edukacji zawodowej (wprowadzono wówczas do niego m.in. pojęcie kwalifikacji zawodowych i w konsekwencji – egzaminy je potwierdzające) czekają nas kolejne duże zmiany. Czy są one potrzebne? Zarówno pracodawcy, jak i eksperci nie mają co do tego wątpliwości.

Zwłaszcza w takiej sytuacji jak teraz, w której mamy do czynienia z niedoborem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na rynku. Już wiele miesięcy temu w swoim raporcie dotyczącym szkolnictwa zawodowego zwracaliśmy uwagę na główne bolączki systemu. Cieszy więc, że ministerstwo wydaje się krok po kroku realizować nasze rekomendacje z tamtego czasu – mówi Jakub Bińkowski, sekretarz departamentu prawa i legislacji Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

Co nowego proponuje Ministerstwo Edukacji Narodowej? Tworzy udogodnienia, których celem jest zaangażowanie na szerszą skalę polskich przedsiębiorców w proces kształcenia zawodowego młodocianych pracowników.

Wyższa dotacja

Pracodawcy kształcący młodocianych pracowników w zawodach, w których występuje zwiększone zapotrzebowanie na pracę, otrzymają wyższe dofinansowanie ponoszonych kosztów. Dziś przy okresie wynoszącym 36 miesięcy wynosi ono 8081 zł. MEN proponuje, by kwota ta wzrosła do 10 000 zł (ale to tylko dla zawodów deficytowych). Pracodawcy zaangażowani w proces szkolenia zawodowego młodocianych pracowników postrzegają zmianę na plus.

Pomoc w praktycznym nabywaniu umiejętności zawodowych to proces szczególnie istotny wobec powszechnego zjawiska luki pokoleniowej, którego kulminacja nastąpi po 2020 r. Dlatego tak ważne staje się podejmowanie już teraz konkretnych działań. Biorąc pod uwagę potrzeby kadrowe przewoźników, przyjęty w ustawie kierunek zmian trzeba postrzegać jako ważny i istotny dla zapewnienia właściwego funkcjonowania branży – mówi z kolei Piotr Mazur z biura prasowego PKP Intercity.

Nieco bardziej sceptycznie do proponowanych rozwiązań odnoszą się organizacje pracodawców, choć przyznają, że zwiększenie kwoty dofinansowania to krok w właściwym kierunku.

Doceniamy to, jednak w skali miesiąca pracodawca zyska tylko 53 zł – zauważa Marek Kowalski, przewodniczący Federacji Przedsiębiorców Polskich. I dodaje, że aby osiągnąć oczekiwane skutki w zakresie kształcenia młodocianych pracowników, powinno zostać to połączone ze stażem uczniowskim. W przedstawionym projekcie takie rozwiązanie zostało przewidziane, ale należy zwrócić uwagę, że wymaga oddelegowania doświadczonego pracownika, który będzie opiekował się młodocianym stażystą. Pociąga to za sobą spore koszty, które w pierwszym okresie trudno będzie pokryć wynikami pracy nieodświadczonego stażysty. Dlatego realne koszty jego wyszkolenia powinny zostać uwzględnione w dofinansowaniu. Uważam, że powinno ono wynosić 50 proc. wynagrodzenia pracownika uczącego stażystę – uzupełnia Marek Kowalski.

Co z innymi zawodami

Jak podkreśla Związek Rzemiosła Polskiego, zmiana w kwocie dofinansowania, choć na pierwszy rzut oka korzystna, to jednak dotyczy tylko pracodawców zatrudniających uczniów w zawodach szkolnych, z których część jest nadwyżkowa. Z kolei nie obejmuje takich unikatowych zawodów, jak: grawer, bursztyniarz, lakiernik samochodowy, wulkanizator, betoniarz, sztukator, zdobnik ceramiki, witrażownik, rzeźbiarz w drewnie, pozlotnik, stolarz meblowy, stolarz budowlany, tartacznik, hafciarz, koronkarka, obuwnik miarowy. Dla uczniów w takich zawodach nic się zmieni, a chyba nikt nie ma złudzeń, że podobnych fachowców brakuje – zauważa Andrzej Stępnikowski, zastępca dyrektora zespołu oświaty zawodowej i problematyki społecznej w ZRP.

W tym samym duchu wypowiadają się eksperci Konfederacji Lewiatan. Podkreślają, że zawód deficytowy jest inaczej postrzegany przez pracodawców, a inaczej przez urzędników. Firmy zaliczają tu bowiem również zawody pojawiające się w kontekście nowoczesnej gospodarki 4.0. Mowa np. o mechatronikach czy specjalistach zajmujących się obsługą wysokospecjalistycznych urządzeń, ale także o programistach. Szacuje się, że do 2022 r. będzie ich brakowało na rynku ponad 200 tys. Zatem ważny jest sposób, w jaki będą ustalane zawody deficytowe – komentuje Jakub Gontarek z Konfederacji Lewiatan. Podkreśla przy tym, że kwota dotacji powinna zostać zróżnicowana w zależności od zawodu. Największe wsparcie powinno przysługiwać pracodawcom, którzy postawią faktycznie na kształcenie w deficytowych zawodach.

Poza tym, jak mówi Jakub Gontarek, wykształcenie pracownika nie zawsze kosztuje

KADRY I PŁACE

tylko samo. Jest droższe np. w zawodzie mechatronika, a tańsze w branży budowlanej. – Dlatego jest potrzeba opracowania kosztocłonności kształcenia. Tylko wówczas będzie ono efektywne. W jej opracowanie poza szkołami powinny zostać zaangażowane także firmy. O ile jednak duże podmioty chcą się dzielić swoją wiedzą na ten temat, o tyle małe i mikro, których jest zdecydowana większość, często nie – dodaje.

Diabeł w szczegółach

Eksperti reprezentujący pracodawców zwracają również uwagę na nieprecyzyjność zapisu dotyczącego kwoty dofinansowania. W proponowanej regulacji ustalono bowiem tylko górny limit zwrotu, nie określając dolnego. A to błąd, bo – jak podkreślają – pracodawca nie ma wpływu na to, czy zawód, w którym będzie szkolił, jest zawodem potencjalnie poszukiwanym. Może się więc okazać, że nie otrzyma żadnych pieniędzy.

W opinii ZRP słabym punktem jest też sposób urealniania wskazanej w ustawie kwoty dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych pracowników. Ma być ona waloryzowana wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, pod warunkiem, że w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania, wynosi on co najmniej 105 proc. Eksperti ZRP podkreślają, że wskaźnik ten od kilku lat nie zmienia się, a więc przez ten czas kwota pozostaje w niezmiętej wysokości. „To krzywdzące rozwiązanie dla pracodawców, którzy ponoszą podwyższone koszty kształcenia, a zwrot otrzymują dopiero po trzech latach, i to pod warunkiem, że młodociany zda z wynikiem pozytywnym egzamin kończący przygotowanie zawodowe zrealizowane w formie nauki zawodu. Tymczasem w odniesieniu do uczniów kwota subwencji oświatowej i jednocześnie dotacji co roku jest systematycznie podwyższana, a finansowanie następuje na bieżąco w każdym roku nauki w szkole” – czytamy w piśmie przygotowanym w ramach kończących się konsultacji przez ZRP.

Jakie umowy

Warunkiem otrzymania dotacji przez pracodawcę ma być zawarcie umowy o pracę z młodocianym pracownikiem na naukę zawodu. Zdaniem Grupy PGE, która jako pracodawca od dawna uczestniczy w kształceniu zawodowym, dodatkowe uzależnienie realizacji praktyki zawodowej czy stażu od umowy podpisanej z pracodawcą przyczynia się do podniesienia poziomu kształcenia praktycznego. Ale nowe przepisy proponują też wprowadzenie zasady, że szkoła prowadząca kształcenie zawodowe ma podpisać umowę z pracodawcą. To firmy postrzegają już jako zbędną biurokrację i dodatkowe obciążenie dla siebie. Wtórują im eksperci, którzy zwracają uwagę, że wszystkie rzemieślnicze szkoły zawodowe kształcą wyłącznie uczniów, którzy zawarli z pracodawcami umowy o pracę na okres trzyletniej nauki zawodu. – Wprowadzenie dodatkowej umowy ze szkołą wydaje się w związku z tym niepotrzebnym obciążeniem dla pracodawców, ale i szkół, dla których organem prowadzącym są organizacje rzemiosła sprawujące ustawowy nadzór – twierdzą eksperci ZRP.

Preferencje podatkowe

Wyższa kwota dotacji to nie jedyne rozwiązanie zaproponowane przez MEN, mające na celu zwiększenie zaangażowania pracodawców w szkolenie zawodowe młodocianych. Innym jest stworzenie preferencji podatkowych. Osoby prawne prowadzące działalność gospodarczą, przekazujące darowizny dla publicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe i publicznych placówek kształcenia ustawicznego oraz publicznych centrów kształcenia zawodowego, będą mogły odliczyć podatek łącznie do wysokości nieprzekraczającej 10 proc. dochodu. W przypadku osób fizycznych prowadzących działalność ma to być 6 proc.

Z sondy przeprowadzonej wśród firm wynika, że to zupełnie nowe rozwiązanie dużo bardziej przypada im do gustu niż zwiększenie kwoty dofinansowania. Co więcej, pozostałoby bardziej atrakcyjne nawet wówczas, gdyby dotacja do kształcenia wzrosła jeszcze bardziej, czyli ponad zaproponowane 10 000 zł.

– Możliwość odliczeń podatkowych jest dodatkową zachętą dla przedsiębiorców.

Konfederacja Lewiatan: Tego jeszcze brakuje



1 Organizacje pracodawców powinny tworzyć centra kwalifikacji.

Potrzebne jest miejsce współpracy, gdzie będzie prowadzona diagnoza zapotrzebowania na pracowników, szkolenia dla kadry pedagogicznej, instytucji szkolących oraz ośrodków egzaminacyjnych. Powyższe zadania mogłyby być realizowane przez centra kwalifikacji zarządzane przez organizacje pracodawców, tworzone np. przy centrach kształcenia praktycznego i finansowane w ramach programów operacyjnych zarówno krajowych, jak i regionalnych. Gwarancją skuteczności ich funkcjonowania jest wpisanie się w funkcjonującą strukturę samorządową i ścisła współpraca z okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi, szkołami branżowymi, technikumami, placówkami edukacyjnymi oraz regionalnymi instytucjami rynku pracy.

2 Należy powołać korpus fachowców.

Inaczej mówiąc, potrzebna jest sieć ekspertów zatrudnionych w organizacjach pracodawców, którzy będą inicjować współpracę, wspierać firmy w procesie kształcenia uczniów w miejscu pracy, doradzać w kwestiach formalnych oraz diagnozować zapotrzebowanie na pracowników. Źródłem dofinansowania tworzenia takich stanowisk mogą być środki dostępne w Funduszu Pracy. Ważnym wsparciem dla współpracy firm i szkół jest także właściwa diagnoza popytu i podaży pracy, która jest kluczowa dla planowania inwestycji w kształcenie zawodowe i gwarantuje opłacalność ekonomiczną wieloletnich programów kształcenia.

3 Należy określić status pracownika młodocianego.

W projektowanych regulacjach dotyczących zatrudniania i refinansowania kształcenia pracowników młodocianych należałoby uwzględnić znaczący udział firm w tym kształceniu. Priorytetem powinno być zwiększanie środków przeznaczonych na refundację wynagrodzeń młodocianych pracowników ze środków Funduszu Pracy. Konieczne są zachęty dla pracodawców, którzy zdecydowali się na przygotowanie zawodowe dla znacząco większej liczby uczniów, niż zamierzają potem zatrudnić na stałe.

4 Potrzeba zmian finansowania kształcenia praktycznego w technikumach.

Konieczne jest zrównanie finansowania kształcenia praktycznego uczniów techników realizujących kształcenie praktyczne u pracodawców i pracowników młodocianych poprzez zagwarantowanie pracodawcom możliwości dofinansowania kosztów kształcenia, pod warunkiem uzyskania przez ucznia technikum (odbywającego u pracodawcy zajęcia praktyczne) świadectwa kwalifikacyjnego.

5 Trzeba promować kształcenie zawodowe.

Niezbędne jest przekonanie osób młodych do wyboru praktycznej ścieżki kształcenia. W tym celu potrzebna jest promocja dobrze działającej współpracy szkół i firm, pokazanie nowoczesnie wyposażonych sal szkoleniowych oraz budowa wizerunku kształcenia zawodowego w firmie jako procesu wykorzystywania najnowszych rozwiązań technologicznych, współpracy z ekspertami oraz możliwości rozwoju zawodowego, także za granicą.

Przy czym rozpatrujemy tę kwestię nie tylko z punktu widzenia atrakcyjności finansowej dla nas. Inwestycje w rozwój szkół zawodowych przynoszą bowiem korzyści całej polskiej gospodarce. A w efekcie również i nam, bo pozwalają uzupełnić zapotrzebowanie na dobrze wykwalifikowanych fachowców – słyszymy w Grupie PGE.

Organizacje zrzeszające pracodawców uważają, że nowe preferencje podatkowe mogą być sposobem na zachęcenie większych firm do przekazywania sprzętu szkółom. Dostrzegają jednak i w tym rozwiązaniu słabe strony. Pierwszą jest ta, że przepis dotyczy wyłącznie szkół publicznych. Co oznacza, że preferencje nie obejmą szkół niepublicznych prowadzonych na zasadach szkół publicznych. – A 39 takich szkół prowadzą organizacje rzemiosła. Tak więc to rozwiązanie nie zachęci małych i średnich firm rzemieślniczych do przekazywania darowizn na szkoły publiczne. Będą wolały realizować praktyczną naukę zawodu u siebie – komentuje Andrzej Stępnikowski.

Na niedoskonałość przepisu pod tym względem zwraca też uwagę Konfederacja Lewiatan. – Regulacja w tej formie sprawi, że pracodawcy nie będą zainteresowani rozwijaniem swoich własnych szkół przyzakładowych, które z reguły są bardziej nowoczesne, a przez to i lepiej przygotowują przyszłych pracowników do potrzeb rynku. Z tego samego powodu może zostać zahamowany rozwój centrów kształcenia praktycznego i zawodowego. To o tyle niekorzystne, że te funkcjonują z reguły w mniejszych ośrodkach. Tym samym dostęp do nauki zawodu dla osób z takich miejscowości zostanie utrudniony – uważa Jakub Gontarek.

Staż też ze wsparciem

Projekt nowelizacji przewiduje też możliwość przyznawania świadczeń pieniężnych

dla uczniów techników odbywających staże, a dla organizujących je firm – wliczanie tych wydatków w koszty uzyskania przychodu.


– Do tej pory praktyczna nauka zawodu w firmie dla osób poniżej 18. roku życia była oferowana jedynie uczniom szkół zawodowych w ramach zatrudniania pracownika młodocianego. Uczniowie techników mogli odbywać praktyki w firmach po ukończeniu 18 lat. Teraz mają mieć do tego prawo już wcześniej, w ramach umów stażowych. Pozostaje jedno ale. Pracodawcy, którzy zdecydowali się wyszkolić takie osoby, są gorzej traktowani niż ci, którzy wyszkolą młodocianych ze szkół zawodowych. Ci pierwsi zgodnie z nową propozycją otrzymają bowiem od 5 do 7 proc. minimalnego wynagrodzenia jako wynagrodzenie młodocianego, za co płaci Fundusz Pracy. Oprócz tego dostaną 8 tys. zł, jeśli wyszkolony przez nich pracownik zda egzamin zawodowy. Natomiast uczniowi z technikum pracodawca musi zapłacić z własnych środków. Wydatki te będzie mógł wliczyć w koszty uzyskania przychodu. W porównaniu z warunkami zatrudniania młodocianego to niewielka korzyść. Osobną kwestią jest promocja tego instrumentu wśród pracodawców i samych uczniów, którzy zamiast dorabiać w zawodach niezwiązanych z profilem kształcenia mogliby zdobywać doświadczenie w branży – wskazuje Jakub Gontarek.

Organizacje pracodawców zwracają przy tym uwagę, że MEN wciąż mniej lub bardziej świadomie wypacza strukturę kształcenia zawodowego, zapominając, że szkoły nie kształcą po to, aby wszyscy szli później na studia, a raczej po to, aby absolwent nauki zawodu znalazł pracę. Obecnie w Polsce kształci się około 504 tys. uczniów techników i tylko około 130 tys. uczniów szkół branżowych I stopnia. Oznacza to, że prawie cały potencjał edukacji zawodowej idzie w przygotowanie personelu średniego szczebla zarządzania – techników, konstruktorów, brygadzystów, kierowników.

– Zasadne wydaje się pytanie, kto będzie stał przy maszynach i faktycznie produkował lub serwował usługi? Technicy? W naszej ocenie mają oni za mało praktyki, a planowane regulacje niewiele w tej kwestii zmienią. Mało tego, proponowane przy tej okazji zmiany w innych ustawach nie promują przygotowania zawodowego młodocianych pracowników w tym konkretnym kontekście. Mimo uwag ze strony partnerów społecznych nie proponuje się jednoczesnego zwiększenia wynagrodzenia młodocianych pracowników i refundacji tych wynagrodzeń dla pracodawców, choć wszyscy wiedzą, że są to kwoty bardzo niskie. Liczba uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych czy branżowych I stopnia spada drastycznie. W ciągu czterech lat obniżyła się o 100 tys. W naszej ocenie jest to działanie świadome i celowe – uważa Andrzej Stępnikowski. Dlatego, jego zdaniem, w sytuacji, gdy resort pracy zwróci, że wciąż na rynku pracy brakuje monterów, mechaników i wykwalifikowanych robotników, zaskakujące wydaje się dalsze sztuczne pompowanie systemu kształcenia techników.

Co jeszcze powinno się zmienić

W jakim zatem kierunku powinny iść zmiany, by kształcenie zawodowe młodocianych miało sens i dało rynkowi napływ wykwalifikowanych rąk do pracy? Eksperti zwracają uwagę, że szkoły zawodowe preferują zatrudnienie uczniów na umowy cywilnoprawne, a nie „umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianych pracowników”. W ocenie pracodawców i ekspertów organizacji branżowych zmiany powinny iść w kierunku promowania przygotowania zawodowego młodocianych pracowników realizowanego zgodnie z kodeksem pracy, czyli na podstawie umów o pracę, a więc także z wyższym wynagrodzeniem i wszystkimi składkami na ubezpieczenie społeczne, czyli w oparciu o zasady faktycznego systemu dualnego, zbliżonego w swych rozwiązaniach do systemów z Niemiec, Austrii czy Szwajcarii.

– Promując system przygotowania zawodowego, będziemy upowszechniać jednocześnie prawo pracy w praktyce. Jedynie podpisując umowy o pracę, młodociani mają bowiem prawo do urlopów, czasu wolnego i zakaz wykonywania pewnych prac wzbudzonych – zaznacza Andrzej Stępnikowski. 

Dostosowujemy system oświaty do potrzeb nowoczesnej gospodarki

Anna Zalewska: Zmiany w kształceniu zawodowym nie będą możliwe bez udziału pracodawców. Dlatego potrzebny jest nowy, lepszy system zachęt dla nich

Czy nie ma pani wrażenia, że o kształceniu zawodowym mówi się zbyt mało? Powinnam właściwie odpowiedzieć, że wcześniej mówiono dużo, ale niewiele robiono w tym zakresie. Zmieniamy tę tendencję. Zmiany w kształceniu zawodowym zostały ściśle zaplanowane i rozłożone w czasie. W 2015 r. mieliśmy wręcz katastrofalną sytuację. Kwalifikacje w zawodach były rozdrobnione, a wadliwy system egzaminacyjny powodował, że szkoły i placówki kształcące w zawodach zbyt dużo czasu poświęcały na przeprowadzanie egzaminów. Dodatkowo ich oferta nie odpowiadała na zapotrzebowanie rynku pracy. Proszę pamiętać o tym, że każdego roku na szkolnictwo zawodowe wydajemy blisko 9 mld zł, a mimo to ok. 40 proc. absolwentów dotychczasowych zasadniczych szkół zawodowych i 30 proc. absolwentów techników to osoby bezrobotne. To się musi zmienić. Postawiliśmy na kształcenie zawodowe, dokonując niezbędnych zmian z naciskiem na skuteczne i odpowiedzialnie przygotowywanie młodzieży oraz osób dorosłych do zawodu. Naszym celem jest przede wszystkim dostosowanie systemu kształcenia zawodowego do potrzeb nowoczesnej gospodarki. Chcemy również, aby firmy oraz organizacje zrzeszające przedsiębiorstwa miały większy wpływ na szkolnictwo branżowe i techniczne. Ważne jest, aby szybko reagować na ciągle zmieniającą się gospodarkę.

Efekty już widać?

Tak. To się wiąże również z tym, że uelastyczniliśmy strukturę szkolnictwa zawodowego. Zapewniliśmy dostęp do dalszego kształcenia przez wprowadzenie branżowej szkoły I i II stopnia. Taki model sprawia, że uczeń, wybierając konkretny zawód, nie traci możliwości zdania egzaminu maturalnego, a następnie kontynuowania nauki na wyższej uczelni. Ponadto wzmocniliśmy kształcenie praktyczne. Daliśmy szkołom możliwość zwiększenia liczby godzin przeznaczonych na jego realizację.

Powtarza pani, że zmiany w szkolnictwie branżowym nie będą mogły zostać wprowadzone bez pracodawców.

Co to w praktyce oznacza?

To prawda. Pracodawcy są kluczowi. Zweryfikowaliśmy wszystkie przepisy dotyczące kształcenia zawodowego pod kątem udziału pracodawców. Zaproponowane przez nas m.in. w nowelizacji ustawy - Prawo oświatowe zmiany zwiększają udział firm oraz organizacji zrzeszających przedsiębiorstwa w funkcjonowaniu kształcenia zawodowego. Zależy nam bowiem na tym, aby wszystkie działania szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe koncentrowały się na uzyskaniu przez absolwentów szkół pełnych kwalifikacji zawodowych. Chcemy też, aby podczas nauki młody człowiek uzyskiwał dodatkowe umiejętności niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku.

Ale współpraca szkół z pracodawcami już funkcjonuje. Co można zatem wymyślić nowego?

Zgadza się, ale chodzi przede wszystkim o efekt skali i komplementarność działań. Do tej pory tego nie było. Priorytetem wprowadzanych zmian jest obecność pracodawców na każdym etapie procesu kształcenia zawodowego. Począwszy od określania potrzeb w zakresie nowych zawodów i umiejętności oraz projektowania kształcenia w tych zawodach, a więc tworzenia oferty kształcenia zawodowego i jego uruchamiania, poprzez realizację kształcenia praktycznego przy ścisłym udziale pracodawców, czyli realizowanie przez uczniów praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy, aż po weryfikację efektów kształcenia na egzaminie zawodowym i zatrudnianie absolwentów szkół. Dlatego też, oprócz uzy-

skania opinii wojewódzkiej rady rynku pracy, przed uruchomieniem kształcenia w danym zawodzie dyrektor szkoły będzie zobowiązany nawiązać współpracę z pracodawcą właściwym dla zawodu i branży. Współpraca ta, realizowana w ramach umowy, porozumienia lub listu intencyjnego, może polegać m.in. na tworzeniu klas patronackich, doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, wyposażeniu warsztatów lub pracowni szkolnych czy realizacji doradztwa zawodowego oraz promocji kształcenia zawodowego. Obowiązek nawiązania przez dyrektora szkoły współpracy z pracodawcą wejdzie w życie od roku szkolnego 2019/2020 do szkół rozpoczynających kształcenie w nowych zawodach, a od roku szkolnego 2022/2023 i w kolejnych latach szkolnych do wszystkich szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Pracodawca, jako współpracujący ze szkołą lub realizujący wspólnie program nauczania zawodu, będzie mógł również brać udział w zebraniach rady pedagogicznej z głosem doradczym.

Pracodawcy widzą szansę we współpracy ze szkołami?

Pracodawcy są już z nami i doskonale wiedzą, że muszą inwestować w szkolnictwo branżowe, mimo że nie mają pewności, czy uczeń danej szkoły będzie kiedyś ich pracownikiem. Wspólnie z nami aktywnie brali udział w tworzeniu nowoczesnych podstaw programowych. Zaczną one obowiązywać od 1 września 2019 r. We wprowadzanie zmian aktywnie włączyły się też spółki Skarbu Państwa i specjalne strefy ekonomiczne, które zwiernają ze szkołami umowy patronackie. To odpowiedź na wspólny apel mój i premiera Mateusza Morawieckiego. Przedstawiciele poszczególnych branż zawierają również porozumienia z MEN na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego. Każdy pracodawca, który chce nawiązać współpracę ze szkołą, może skorzystać również ze wsparcia koordynatorów ds. kształcenia zawodowego, powołanych w tym celu w każdym kuratorium oświaty.

A co z finansowaniem szkół prowadzących kształcenie w zawodach?

To również wymagało pilnych zmian. Nie stać nas na finansowanie szkół, których absolwenci są bezrobotni. W związku z tym samorządy będą otrzymywały zwiększoną subwencję oświatową na szkoły kształcące w zawodach, na które jest wyższe zapotrzebowanie na rynku pracy. Prognoza ta po raz pierwszy w pełnym zakresie zostanie uwzględniona w podziale subwencji ogólnej między poszczególne samorządy na 2020 r. przy różnicowaniu kwot ustalanych na uczniów objętych kształceniem zawodowym. Pierwsze uwzględniające potrzeby rynku zmiany w sposobie finansowania pojawiają się jednak już w 2019 r. Z kolei pracodawcy kształcący młodocianych pracowników w zawodach, w których występuje zwiększone zapotrzebowanie na pracowników, otrzymają dofinansowanie kosztów tego kształcenia wyższe o ok. 2000 zł. Dodatkowo w koszty uzyskania przychodu pracodawca będzie mógł wliczyć koszty świadczeń pieniężnych, które uczeń technikum otrzyma podczas realizowanego u niego stażu uczniowskiego.

Na czym będzie polegać taki staż?

W trakcie stażu uczeń technikum będzie realizował wybrane zagadnienia z programu nauczania w zakresie praktycznej nauki zawodu ze szkoły, do której uczęszcza, lub wykraczające poza ten program. Ważne jest również to, że szkoła, która dzięki współpracy z pracodawcą umożliwi uczniom realizowanie stażu uczniowskiego, powinna stać się bardziej atrakcyjna dla uczniów oraz ich rodziców. Udział w stażach umożliwi też uczniowi naukę zawodu w rzeczywistych warunkach pracy. Istot-



ANNA ZALEWSKA
minister edukacji narodowej

ne jest także poznanie zakładu pracy oraz zaznajomienie się z konkretnymi stanowiskami. Dzięki temu pracodawca będzie miał możliwość pozyskania potencjalnego pracownika w pełni przygotowanego do pracy na danym stanowisku. Umowa o staż podpisywana będzie między pracodawcą przyjmującym ucznia na staż a uczniem lub jego rodzicami. Zakres zagadnień realizowanych w jego trakcie będzie ustalany z dyrektorem szkoły. W przypadku gdy staż uczniowski obejmie wybrane zagadnienia z programu nauczania, dyrektor będzie mógł zwolnić ucznia z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu w całości lub w części na podstawie zaświadczenia od pracodawcy. Staż będzie mógł być płatny, a czas jego trwania może zostać wliczony do okresu zatrudnienia.

Kształcenie zawodowe to również egzaminy. Czy zmiany obejmą również system egzaminów zawodowych?

Zdecydowanie tak. System egzaminowania zostanie usprawniony. Wprowadzamy obowiązek przystąpienia ucznia do egzaminu zawodowego. Przyczyni się to do wzmocnienia działań podejmowanych przez szkołę i zapewni wysoką jakość kształcenia, a także potwierdzi efektywność procesu kształcenia.

Przedstawiciele firm z branży transportowej narzekają na brak pracowników i niedobór kadr. Czy MEN widzi ten problem?

To szerszy problem i dotyczy przede wszystkim niżu demograficznego oraz luki pokoleniowej. Nie tylko branża transportowa mierzy się z tą sytuacją. Cieszymy się jednak, że jej przedstawiciele chcą aktywnie włączyć się w zmianę systemu kształcenia i naprawić to, co zostało zaniedbane przez ostatnie lata. Ważnym sygnałem było podpisanie porozumienia (już wcześniej takie listy podpisywaliśmy m.in. z branżą kolejową czy budowlaną). Warto podkreślić, że zmiany obejmą także rozwiązania, jak np. wprowadzenie do podstawy programowej kształcenia w zawodzie kierowca mechanik przygotowania uczniów do uzyskania uprawnień do kierowania pojazdami w zakresie prawa jazdy kategorii C. Obowiązkowe badania lekarskie i psychologiczne pozwolą na uniknięcie sytuacji, w której uczeń podejmie naukę w zawodzie, którego nie będzie mógł wykonywać ze względu na ograniczenia zdrowotne. O te kwestie zabiegali przedstawiciele firm transportowych.

Warto również wspomnieć o branży kolejowej, która zmagą się z problemem luki pokoleniowej. Aby temu przeciwdziałać, od roku szkolnego 2019/2020 uczniowie

podejmujący naukę w technikach kolejowych wraz z ukończeniem szkoły będą mogli uzyskać licencję maszynisty. Obniżony zostanie tym samym minimalny wiek do uzyskania takiej licencji z 20 do 18 lat. Dzięki temu rozwiązaniu absolwenci technikum bezpośrednio po zakończeniu nauki będą mogli podjąć pracę w zawodzie i szkolić się dalej w celu uzyskania świadectwa maszynisty.

Jakiś czas temu podkreślała pani, że branżowa szkoła będzie małym przedsiębiorstwem.

Zgadza się. Chcemy, żeby szkoła prowadząca kształcenie w zawodach była na tyle elastyczna, aby mogła na siebie zarabiać i ciągle dostosowywać się do lokalnej rzeczywistości gospodarczej. Zaproponowaliśmy wprowadzenie zmian w przepisach podatkowych, które stworzą preferencje podatkowe dla przedsiębiorców przekształcających darowizny dla publicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Ponadto szkoła kształcąca w zawodzie będzie mogła prowadzić wydzielony rachunek bankowy, na którym gromadzone będą dochody z darowizn i z działalności szkoły wykraczającej poza zakres ściśle edukacyjny (np. z tytułu świadczonych przez szkoły w ramach kształcenia zawodowego usług gastronomicznych, hotelarskich, fryzjerskich itp.).

W systemie oświaty funkcjonuje wiele szkół i placówek, które prowadzą kursy zawodowe. Problemem bywa jakość prowadzonego w nich kształcenia. Jak MEN chce o nie zadbać?

Wprowadzone zostaną zmiany zasad udzielania akredytacji na kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych. Będzie ono musiało uzyskać akredytację kuratora oświaty, przy czym będzie ona przyznawana na konkretną pozaszkolną formę kształcenia prowadzoną przez dany podmiot, a nie na całość prowadzonego kształcenia. Często zdarza się, że firma prowadząca różnego rodzaju szkolenia, po uzyskaniu akredytacji na jeden z kursów, reklamuje się jako „placówka posiadająca akredytację kuratora oświaty”. Sugeruje to, że akredytacja dotyczy całej oferty edukacyjnej. Wprowadza tym samym w błąd potencjalnych uczestników kursów. Nie możemy do tego dopuścić.

Mówiliśmy o pracodawcach, uczniach, rodzicach. A co z nauczycielami przedmiotów zawodowych?

Wszystkie zmiany systemowe są również z myślą o nich. Wprowadzamy nową formę doskonalenia dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki - obowiązkowe szkolenia branżowe. Będą one realizowane w obowiązkowym wymiarze 40 godzin cyklicznie w okresach trzyletnich w przedsiębiorstwach związanych z nauczaniem zawodem. Ich celem ma być przede wszystkim doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych potrzebnych do wykonywania pracy. Szkolenie branżowe będzie oczywiście mogło odbywać się u pracodawcy, z którym szkoła ma podpisaną umowę o współpracy. Ponadto trwają prace nad ujednoczeniem pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Projekt ustawy, który skierowaliśmy do konsultacji społecznych, zakłada, że nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych będzie obowiązywało pensum w wymiarze 20 godzin. Warto przy okazji przypomnieć, że przepisy prawa oświatowego przewidują możliwość zatrudniania do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego osób niebędących nauczycielami, ale posiadających przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do ich prowadzenia. W przypadku takich specjalistów umożliwiliśmy podwyższenie im wynagrodzeń powyżej określonego wcześniej limitu.