



**ZWIĄZEK RZEMIOSŁA POLSKIEGO**

**PREZES**

*Jan Gogolewski*

NO-99/2023

Warszawa, dnia 14 listopada 2023 r.

**NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Departament Nauki, Oświaty  
i Dziedzictwa Narodowego**

*Szanowni Państwo,*

w odpowiedzi na pismo znak: KNO.410.6.1.2023.SMP-2, otrzymane pocztą w dniu 06.11.2023 r. - Związek Rzemiosła Polskiego, uprzejmie informuje:

Zgodnie z zasadami ustalonymi w ustawie o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r. [Dz. U. z 2020r. poz. 2159] Związek Rzemiosła Polskiego [ZRP] jest ogólnokrajową sieciową organizacją samorządu gospodarczego rzemiosła, który reprezentuje 25 izb rzemieślniczych z całego kraju i zrzeszone w nich ponad 450 cechów. Ustawa nadaje Związkowi Rzemiosła uprawnienia do opiniowania aktów prawnych dotyczących działalności rzemieślników [w zakresie różnych obszarów w tym edukacji] oraz określa ustawowe zadania wykonywane przez izby rzemieślnicze i cechy w zakresach: przygotowania zawodowego w rzemiośle w ścieżce dualnego kształcenia zawodowego oraz potwierdzania kwalifikacji zawodowych w postaci świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich uzyskiwanych po zdaniu właściwego egzaminu przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej.

Prezentowane przez Związek Rzemiosła Polskiego opinie i stanowiska są konsultowane z siecią organizacji rzemiosła, które faktycznie wraz z rzemieślnikami realizują zadania związane z nauką zawodu uczniów rzemiosła, którzy najczęściej dokończają się w szkołach branżowych I stopnia oraz potwierdzania kwalifikacji zawodowych w rzemiośle – ocena tych jednostek najlepiej oddaje stan faktyczny, wynikający w praktyki oraz stanowi dobry kontekst do proponowania ewentualnych zmian. W tym duchu przedstawiamy odpowiedzi na postawione pytania;

***Ad. 1. Jak oceniają Państwo aktualną sytuację szkolnictwa zawodowego po wprowadzeniu szkół branżowych I i II stopnia oraz tzw. dualnego systemu kształcenia zawodowego (od 2017 r.)?***

Wprowadzenie szkół branżowych I i II stopnia w miejsce zasadniczej szkoły zawodowej i technikum uzupełniającego w zamyśle twórców miało wpłynąć na poprawę wizerunku szkół prowadzących kształcenie zawodowe, a tym samym zdjęcie z nich stygmatu szkół do których trafiają młodzi ludzie nie ze świadomego wyboru zawodu lecz w wyniku niepowodzeń w ubieganiu się o przyjęcie do szkoły innego typu. Środowisko rzemiosła zgadzało się z potrzebą zmian systemowych idących w kierunku zwiększenia zainteresowania młodzieży wyborem nauki w szkołach zawodowych i przyczyniających się do dostarczania wykwalifikowanych kadr na rynek pracy i dla gospodarki. Z perspektywy minionych lat w środowisku organizacji rzemiosła utrwaliła się opinia, że dokonana zmiana nazwy tych szkół jest jedyną, co w niewielkim stopniu wpłynęło na zmianę podejścia uczniów i rodziców względem wyboru takich placówek. Wniosek

taki płynie na tle liczb absolwentów szkół podstawowych, którzy wybierają szkoły branżowe I stopnia. Dane statystyczne GUS pt. „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2021/2022” podają współczynnik skolaryzacji brutto w roku szkolnym 2021/22, który przedstawia się w następujący sposób: branżowe szkoły I stopnia – 15,4, licea ogólnokształcące – 51,4, technika – 37,7. Z kolei publikacja GUS pt. „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2017/2018” wskazuje, iż od 2005 r. do 2018 r. w każdym roczniku ok. 14-15% uczniów kształciło się w szkołach branżowych I stopnia, ok. 47-55% w liceach i od 28-36% w technikumach. Z powyższych danych można wnioskować, że lekko wzrosło zainteresowanie kształceniem w technikumach, natomiast w szkołach branżowych I stopnia, pomimo zmiany nazwy szkoły procent populacji absolwentów szkół podstawowych wybierających szkoły branżowe I stopnia utrzymuje się na tym samym poziomie. W tej sytuacji w środowisku rzemieślniczym utrwalają się obawy, że będą powiększały się luki wykwalifikowanych kadr dla zakładów rzemieślniczych. Kształcenie odpowiedniej liczby populacji w szkołach branżowych I stopnia ma szczególne znaczenie, bowiem większość zawodów istotnych dla funkcjonowania zakładów rzemieślniczych to zawody, w których kształcenie zawodowe realizowane jest wyłącznie w tym typie szkoły.

Mając na względzie odbudowanie prestiżu zawodów nauczanych w szkole branżowej I stopnia, konieczne jest zapewnienie tam wysokiej jakości kształcenia, w szczególności w obszarze prowadzenia turnusów dokształcania teoretycznego realizowanych w klasach wielozawodowych. W tej formule teoretyczną wiedzę zawodową około 90% uczniów zdobywa poza szkołą. W ramach doradztwa zawodowego w szkole podstawowej należy wskazywać na zalety edukacji w szkole branżowej I stopnia, po to aby w przyszłości wykonywać wybrany zawód i rozwijać talent.

W praktyce uczniowie szkół podstawowych i ich rodzice nie wybierają zawodów rzemieślniczych w większości kształconych w szkołach branżowych I stopnia, bo nie wiedzą na czym one polegają oraz nie znają możliwości rozwijania dalszej kariery, po prostu za pośrednictwem systemu informatycznego wybierają typ szkoły ponadpodstawowej, co niestety bardzo często prowadzi do pierwszych życiowych porażek.

Nie jest sprzyjające dla zmiany wizerunku kształcenia w branżowych szkołach, budowanie pozycji szkoły podstawowej na bazie liczby uczniów, którzy kontynuują naukę w szkole z maturą. Dlatego szkoły podstawowe nie są zainteresowane tym, aby zachęcać młodych ludzi do świadomego wyboru do nauki zawodu w szkole branżowej w zawodach, których jest praca i w których system zapewnia drożność dalszego kształcenia.

Biorąc pod uwagę powyższe w opinii naszego środowiska niezwykle istotna jest potrzeba uruchomienia rządowej kampanii mającej na celu docenianie pracy ludzi, którzy ukończyli szkoły branżowe I i II stopnia. Poprzez takie działanie należy dążyć do zmiany wśród dzieci i rodziców postrzegania szkół branżowych i ludzi wykonujących zawody tak potrzebne w sferze usług i wytwórczości.

Brakuje w mediach spotów, programów, audycji, artykułów i innych form, które kreowałyby pozytywny wizerunek kształcenia zawodowego w szczególności na poziomie szkoły branżowej I stopnia. Media przekazują informacje o maturach, ale nie są widoczne egzaminy zawodowe i czeladnicze, co odbieramy jako brak uznania dla osób, które ciężko pracowały, przygotowując się do egzaminów umożliwiających formalne posiadanie kwalifikacji zawodowych. Dlatego pożądana jest odpowiednia kampania informacyjna skierowana do dzieci oraz ich rodziców, aby mogli śmiało wybierać kształcenie w szkole branżowej I stopnia i z tego punktu budować dalszą karierę życiową.

W ocenie naszego środowiska - kształcenie zawodowe w zawodach nauczanych na poziomie szkoły branżowej szkoły I stopnia w dalszym ciągu znajduje się w trudnej sytuacji, z której wychodzenie jest bardzo trudne wobec braku specjalistów do prowadzenia zawodowych zajęć edukacyjnych oraz małych naborach uczniów do kształcenia w poszczególnych zawodach. Z tych powodów powstają problemy z uruchomieniem klasy w szkole branżowej II stopnia, których niestety jest bardzo mało, często usytuowane są w miejscowościach bardzo odległych od miejsca zamieszkania ucznia, co stanowi oczywisty barierę w kontynuacji nauki. Niewątpliwie jednak wprowadzenie szkoły branżowej II stopnia oceniamy pozytywnie, gdyż udrożniono system kształcenia zawodowego i umożliwiono kontynuowanie nauki w wybranym zawodzie. Jednakże nie w każdy zawodzie jest to możliwe, bowiem część zawodów przewidzianych do nauczania w szkole branżowej I stopnia, nie jest zaliczana do kwalifikacji nauczanych na poziomie szkoły branżowej II stopnia. Przykładem takiego zawodu jest, m. in. zawód tapicer.

Aktualna kondycja szkolnictwa zawodowego oraz dualnego systemu kształcenia zawodowego jest daleka od ideału. W szkołach branżowych oprócz nauczycieli przedmiotów zawodowych (problem jest olbrzymi i narasta z każdym rokiem), widać też brak nauczycieli przedmiotów teoretycznych. W szczególności brakuje nauczycieli związanych z mechaniką samochodową, elektryką i budownictwem. Plany zajęć w szkołach są łatanie nauczycielami emerytami, których z roku na rok jest coraz mniej. Dyrektorzy, którzy nie są w stanie znaleźć nauczycieli teorii zawodowej zmuszeni są wysyłać uczniów na turnusy dokształcania teoretycznego do ośrodków znacznie oddalonych od miejsca zamieszkania i pracy młodocianego. Efektem tego rozwiązania jest często miesięczna przerwa w praktycznej nauce zawodu.

Problemem szkolnictwa branżowego jest niedostateczna wola dyrektorów szkół do współpracy z pracodawcami. Spotykamy wiele przypadków gdzie dyrektorzy nie konsultują z pracodawcami, czy organizacjami cechowymi rozkładu zajęć przypadających na praktyczną naukę zawodu w rezultacie czego uczniowie w klasie pierwszej uczęszczają 4 dni do szkoły na zajęcia teoretyczne i tylko jeden dzień w tygodniu na zajęcia praktyczne do pracodawcy. W kolejnych latach nauki sytuacja nie jest lepsza, ponieważ uczniowie klas drugich i trzecich szkoły branżowej spędzają w niej 3 dni, przeznaczając na naukę praktyczną tylko 2 dni. W wyniku tak nierównomiernego podziału uczniowie - pracownicy młodociani przez trzy lata nauki zawodu nie są w stanie opanować niezbędnego zakresu praktycznej nauki zawodu, co przekłada się na ich niskie kwalifikacje zawodowe.

Negatywnie oceniane jest obniżenie wieku absolwentów szkół podstawowych z 15-16 lat do 14-15, co doprowadziło do zamęty w życiu 17-latków. Absolwenci szkół podstawowych, którzy wcześniej rozpoczęli naukę kończą kształcenie w szkole branżowej I stopnia nie mając ukończonych 18 lat i zmuszeni są do kontynuowania nauki w szkole II stopnia, ale nie we wszystkich zawodach jest to możliwe. Ponadto podejmowanie decyzji o wyborze zawodu w tak młodym wieku często nie jest świadomą decyzją i prowadzi do pierwszych porażek uczniów.

**Dualny system kształcenia zawodowego** nie został wprowadzony od 2017 r.

Dualne kształcenie zawodowe z udziałem zakładów rzemieślniczych jest sprawdzonym rozwiązaniem, w którym na przestrzeni dziesiątków lat ukształtowano formy prawne i struktury organizacyjne. Podobny sposób tworzył się i funkcjonuje system uzyskiwania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych w rzemiośle w ścieżce egzaminów czeladniczych i mistrzowskich przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.

Charakterystyczna dla rzemiosła różnorodność branżowa powoduje, iż niezbędny jest elastyczny system kształcenia zawodowego umożliwiający przygotowywanie wykwalifikowanych kadr, zarówno w popularnych zawodach, jak też unikatowych tj. tych nielicznych często o charakterze artystycznym. Takie warunki tworzy rzemiosło i jego sieć organizacji. Dualne kształcenie zawodowe w rzemiośle regulują przepisy z kilku obszarów;

- realizacja szkolenia praktycznego następuje na podstawie umowy o pracę, zawieranej z uczniem w celu przygotowania zawodowego, co wiąże się z działającymi w tym obszarze regulacjami prawnymi z obszaru **prawa pracy**,
- uczniowie rzemiosła w ścieżce dualnej nauki zawodu muszą doksztalać się teoretycznie i realizują to poprzez uczęszczanie do szkoły branżowej I stopnia, co wiąże się z działającymi w tym obszarze regulacjami **prawnymi z zakresu oświaty**,
- pracodawcy będący rzemieślnikami zatrudniający młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego muszą być członkami organizacji rzemiosła, które z mocy **ustawy o rzemiośle**, sprawują nadzór nad przebiegiem tego przygotowania zawodowego.

Faktem jest, że do rzemiosła trafia coraz mniej młodzieży co jest wynikiem sytuacji demograficznej w Polsce, ale także ciągłych zmian (modernizacji) systemu kształcenia zawodowego. Dlatego tak ważne są wszelkiego rodzaju działania na rzecz zwiększania atrakcyjności oferty przedstawionej w obszarze edukacji zawodowej. Zestawienie, które co roku wykonuje ZRP pokazuje, że powraca tendencja spadkowa w liczbie pracowników młodocianych zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu nauki zawodu:

Liczba uczniów – dualne kształcenie zawodowe w rzemiośle					
2017r.	2018r.	2019r.	2020r.	2021r.	2022r.
62 081	55 048	72822	74 074	73 846	71 603

Zaangażowanie rzemieślników oraz organizacji rzemiosła tj. izb rzemieślniczych i cechów w dualne kształcenie tworzy możliwości nauki zawodu przez młode osoby oraz uzyskania kwalifikacji zawodowych w ponad 140 zawodach z klasyfikacji zawodów rynku pracy, w tym w 62 zawodach szkolnictwa branżowego. Ważnym elementem działalności rzemiosła, uzupełniającym ofertę edukacyjną proponowaną przez szkoły, jest oferowanie nauki i zdobycia kwalifikacji zawodowych w postaci świadectwa czeladniczego w tzw. zawodach pozaszkolnych, które są w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, ale nie występują w szkolnictwie branżowym.

Dzięki temu tylko egzaminy czeladnicze i mistrzowskie oferowane przez izby rzemieślnicze umożliwiają zdobycie kwalifikacji, zarówno w popularnych zawodach rzemieślniczych, jak m. in.: fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, murarz-tylnik, elektryk, stolarz oraz unikatowych często o charakterze artystycznym, np. takich jak: witrażownik, grawer, sztukator, rzeźbiarz w drewnie.

Dualne kształcenie zawodowe w rzemiośle składające się z praktycznej nauki zawodu realizowanej u rzemieślnika na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz doksztalania teoretycznego w szkole branżowej I stopnia jest najkorzystniejszą formą nabywania praktycznych umiejętności praktycznych i wiedzy zawodowej niezbędnych do

uzyskania potwierdzonych kwalifikacji zawodowych. W tej formule młodzi ludzie mają możliwość nauki i pracy w realnych warunkach pracy co jest najbardziej efektywną formą nabywania umiejętności i kompetencji zawodowych niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

**Ad. pkt. 2. Jak oceniają Państwo aktualne przygotowanie zawodowe absolwentów szkół branżowych? Czy spełniają oni wymagania stawiane im przez rynek pracy?**

Nauka zawodu w szkołach branżowych I stopnia umożliwia najlepsze przygotowanie do wykonywania wybranego zawodu, spośród wszystkich typów szkół kształcących zawodowo. Wynika to z przyjętych proporcji w zakresie podziału godzin na kształcenie teoretyczne i praktyczne, oraz w przeważającej większości realizacji zajęć praktycznych w naturalnym środowisku pracy na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawieranej pomiędzy młodocianym pracownikiem i jego rodzicami lub opiekunami prawnymi a pracodawcą. W odniesieniu do zajęć praktycznych prowadzonych w zawodach rzemieślniczych i realizowanych u pracodawców rzemieślników mamy do czynienia z dualnym modelem kształcenia zawodowego w rzemiośle, gdzie nadzór nad nauką praktyczną sprawuje izba rzemieślnicza lub z jej upoważnienia cech. Natomiast w przypadku nauki realizowanej u pracodawców nie będących rzemieślnikami występuje brak rozwiązań formalnych do sprawowania nadzoru. Takie rozwiązanie uważamy za nieprawidłowe, gdyż żaden podmiot nie jest umocowany prawnie do sprawdzania wymagań formalnych i warunków organizacyjnych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu. W odniesieniu do pracodawców nie będących rzemieślnikami daje to duże pole do wystąpienia nieprawidłowości na wszystkich etapach kształcenia i negatywnie wpływa na praktyczne kształcenie młodego człowieka i przygotowanie go do samodzielnego wykonywania pracy po zakończeniu nauki. W tej sytuacji proponujemy wprowadzenie obowiązkowego zrzeszania się wszystkich pracodawców szkolących w izbach rzemieślniczych oraz przekazanie nadzoru nad nauką zawodu sprawowanego względem rzemieślników, jak i pracodawców nie będących rzemieślnikami. Takie działanie ujednotoczyłoby procedury i przyczyniłoby się do poprawy jakości kształcenia.

Uczeń młodociany pracownik kształcący się bezpośrednio u pracodawcy praktyczną naukę zawodu realizuje na nowoczesnym sprzęcie, wykonuje różnorodne zadania zawodowe pod okiem instruktora praktycznej nauki zawodu, który jest wysokiej klasy specjalistą z doświadczeniem zawodowym i przygotowaniem pedagogicznym. Wykonuje swoją pracę w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu, przez co przygotowujący jest do mobilności zawodowej tak, aby wykonywać swoją pracę na podobnych stanowiskach w różnych miejscach i czasie. W trakcie nauki uczeń ma bezpośredni kontakt z klientem, przez co rozwija również umiejętności miękkie, m. in. takie jak komunikatywność, asertywność, odpowiedzialność i zarządzanie czasem. System ten jest dobry i sprawdzony od lat. Uważamy, że należy go dalej rozwijać i umacniać jego funkcjonowanie. Jest on też najtańszą metodą na kształcenie praktyczne, ponieważ nie wymaga ciągłego doposażania ośrodków kształcenia środkami z budżetu Państwa, gdyż dostęp do nowoczesnych technologii dają pracodawcy, na bieżąco wyposażając swoje firmy i dostosowując je do zmian, które dyktuje gospodarka.

W ocenie środowiska w odniesieniu do absolwentów szkół branżowych I stopnia ciągle dostrzegane są braki w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania w miejscu pracy. Z tego względu jesteśmy przekonani, iż

należałoby zwiększyć liczbę godzin przeznaczonych na realizację zajęć praktycznych oraz wzmocnić nadzór nad prowadzeniem tej części kształcenia, dając konkretne narzędzia w przepisach prawa do sprawowania go.

W 2019 r. została zmniejszona liczba godzin praktycznej nauki zawodu na rzecz przedmiotów teoretycznych (konieczność uzupełnienia treści po likwidacji gimnazjów). Ponadto do nauki zawodu trafia aktualnie młodsza młodzież ( w wieku 14 i 15 lat) i do ukończenia 16 roku życia obowiązuje ich sześciogodzinny czas pracy (bywa, że sytuacja ta występuje do ukończenia drugiego roku nauki zawodu, albo nawet do początku trzeciego roku). Sprawia to, że w przeliczeniu na trzydziestogodzinny tygodniowy czas pracy tej grupy uczniów czas przeznaczony na naukę teoretyczną w szkole i praktyczną - na zajęcia praktyczne pracodawcy, w okresie tygodnia, nie pozostaje nawet w dwóch dni po sześć godzin. To powoduje drastyczne skrócenie czasu praktycznej nauki zawodu i zdecydowanie negatywnie wpływa na kształtowanie umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania zawodu. Uważamy, że należy wprowadzić tu rozwiązania prawne, które umożliwią przeznaczenie większej liczby godzin na kształcenie praktyczne.

Przemodelowania wymagają podstawy programowe, w szczególności w zakresie kształcenia ogólnego i wzmocnienia kształcenia w obszarze przygotowania młodego człowieka do funkcjonowania w społeczeństwie – prowadzenia rozmów z klientami, doradzania, oraz nabycia niezbędnej wiedzy do funkcjonowania na rynku pracy – zdobycia wiedzy w obszarze prawa pracy, praw i obowiązków pracownika, prawa gospodarczego, podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej, w sferze związanej z zawodem zdobycia wiedzy w zakresie rachunkowości zawodowej, rysunku zawodowego oraz ochrony środowiska. Wiedza w tych obszarach jest niezbędna do świadomego i prawidłowego funkcjonowania na rynku pracy i rozwijania się. Niestety te elementy nie są sprawdzane na egzaminie zawodowym przeprowadzanym przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną podczas nadawania kwalifikacji zawodowych, występują natomiast na egzaminie czeladniczym przeprowadzanym przez izby rzemieślnicze, przez co egzamin ten jest trudniejszy. Niewłaściwym jest wymagać od zdających wiedzy w tematach egzaminacyjnych, które w zakresie śladowym realizowane są podczas zajęć teoretycznych w szkole, a tak bardzo potrzebne.

Z drugiej strony dwa dotychczasowe atuty: wykształcenie i doświadczenie nie są już wystarczające na rynku pracy. Teraz liczą się postawy, a mówiąc bardziej fachowo kompetencje społeczne. W kontekście kariery nabiera rangi indywidualizacja rozumiana jako samodzielność na rynku pracy, myślenie i działanie, a nie czekanie, aż czyjaś ścieżką edukacyjno-zawodową zajmą się inni. W związku z tym, w edukacji powinno położyć się nacisk na rozwój umiejętności ponadprzedmiotowych, w szczególności: odporności psychicznej i wiary w siebie, umiejętności pracy w zespole, kreatywności, przedsiębiorczości, umiejętności wyszukiwania i weryfikowania informacji, umiejętności wyrażania swoich myśli oraz umiejętności ciągłego uczenia się. Ta ostatnia zwłaszcza bardzo niesprawnie jest realizowana w polskim systemie edukacji, co przekłada się na poziom aktywności społecznej i zawodowej uczniów w ich dorosłym życiu. Według Eurostatu wskaźniki uczestnictwa w różnych formach kształcenia i szkolenia dorosłych Polaków w wieku 25-64 lata od wielu lat utrzymują się poniżej średniej UE. W 2021 r. wskaźnik ten wyniósł 5,4%,

(<https://eurymice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/poland/adult-education-and-training>). Brakuje zatem kompleksowego i spójnego systemu kształcenia ustawicznego, który

obejmowałby działania na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie, zarówno w systemie edukacji, jak i poza nim.

Kwestią osobną budzącą liczne kontrowersje, mającą niebagatelny wpływ na przygotowanie absolwentów szkół branżowych - i nie tylko - do funkcjonowania na rynku pracy, pozostaje realizacja szkolnego doradztwa zawodowego. Podstawę prawną do realizacji takiego typu zajęć w szkole stanowi Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego. Niestety dokument ten w sposób bardzo ogólny odnosi się do treści programowych z zakresu doradztwa zawodowego, sposobu jego realizacji oraz zadań doradcy zawodowego, co skutkuje trudnościami w interpretacji tego, czego tak naprawdę wymaga się od doradcy zawodowego, i jak zajęcia z doradztwa zawodowego powinny wyglądać w praktyce. Brakuje tu rekomendowanych przez resort edukacji przykładowych materiałów informacyjnych oraz listy wymagań szczegółowych, które mogłyby stanowić wskazówkę dla szkół w tym obszarze. Z tego względu występuje duża dowolność w sposobie realizacji, zarówno zajęć z doradztwa zawodowego, jak i wprowadzania preorientacji i orientacji zawodowej w młodszych klasach. W szczególności, dla nowo zatrudnionych doradców zawodowych spore wyzwanie stanowi opracowywanie Wewnętrzny Szkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego (WSDZ) oraz rocznych programów doradztwa zawodowego.

Stosownie do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania, w klasach 7 i 8 szkoły podstawowej liczba godzin przeznaczonych na doradztwo zawodowe wynosi minimum 10 w roku, a w liceum ogólnokształcącym i technikum - minimum 10 godzin w całym cyklu nauczania - przy takich założeniach bardzo trudno zatem mówić o jakości realizacji tych zajęć. Gdy pod uwagę weźmiemy fakt, iż bardzo rzadko zatrudnia się nauczyciela na potrzeby tylko prowadzenia doradztwa zawodowego w szkole, to liczba godzin na inne dodatkowe działania związane z doradztwem zawodowym jak: wycieczki zawodoznawcze, indywidualne konsultacje z uczniami czy spotkania z rodzicami, pozostaje ograniczona do minimum.

Udział ucznia w zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego jest obowiązkowy, jednak przepisy Rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego nie wskazują żadnej możliwości egzekwowania tego obowiązku. Ponadto z zajęć tych nie ustala się oceny, w tym informacja o udziale ucznia w zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego nie jest umieszczana na świadectwie szkolnym. To powoduje, iż nastawienie uczniów i ich rodziców do zajęć z doradztwa zawodowego jest bardziej negatywne niż pozytywne.

Sprawa problematyczną pozostaje również wymiar zatrudnienia doradcy zawodowego w szkole. Wydaje się, iż powinien on być zatrudniony jako etatowy specjalista, podobnie jak pedagog czy psycholog. Tymczasem nauczycielowi realizującemu w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć ustala się jako iloraz łącznej liczby realizowanych godzin i sumy części etatów realizowanych w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć. Powoduje to, że doradca zawodowy, będąc jednocześnie np. nauczycielem biologii, wychowawcą, nie jest w stanie poświęcić wystarczającej ilości czasu, by równolegle realizować grupowe doradztwo zawodowe, indywidualne konsultacje z uczniami oraz inicjowanie i organizowanie działań zawartych w Wewnętrzny Szkolnym Systemie Doradztwa Zawodowego. Zasadniczym wyzwaniem staje się wówczas kwestia pełnienia roli koordynatora doradztwa zawodowego w szkole przez doradcą zawodowego, której według obiegowych opinii wśród środowiska szkolnego, nie chcą podejmować się inni nauczyciele. Jeśli chodzi o sam aspekt

współodpowiedzialności za szkolne doradztwo zawodowe, to według ogólnopolskich badań ankietowych przeprowadzonych w 2021 roku przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP przy współpracy Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie, dotyczących stanu realizacji doradztwa zawodowego, opracowywaniem Wewnętrzny Systemu Doradztwa Zawodowego zajmuje się głównie doradca zawodowy

(<https://polityka-spoeczna.ipiss.com.pl/resources/html/article/details?id=607964>).

Niepokojący jest fakt, że dyrektorzy szkół, placówek edukacyjnych niezbyt niechętnie zlecają przygotowanie Wewnętrzny Systemu Doradztwa Zawodowego zespołowi (tylko 17%). Z pewnością jest to istotny obszar do doskonalenia, gdyż zwiększenie zaangażowania przedstawicieli grona pedagogicznego może przyczynić się do poprawy efektywności doradztwa zawodowego dla uczniów i młodzieży. Z wyżej wymienionego raportu wynika również iż dyrektorzy szkół, placówek edukacyjnych zlokalizowanych na terenach wiejskich częściej powołują zespoły do opracowywania Wewnętrzny Systemu Doradztwa Zawodowego niż dyrektorzy szkół z terenów miejskich.

W celu poprawy prestiżu kształcenia zawodowego oraz dbałości o środki wydatkowane z budżetu Państwa na kształcenie zawodowe, zasadne jest wprowadzenie rozwiązania formalnego zachęcającego młodzież do przystąpienia i zdania egzaminu zawodowego, aby osiągnięty został cel uczęszczania do szkoły branżowej I stopnia tj. uzyskanie kwalifikacji zawodowych. Niestety w obecne przepisy prawa w tym zakresie nie motywują do zdania egzaminu i potwierdzenia kwalifikacji zawodowych, w zależności od sposobu realizacji zajęć praktycznych przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej lub przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną. Obecnie obowiązek przystąpienia do właściwego egzaminu zgodnie z art. 44q ustawy o systemie oświaty zobowiązuje ucznia szkoły branżowej I stopnia do samego przystąpienia do egzaminu, co warunkuje mu uzyskanie świadectwa ukończenia szkoły, ale nie oblicuje go uzyskania kwalifikacji zawodowych. W tej sytuacji wielu uczniów lekceważy przygotowanie się do egzaminu, nie zdaje go i nie jest zainteresowana przystąpieniem do egzaminu poprawkowego. Natomiast pracodawcy szkolący tylko w przypadku pozytywnego wyniku z egzaminu mają możliwość uzyskania dofinansowania kosztów kształcenia zgodnie z Art. 122 ustawy Prawo oświatowe. Funkcjonujące rozwiązanie służy jedynie sztucznemu poprawieniu wskaźnika w zakresie przystępowania o egzaminu, który przed powyższą zmianą przepisów wyglądał o wiele gorzej, natomiast nie służy dbałości o wysoką jakość kształcenia oraz zrealizowanie celu nauki w szkole branżowej I stopnia, czyli zdobycia kwalifikacji w określonym zawodzie. Uzdrowieniem tej sytuacji byłoby wprowadzenie rozwiązania, które umożliwiłoby uzyskanie świadectwa ukończenia szkoły branżowej I stopnia w sytuacji, gdy uczeń zda egzamin czeladniczy w przypadku nauki u pracodawcy rzemieślnika lub egzamin zawodowy w przypadku nauki zawodu u pracodawcy nie będącego rzemieślnikiem lub zrealizowanej w innych formach kształcenia, np. w oparciu o realizację zajęć praktycznych na warsztatach szkolnych.

Takie rozwiązanie spowodowałoby, że środki wydatkowane na naukę młodego człowieka nie byłyby zmarnowane, a pracodawca szkolący na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego miałby pewność, że uzyska dofinansowanie kosztów wyszkolenia ucznia.

Bardzo istotnym problemem, który pojawił się w ostatnim okresie jest kwestia konieczności kontynuowania nauki w przypadku uczniów, którzy nie ukończyli 18 lat, a ukończyli naukę w szkole branżowej I stopnia i zdali egzamin czeladniczy lub zawodowy. Osoby te bardzo często nie chcą już uczyć się dalej, lecz pragną rozpocząć pracę, a niestety przepisy prawa zmuszają ich do realizacji nauki do ukończenia 18 roku życia. Skutkuje to podejmowaniem przez uczniów nauki w

różnych formach tylko w celu spełnienia obowiązku nauki, a z chwilą uzyskania pełnoletności porzucają ją. Uważamy, że w tej sytuacji powinno wprowadzić się przepisy prawa, które zwalniają z tego obowiązku dalsze nauki osoby, które zdobyły kwalifikacje zawodowe.

***Ad. 3. Jakie czynniki, Państwa zdaniem, najczęściej utrudniają pracodawcom znalezienie odpowiednich absolwentów szkół zawodowych? Jakie luki lub braki w umiejętnościach absolwentów są zauważane przez pracodawców? Jakie działania powinny zostać podjęte, aby rozwiązać te problemy?***

Wśród czynników utrudniających pracodawcom znalezienie odpowiednich absolwentów szkół zawodowych należy wskazać na:

- ambicje i wybory rodziców co do zawodu dziecka;
- brak pełnej wiedzy o zawodach m.in. rzemieślniczych wśród uczniów szkół podstawowych;
- brak możliwości świadczenia indywidualnego doradztwa zawodowego dla uczniów szkół podstawowych oraz ich rodziców oraz jego dostępności i rzetelności diagnozy;
- zbyt wygórowane oczekiwania młodych osób co od miejsca pracy;
- brak doświadczenia i problem braku umiejętności poszukiwania pracy przez osoby młode;
- utarte schematy – stereotypy co do charakteru pracy w danych zawodzie, (zawody o niskim stopniu akceptacji społecznej);
- błędne wybory samych uczniów często spowodowane namową koleżanki lub kolegi;
- problemy komunikacyjne w przypadku miejsca zamieszkania ucznia lub lokalizacji zakładu pracy.

Wśród braków w umiejętnościach absolwentów zauważane przez pracodawców są:

- podstawowe zasady logicznego myślenia;
- brak odpowiedzialności, szacunku do innych osób oraz do własności;
- brak wyuczonych nawyków w zakresie porządku – sprzątanie stanowiska pracy;
- braki w zakresie komunikacji;
- braki w zakresie czytania rysunku technicznego;
- brak umiejętności pracy w zespole;
- brak samodzielności i zarządzania sobą;
- brak myślenia przyczynowo – skutkowego.

Wymienione powyżej braki wymagają zmian w zakresie wychowania młodzieży w środowisku domowym, ale także wprowadzenia zmian w programach nauczania w szkołach podstawowych ukierunkowanych na rozwój osobowości dziecka i jego zdolności ogólnych.

Ogólny brak pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami na rynku pracy jest podstawowym problemem w zakresie poszukiwania osób do pracy. W opinii pracodawców absolwenci szkół zgłaszający się do firm mają niską motywację do pracy, cechują się małą samodzielnością i niską odpowiedzialnością za powierzone im zadania, trudnościami w komunikacji i szybkim zniechęceniem w wykonywaniu zadań. W związku z powyższym konieczne wydaje się na etapie szkoły ponadpodstawowej kształtowanie w młodych ludziach kompetencji społecznych poprzez uzupełnienie podstaw programowych i programów nauczania o zagadnienia obejmujące doskonalenie tych umiejętności.

Wielu pracodawców dostrzega luki w przygotowaniu do wykonywania danego zawodu, zarówno pod względem teoretycznym, jak i praktycznym. Przejawia się to w szczególności w przypadku nauczania w klasach wielozawodowych i realizacji teorii zawodowej na turnusach doksztalających, które odbywają się na niezadowalającym poziomie. Przyczyn słabego kształcenia na turnusach może być wiele, ale jedną z głównych i najczęściej występujących jest problem rekrutacji małych grup uczniów realizujących naukę w danym zawodzie lub zawodach zbliżonych, czego konsekwencją jest niski budżet finansujący przeprowadzenie takiego kursu oraz szukanie oszczędności we wszystkich możliwych obszarach, tak aby ekonomicznie przedsięwzięcie było opłacalne. W tym miejscu często pojawia się tendencja ośrodków doksztalających do skracania turnusów z obowiązkowych 168 godzin do 50 godzin ze względu na brak ekonomicznego uzasadnienia do prowadzenia pełnego wymiaru kursu oraz niejednokrotnie zatrudnianie nauczycieli o niższych kompetencjach za niższe wynagrodzenie. Wszystkie te działania sprowadzają się do realizowania turnusów możliwie najniższym nakładem finansowym, co niestety bardzo źle wpływa na jakość prowadzonych kursów, gdzie często przekazuje się uczniom w mało atrakcyjny sposób przestarzałą wiedzę. Formy te charakteryzują się niskimi efektami kształcenia i niedostosowaniem poziomu kształcenia do potrzeb pracodawców, którzy oczekują od zatrudnianych absolwentów wiedzy i umiejętności obejmujących współcześnie stosowane technologie, materiały i narzędzia. W tej sytuacji konieczne wydaje się zwiększenie subwencji oświatowej na każdego ucznia uczęszczającego do klasy wielozawodowej w celu zapewnienia sfinansowania dla niego turnusu doksztalającego realizowanego na prawidłowym poziomie. Należy też uwzględnić dodatkowe - ponadnormatywne zwiększenie subwencji dla uczniów realizujących naukę w zawodzie zawodu o charakterze unikatowym, który w danym roczniku wybierają zaledwie kilku uczniów. Działanie to przyczyniłoby się do rekrutacji uczniów w szerokiej gamie zawodów wybieranych zgodnie z predyspozycjami młodych ludzi, zabezpieczenia dla gospodarki wysoko wykwalifikowanych pracowników dla zapewnienia społeczeństwu bogatej i wszechstronnej oferty usług.

Alternatywnie w celu umożliwienia nauki zawodu w systemie szkolnym dla uczniów realizujących naukę w zawodzie unikatowym, np. w przypadku jednego ucznia w kraju uczącego się zawodu np. kaletnik, proponujemy wprowadzenie nowego rozwiązania polegającego na umożliwieniu zrealizowania indywidualnego turnusu doksztalającego przez instruktora praktycznej nauki zawodu, prowadzącego dla tego ucznia zajęcia praktyczne na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Działaniem tym dalibyśmy młodocianym pracownikom możliwość uzyskania wykształcenia branżowego oraz nabycia kwalifikacji zawodowych.

W ramach kształcenia teoretycznego na turnusach doksztalających [uczniowie będący młodocianymi pracownikami] proponujemy wprowadzenie rozwiązań formalnych umożliwiających ich realizację w formie hybrydowej gdzie część zajęć odbywałaby się stacjonarnie w ośrodkach doksztalających, a część poprzez połączenie zdalne. Kształcenie na odległość powszechnie było stosowane w szkołach ponadpodstawowych w czasie pandemii COVID-19. Dziś wiele uczelni wyższych prowadzi zajęcia teoretyczne nadal w tej formie. Stąd jesteśmy przekonani, iż część zajęć realizowanych w ramach turnusów też mogłaby odbywać się w tej formule. Obecnie ze względu na konieczność wyjazdów uczniów do ośrodków doksztalających niejednokrotnie położonych daleko od miejsca zamieszkania, często poza województwem, rodzice zmuszeni są do ponoszenia kosztów wynikających z konieczności przebywania w ciągu tygodnia w internacie obejmujących opłatę za nocleg, wyżywienie, przejazd

na weekend do domu i w nowym tygodniu powrót. Ze względu, iż turnus trwa cztery tygodnie koszty te są bardzo znaczące. Niekorzystnym zjawiskiem obserwowanym bardzo często podczas wyjazdowych turnusów są problemy wychowawcze z małoletnimi uczestnikami przebywającymi w oddaleniu od domów i nie zawsze pod wystarczającą pieczę organizatora.

Ze względu na występujące obecnie wymienione trudności w realizacji turnusów, szkoły podczas naboru niejednokrotnie zniechęcają uczniów do nauki wybranego, ale mniej popularnego zawodu i namawiają do wyboru innego, w ramach którego zgłosiło się do nauki więcej uczniów lub szkoła posiada kadrę dydaktyczną do prowadzenia zajęć. Zjawisko to jest bardzo niekorzystne, gdyż ogranicza różnorodność zawodów, których zdobyciem są zainteresowani młodzi ludzie i na przyszłość tworzy bardzo niekorzystną sytuację kadrową, pogłębiając problemy w znajdowaniu odpowiednich pracowników do pracy. W tym miejscu nasuwa się pomysł, aby dokonać analizy funkcjonujących przepisów w zakresie wspierania i motywowania samorządów w uruchamianiu kształcenia w zawodach deficytowych, na które jest zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.

W odniesieniu do braków w zakresie realizacji programu praktycznej nauki zawodu, obserwuje się trudności w zrealizowaniu pełnego programu z różnych względów, m. in. ze względu na słaby nadzór instruktorów praktycznej nauki zawodu nad młodocianymi pracownikami, niewłaściwe monitorowanie postępów w zakresie wykonywania prac i nieprawidłowy dobór zadań do wykonania podczas świadczenia pracy. Wszystkie te luki wskazują na konieczność wzmocnienia zewnętrznego nadzoru nad prowadzeniem przygotowania zawodowego, systematycznej weryfikacji postępów w nauce i podejmowania działań korygujących.

Mając na względzie dbałość o wysoką jakość kształcenia konieczne wydaje się również dokonanie przeglądu i analizy kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu do realizacji praktycznej nauki zawodu. Uważamy, że złagodzenie przepisów w tym zakresie w 2019 r. i umożliwienie prowadzenia zajęć praktycznych przez m. in. osoby, które posiadają tylko tytuł czeladnika lub robotnika wykwalifikowanego i sześćioletni staż pracy jest niewłaściwe dla efektywnego szkolenia i obniża jego jakość.

W odniesieniu do osób z orzeczeniem o niepełnosprawności, widzimy potrzebę rozszerzenia katalogu zawodów pomocniczych, wypracowanie specjalnego podejścia do realizacji nauki zawodu tych osób oraz umożliwienie potwierdzenia kwalifikacji zawodowych w rzemiośle odrębnym egzaminem. Obecnie osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności odbywają trzyletnią naukę zawodu kończącą się egzaminem czeladniczym, którego w większości przypadków nie mogą zdać ze względu na przewyższający ich możliwości zakres wymagań egzaminacyjnych. Uważamy, że nauka zawodu młodocianych pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu uniemożliwiającym sprostanie standardowym wymaganiom edukacyjnym i egzaminacyjnym powinna być realizowana tylko w zawodach pomocniczych i zakończyć się egzaminem sprawdzającym przeprowadzonym przez komisję egzaminacyjną izby rzemieślniczej. Byłaby to oddzielna ścieżka edukacyjna dla tych osób dostosowana do ich możliwości i dająca szansę pracodawcy realizującemu taką naukę na uzyskanie wypłaty dofinansowania kosztów kształcenia po zdaniem egzaminie.

Za niezbędne uważamy zwiększenie wysokości dofinansowania kosztów wyszkolenia uczniów (wynikające z Art. 122 ustawy Prawo oświatowe), o które pracodawca może ubiegać się po zakończeniu nauki zawodu ucznia i zdania przez niego egzaminu zawodowego lub czeladniczego. Dofinansowanie to jest częściową rekompensatą kosztów, jakie przez trzy lata

nauki zawodu ponosi pracodawcą w związku z realizacją programu praktycznej nauki zawodu. Kwotowo ustalone w ustawie dofinansowanie przez blisko 20 lat nie było zwiększane co ogranicza przyjęty próg waloryzacji, która może być dokonana w roku w którym wskaźnik wzrostu cen towarów i usług przekroczy 105%. Taka sytuacja po raz pierwszy nastąpiła w roku ubiegłym. Należy też podkreślić, że w przypadku realizacji przygotowania zawodowego przez pracodawcę koszty praktycznej nauki zawodu uczniów będących młodocianymi pracownikami nie obciążają budżetu Państwa, bowiem ponosi je w całości pracodawca. Dofinansowanie zaś w kwocie niewiele ponad osiem tysięcy, za trzyletni okres nauki zawodu jest częściową rekompensatą poniesionych kosztów, w sytuacji gdzie szkoły w każdym roku budżetowym otrzymują środki na kształcenia praktyczne.

W tym roku ujawnił się problem z waloryzacją kwoty przedmiotowego dofinansowania w związku z brakiem w ustawie jednoznacznych zapisów o kwocie jaką należy przyjąć jako podstawę do waloryzacji w kolejnym roku. Wobec braku jednoznacznego stanowiska w tej sprawie jednostki samorządu terytorialnego przyjmują różne podejście tj. do waloryzacji przyjmują kwotę wymienioną w ustawie lub kwotę zwaloryzowaną w roku ubiegłym tj. 2012 r. Taka sytuacja tworzy napięcia społeczne oraz narusza zaufanie pracodawców do rozwiązań systemowych i osłabia zainteresowanie, aby podejmować się dodatkowego zadania jakim jest udział w procesie dualnego kształcenia zawodowego.

Uznając potrzebę wspierania edukacji zawodowej w miejscu pracy i zachęcanie pracodawców do angażowania się w dualne kształcenie zawodowe niezbędna jest zmiana Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom i wprowadzenie refundacji wynagrodzenia w przypadku powtarzania roku nauki. Powtarzanie roku nauki spowodowane jest nieuzyskaniem promocji do klasy programowo wyższej w szkole, natomiast konsekwencje tej decyzji ponosi pracodawca, który wypłaca wynagrodzenie i nie ma możliwości uzyskania zwrotu wypłaconego wynagrodzenia, co przy obecnie podwyższonych stawkach do 8% w pierwszym roku nauki, 9% w drugim roku nauki i 10 % w trzecim roku nauki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale (ogłasza prezes GUS) jest istotnym kosztem, który zniechęca pracodawców do zatrudniania takiej osoby.

***Ad. 4. Jak oceniają Państwo współpracę pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi? Jakie są Państwa oczekiwania w tym zakresie? Jakie inicjatywy, Państwa zdaniem, wspierają współpracę między pracodawcami a szkołami zawodowymi?***

Współpraca pomiędzy szkołami i pracodawcami została sformalizowana i zacieśniona poprzez wprowadzenie art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, określającego obowiązek pracodawcy w zakresie ustalenia z dyrektorem szkoły zakresu kształcenia zawodowego zapewnianego przez szkołę i pracodawcę, wynikającego z programu nauczania zawodu, liczby dni w tygodniu, w których zajęcia praktyczne odbywają się u pracodawcy oraz sposobu monitorowania przez każdą ze stron realizacji programu nauczania zawodu. Pomimo funkcjonowania w/w rozwiązania oraz zawieranych porozumień o współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami lub organizacjami reprezentującymi pracodawców, a w przypadku rzemiosła z cechami, które na podstawie ustawy o rzemiośle, z upoważnienia izb rzemieślniczych

sprawują nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych zatrudnionych w rzemiośle - obserwuje się trudności w organizacji spotkań przedstawicieli szkół z pracodawcami oraz pracodawców z rodzicami. W związku z powyższym zasadne jest uszczegółowienie przepisów w tym obszarze umożliwiających zwiększenie udziału przedstawicieli pracodawców na takich spotkaniach. Pozytywnie wpłynie to na rozwijanie współpracy, dobrą komunikację i poprawianie jakości kształcenia.

Zacieśnieniu współpracy sprzyja również tworzenie klas patronackich i włączanie pracodawców w prowadzenia zajęć edukacyjnych w zakresie przedmiotów zawodowych. Poprzez takie działania pracodawca jest bliżej szkoły, szybciej dzieli się swoim doświadczeniem z uczniami i nauczycielami, a także sam pozyskuje szereg cennych informacji o metodach nauczania oraz o absolwentach, których niebawem zatrudni. W miejscach, gdzie występuje brak współpracy pomiędzy pracodawcami, a szkołami w zakresie realizowania nauki przedmiotów zawodowych, niejednokrotnie pojawiają się trudności w przekazywaniu wiedzy na temat nowoczesnych technologii stosowanych aktualnie w firmach.

Pracodawcy rzemieślnicy często wskazują, że to raczej oni zabiegają o współpracę ze szkołą. Szkoły często informują uczniów o ich prawach wobec pracodawcy, u którego odbywają praktyczną naukę zawodu, marginalizując lub pomijając całkowicie kwestie obowiązków, jakie spoczywają na uczniu szkoły będącego młodocianym pracownikiem. Zdarza się, że jedyną formą sprawdzania uczniów w zakresie uczęszczania na zajęcia praktyczne jest sprawdzenie czy uczeń ma podpisaną umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego i wystawioną ocenę na koniec semestru, a poza uwagą jest monitorowanie w jak sposób uczeń wywiązuje się z praktycznej nauki zawodu. Powstającymi nieporozumieniami pomiędzy pracodawcą, a uczniem zwykle zajmuje się cech także w sytuacji kiedy dochodzi do konieczności zmiany pracodawcy czy też nauczanego zawodu.

W przedstawionej opinii wskazano na problemy, jednakże należy podkreślić, że są regiony w których szkoły oraz pracodawcy rzemieślnicy i organizacje rzemieślników wypracowali bardzo pozytywne relacje i formy współpracy, które mogą być wzorem dla innych szkół.

Bardzo dobrym rozwiązaniem są szkoły branżowe, których organem prowadzącym jest organizacja samorządu gospodarczego tj. cech lub izba rzemieślnicza, działające na mocy ustawy o rzemiośle. Takich szkół w sieci ZRP jest blisko czterdzieści usytuowanych w różnych regionach kraju.

W tych placówkach współpraca z pracodawcami układa się bardzo dobrze np. poprzez tworzenie zespołów monitorujących realizację programu nauczania w danym zawodzie w ramach dualnego systemu kształcenia w rzemiośle. Zespół taki realizuje wizyty monitorujące w zakładach pracy zatrudniających uczniów danej szkoły jako pracowników młodocianych. co najmniej 1 raz w trakcie roku szkolnego oraz na bieżąco współpracuje z pracodawcami i uczniami. Opiekun uczniów jest bezpośrednim „łącznikiem” pomiędzy pracodawcą-ucznim-rodzicem i wychowawcą klasy czy dyrektorem szkoły. Opiekun na bieżąco kontaktuje się telefonicznie, e-mailowo lub osobiście z pracodawcą w przypadku pojawiających się trudności lub problemów i odwrotnie w przypadku niejasnej sytuacji ze strony ucznia-pracownika młodocianego. W takich przypadkach jest to dobrze rozwinięta współpraca pomiędzy pracodawcami, a szkołami branżowymi.

W kwestii inicjatyw, które mogłyby wesprzeć współpracę pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi: bardzo dobrym pomysłem wydaje się stworzenie platformy, które ułatwiałyby komunikację pomiędzy szkołą a pracodawcami. Mogłaby to być platforma, z której

korzystaliby także uczniowie (harmonogramy pracy, e-dzienniczki praktyk itp.), coś na zasadzie dziennika elektronicznego, tylko dotyczącego działania na linii szkoła-uczeń-pracodawca.

***Ad. 5. Czy Państwa zdaniem utworzenie Branżowych Centrów Umiejętności przyczyni się do rozwoju kształcenia zawodowego? Jakie są wady i zalety takiego rozwiązania?***

Wątpliwości budzi zakres zadań zakładanych do realizacji przez te placówki. Powielają one działania prowadzone przez już dziś funkcjonujące centra kształcenia zawodowego, centra kształcenia ustawicznego, zakłady doskonalenia zawodowego, szkoły branżowe oraz technika. W tej sytuacji lepszym wydawałoby się rozwijanie funkcjonujących ośrodków zamiast tworzyć od podstaw nowe, inwestując w nie teraz ogromne środki, żeby je zbudować oraz wyposażać, a następnie mając na względzie potrzebę ciągłego doposażenia w najnowsze rozwiązania niezbędne do prowadzenia form edukacyjnych na wysokim poziomie, nieustannie ponosić nakłady na te placówki. Poważne wątpliwości budzi fakt, skąd wezmą się potencjalni uczestnicy kursów i szkoleń, czy nie będziemy mieć do czynienia w niedalekiej przyszłości z pustymi Centrami o utrzymanie, których będą się martwić powiaty i duże miasta? Przyjmując, że zgodnie z resortowymi założeniami powstanie 120 Branżowych Centrów Umiejętności to na podstawie oceny formalnej złożonych wniosków i ogłoszenia trzeciego naboru wniosków nadal nie ma chętnych w niektórych dziedzinach – upatrywane powody tej sytuacji to m.in. :

- Rygorystyczne wytyczne dotyczące podmiotów uprawnionych do składania wniosków – w niektórych branżach trudno znaleźć organizacje branżowe o zasięgu ogólnopolskim – podmiotami wykluczonymi stały się izby rzemieślnicze (działające na podstawie wymienionej w projekcie BCU ustawy o rzemiośle) za wyjątkiem tych które są organem prowadzącym szkole.
- Nierówne traktowanie podmiotów niepublicznych w stosunku do jednostek samorządu terytorialnego w kontekście możliwości umiejscowienia BCU. JST mogą tworzyć BCU w fizycznym oderwaniu od szkoły natomiast jednostki niepubliczne muszą je tworzyć w prowadzonych przez siebie szkołach.
- Ryzyko niewykonania wskaźnika przeszkolenia 200 osób zwłaszcza w zawodach rzadko występujących-unikatowych.
- W ogólnej koncepcji BCU brakuje wskazania w jaki sposób będzie zapewniana baza noclegowo-pobytowa dla uczestników szkoleń i kursów zwłaszcza w odniesieniu do uczniów-młodocianych pracowników korzystających z turnusów dokształcania teoretycznego (uczniowie w klasach wielozawodowych szkół branżowych I stopnia) .

Mając na względzie sytuację demograficzną w kraju nie jesteśmy przekonani do rozwijania inicjatywy BCU. Widzimy w niej również poważne zagrożenie dla dualnego systemu kształcenia, który realizowany jest z powodzeniem w miejscu pracy. Ośrodki te będą w niedalekiej przyszłości walczyły o przetrwanie i wchłaniały na siłę uczniów na zajęcia praktyczne prowadzone w ich pracowniach, przez co będą oni zabierani od pracodawców i eliminowani z dualnego modelu kształcenia, realizowanego z dużym powodzeniem na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Praktyczne kształcenie w naturalnym środowisku pracy w oparciu o pracodawców jest najlepszą i tańszą dla Państwa metodą kształcenia praktycznego.

Aktualna koncepcja funkcjonowania Branżowych Centrów Umiejętności polegająca na utworzeniu dla danej dziedziny i ewentualnie pokrewnych tej dziedzinie pojedynczych zawodów jednego ośrodka w kraju nie jest dostosowana do oczekiwań i możliwości potencjalnych beneficjentów. Zbyt duże koszty na przejazdy do tych placówek lub/i koszty noclegu i wyżywienia poza stałym miejscem zamieszkania będą zniechęcały do korzystania z form edukacyjnych oferowanych przez te instytucje. Obiekty te powinny znajdować się w niedalekiej odległości dla potencjalnie zainteresowanych, najlepiej w dużych miastach wojewódzkich, tak aby dojazd do tych placówek był możliwy z jak największej liczby miejscowości. W naszej ocenie miejsca te powinny dawać młodzieży kończącej szkoły podstawowe możliwość poznania zawodów i praktyczne sprawdzenie swoich predyspozycji do ich wykonywania poprzez obowiązkowe przejście przez poszczególne dziedziny i praktyczne wykonanie typowych zadań zawodowych w różnych zawodach. Ponadto BCU powinny być miejscem wyrównania różnic w zakresie realizacji programu praktycznej nauki zawodu, gdzie przebywający tam uczniowie szkół branżowych I stopnia oraz techników mieliby okazję wykonać zadania, których nie realizowali podczas zajęć praktycznych odbywających się u pracodawcy. Bardzo istotne jest, aby placówki takie były miejscami uzupełnienia braków, a nie ośrodkami, które zniszczą dualny model kształcenia od lat prowadzony z powodzeniem u pracodawców. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego jest najlepszą i sprawdzoną w kraju oraz zagranicą formą zdobywania wiedzy i umiejętności, umożliwiającą w najtańszy sposób kształcenie kadr zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Przedstawiając powyższe informujemy, że Związek Rzemiosła Polskiego otrzymuje w celu zaopiniowania projekty ustaw oraz rozporządzeń związanych ze zmianami systemowymi m.in. w zakresie kształcenia zawodowego. Przedstawiane opinie i propozycje najczęściej jednak nie znajdują uznania, co w dalszej perspektywie ujawnia problemy i braki na które wskazano wyżej. Zapewniamy, że nie posiadając statusu instytucji publicznej i nie korzystając na ten cel ze środków publicznych - organizacje samorządu gospodarczego rzemiosła wykonywały i wykonują obecnie szereg zadań, które stanowią istotny i konkretny wkład rzemiosła w system dualnego kształcenia zawodowego. W tym celu tworzymy i utrzymujemy odpowiednio przygotowaną bazę techniczno-organizacyjną, kadrą oraz ekspercką w jednostkach sieci organizacji rzemiosła współpracujących z różnymi podmiotami od poziomu krajowego po wojewódzki i powiatowy.

*Z wyrazami szacunku*

*Jan Gogolewski*