

Artykuł 1 (lp.1)

Autor: Wojciech Stęchły

Nowoczesne formy kształcenia

Współpraca między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi

Badania przeprowadzone jeszcze w 2010 roku wskazują, że przedsiębiorstwa i edukacja chcą współpracować (Lewiatan, 2010). Wciąż jednak nie jest to standard, podstawa na której budowany jest kapitał i konkurencyjność polskich przedsiębiorstw oraz kompetencje uczniów i studentów. Obecna sytuacja na rynku i ostatnie zmiany w przepisach powinny skłonić nas do rozważenia zaangażowania we współpracę. Niskie bezrobocie i trudności ze znalezieniem pracowników sprawiają, że korzyści są względnie bardziej atrakcyjne i odnoszą się do bezpośrednio obserwowanych potrzeb. Niedawne zmiany w przepisach edukacyjnych wprowadziły szereg nowości, usprawnień oraz udogodnień mających ułatwić podjęcie współpracy na linii szkoły-przedsiębiorstwa. W rezultacie wachlarz możliwych form współpracy stał się obecnie bardzo szeroki.

Tabela XX. Przykładowe formy współpracy szkół oraz uczelni z przedsiębiorstwami

Formy współpracy	Szkolnictwo zawodowe	Szkolnictwo wyższe
Tworzenie klas patronackich		
Współpraca przy programach nauczania / sylabusach		
Wyposażenie warsztatów lub pracowni		
Wspólna realizacja kształcenia: praktycznej nauki zawodu, staży, praktyk		
Organizacja egzaminów zawodowych		
Doskonalenie nauczycieli		
Realizacja doradztwa zawodowego i promocja		
Doktoraty wdrożeniowe		
Studia dualne		
Zamawianie prac dyplomowych		
Stypendia i nagrody dla uczniów i studentów		
Tworzenie partnerstw ze związkami pracodawców		

Źródło: opracowanie własne.

Czytając powyższe zestawienie warto zwrócić uwagę na formy uczestnictwa uczniów w kształceniu się w przedsiębiorstwach, ponieważ stwarzają możliwość rozwijania praktycznych umiejętności i łączenia znajomości teorii z praktyką. W ciągu ostatnich lat szczególnie dużą popularnością cieszy się system kształcenia dualnego. Istotą kształcenia lub studiów dualnych jest połączenie kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwie i uczenia się w szkole lub uczelni z udziałem tego pierwszego znacznie przewyższającym tradycyjne kształcenie – często przyjmowaną granicą jest proporcja 50/50. Drugim istotnym aspektem jest to, że osoba ucząca się staje się w tym czasie pracownikiem przedsiębiorstwa. Formuła ta nie jest nowa, opiera się na niej na przykład system kształcenia czeladników w rzemiośle. W ostatnich latach została jednak bardzo doceniona i, na co wskazują liczne inicjatywy Polskiego rządu oraz Komisji Europejskiej, jest uznawana za model budowania kompetencji w gospodarce atrakcyjny zarówno dla przedsiębiorstw, jak i uczniów (Commission, 2015; Kabaj, 2012; Kuczera, 2017).

Inspirującym przykładem długoletniej współpracy firm z przemysłu motoryzacyjnego ze szkołami zawodowymi jest firma MICHAEL Teresa Michalik położona w Rydułtowach w powiecie Wodzisławskim na Górnym Śląsku, gdzie uczniowie kształcą się między innymi w zawodach „mechanik monter maszyn i urządzeń” oraz „monter mechatronik”. Z biegiem lat przedsiębiorstwo rozwinęło współpracę z instytucjami edukacji, samorządu lokalnego i samorządów gospodarczych (np. szkoły, starostwa, cechy rzemiosła i przedsiębiorczości, strefy ekonomiczne, stowarzyszenia pracodawców, Polska Izba Motoryzacji). Kształcenie młodych ludzi stało się codziennym i ważnym elementem życia zawodowego w zakładzie.

Przykładem dobrej praktyki z poziomu szkolnictwa wyższego jest Politechnika Śląska w Gliwicach, która na Wydziale Mechanicznym Technologicznym prowadzi [studia dualne na kierunku Mechanika i Budowa Maszyn](#). W realizację studiów dualnych zaangażowała się także Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna. Anna Timofiejczuk, dziekan Wydziału Mechanicznego i Technologicznego, wskazuje, że dostosowywanie programu nauczania do

potrzeb przemysłu wymaga ścisłej współpracy. Obecność w zakładzie pozwala zaś studentom opanować nowe technologie, a także poznać trendy – zorientować się, co będzie potrzebne w przemyśle za kilka lat.

Studia i kształcenie dualne, to oczywiście nie jedyne formy zacieśniania współpracy, powszechną praktyką jest prowadzenie zajęć (pojedynczych spotkań, wycieczek lub cyklu warsztatów) dla uczniów i studentów, zamawianie prac dyplomowych czy fundowanie stypendiów. W przypadku szkół zawodowych popularną formą współpracy jest tworzenie klas patronackich. Wszystkie te działania pozwalają rozpocząć i prowadzić dialog pomiędzy światem edukacji i rynku pracy, który przynosi korzyści wszystkim stronom – uczniom, przedsiębiorcom i szkołom.

Tabela XX. Przykładowe korzyści ze współpracy przedsiębiorstw z edukacją

Dla przedsiębiorstw	Dla uczniów i studentów
<ul style="list-style-type: none">- Rozpoznanie zasad funkcjonowania szkół i jakości kształcenia na kierunkach istotnych dla przedsiębiorstwa oraz poznanie samych uczniów- Zwiększenie skuteczności rekrutacji i możliwość zatrudnienia wybranych uczniów / studentów- Wykreowanie wizerunku pracodawcy na lokalnym rynku pracy	<ul style="list-style-type: none">- Rozwinięcie praktycznych umiejętności, w wyniku łączenia teorii z praktyką w miejscu pracy- Poznanie najnowszych trendów i technologii – nie zawsze dostępnych w murach szkół i uczelni- Zwiększenie szans na zatrudnienie i oczekiwanej pensji

Źródło: opracowanie własne.

Współpraca edukacji i przedsiębiorstw ma też swoje cienie. Opinie na temat biurokracji i braku finansowych zachęt stanowią nieodłączny głos w dyskusji na ten temat. Szereg wyzwań formalno-prawnych związanych z organizacją kształcenia w oświacie zostało już podjęte, m.in. umożliwiono wliczanie świadczeń wypłacanych uczniom z tytułu staży w koszty uzyskania przychodu, a także zwiększono kwoty dofinansowania pracodawcom kosztów kształcenia. Ale jak wskazują pracodawcy, nie są to zmiany zaspokajające ich oczekiwania.

Z drugiej strony trwa debata na temat systemowych uwarunkowań dla kształcenia zawodowego, które zależą od wielu czynników – od przygotowania nauczycieli-zawodowców i wysokość nakładów na oświatę, przez dopasowywanie struktury kształcenia w zawodach (kogo i gdzie kształcić?), profilu kompetencji absolwentów, które pozwolą im odnajdować się w czasach galopujących zmian technologicznych i społecznych, a na wzroście ogólnego zaangażowania pracodawców w system kształcenia zawodowego kończąc.

Nowatorskim rozwiązaniem, które stwarza zupełnie nową przestrzeń dla rozwijania współpracy w obszarze uczenia się, są tzw. „kwalifikacje rynkowe”. Pojawiły się one w Ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji i pozwalają na tworzenie standardów w zakresie kompetencji, w oparciu o które prowadzi się następnie certyfikację. Prace nad kwalifikacjami rynkowymi są zwykle inicjowane przez środowiska branżowe lub społeczne, rzadziej przez pojedyncze podmioty. W oparciu o taki standard można zaprojektować proces kształcenia bez odgórnie narzuconych ograniczeń, jednak uzyskanie certyfikatu podlega rygorystycznemu sprawdzeniu kompetencji kandydata. W pewnym uproszczeniu można powiedzieć, że stwarza to system certyfikacji umiejętności zbliżony do funkcjonującego w zakresie znajomości języków. Zaangażowanie w tworzenie nowych kwalifikacji rynkowych może być szczególnie atrakcyjne dla firm, które nie mogą lub nie chcą angażować się bezpośrednio w kształcenie, jednak wiedzą dokładnie jakich kompetencji potrzebują.

Commission, E. (2015). *Good for Youth, Good for Business. European Alliance of Apprenticeships*. Publications Office of the European Union Directorate-General for Employment

Kabaj, M. (2012). *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży: projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Kuczera, M. (2017). *Striking the right balance*. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/995fff01-en>

Lewiatan, P. K. P. P. (2010). *Formowanie kwalifikacji pracowniczych. Raport z badania, Warszawa lipiec*.

Autor: Stęchły Wojciech

Pracuje w Instytucie Badań Edukacyjnych i Szkole Głównej Handlowej. Zajmuje się projektowaniem rozwiązań wspierających uczenie się, szczególnie poza systemem edukacji. Specjalizuje się w certyfikacji umiejętności, w tym projektowaniu wymagań i zapewnianiu jakości nadawanych certyfikatów i dyplomów. Bada uwarunkowania kształcenia zawodowego i wytwarzania umiejętności w gospodarce. Ekspert ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, członek zespołu Pełnomocnika rektora ds. uczelnianego systemu zarządzania jakością kształcenia w SGH, krajowy ekspert ECVET, członek zespołów projektowych REFERNET POLSKA, TRACKVET i DASCHE.

