

# INTERNETOWY KATALOG DOBRYCH PRAKTYK

W NAWIĄZYWANIU I PODTRZYMANIU WSPÓŁPRACY SZKÓŁ VET  
Z BIZNESEM AUTOMOTIVE

Katalog jest rezultatem projektu:

**„Europejskie rozwiązania w zapewnieniu efektywnej współpracy edukacji i biznesu sektora Automotive”.**

Projekt numer 2022-2-PL01-KA210-VET-000097624 realizowano w okresie od 02.04.2023 do 30.09.2024r. w ramach programu Erasmus+



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

Projekt  
**Erasmus +**



**Koordynator projektu:**  
**Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.**

- Partnerzy projektu:**
1. Střední průmyslová škola a Obchodní akademie w Bruntálu (Republika Czeska)
  2. Stredna priemyselna skola w Myjavi (Republika Słowacji).

## SPIS TREŚCI

<b>Wprowadzenie</b> .....	3
<b>Podziękowanie</b> .....	4
<b>1. O PROJEKCIE</b> .....	5
1.1. KOORDYNATOR PROJEKTU .....	5
1.2. PARTNERZY PROJEKTU .....	7
1.3. CELE PROJEKTU .....	9
1.4. PRZEBIEG I PRODUKTY PROJEKTU .....	10
<b>2. UWARUNKOWANIA PRAWNE NAWIĄZYWANIA WSPÓŁPRACY BIZNESU I EDUKACJI W KRAJACH PARTNERSKICH</b> .....	11
2.1. ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POLSCE .....	11
2.2. ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W REPUBLICIE CZESKIEJ .....	19
2.3. ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W REPUBLICIE SŁOWACKIEJ .....	24
Bibliografia .....	30
<b>3. STAN WSPÓŁPRACY SZKÓŁ VET Z PRACODAWCAMI I EKSPERTAMI BRANŻY AUTOMOTIVE W KRAJACH PARTNERSKICH</b> .....	31
3.1. PRAKTYCZNE DOŚWIADCZENIA PRACODAWCÓW I SZKÓŁ VET Z BRANŻY AUTOMOTIVE WE WSPÓŁPRACY Z BIZNESEM I EDUKACJĄ W KRAJACH PARTNERSKICH .....	32
<b>4. GALERIA ZDJĘĆ Z WARSZTATÓW</b> .....	40
<b>5. WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY SZKÓŁ VET Z BIZNESEM AUTOMOTIVE</b> .....	43
<b>6. INTERNETOWY KATALOG DOBRYCH PRAKTYK</b> .....	51
6.1. CO TO JEST INTERNETOWY KATALOG DOBRYCH PRAKTYK I DLACZEGO POWSTAŁ? .	51
6.2. CASE STUDY JAKO METODA POZYSKIWANIA INFORMACJI NA TEMAT DOBRYCH PRAKTYK WSPÓŁPRACY EDUKACJI Z BIZNESEM AUTOMOTIVE .....	53
6.3. JAK NAWIĄZAĆ SKUTECZNĄ WSPÓŁPRACĘ EDUKACJI Z BIZNESEM (MAŁYM, ŚREDNIM I DUŻYM) W BRANŻY AUTOMOTIVE .....	54

## Wprowadzenie

***Drodzy Przedsiębiorcy, Dyrektorzy Szkół i Nauczyciele,***

*Oddajemy w Wasze ręce niezwykle przewodnik:  
**Internetowy Katalog Dobrych Praktyk**  
w zakresie współpracy pomiędzy edukacją a biznesem branży  
Automotive.*

*Zarówno nasze doświadczenia projektowe, jak i przeprowadzone  
wcześniej analizy i badania pokazały bardzo dobitnie, że  
zarówno pracodawcy, jak i szkoły VET mają problem  
z nawiązaniem długotrwałej, ciekawej dla uczniów i przynoszącej  
korzyści obydwu stronom współpracy w organizacji  
efektywnego i nadążającego za wyzwaniem współczesności procesu  
kształcenia zawodowego.*



*Mamy jednocześnie pełną świadomość, że nie wynika to ze złej woli czy niechęci do  
współpracy, ale raczej z braku wiedzy o sobie nawzajem i narzędzi, które byłyby wsparciem  
i wskazówką, co i jak można zrobić, aby wspólnie stworzyć młodzieży szkół VET atrakcyjną  
dla nich przestrzeń do praktycznej nauki zawodu.*

*Wspólnie, jako partnerzy tego projektu, podjęliśmy wyzwanie, żeby tę  
sytuację chociaż trochę odmienić. Przez prawie pół roku spotykaliśmy  
się z ekspertami z naszych krajów – pracodawcami i przedstawicielami  
szkół VET, wymieniając się doświadczeniami w zakresie dobrych  
praktyk współpracy edukacji z biznesem.*

*W oparciu o te spotkania, a także dodatkowe badania ankietowe, udało nam się stworzyć  
niniejsze opracowanie i zebrać kilkanaście gotowych propozycji, jak możecie nawiązać  
efektywną i trwałą współpracę.*

***Mamy głęboką nadzieję, że Katalog ten, który powstał z myślą o Was i dla Was,  
będzie Wam dobrze służył jako przewodnik w drodze ku dobrej i efektywnej  
współpracy pomiędzy Wami i Waszymi partnerami z biznesu lub edukacji.***

*Życząc ciekawej lektury, równocześnie gorąco zachęcamy i zapraszamy do kontaktu  
i dzielenia się z nami opiniami i komentarzami.*

*Z pozdrowieniami,  
**Zespół projektu***

## Podziękowanie

*Chcielibyśmy w tym miejscu serdecznie podziękować wszystkim naszym ekspertom ze szkół VET i z biznesu, którzy przyjęli zaproszenie i uczestniczyli w przeprowadzonych w ramach naszego projektu warsztatach case study, które odbyły się w okresie czerwiec – październik 2023 roku w: Istebnej (Polska), Małej Moravce (Czechy) i Podkylavie (Słowacja).*

*Mieliśmy ogromną przyjemność i zaszczyt gościć przedstawicieli szkół VET i pracodawców z krajów partnerskich: Polski, Czech i Słowacji, których wiedza, doświadczenie i otwartość były nieocenione w zebraniu materiałów do niniejszego opracowania.*



***Serdecznie Wam wszystkim dziękujemy i mamy nadzieję, że nawiązane podczas tych wspólnych spotkań kontakty i znajomości, będą służyły rozwijaniu kolejnych projektów i przedsięwzięć dotyczących współpracy edukacji i biznesu Automotive.***

*Zespół projektowy*

## 1. O PROJEKCIE



*Kilka słów wstępu o projekcie „Europejskie rozwiązania w zapewnieniu efektywnej współpracy edukacji i biznesu sektora Automotive” realizowanego w ramach programu Erasmus+*

Projekt realizowany był w ramach programu Erasmus+  
Wniosek nr 2022-2-PL01-KA210-VET-000097624

Konkurs 2022 Runda 2 KA210-VET –  
Partnerstwa na małą skalę w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wartość projektu: 60 000,00 EUR.

Okres realizacji projektu obejmował czas od 02.04.2023 do 30.09.2024.

Projekt  
**Erasmus +**

### 1.1. KOORDYNATOR PROJEKTU

Projekt realizowany był przez Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną S.A. jako Koordynatora projektu, w partnerstwie z Střední průmyslová škola a Obchodní akademie w Bruntálu (Republika Czeska) oraz z Stredná priemyselná škola Myjava w Myjavi (Republika Słowacji).



STŘEDNÍ PRŮMYSLOVÁ ŠKOLA  
A OBCHODNÍ AKADEMIE, BRUNTÁL,  
příspěvková organizace



**Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.** to spółka zarządzająca specjalną strefą ekonomiczną w woj. śląskim i części woj. opolskiego, o której mowa w rozdziale 3 ustawy o Specjalnych Strefach Ekonomicznych.



## Specjalne Strefy Ekonomiczne

**Celem funkcjonowania SSE jest przyspieszenie rozwoju regionów słabo rozwiniętych poprzez przyciąganie nowych inwestycji i promocję tworzenia miejsc pracy. Są one również istotnym instrumentem wsparcia innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorców działających na terenach stref.**

KSSE stała się ONE-STOP-SHOPem, dzięki czemu w jednym miejscu przedsiębiorca uzyska wszystkie niezbędne informacje od zakupu działki, po pomoc w zrekrutowaniu pracowników, a nawet kształceniu nowych pracowników. W tym zakresie KSSE konsekwentnie rozwija działania służące podniesieniu jakości kształcenia zawodowego i dostosowania go do potrzeb rynku pracy w województwie śląskim.

**Strategia działań KSSE opiera się na współpracy ze wszystkimi podmiotami prywatnymi i instytucjami publicznymi, dla których ważny jest rozwój regionu.**



Wśród projektów rozwojowych **Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej**, jako instytucji zaangażowanej w realizację polityki spójności, są działania **ukierunkowane na poprawę efektywności kształcenia i doskonalenia zawodowego i powiązanie ich z potrzebami rynku pracy.**

W ramach projektu „Śląskie.Zawodowcy” finansowanego ze środków UE od 2019 roku **działamy w celu dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy**, organizując staże uczniowskie u pracodawców oraz szkolenia zawodowe dla 1190 uczniów szkół VET. Wszystkich uczniów obejmujemy także doradztwem edukacyjno-zawodowym.

**Rozpoczęliśmy także tworzenie regionalnych sieci współpracy szkół i pracodawców.** Tworzymy sieci w ośmiu powiatach naszego województwa, z którymi podpisaliśmy umowę o współpracy.

**Ponadto świadczymy pomoc prawną i merytoryczną** w podpisywaniu umów o współpracy dla szkół i przedsiębiorców. Przedsiębiorcom poszukujemy szkół partnerskich, szkołom partnerów biznesowych.

## 1.2. PARTNERZY PROJEKTU

### 1. Střední průmyslová škola a Obchodní akademie w Bruntalu (Republika Czeska)



STŘEDNÍ PRŮMYSLOVÁ ŠKOLA  
A OBCHODNÍ AKADEMIE, BRUNTÁL,  
příspěvková organizace

Střední průmyslová škola a Obchodní akademie w Bruntalu (SPŠaOA) Liceum Przemysłowe i Akademia Biznesu w Bruntalu jest ważną placówką oświatową w województwie morawsko-śląskim.

Szkoła oferuje pełne licealne wykształcenie techniczne i ekonomiczne zakończone egzaminem maturalnym.

Kształci na kierunkach: Mechanika, Środki Transportu, Informatyka, Elektrotechnika oraz Akademia Biznesu.



W dziedzinie edukacji SPŠaOA pełni funkcję ośrodka kształcenia ustawicznego. Od 2008 roku szkoła jest Uniwersytetem Trzeciego Wieku. Przy szkole działa szkoła nauki jazdy, a centrum transportowe oferuje profesjonalne szkolenie kierowców. Szkoła prowadzi również kursy z zakresu informatyki i inżynierii.



**Niniejszy projekt jest dla SPŠaOA bardzo ważny, dotyczy bowiem działań, które jako szkoła VET musi realizować. Chodzi tu głównie o nawiązywanie współpracy z firmami i pracodawcami. Szkoła dostrzega problem w komunikacji z biznesem, dlatego rezultaty projektu będą bardzo pomocne w ich skutecznym eliminowaniu.**

Współpraca między szkołami VET a pracodawcami jest kluczowa z kilku powodów. Przede wszystkim jest to mechanizm przenoszenia innowacji z firm do edukacji. Drugą potrzebą jest zapewnienie uczniom i uczennicom możliwości kontaktu z firmami w czasie nauki zawodu, czy to poprzez staże, czy podejmowanie pracy dorywczej. Wieloletnie doświadczenia pokazują, że w Czechach nie ma zdefiniowanych na poziomie państwowym narzędzi systemowych, które wspierałyby współpracę szkół i firm.

Udane przypadki współpracy realizowane przez szkołę opierają się na indywidualnych relacjach i nie są częścią systemu.

**W ramach projektu szkoła chce wspólnie z partnerami znaleźć skuteczne modele i dopasowane do nich narzędzia.**

## 2. Stredná priemyselná škola Myjava w Myjavi (Republika Słowacji).



Stredná priemyselná škola Myjava w Myjavi (Republika Słowacji) jest przemysłową szkołą średnią z ponad 70-letnią tradycją.

Szkoła kształci na czterech kierunkach technicznych, takich jak: logistyka, mechatronika, elektrotechnika i nastawnik techniczny oraz w trybie liceum technicznego z wyborem następujących specjalności: informatyka, inżynieria mechaniczna lub budowlano-architektoniczna.



**Absolwenci szkoły przemysłowej znajdują zatrudnienie w różnych gałęziach przemysłu, w tym także w przedsiębiorstwach sektora Automotive.**

Wielu absolwentów kontynuuje naukę na politechnikach.

Poza działalnością stricte dydaktyczną, szkoła prowadzi także działalność związaną z rozwojem kształcenia zawodowego, działalność szkoleniową oraz projektową.

Szkoła wykorzystuje swoje bardzo dobre zaplecze w postaci sal dydaktycznych i bardzo dobrze wyposażonych pracowni, do prowadzenia szkoleń zawodowych z zakresu Logistyki, Tworzenia dokumentacji technicznej 2D i 3D, Programowania maszyn CNC i Drukowania 3d.

Szkoła przemysłowa podejmuje różnorakie działania na rzecz wspierania i doskonalenia kształcenia zawodowego młodzieży. Nawiązuje współpracę z biznesem, także z sektora Automotive, głównie w obszarze organizacji praktyk zawodowych dla uczniów i uczennic, które realizowane są w drugim i trzecim roku nauki.

Bierze również udział w projektach międzynarodowych, których celem jest wsparcie kształcenia zawodowego, kreatywność studentów i umiejętność pracy w zespole.



### 1.3. CELE PROJEKTU

#### **Projekt zakładał realizację dwóch celów.**

**Pierwszym celem** była zmiana podejścia kadry kierowniczej szkół VET i nauczycieli oraz pracodawców sektora Automotive do mechanizmów i chęci nawiązywania i utrzymywania stałej współpracy pomiędzy edukacją i biznesem.

**Drugim celem** było zwiększenie wiedzy kadry kierowniczej i nauczycieli VET oraz pracowników firm nt. skutecznych, innowacyjnych metod nawiązywania i podtrzymywania trwałej współpracy, służącej dostosowywaniu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.



***Sektor Automotive to dzisiaj jeden z najdynamiczniej zmieniających się obszarów gospodarki, dlatego szczególnie potrzebuje kadr kształconych zgodnie z nowoczesnymi standardami.***

**Takie kształcenie może odbywać się tylko w powiązaniu z rynkiem pracy.** Niestety nie wszyscy nauczyciele i nie wszyscy pracodawcy są w pełni wyposażeni w wiedzę i kompetencje, jak organizować skuteczne i długotrwałe powiązania szkół i biznesem, jak tworzyć warunki do przepływu wiedzy o wzajemnych potrzebach, możliwościach, oczekiwaniach i barierach.

Dlatego nasz projekt ma przyczynić się do wzrostu innowacyjności w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, polegającej na zmianie podejścia do mechanizmów budowania współpracy, sposobów nawiązywania kontaktów, definiowania potrzeb, tworzenia trwałych kanałów komunikacji, planowania działań i monitorowania efektów.

Działania podejmowane w celu budowania trwałej współpracy szkół z przedsiębiorcami w swojej istocie służą właśnie temu priorytetowi, wskazanemu także przez narodowe systemy kształcenia we wszystkich krajach partnerskich jako priorytet kluczowy.

**Długofalowym rezultatem projektu będzie więc poprawa komunikacji pomiędzy szkołami i przedsiębiorcami, a tym samym możliwość tworzenia w szkołach i u przedsiębiorców lepszych warunków do kształcenia zawodowego w realnych warunkach pracy u pracodawców.**

## 1.4. PRZEBIEG I PRODUKTY PROJEKTU

W ramach projektu opracowano kilka produktów, aby umożliwić osiągnięcie zamierzonych celów projektu, czyli znacząco poprawić efektywność współpracy edukacji z biznesem Automotive.

**Pierwszy produkt** to **Internetowy Katalog Dobrych Praktyk**, prezentowany w niniejszym opracowaniu.

**Kolejne dwa** to **konspekty programów warsztatów** dla pracodawców, kadry kierowniczej nauczycieli szkół VET.

Charakterystyka oraz szczegółowy opis Internetowego Katalogu Dobrych Praktyk znajduje się w Rozdziale 6. W tym miejscu, w kontekście powiązania produktu z celami projektu, warto jedynie nadmienić, że Internetowy Katalog Dobrych Praktyk, poprzez innowacyjny sposób uporządkowania materiału oraz praktyczne wskazówki, jak działać z określonego typu podmiotem gospodarczym czy placówką edukacyjną, pozwoli członkom grup docelowych na skuteczną zmianę podejścia kadry kierowniczej szkół VET, nauczycieli oraz pracodawców sektora Automotive do nawiązywania i utrzymywania stałej współpracy pomiędzy edukacją a biznesem.

**Zidentyfikowanie modelowych rozwiązań współpracy szkół VET z biznesem Automotive w oparciu o zebrane informacje i materiał empiryczny będzie wsparciem i konkretną wskazówką dla szkół, przedsiębiorców i organizacji z otoczenia biznesu, jak można efektywnie zapewnić wysoką jakość kształcenia zawodowego w krajach UE.**

**Nieco innym produktem, również wspierającym poprawę współpracy edukacji z biznesem, są przygotowane konspekty warsztatów roboczych dla pracodawców i kadry kierowniczej szkół VET.**

W czasie działań projektowych pracodawcy przygotowali programy warsztatów dla przedstawicieli szkół VET - kadry kierowniczej i nauczycieli, a dyrektorzy i nauczycieli szkół VET dla pracodawców.

Założenie było takie, aby stworzone programy warsztatów dla swoich odbiorców, uwzględniały niezbędną wiedzę o procesach i funkcjonowaniu organizacji ich autorów.

Uczestnicy spotkań, pracodawcy i przedstawiciele szkół VET, przygotowali dla siebie nawzajem materiały szkoleniowe, które w procesie udostępniania produktów projektu, pozwolą na zwiększenie wiedzy u szeroko pojętej kadry kierowniczej i nauczycieli VET jak działa biznes, zaś pracownikom firm Automotive, przedsiębiorcom i pracodawcom pozwoli lepiej zrozumieć, jak funkcjonuje szkoła jako placówka oświatowa.

**Wiedza ta przyczyni się do stosowania skuteczniejszych i innowacyjnych metod nawiązywania i podtrzymywania trwałej współpracy, służącej dostosowywaniu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.**

## **2. UWARUNKOWANIA PRAWNE NAWIĄZYWANIA WSPÓŁPRACY BIZNESU I EDUKACJI W KRAJACH PARTNERSKICH**

### **2.1. ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POLSCE**



#### **1. Szkoła jako organizacja**

Jednym z kluczowych elementów Edukacji 4.0 jest integracja edukacji z rzeczywistymi problemami i kontekstami.

**Oznacza to, że uczenie się nie powinno być ograniczone do teorii i abstrakcyjnych koncepcji, ale powinno być ściśle powiązane z rzeczywistymi sytuacjami, które uczniowie mogą napotkać w przyszłości.**

Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że szkoła jako organizacja edukacyjna jest w znacznym stopniu ograniczona przez przepisy prawa oświatowego. Pamiętać jednak należy, że przepisy te siłą rzeczy mają charakter zapisów ogólnych i nie uwzględniają specyfiki konkretnych jednostek. Z tego względu szkoły mają możliwość tworzenia zapisów i norm wynikających co prawda z aktów wyższego rzędu, ale opracowanych w ramach prawa wewnątrzszkolnego, które pozwala na uwzględnienie kontekstów lokalnych i potrzeb uczniów.

**To szkoła powinna wyznaczyć najważniejsze kierunki, takie jak wizja i misja placówki oraz podstawowe programy działania, w tym program rozwoju.**

Najogólniej mówiąc, **szkoła to nie tylko nauczanie**, ale jeszcze kilka innych występujących i przenikających się dziedzin.

To:

- cele pracy (idee, wartości, wizje),
- strategię,
- metody pracy,
- struktury organizacyjne,
- styl zarządzania,
- stosunki (relacje między uczniami, nauczycielami, rodzicami i innymi uczestnikami procesu edukacji )
- oraz metody motywowania.



**Problem tkwi jednak w tym, że rzadko jednak akty wewnątrzszkolne „przebijają” się w codziennej pracy. To raczej regulacje zewnętrzne zdominowały pracę, zwłaszcza system egzaminów zawodowych, reguły nadzoru pedagogicznego, system finansowania itp.**

Dlatego szczególnie w kontekście współpracy szkoły z pracodawcami należy dobrze zastanowić się nad relacjami między aktami ogólnopolskimi regulującymi system kształcenia zawodowego a wewnątrzszkolnymi regulacjami i własnym szkolnym sposobem zainicjowania wybranych procedur i przyjrzeć się, gdzie istnieje przestrzeń dla działań szkolnych i lokalnych.

Niemniej dla właściwego określenia priorytetowych zadań szkoły, a przede wszystkich wyboru najważniejszych celów jej działania, niezbędne jest optymalne określenie jej zasobów.

Bardzo często reprezentujemy bowiem ogląd życzeniowy albo zakłamujący rzeczywistość. Obiektywny ogląd plusów i minusów systemów kształcenia, lokalnych warunków i potrzeb będzie stanowił jedną z ważniejszych podstaw do projektowania dalszych działań – dlatego musimy przyjrzeć się, co jest w naszych systemach szczególnie korzystne, a co przede wszystkim wymaga zmiany.

### **System zarządzania kształceniem zawodowym w Polsce**

- krajowy: Ministerstwo Edukacji Narodowej
- regionalny: (kuratorzy oświaty, głównie w ramach nadzoru pedagogicznego)
- lokalny: (miasta i samorządy powiatowe, rzadziej gminne)
- szkoły branżowe na poziomie ponadpodstawowym i policealnym.

## **2. Rodzaje szkół zawodowych**



- **trzyletnie branżowe szkoły I stopnia**, które pozwalają na uzyskanie kwalifikacji zawodowych, po zdaniu egzaminu zawodowego potwierdzającego kwalifikację w danym zawodzie. Absolwenci mogą kontynuować naukę w drugiej klasie liceum dla dorosłych albo w branżowej szkole II stopnia, oraz przystąpić do kwalifikacyjnych kursów zawodowych;
- **dwuletnie branżowe szkoły II stopnia** kształcące w zawodzie, w którym wyodrębniono kwalifikację wspólną dla zawodu nauczanego w branżowej szkole I i II stopnia. Absolwenci będą mogli przystąpić do egzaminu maturalnego, a po uzyskaniu świadectwa dojrzałości, kontynuować kształcenie na studiach;
- **pięcioletnie technika**, które pozwalają na zdobycie kwalifikacji zawodowych, po zdaniu egzaminu zawodowego, ale także – po zdaniu egzaminu maturalnego – na uzyskanie świadectwa dojrzałości dającego dostęp do studiów;
- **trzyletnie szkoły specjalne** przysposabiające do pracy dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, umożliwiające uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy;
- **oddziały przysposabiające do pracy** dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, uczących się w szkołach podstawowych
- **szkoły policealne** dla absolwentów posiadających wykształcenie średnie lub średnie branżowe. Szkoły trwają od jednego do dwóch i pół roku. Mają one charakter ściśle zawodowy i nie obejmują kształcenia ogólnego.

**Zajęcia praktyczne prowadzone są w warsztatach szkolnych, centrach kształcenia ustawicznego, centrach kształcenia zawodowego oraz u pracodawców.**

### 3. Akty prawne regulujące system kształcenia



**Najważniejszym aktem regulującym zasady organizowania i przeprowadzania kształcenia zawodowego jest**  
**ustawa o systemie oświaty – prawo oświatowe**  
**która zawiera najistotniejsze regulacje dotyczące organizacji kształcenia.**

**Ustawa z dnia 14 grudnia 2016r. – Prawo oświatowe** (Dz. U. z 2020r. poz. 910), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych:

- 1) ustawą z dnia 15 lipca 2020r. o zmianie ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1378);
- 2) ustawą z dnia 19 listopada 2020r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2021r. poz. 4);
- 3) ustawą z dnia 25 lutego 2021r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 619);
- 4) ustawą z dnia 17 marca 2021r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe (Dz. U. poz. 762) oraz zmian z 13 maja 2021r. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty tekst jednolity Dz.U.2020.poz.1327 - Ogólne warunki przeprowadzania egzaminów zewnętrznych, w tym nowe rozwiązania prawne – rozdział 3b.

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 2020r.** zmieniające rozporządzenie w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego ([Dz.U. z 2020 r. poz. 635](#)).

**Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 28 maja 2021r.** zmieniające rozporządzenie w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego ([Dz.U. z 2021, poz. 1087](#)).

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019r.** w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego ([Dz.U. z 2019 poz. 316](#) ).

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2019r.** zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego ([Dz.U. z 2020 r. poz. 82](#)).

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 sierpnia 2020r.** zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego ([Dz.U. z 2020 r. poz. 1459](#)).

**Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 stycznia 2021r.** zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego ([Dz.U. z 2021 r. poz. 211](#)).

**Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 4 czerwca 2021r.** zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego ([Dz.U. z 2021 r. poz. 1036](#)).

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2019r.** w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie ([Dz.U. z 2019 r. poz. 1707](#)) – egzamin w formule 2017 i formule 2019.

#### 4. Charakterystyka systemu kształcenia



**System kształcenia zawodowego w Polsce przedstawia się następująco:**



- **Ogólnopolska klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego opisana w rozporządzeniu, obejmuje listę zawodów, w których odbywa się kształcenie zawodowe.**
- **Każdy zawód obejmuje od jednej do dwóch kwalifikacji.** Warunkiem otrzymania dyplomu zawodowego jest zdobycie (po zdaniu egzaminu zawodowego) wszystkich kwalifikacji określonych dla danego zawodu oraz uzyskanie świadectwa ukończenia właściwej szkoły; państwowe, zewnętrzne egzaminy zawodowe.
- **Cele kształcenia opisują podstawy programowe**, określone są dla wszystkich zawodów objętych klasyfikacją zawodów.
- **W podstawach programowych opisane są także kwalifikacje zawodowe w ramach określonych zawodów** główne jako zbiór oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych umożliwiających wykonywanie zadań zawodowych. Z efektami kształcenia powiązane są szczegółowe kryteria weryfikacji.
- **Szkoły mają autonomię w opracowywaniu – w oparciu o podstawy programowe – programów nauczania**, które można modyfikować w zależności od potrzeb rynku pracy.
- **Dla dorosłych przewidziano kwalifikacyjne kursy zawodowe**, które umożliwiają im zdobycie kwalifikacji, uzupełnienie, poszerzenie.
- **Dodatkowo istnieje możliwość uznania – poprzez egzaminy zewnętrzne – kompetencji nabytych** w różny sposób, w tym uzyskanych w ramach doświadczenia zawodowego.

## 5. Zmiany w szkolnictwie zawodowym od 2019r.



### **Zmiany w szkolnictwie zawodowym od 2019r. służące dostosowaniu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy:**



- Zawody, na które jest wyższe zapotrzebowanie na rynku pracy są wskazywane w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego. Prognoza jest określana przez ministra edukacji narodowej w obwieszczeniu.
- Zwiększenie kwot ustalanych na uczniów objętych kształceniem zawodowym w zawodach szkolnictwa branżowego o szczególnym znaczeniu dla kultury i dziedzictwa narodowego.
- Wzmocnienie zaangażowania pracodawców w organizację praktycznej nauki zawodu.
- Wprowadzenie nowej formy praktycznej nauki zawodu – stażu uczniowskiego; Uczniowie branżowej szkoły I stopnia i uczniowie technikum mogą – na podstawie umowy z pracodawcą – realizować staż uczniowski. Koszty świadczeń pieniężnych, które uczeń otrzyma podczas stażu zostaną wliczone u pracodawcy w koszty uzyskania przychodu.
- Wzmocnienie mechanizmów zapewnienia jakości kształcenia zawodowego, np. poprzez wprowadzenie dla wszystkich uczniów obowiązku przystąpienia do egzaminu zawodowego lub egzaminu czeladniczego.
- Zmiany w systemie akredytacji na kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.
- Umożliwienie szkołom lepsze dostosowywanie oferty do potrzeb osób dorosłych poprzez organizowanie krótszych form kursowych – kursów umiejętności zawodowych.

### **Zmiany te zwiększają potencjalne możliwości udziału pracodawców w kształceniu zawodowym.**

## 6. Wyzwania kształcenia zawodowego



Raport „Defining Education 4.0” **Światowego Forum Ekonomicznego** wskazuje na potrzebę przejścia od tradycyjnego modelu edukacji do systemu, który jest lepiej przystosowany do wyzwań współczesnego świata.

**Kluczową kwestią jest zrozumienie, że w dynamicznie zmieniającym się środowisku, sukces w przyszłości będzie zależał od: zdolności adaptacji, innowacyjności i ciągłego uczenia się.**

***Edukacja ma na celu wyposażenie uczniów w umiejętności, które pozwolą im na skuteczną adaptację do przyszłych wyzwań i możliwości.***

### Szkoła VET powinna dążyć do:

- zwiększenia zainteresowania kształceniem zawodowym i jego atrakcyjności w społeczeństwie;
- dostosowywania podstaw programowych do bieżących wyzwań i bieżących potrzeb rynku pracy;
- zwiększenia zaangażowania pracodawców w organizowanie praktycznej nauki zawodu, identyfikowanie i prognozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy oraz w opracowywanie podstaw programowych kształcenia zawodowego;
- dostosowania kwalifikacji i kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych poprzez ułatwienie im dostępu do szkoleń i staży w przedsiębiorstwach;
- zapewnienia odpowiedniej liczby nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadających adekwatne kompetencje, poprzez wsparcie ich rozwoju zawodowego i zachęcanie młodych ludzi do zawodu;
- zachęcania osób dorosłych do uczenia się przez całe życie;
- zapewnienia dobrej współpracy między szkołami zawodowymi a instytucjami szkolnictwa wyższego, mającej na celu wymianę dobrych praktyk w zakresie nauczania, szkolenia i rozwijania kompetencji nauczycieli.



## 7. Rola dyrektora szkoły



**Dyrektor szkoły nie powinien być tylko administratorem, ale przede wszystkim menadżerem organizującym współpracę wewnątrz placówki jak i z otoczeniem szkoły, w tym z pracodawcami.**

W literaturze przedmiotu *„skuteczne zarządzanie placówką ma miejsce wtedy, gdy dyrektor wie dokąd pragnie dojść i co zamierza osiągnąć”*  
(Bednarczyk, Plewka, 2008).

*„Dyrektor, który pragnie sukcesu dla swojej szkoły, musi przede wszystkim umieć sformułować cele, jakie jego placówka chce osiągnąć”*  
(Kordziński, 2009).

**Dyrektor szkoły poprzez styl kierowania i sposób bycia, powinien stać się inicjatorem gotowości rady pedagogicznej do wprowadzania zmian i innowacji oraz głównym autorem i animatorem opracowania strategii funkcjonowania szkoły w środowisku pracodawców i lokalnego rynku pracy.**

Jednym ze składników tak pojmowanego zarządzania jest delegowanie uprawnień na rzecz podwładnych. Dlatego, aby sprostać nowym wymaganiom, dyrektor musi stać się menedżerem, który posiada takie atrybuty jak: właściwa reakcja na zmiany występujące w otoczeniu, umiejętności przywódcze, inicjowanie i koordynowanie zmian, monitorowanie zmian w przepisach prawa oraz koncentracja na organizacyjnej i administracyjnej pracy szkoły i delegowanie zadań i uprawnień.

**Przekazywanie przez dyrektora szkoły jak największej ilości uprawnień swoim podwładnym pozwala na rozwój samodzielności pracowników i pobudza ich inicjatywę.**

*„Dyrektor delegujący swoje uprawnienia musi przyłożyć dużą wagę do problemu wyboru pracownika, któremu można przekazać uprawnienia. Dyrektor musi być przekonany, że pracownik jest przygotowany do przejęcia uprawnień, że będzie je wykonywał z odpowiednią starannością i będzie ponosił odpowiedzialność za wszystkie konsekwencje przejętych uprawnień. Istotne jest, aby dyrektor miał na uwadze następujące zasady delegowania uprawnień: delegować należy przede wszystkim zadania oraz kompetencje operatywne, ale nie zadania strategiczne, obowiązki delegować należy konkretnym pracownikom, a nie zespołom, bo grupy nie da się rozliczyć z odpowiedzialności”.*  
(Plewka, 2000).



## Zadania dyrektora szkoły



- współdziałanie z pracownikami szkoły, by czynić ich odpowiedzialnymi za jakość i organizację pracy
- uwzględnianie w kontaktach z nauczycielami ich ambicji, aspiracji, docenianie ich wysiłku
- ocena proponowanych zmian jako główny czynnik rozwoju, jako możliwości, a nie tylko wskazywanie przeszkód i zagrożeń, głównie przy planowaniu pracy na krótsze i dłuższe terminy
- tworzenie środowiska kompetentnych pracowników, przygotowanych do budowania sieci współpracy z pracodawcami.

## 2.2. ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W REPUBLICE CZESKIEJ



### 1. Rodzaje szkół średnich

**Kształcenie na poziomie szkoły średniej II stopnia (szkolnictwo średnie II stopnia) zapewniają dwa rodzaje szkół: przede wszystkim szkoły średnie II stopnia (střední školy), choć niewielki odsetek uczniów uczęszcza do konserwatoriów (konzervatoře).**

Zgodnie z ustawą o edukacji, szkoła średnia II stopnia jest typem szkoły z trzema podstawowymi podtypami:

- średnia szkoła ogólnokształcąca (gymnázium)
- średnia szkoła techniczna (střední odborná škola)
- średnia szkoła zawodowa (střední odborné učiliště)

Podtypy te nie są zdefiniowane przez prawo, ale szkoły mogą (ale nie muszą) używać ich w swoich nazwach. Podtypy wywodzą się z poprzedniego ściśle zróżnicowanego podziału szkół średnich II stopnia stosowanego do 2004 roku.

**W rzeczywistości oferta edukacyjna jest bardziej powiązana z poziomem kształcenia, tj.**

- kształcenie średnie II stopnia z egzaminem maturalnym (střední vzdělání s maturitní zkouškou),
- kształcenie średnie II stopnia z certyfikatem VET (střední vzdělání s výučním listem) oraz
- kształcenie średnie (II stopnia) (střední vzdělání).

Oferowanie któregośkolwiek z trzech poziomów kształcenia średniego nie jest ściśle związane z podtypem szkoły średniej II stopnia. Każda szkoła średnia II stopnia może oferować różne poziomy, kierunki lub formy kształcenia średniego (jeśli szkoła spełnia wymagania dydaktyczne i posiada poziomy, kierunki i formy kształcenia zarejestrowane w ewidencji szkół i placówek szkolnych).

Niektóre szkoły średnie II stopnia realizują również program wieloletniej średniej szkoły ogólnokształcącej (víceleté gymnázium), zazwyczaj wraz z czteroletnim programem ogólnokształcącym (dlatego też wieloletnia średnia szkoła ogólnokształcąca nie jest uważana za odrębny typ szkoły średniej II stopnia).

Ośmioletni program odpowiada ostatnim czterem latom szkoły podstawowej, a w przypadku programu sześcioletniego – ostatnim dwóm latom kształcenia podstawowego. Wyższy poziom odpowiada czteroletniej średniej szkole ogólnokształcącej.

Dekret o szkolnictwie średnim i kształceniu w konserwatoriach wymienia również inne podtypy szkół średnich II stopnia (np. střední průmyslová škola, střední pedagogická škola, odborné učiliště, praktická škola i inne), które jednak również nie są związane z konkretnymi dziedzinami edukacji, takimi jak przemysł, pedagogika itp. Nazwa takiej szkoły może jednak wskazywać na jej specjalizację. Nazwa nie powinna wprowadzać w błąd. Konserwatorium to odrębny rodzaj szkoły.

W kształceniu uczniów szkół średnich II stopnia mogą również uczestniczyć prawnie określone placówki szkolne i inne instytuty. Uczestniczą one głównie w kształceniu praktycznym w miejscu pracy osoby prywatnej lub prawnej lub w szkolnej placówce specjalnego przeznaczenia (středisko praktického vyučování), ewentualnie w szkolnych gospodarstwach rolnych. Inne obiekty szkolne zapewniają posiłki, zajęcia rekreacyjne lub zakwaterowanie.

**W Republice Czeskiej 73% uczniów uczęszcza do szkół średnich II stopnia. Kolejne 12% uczęszcza do szkół średnich I stopnia, a 6% do szkół wyższych.**

Dla porównania średnia OECD wynosi 59% zapisanych do szkół średnich II stopnia, 12% do szkół średnich I stopnia i 12% do szkół wyższych.

## 2. Średnie szkolnictwo zawodowe



**W Republice Czeskiej 24% osób w wieku 25-34 lat posiada kwalifikacje w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) na poziomie szkoły średniej II stopnia lub policealnej.**

Chociaż kwalifikacje na poziomie szkoły średniej II stopnia są często minimalnym poziomem wymaganym do skutecznego uczestnictwa w rynku pracy, to 7% osób w wieku 25-34 lat w Republice Czeskiej nie uzyskało kwalifikacji na poziomie szkoły średniej II stopnia, co jest wynikiem niższym niż średnia OECD (14%).

**Pracownicy w Czechach w wieku 25-34 lat z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym zarabiają o 43% więcej niż osoby bez wykształcenia średniego, podczas gdy przewaga zarobkowa pracowników z wykształceniem średnim ogólnokształcącym lub policealnym wynosi 29%.**

Na wszystkich poziomach edukacji, od podstawowego do wyższego, Republika Czeska wydaje rocznie 11 846 USD na studenta w przeliczeniu na ekwiwalent pełnego czasu pracy (skorygowany o siłę nabywczą i uwzględniający wydatki na badania i rozwój), w porównaniu ze średnią OECD wynoszącą 12 647 USD.

W Republice Czeskiej:

- w przeliczeniu na pełne etaty, na jednego pracownika przypada 10 uczniów w ogólnokształcących szkołach średnich II stopnia (średnia OECD: 14 uczniów na pracownika) i 10 uczniów na każdego pracownika dydaktycznego w zawodowych szkołach średnich II stopnia (średnia OECD: 15 uczniów na pracownika),
- 53% nauczycieli w ogólnokształcących szkołach średnich II stopnia jest w wieku 50 lat lub starszych, w porównaniu ze średnią OECD wynoszącą 39%. Nauczyciele w szkołach zawodowych są średnio w tym samym wieku, co ich koledzy w szkołach ogólnokształcących.

**Kształcenie i szkolenie zawodowe** do poziomu wyższych szkół zawodowych podlega ramom regulacyjnym ustawy o szkołach (Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání - Školský zákon).

Ustawa ta reguluje edukację przedszkolną, podstawową, średnią, wyższą zawodową i inne formy kształcenia. Instytucje szkolnictwa wyższego (vysoké školy - VS) podlegają przepisom ustawy o szkolnictwie wyższym (Zákon o vysokých školách).

**Ustawa o pracownikach pedagogicznych** (Zákon o pedagogických pracovnících) określa definicję i obowiązki pracowników pedagogicznych. Ustanawia wymagania dotyczące wykonywania zawodu, a także kryteria ustawicznego szkolenia i rozwoju kariery w dziedzinie edukacji.

Szkolenia prowadzone w ramach publicznych służb zatrudnienia podlegają ustawie o zatrudnieniu (Zákon o zaměstnanosti). Ustawa o weryfikacji i uznawaniu wyników w dalszej edukacji (Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) służy jako podstawa Krajowego Rejestru Kwalifikacji. Ustawa ta określa zasady uznawania wcześniejszej nauki i osiągnięć w dalszej edukacji.

**Średnie szkolnictwo zawodowe w Republice Czeskiej** jest zapewniane przez średnie szkoły techniczne (SOŠ), średnie szkoły zawodowe (SOU) i konserwatoria. Oferują one młodym ludziom doświadczenie, umiejętności i kompetencje potrzebne do wykonywania zawodu lub grupy zawodów lub czynności zawodowych na rynku pracy. Jednocześnie rozwijają ogólną wiedzę, umiejętności i kluczowe kompetencje niezbędne w życiu prywatnym, obywatelskim i zawodowym, także do uczenia się przez całe życie.

### 3. Średnie szkoły techniczne (SOŠ)



**Średnie szkoły techniczne** tworzą swoje programy nauczania zgodnie z krajowymi programami nauczania opracowanymi przez Ministerstwo Edukacji, Młodzieży i Sportu dla wszystkich kierunków kształcenia w ramach średniego szkolnictwa zawodowego.

**Średnie szkoły techniczne stanowią jeden z typów szkół średnich, które zapewniają wstępną edukację zawodową i przygotowują uczniów do wejścia na rynek pracy.**

Edukacja w średnich szkołach technicznych oferowana jest w czteroletnich programach, które kończą się maturą (maturita) lub w dwuletnich kursach kontynuacyjnych dla absolwentów trzyletnich programów, którzy uzyskali świadectwo czeladnicze.

Szkoły mogą również oferować kształcenie zawodowe zakończone egzaminem maturalnym w skróconych programach dla osób, które uzyskały już wykształcenie średnie zakończone egzaminem maturalnym na innym kierunku studiów. Absolwenci średnich szkół technicznych mogą znaleźć pracę w zawodach technicznych średniego szczebla, zawodach ekonomicznych i innych podobnych stanowiskach pracy, mają oni również możliwość kontynuowania nauki na uniwersytetach lub w wyższych szkołach technicznych.

#### 4. Średnie szkoły zawodowe (SOU)



**Średnie szkoły zawodowe** zapewniają kształcenie zawodowe i przygotowują do pracy fizycznej (na stanowiskach robotniczych). Kształcenie odbywa się najczęściej w ramach trzyletnich lub dwuletnich programów edukacyjnych zakończonych egzaminem końcowym lub uzyskaniem świadectwa czeladniczego. Możliwe jest również uzyskanie kwalifikacji niezbędnych do wykonywania szczególnie trudnych zawodów fizycznych w trakcie czteroletnich programów edukacyjnych zakończonych egzaminem maturalnym. Absolwenci tych programów uzyskują poziom wykształcenia odpowiadający wykształceniu średniemu zakończonemu egzaminem maturalnym.

**Średnie szkoły techniczne** organizują kursy uzupełniające ukończone maturą dla absolwentów trzyletnich kierunków studiów, którzy uzyskali już świadectwo czeladnicze, oferują również studia skrócone dla osób, które uzyskały już wykształcenie średnie ukończone maturą lub świadectwo czeladnicze na innym kierunku studiów. Matura umożliwia absolwentom studiowanie na uniwersytetach i w wyższych szkołach technicznych.

#### 5. Konserwatoria



**Konserwatoria** rozwijają wiedzę, umiejętności i kompetencje, które studenci zdobyli podczas podstawowych studiów artystycznych. Zapewnia wykształcenie ogólne i przygotowuje absolwentów do prowadzenia wymagającej działalności artystycznej lub artystyczno- pedagogicznej w dziedzinie muzyki, głosu, tańca i dramatu.

Kształcenie w konserwatoriach odbywa się w ramach sześcioletniego programu lub, alternatywnie, ośmioletniego programu, który rozpoczyna się po pierwszym etapie edukacji podstawowej.

Absolwenci konserwatorium uzyskują wykształcenie średnie ukończone maturą wraz z wykształceniem wyższym. Studia w konserwatoriach kończą się egzaminem dyplomowym, ale studenci mogą również zakończyć naukę egzaminem maturalnym.

#### 6. Współpraca między szkołami zawodowymi i partnerami



Współpraca między szkołami zawodowymi i partnerami, określana mianem partnerstwa społecznego, opiera się na zasadzie dostosowania działań szkół do potrzeb przedsiębiorstw i środowiska lokalnego. Autonomia przyznana szkołom pozwala im dostosować się do otoczenia i usprawnić proces nauczania. Na charakter powiązań między partnerami społecznymi wpływa sytuacja gospodarcza państwa i obecność znaczących przedsiębiorstw w regionie.

**Głównymi partnerami społecznymi szkół zawodowych są pracodawcy w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach, urzędy pracy, szkoły wyższe, administracja państwowa, samorząd, założyciel szkoły i rodzina ucznia.**

Partnerstwo przybiera różne formy, w tym analizę rynku pracy, identyfikację zapotrzebowania na siłę roboczą, wycieczki do nowoczesnych zakładów pracy, zapewnienie praktycznego szkolenia we współczesnych operacjach i organizowanie konkursów dla uczniów. Symbiotyczna relacja między tymi podmiotami przynosi obopólne korzyści.

**Kluczowymi partnerami społecznymi dla szkół zawodowych są partnerzy związani z rynkiem pracy, przyczyniający się do szkolenia zawodowego w nowoczesnym środowisku technicznym i technologicznym.**

Zaangażowanie to pozwala uczniom zintegrować praktyczną wiedzę i umiejętności z ich teoretycznym zrozumieniem. Szkoły powinny być świadome wartości, jaką wnoszą dla partnerów i określić swoje długoterminowe intencje, aby utrzymać zainteresowanie współpracą.

**Współpraca jest postrzegana jako znaczący wkład w budowaniu odpowiedniego klimatu edukacyjnego na przyszłość.**

Pedagogiczna zasada łączenia teorii z praktyką znajduje urzeczywistnienie we współpracy między szkołami i przedsiębiorstwami w okolicy (lokalnymi). Skuteczne kształcenie zawodowe wymaga aktywnego udziału partnerów w opracowywaniu programów edukacyjnych. Współpraca nie powinna być jedynie formalnym aspektem, ale integralnym elementem edukacyjnej funkcji szkoły.

**Jednymi z najważniejszych partnerów dla szkół zawodowych są pracodawcy w regionie, ponieważ szkoły te kształcą absolwentów wchodzących na rynek pracy.**

**Współpraca w celu stworzenia wysokiej jakości środowiska edukacyjnego była centralnym punktem dla właściwych władz. Krajowy Program Szkoleniowy w regionie dotyczy przejścia absolwentów szkół średnich na rynek pracy.**

Ułatwienie tego przejścia wiąże się z takimi aspektami, jak wdrażanie partnerstwa społecznego, zaangażowanie przedstawicieli sektora pracy w egzaminy końcowe, misie praktyczne, usługi doradcze, rozwój systemów informacji o wymaganiach pracodawców oraz podejmowanie wyzwań związanych z bezrobotnymi i niewykwalifikowanymi młodymi ludźmi.

## **2.3. ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W REPUBLICE SŁOWACKIEJ**



### **1. Rodzaje szkół**

Szkolnictwo średnie II stopnia i policealne w Republice Słowackiej jest zapewniane przez szkoły średnie, które są klasyfikowane zgodnie z ustawą o edukacji:

- gimnazja,
- średnie szkoły zawodowe,
- średnie szkoły sportowe,
- konserwatoria.

Szkoły średnie zapewniają szeroki zakres kształcenia zgodnie z zainteresowaniami i umiejętnościami uczniów (ISCED 252, 253, 353, 354, 344, 454 i 554).

Edukacja odbywa się głównie w pełnym wymiarze godzin, ale może być również prowadzona w niepełnym wymiarze godzin (wieczorowo, zaocznie/niestacjonarnie, na odległość) lub w indywidualnej formie. Maksymalna liczba uczniów w klasie wynosi 31 (rozszerzona o 3, jeśli zezwala na to prawo), a minimalna liczba to 17. W przypadku studiów niestacjonarnych minimalna liczba uczniów wynosi 8. Uczniowie mogą odbyć część studiów za granicą.

**W Republice Słowackiej 21% osób w wieku 15-19 lat uczęszcza do ogólnokształcących szkół średnich II stopnia, a 43% do zawodowych szkół średnich II stopnia.**

Kolejne 13% uczęszcza do szkół średnich I stopnia, a 5% do szkół wyższych.

W porównaniu do średniej OECD wynoszącej 37% zapisanych do ogólnokształcących szkół średnich II stopnia, 23% do zawodowych szkół średnich II stopnia, 12% do szkół średnich I stopnia i 12% do szkół wyższych.

**W Republice Słowackiej 50% osób w wieku 25-34 lat posiada kwalifikacje w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) jako najwyższy poziom osiągnięć: 48% na poziomie szkół średniej II stopnia, 2% na poziomie policealnym.**

**Pracownicy w wieku 25-34 lat z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym zarabiają o 12% więcej niż osoby bez wykształcenia średniego, podczas gdy przewaga zarobkowa pracowników z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wynosi 13%.**

Na wszystkich poziomach edukacji, od szkolnictwa podstawowego po szkolnictwo wyższe, Republika Słowacka wydaje rocznie 9 626 USD na ekwiwalent pełnego czasu nauki (skorygowany o siłę nabywczą i uwzględniający wydatki na badania i rozwój), w porównaniu ze średnią OECD wynoszącą 12 647 USD.



Średnie roczne ustawowe wynagrodzenie nauczycieli szkół średnich II stopnia w programach ogólnych z najbardziej rozpowszechnionymi kwalifikacjami i 15-letnim doświadczeniem wynosi 53 456 USD w całej OECD. W Republice Słowackiej odpowiednie wynagrodzenie skorygowane o siłę nabywczą wynosi 19 342 USD, co stanowi równowartość 12 706 EUR.

**W Republice Słowackiej 35% nauczycieli ogólnokształcących szkół średnich II stopnia to osoby w wieku 50 lat lub starsze, w porównaniu ze średnią OECD wynoszącą 39%.**

Nauczyciele w szkołach zawodowych są średnio starsi niż ich koledzy w szkołach ogólnokształcących, przy czym 50% z nich jest w wieku 50 lat lub więcej (średnio 43% w całej OECD).

## 2. Podział odpowiedzialności za działanie szkół średnich



Zgodnie z ustawą nr 596/2003 Dz.U. o administracji państwowej w oświacie i samorządzie szkolnym, administracja państwowa na poziomie szkół średnich (SK) jest zapewniana przez regiony samorządowe, które są odpowiedzialne za finansowanie, personel, materiały, sprzęt i przestrzeń w procesie edukacyjnym. Regiony samorządowe podejmują decyzje o zakładaniu szkół, rejestrowaniu i wykreślaniu ich z sieci szkół, mianowaniu dyrektorów zwykle na 5-letnią kadencję, liczbie uczniów przyjmowanych do pierwszej klasy. Zapewniają również finansowanie szkół średnich założonych przez kościół lub podmiot prywatny, pod warunkiem, że szkoły te znajdują się w sieci szkół.

Sieć jest listą szkół i placówek szkolnych, które są uprawnione do prowadzenia kształcenia i szkolenia. Sieć jest administrowana przez Ministerstwo Edukacji, Nauki, Badań i Sportu Republiki Słowackiej i jest publikowana w Internecie.

Szkoły wymienione w sieci są zobowiązane do zapewnienia edukacji zgodnie z odpowiednim państwowym programem edukacyjnym i są finansowane zgodnie z ustawą nr 597/2003 Dz. o finansowaniu szkół podstawowych i średnich oraz obiektów szkolnych (SK).

Podział środków z rozdziału Ministerstwa Edukacji, Nauki, Badań Naukowych i Sportu dla założycieli szkół na rok kalendarzowy opiera się na normatywnie przydzielonych źródłach dla każdej szkoły. Jest on ustalany w zależności od liczby uczniów i jest przeznaczony na wynagrodzenia i wydatki szkolne.

## 3. Akty prawne



Ustawa z dnia 12 marca 2015 r. o kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz o zmianie niektórych ustaw reguluje:

- kształcenie i szkolenie zawodowe ucznia średniej szkoły zawodowej (zwanego dalej "ucznikiem"),
- typy średnich szkół zawodowych,
- praktyczne nauczanie,
- system kształcenia dualnego,
- zdolności pracodawcy do zapewnienia praktycznego nauczania w systemie kształcenia dualnego (zwanego dalej "zdolnością pracodawcy"),
- wzajemne prawa i obowiązki ucznia średniej szkoły zawodowej i pracodawcy w praktycznej nauce zawodu,
- bezpieczeństwo materialne ucznia i bezpieczeństwo finansowe ucznia,
- koordynację kształcenia i szkolenia zawodowego na potrzeby rynku pracy.

#### 4. Nauczanie praktyczne, metody, miejsca i warunki



*W tej części przedstawiono różne formy nauczania praktycznego oraz metody, miejsca i warunki praktyk, zgodnie z "Ustawą o kształceniu zawodowym i szkoleniach zawodowych".*

W Ustawie wyszczególniono szkolenie zawodowe, praktykę zawodową i ćwiczenia praktyczne jako środki praktycznego nauczania uczniów.

##### **Szkolenie zawodowe**

jest organizowane jako przedmiot w ramach wydziału akademickiego  
podczas gdy

##### **praktyka zawodowa**

jest organizowana jako przedmiot w ramach kierunku studiów.

##### **Ćwiczenia praktyczne**

mogą być oddzielnym przedmiotem lub częścią innego przedmiotu i są prowadzone pod kierunkiem odpowiedniego nauczyciela.

**Metoda nauczania praktycznego** polega na wykonywaniu przez uczniów pracy praktycznej (ćwiczeń) lub produktywnej, w zależności od kontekstu. Praca praktyczna obejmuje wytwarzanie produktów lub usług związanych z zawodem lub kierunkiem studiów. Miejsce nauczania praktycznego jest różne, w tym warsztaty, miejsca pracy pracodawcy i określone miejsca pracy dydaktycznej w kształceniu dualnym.

**Warsztaty w średnich szkołach zawodowych** muszą spełniać określone wymagania dotyczące przestrzeni dydaktycznych i wyposażenia, zgodnie z "Ustawą o kształceniu i szkoleniu zawodowym". Służą one jako miejsca szkolenia zawodowego i praktyki zawodowej pod kierunkiem wyznaczonych instruktorów.

Zakłady pracy pracodawców organizują szkolenia praktyczne, jeśli spełnione są określone warunki, w tym umowa ze średnią szkołą zawodową. Umowy określają różne szczegóły, takie jak dane identyfikacyjne, forma praktycznego nauczania, harmonogram i środki bezpieczeństwa, zgodnie z przepisami prawa.

**Praktyczne nauczanie** może również odbywać się w wyznaczonych miejscach pracy nauczycieli, głównie dla uczniów kształcących się w systemie dualnym, zgodnie z definicją zawartą w "Ustawie o kształceniu i szkoleniu zawodowym".

Uczniowie przechodzą szkolenie zawodowe lub praktykę pod kierunkiem głównych instruktorów, instruktorów lub mistrzów kształcenia zawodowego. Podobnie jak w przypadku miejsc pracy u pracodawcy, umowy określają zasady i warunki. Liczba uczniów przypadających na jednego instruktora jest ograniczona, a umowy mają ustalone okresy, dostosowując się do przepisów określonych w ustawie.

Ogólnie rzecz biorąc, "Ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym" zapewnia kompleksowe ramy dla organizacji, metod i miejsc praktycznego nauczania, zapewniając przestrzeganie norm bezpieczeństwa, edukacyjnych i umownych.

## **System kształcenia dualnego**

Sekcja 10 "Ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym" ustanawia system kształcenia dualnego, określając kluczowe zasady i obowiązki w tych ramach edukacyjnych: Cel kształcenia dualnego: W dualnym systemie kształcenia uczniowie przygotowują się do wykonywania określonego zawodu, grupy zawodów lub czynności zawodowych w oparciu o konkretne potrzeby i wymagania pracodawcy.

## **Szkolenie praktyczne z pracodawcą**

Studenci kształcący się w **systemie dualnym** odbywają zajęcia praktyczne bezpośrednio u pracodawcy. Mogą również odbywać zajęcia praktyczne w warsztacie, pod warunkiem, że nie przekraczają one 50% całkowitej liczby godzin zajęć praktycznych w trakcie studiów.

## **Ramy edukacyjne**

System kształcenia dualnego jest zorganizowany poprzez:

- **Umowę o kształceniu dualnym między pracodawcą a średnią szkołą zawodową.** Umowa ta określa zobowiązanie pracodawcy do zapewnienia praktycznego nauczania na jego koszt oraz odpowiedzialność szkoły za zorganizowanie kształcenia i szkolenia zawodowego w systemie kształcenia dualnego.
- **Umowę o naukę między pracodawcą a przedstawicielem ustawowym ucznia** (lub uczniem, jeśli jest pełnoletni). Umowa ta określa zobowiązanie pracodawcy do przygotowania ucznia do wybranego zawodu w miejscu szkolenia praktycznego oraz zobowiązanie ucznia do uczestnictwa w szkoleniu praktycznym zgodnie z konkretnymi potrzebami pracodawcy.

## **Odpowiedzialność pracodawcy**

W ramach dualnego systemu kształcenia pracodawca ponosi wyłączną odpowiedzialność za organizację, określenie treści i zapewnienie jakości szkolenia praktycznego studenta. Pracodawca ponosi wszelkie koszty związane z finansowaniem szkolenia praktycznego.

Ta sekcja kładzie nacisk na oparty na współpracy charakter kształcenia dualnego, z jasno określonymi rolami i zobowiązaniami zarówno dla pracodawców, jak i instytucji edukacyjnych. Podkreśla praktyczną orientację tego modelu edukacyjnego, dostosowując naukę studentów bezpośrednio do wymagań i standardów siły roboczej.

Kwalifikowalność pracodawców w ramach dualnego systemu kształcenia jest określana w ramach ustrukturyzowanego procesu opisanego w przepisach prawa. Poniżej znajduje się podział procedury:



### **Organy weryfikujące:**

Podmioty takie jak Słowacka Izba Przemysłowo-Handlowa, Słowacka Izba Handlowa, Słowacka Izba Rolnictwa i Przemysłu Spożywczego, Słowacka Izba Leśna, Słowacka Izba Górnicza i inne podmioty prawne właściwe w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, powszechnie znane jako "organizacje statusowe", wraz z przedstawicielami pracodawców, zwanymi "organizacjami zawodowymi", odgrywają rolę w ocenie zdolności pracodawcy do zapewnienia praktycznego nauczania w określonym kierunku studiów lub obszarze nauczania.

### **Ustanowienie Komisji:**

W celu weryfikacji kompetencji pracodawcy, odpowiednie organizacje państwowe i zawodowe tworzą wyspecjalizowany organ znany jako "Komisja Weryfikacji Kompetencji Pracodawców w Dualnym Systemie Edukacji" (zwany dalej "Komisją").

### **Mianowanie członków Komisji:**

Odpowiednia organizacja państwowa i organizacja zawodowa prowadzą listę profesjonalnie wykwalifikowanych osób. Z tej listy członkowie komisji są powoływani do oceny kwalifikowalności danego pracodawcy.

### **Kwalifikacje członków Komisji:**

Osoby wykwalifikowane zawodowo, zgodnie z definicją zawartą w ustawie, to osoby, które mają praktyczne doświadczenie w określonym zawodzie lub wykonywaniu określonych czynności zawodowych przez co najmniej pięć lat w ramach programu nauczania przedmiotów zawodowych określonych w standardach edukacyjnych danego kierunku studiów.

### **Regulacja działalności Komisji:**

Ustawa przewiduje, że szczegóły dotyczące składu, sposobu powoływania członków i działań weryfikacyjnych komisji będą regulowane przez jej statut.

Statut ten jest wydawany przez odpowiednią organizację stanową (państwową) lub zawodową po konsultacji z Radą Rządową Republiki Słowackiej ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego.

Zasadniczo ta część ustawy ustanawia kompleksowy proces obejmujący organizację statusowe, organizacje zawodowe i komisję weryfikacyjną w celu zapewnienia, że pracodawcy uczestniczący w systemie kształcenia dualnego są kompetentni i wykwalifikowani. Zaangażowanie profesjonalnie wykwalifikowanych osób w proces weryfikacji podkreśla zobowiązanie do utrzymywania wysokich standardów w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

### **Charakterystyka kształcenia dualnego**

**Kształcenie dualne** to system kształcenia i szkolenia zawodowego wyróżniający się ścisłą integracją ogólnego i zawodowego kształcenia teoretycznego z praktycznym szkoleniem u konkretnego pracodawcy. Jest ono definiowane jako systematyczne połączenie kształcenia teoretycznego z praktycznym, zapewniające wysoką efektywność. W ramach tego systemu uczniowie uczą się radzić sobie z dynamicznymi wymaganiami praktyki korporacyjnej i zdobywają wiedzę na temat różnych relacji społecznych w środowisku pracy. Uczniowie uczą się niezależności i odpowiedzialności.

**Nauczanie odbywa się naprzemiennie w szkole i podczas szkolenia praktycznego**

w siedzibie pracodawcy, w cyklu tygodniowym, dwutygodniowym, miesięcznym, a nawet wielomiesięcznym. Taka struktura zapewnia, że edukacja i szkolenie ucznia są zgodne z wymaganiami praktyk pracodawcy.

**Szkolenie praktyczne** może odbywać się w centrach szkoleniowych lub w siedzibie pracodawcy, zintegrowanych z siecią szkół zarządzanych przez Ministerstwo Edukacji. W zależności od ukierunkowania technicznego, kształcenie i szkolenie zawodowe może obejmować wiele miejsc pracy pracodawców lub centrów kształcenia i szkolenia zawodowego.

**Kształcenie dualne przynosi korzyści uczniom, pracodawcom, średnim szkołom zawodowym i nauczycielom.** Integruje teorię i praktykę w różnych dziedzinach zawodowych i naukowych na wszystkich poziomach średniego szkolnictwa zawodowego. Szkoły zaangażowane w kształcenie dualne dostosowują swoje programy do wymagań pracodawców, podkreślając znaczenie wsparcia finansowego ze strony praktyki gospodarczej, w szczególności pracodawców.

System kształcenia dualnego, charakteryzujący się stosunkami umownymi, bezpośrednim szkoleniem praktycznym u pracodawcy, nauczaniem praktycznym w miejscu pracy oraz finansowaniem praktyk przez pracodawcę jest integralną częścią systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Wsparcie finansowe ze strony praktyki gospodarczej, w szczególności pracodawców, ma kluczowe znaczenie dla istnienia dualnego systemu edukacji (kształcenia i szkolenia zawodowego).

Słowacki system edukacji tradycyjnie opiera się prawie na całkowitym finansowaniu publicznym, co powoduje, że studenci kończą naukę głównie w szkole, bez rzeczywistego doświadczenia zawodowego.

**Kształcenie dualne oferuje rozwiązanie, zapewniając studentom zarówno wiedzę teoretyczną, jak i doświadczenie zawodowe.**

System ten nie tylko ułatwia rozwój osobisty, ale także stwarza warunki do wspierania projektowania i innowacji zarówno w środowisku praktycznym, jak i edukacyjnym.

Aby średnia szkoła zawodowa mogła wejść do systemu kształcenia dualnego, nacisk kładzie się na znaczenie dostosowania działań do celów i zadań szkoły, w szczególności jako Centrum Kształcenia i Szkolenia Zawodowego. Modernizacja i specjalizacja, uwzględniające potrzeby rynku pracy i wymagania pracodawców, są warunkami wstępnymi przystąpienia szkoły do kształcenia dualnego. Aktywna współpraca ze stowarzyszeniami pracodawców, organizacjami zawodowymi i samymi pracodawcami jest niezbędna do osiągnięcia tego celu.



## **Bibliografia do rozdziału 2.**

### **Przy opracowywaniu rozdziału 2, korzystano z następujących źródeł internetowych i publikacji:**

1. Eurydice (2017). Education system in brief 2017/18. <http://eurydice.org.pl/system-edukacji-w-polsce/>.
2. The System of Education in Poland 2018, Ewa Kolanowska, Foundation for the Development of the Education System, Warsaw 2018
3. <https://eurydice.org.pl/wp-content/uploads/2018/09/TheSystem2018.pdf>.
4. <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=SVK&treshold=10&topic=EO>
5. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/cacfc8f9-en/index.html?itemId=/content/component/cacfc8f9-en>
6. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/czechia/organisation-upper-secondary-education>
7. <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=CZE&treshold=5&topic=EO>
8. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179>
9. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/poland/organisation-general-upper-secondary-education>
10. [https://grone-geso.de/wp-content/uploads/2022/03/IO8\\_Poland\\_Implementation\\_EN.pdf](https://grone-geso.de/wp-content/uploads/2022/03/IO8_Poland_Implementation_EN.pdf)
11. <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=POL&treshold=10&topic=EO>
12. Mapping of current VET provision for industrial symbiosis and energy efficiency skills of the EII sectors in selected member states  
[https://www.aspire2050.eu/sites/default/files/users/user85/spire\\_sais\\_deliverable\\_d4.1\\_mapping\\_of\\_current\\_vet\\_provision\\_version\\_1.pdf](https://www.aspire2050.eu/sites/default/files/users/user85/spire_sais_deliverable_d4.1_mapping_of_current_vet_provision_version_1.pdf)
13. Law no. 61/2015 on vocational education and training, adopted by the National Council of the Slovak Republic of 12 March 2015.
14. The System of Dual Education § 10, Law no. 61/2015 on vocational education and training, adopted by the National Council of the Slovak Republic of 12 March 2015.
15. Employer Eligibility § 11, Law no. 61/2015 on vocational education and training, adopted by the National Council of the Slovak Republic of 12 March 2015.
16. Employer Eligibility § 11, Law no. 61/2015 on vocational education and training, adopted by the National Council of the Slovak Republic of 12 March 2015.
17. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej, Dz.U. 2017 poz. 356.
18. Prawo oświatowe, Dz.U. 2017 poz. 60.
19. Studniak M., „Co powinniśmy uwzględnić, aby skutecznie przewodzić społeczności szkolnej”, [www.szkolnictwo.pl/index.php?id=PU0807](http://www.szkolnictwo.pl/index.php?id=PU0807)
20. Bednarska-Wnuk I., Zarządzanie szkołą XXI wieku. Perspektywa menedżerska, Warszawa 2010. Dyrektor szkoły a wyzwania XXI wieku. Red. E. Adamczyk, E. Matczak, Warszawa 2008.
21. Kordziński J., Jak sobie radzić na rynku? Marketing edukacyjny, Warszawa 2009.
22. Menedżer i kreator edukacji. Red. C. Plewka, H. Bednarczyk, Radom 2008.
23. Piwowar-Sulej K., Zarządzanie personelem nauczycielskim w oświacie, Warszawa 2009. Plewka Cz., Bednarczyk H., Vademecum menedżera oświaty, Radom 2000
24. Przywództwo w szkole. Red. J. M. Michalak, Kraków 2006.
25. Zarządzanie placówką oświatową. Poradnik nowoczesnego dyrektora. Red. K. Krysztofiak, Warszawa 2009.

### **3. STAN WSPÓŁPRACY SZKÓŁ VET Z PRACODAWCAMI I EKSPERTAMI BRANŻY AUTOMOTIVE W KRAJACH PARTNERSKICH**



*Całościowe opracowanie zagadnień związanych z współpracą biznesu z edukacją z branży Automotive wymagało w pierwszej kolejności przeprowadzenia rzetelnej diagnozy.*



*Diagnoza ta polegała na poznaniu praktycznych doświadczeń pracodawców i przedstawicieli szkół VET z wzajemnej współpracy, w kontekście opisanych wcześniej uwarunkowań prawnych funkcjonowania szkolnictwa zawodowego w każdym kraju partnerskim.*

*Dodatkowo, w niniejszym opracowaniu, wykorzystano wyniki badań prowadzonych przez Koordynatora Projektu - Katowicką Specjalną Strefę przy okazji innych działań monitorujących jakość współpracy biznesu i edukacji w obszarze Automotive.*

W przeprowadzeniu diagnozy wykorzystano kilka różnych metod zbierania danych. Najważniejszym źródłem informacji, jak w praktyce wygląda współpraca biznesu i edukacji były **spotkania case study**, podczas których przedstawiciele pracodawców i szkół VET uczestniczący we wspólnych warsztatach dyskutowali i wymieniali się swoimi doświadczeniami.



*Zdjęcie 1. Prace warsztatowe w Republice Czeskiej    Zdjęcie 2. Prace warsztatowe w Istebnej*

Uzupełnieniem warsztatów były **ankiety** zbierane wśród producentów, dystrybutorów i właścicieli warsztatów samochodowych oraz dyrektorów i nauczycieli szkół VET na temat współpracy edukacji z biznesem oraz dotyczące konkretnych przykładów takiej współpracy (case study).

**W sumie w warsztatach case study zorganizowanych w ramach naszego projektu udział wzięło 45 uczestników z Polski, Czech i Słowacji.**

Wsparciem merytorycznym w tych działaniach byli także członkowie Zespołu projektowego, którzy poza organizacją warsztatów również występowali w roli prowadzących i opracowujących wypracowane rezultaty.

Poniżej przedstawione zostały najważniejsze wątki, które pojawiły się podczas spotkań warsztatowych zarówno ze strony pracodawców, jak i szkół VET na temat wzajemnej Współpracy. Zaprezentowano również wyniki badań ankietowych.

### **3.1. PRAKTYCZNE DOŚWIADCZENIA PRACODAWCÓW I SZKÓŁ VET Z BRANŻY AUTOMOTIVE WE WSPÓŁPRACY Z BIZNESEM I EDUKACJĄ W KRAJACH PARTNERSKICH**

Pierwszym ważnym elementem, od którego rozpoczęto wymianę doświadczeń pomiędzy biznesem a edukacją było wspólne zastanowienie się, jakie właściwie są oczekiwania szkoły wobec pracodawców i pracodawców wobec szkół.

**Okazało się, że szkoły, niezależnie od kraju oczekują od biznesu przede wszystkim **otwartości i chęci współpracy.****

Współpraca ta, według przedstawicieli szkół VET, dotyczy dwóch podstawowych elementów.

Z jednej strony **szkoły bardzo potrzebują dostępu do know-how**, nowoczesnych technologii i rozwiązań technicznych stosowanych przez branżę Automotive, po to, aby móc przekazywać uczniom aktualną wiedzę.

W tym celu oczekiwaliby, żeby pracodawcy włączali się w proces doskonalenia zawodowego nauczycieli, organizowali dla nich wizyty studyjne, szkolili ich i dzielili się wiedzą dotyczącą produkcji i serwisu części samochodowych.

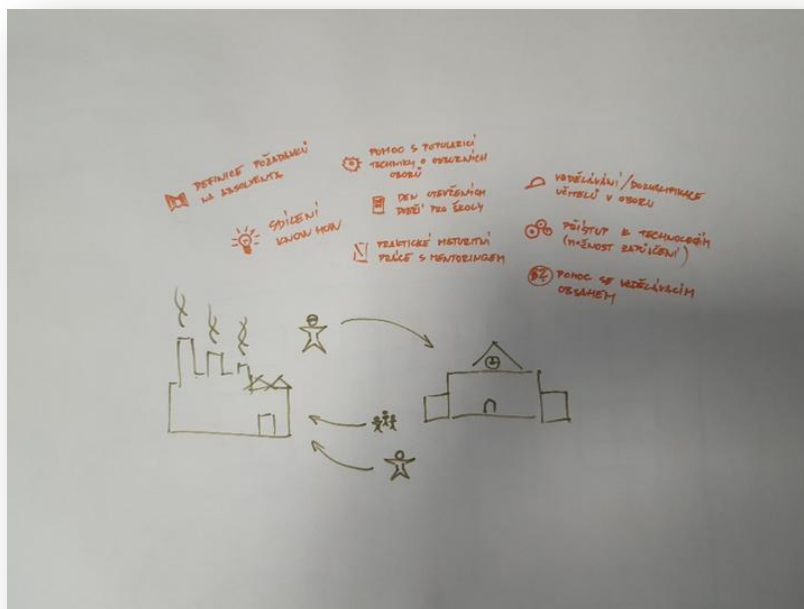
Z drugiej strony, **szkoły techniczne wymagają stałego doposażania i unowocześniania swoich pracowni.**

Przy ograniczonych środkach jest to niestety bardzo trudne, dlatego szkoły oczekują od pracodawców konkretnego wsparcia w zakresie dostarczania, przekazywania lub udostępniania szkołom urządzeń i maszyn, na których młodzież mogłaby się uczyć i nabywać kompetencje zawodowe.



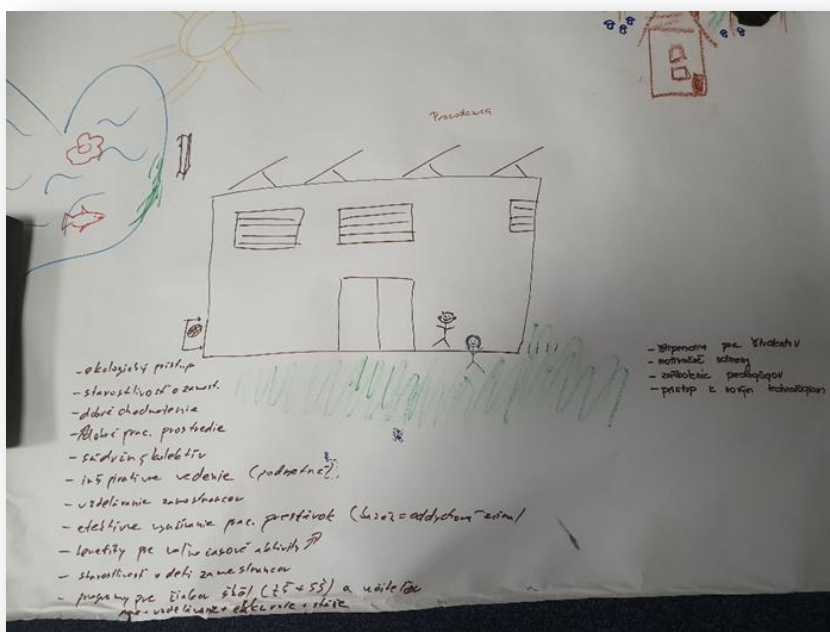
*Zdjęcie 3. Warsztaty Istebna (Polska) 27-28.06.2023r.*





Rys 1. Czego szkoły VET oczekują od pracodawców? Plakat z warsztatów case-study przygotowany przez przedstawicieli szkół z Republiki Czeskiej, Istebna (Polska) 27-28.06.2023r.

Przedstawiciele szkół zwracali także uwagę, **jak ważna jest dla uczniów każda możliwość praktycznej nauki zawodu**, dlatego oczekują od pracodawców, że poza standardowymi formami takimi jak praktyki zawodowe czy kształcenie dualne, **pracodawcy wykażą większą otwartość w organizowaniu dla uczniów różnego rodzaju staży zawodowych, wizyt studyjnych, prezentacji, wykładów czy szkoleń na terenie swoich zakładów.**



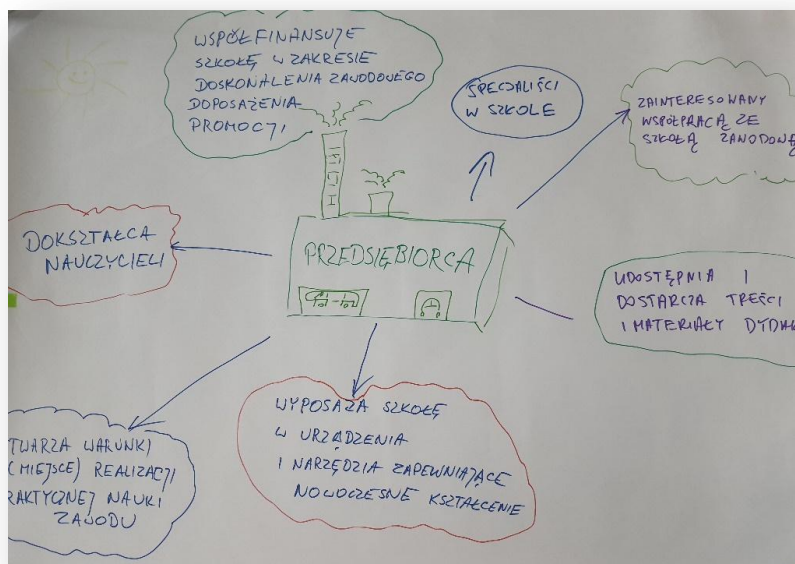
Rys 2. Czego szkoły VET oczekują od pracodawców? Plakat z warsztatów case-study przygotowany przez przedstawicieli szkół z Republiki Słowackiej, Istebna (Polska) 27-28.06.2023r.

**Ciekawym spostrzeżeniem** ze strony przedstawicieli szkół, było zwrócenie uwagi na często występujące, po stronie biznesu, niezrozumienie jak działa placówka oświatowa jaką jest szkoła, co może, a czego nie może robić dyrektor szkoły, jakie decyzje może podejmować, a jakich zabrania mu prawo, kim jest w świetle prawa uczeń i pracownik młodociany i przede wszystkim oczywisty dla przedstawicieli szkół fakt, że szkoła jako szkoła nie posiada i nie dysponuje żadnymi własnymi pieniędzmi.



Zdjęcie 4. Warsztaty Istebna (Polska) 27-28.06.2023r.

Na podobne problemy, związane ze słabym rozeznaniem wśród dyrektorów szkół i nauczycieli sposobu funkcjonowania biznesu, zwracali uwagę także przedstawiciele pracodawców. **Warto w tym miejscu zaznaczyć, że w ramach realizowanego projektu powstaną konspekty warsztatów** przygotowane zarówno przez przedstawicieli świata biznesu, jak i edukacji, których celem będzie uzupełnienie wiedzy, jak działa biznes i jak działa szkoła.



Rys 3. Czego szkoły VET oczekują od pracodawców? Plakat z warsztatów case-study przygotowany przez przedstawicieli szkół z Polski, Istebna (Polska) 27-28.06.2023r.

**Oczekiwania pracodawców wobec szkół koncentrowały się głównie wokół wątków związanych z odpowiednim przygotowaniem przez szkoły swoich absolwentów do pracy w branży Automotive, zarówno w obszarze produkcji, i aftermarketu.**

Istotne jest, co pracodawcy rozumieją jako odpowiednie przygotowanie, gdyż wyróżnić tu można dwa elementy.



*Zdjęcie 5. Warsztaty Istebna (Polska) 27-28.06.2023r.*

Pierwszy to **przygotowanie merytoryczne, tzn. dopasowanie podstawy programowej do wymogów rynku pracy**. Innymi słowy pracodawcy oczekują, że uczniowie, a później absolwenci szkół VET będą posiadali wiedzę aktualną i adekwatną do działalności firm z branży Automotive.

Po drugie, pracodawcy wskazywali, że **odpowiednie przygotowanie absolwenta, to także kwestia ukształtowania w nim pewnych koniecznych cech, zachowań i postaw**.

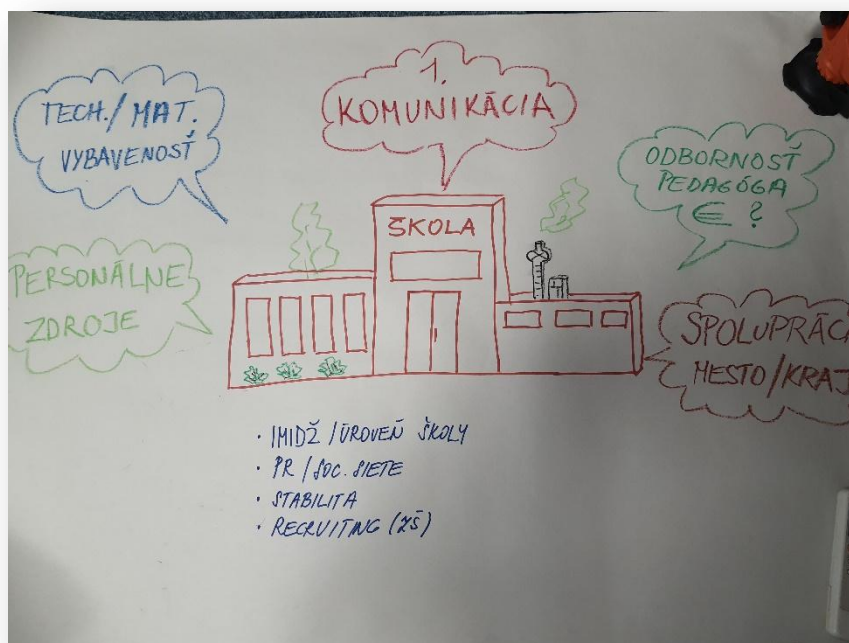
Wskazywano tu przede wszystkim na **zaangażowanie, zainteresowanie kierunkiem nauki, zdyscyplinowanie, umiejętność logicznego myślenia oraz szanowanie powierzonego majątku, urządzeń, narzędzi i materiałów**.

**Pracodawcy wskazywali także na oczekiwania wobec dyrekcji szkół VET oraz nauczycieli zawodu.**

**A mianowicie, we współpracy ze szkołami brakuje im zaangażowania ze strony nauczycieli oraz wykazywania się większą motywacją do organizowania i realizacji wspólnych projektów.**

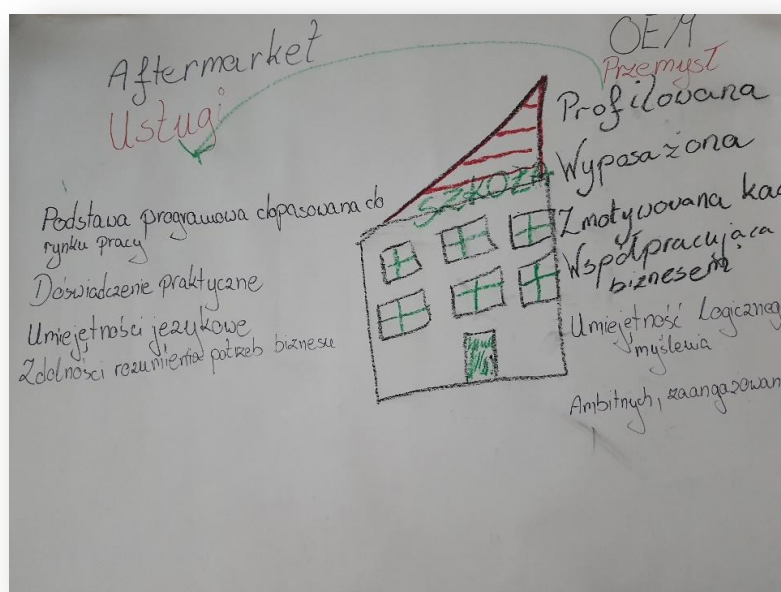
Z kolei dyrektorzy szkół VET, wg pracodawców, mogliby zdecydowanie więcej robić w zakresie zainteresowania rodziców ofertą dydaktyczną i popularyzowaniem swoich kierunków nauczania, działań marketingowych pokazujących perspektywy kariery zawodowej w poszczególnych zawodach oraz możliwości zatrudnienia ich dzieci w firmach i przedsiębiorstwach, z którymi na co dzień współpracują.

Na przykład wspólnie organizowane imprezy kulturalne i sportowe, gdzie mogłyby się również zaprezentować firmy jako potencjalni przyszli pracodawcy dla absolwentów szkół VET.



Rys 4. Czego pracodawcy oczekują od szkół VET? Plakat z warsztatów case-study przygotowany przez przedstawicieli pracodawców z Republiki Słowackiej, Istebna (Polska) 27-28.06.2023r.

Ponadto, podobnie, jak w przypadku szkół, **pracodawcy zwracali uwagę, na niedostateczną wiedzę przedstawicieli edukacji dotyczącą funkcjonowania biznesu ich celów i potrzeb**, które partnerzy po stronie edukacji powinni znać i uwzględniać planując jakąkolwiek współpracę.



Rys 5. Czego pracodawcy oczekują od szkół VET? Plakat z warsztatów case-study przygotowany przez przedstawicieli pracodawców z Polski, Istebna (Polska) 27-28.06.2023r.

Podsumowaniem tej części warsztatów i dzielenia się doświadczeniami ze współpracy biznesu i edukacji było wskazanie **konkretnych barier** utrudniających tę współpracę z perspektywy pracodawców i szkół VET z krajów partnerskich.

**Według pracodawców** najważniejsze bariery utrudniające współpracę biznesu ze szkołami VET to:

- brak wiedzy jak działa biznes i mechanizmy funkcjonowania firm i przedsiębiorstw
- zbyt małe zaangażowanie szkół w nawiązywaniu długotrwałej współpracy z biznesem
- zwracanie się do biznesu wyłącznie z prośbą o wsparcie finansowe, bez przedstawienia obopólnych korzyści
- mała elastyczność w wypracowaniu schematu współpracy satysfakcjonującej obie strony
- niepodejmowanie działań promocyjnych i marketingowych na rzecz popularyzowania zawodów technicznych wśród dzieci i młodzieży

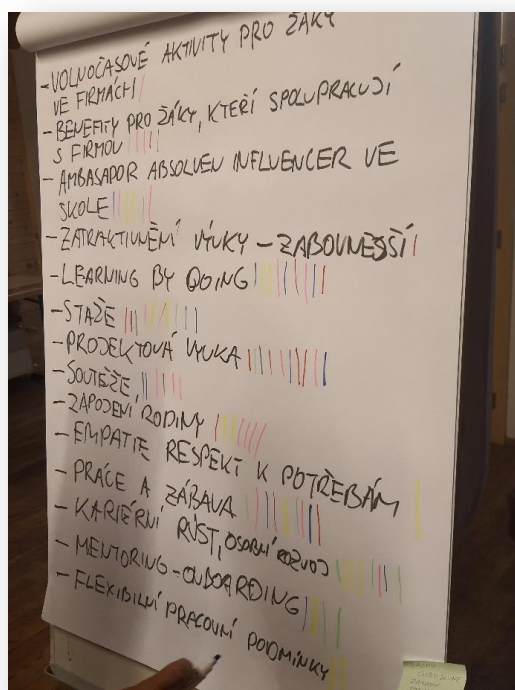
Z kolei **przedstawiciele szkół VET** jako główne bariery efektywnej współpracy z biznesem wskazali na:

- brak wiedzy o systemie kształcenia zawodowego, nieznanostwo podstawowych aktów prawnych i podstawy programowej
- zbyt koncentrowanie się na własnych korzyściach, niechęć do podejmowania działań pro publico bono
- niechęć w dzieleniu się wiedzą zarówno z nauczycielami, jak i uczniami
- nietraktowanie działań na rzecz kształcenia zawodowego uczniów z należytą powagą, sumiennostwo i rzetelnošcią
- zbyt wygórowane oczekiwania wobec możliwości szkoły w merytoryczne przygotowanie uczniów do podejmowania praktyk i staży zawodowych

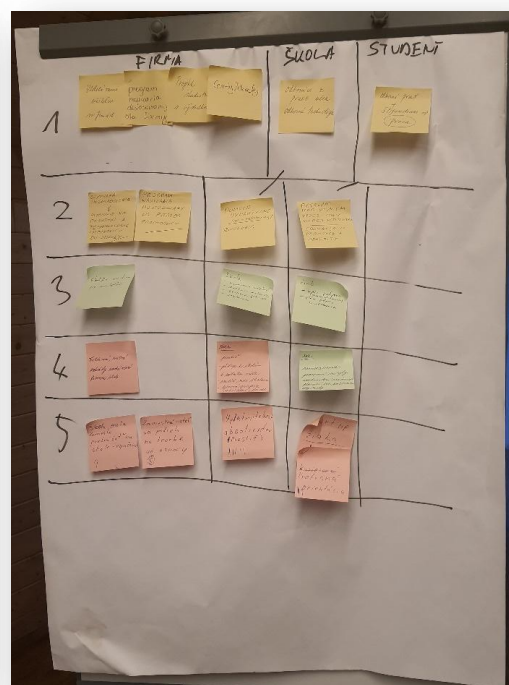
Uzupełnieniem dla powyższych uwag uczestników warsztatów, a poniekąd także wytłumaczeniem istniejących barier we wzajemnej współpracy mogą być, przedstawione w następnym Rozdziale, **wyniki badań** dotyczące współpracy edukacji z biznesem przeprowadzone jako dodatkowe działania w ramach niniejszego projektu, jak i w innych projektach partnerów.

Kolejnym wspólnym działaniem Uczestników projektu była **wymiana doświadczeń** w zakresie dobrych praktyk we współpracy edukacji i biznesu. Podczas kolejnych spotkań pracodawcy, dyrektorzy szkół i nauczyciele zawodu z krajów partnerskich, dzielili się swoimi pomysłami na prowadzenie efektywnej współpracy, przedstawiając case-study z własnej praktyki.

**Podczas dyskusji okazało się, że aby te dobre przykłady współpracy edukacji z biznesem mogły stać się standardową współpracą, potrzebne są zmiany we wszystkich obszarach, których ta współpraca dotyczy, czyli Ucznia, Szkoły oraz Pracodawcy.**



Rys. 6. Spis najlepszych dobrych praktyk współpracy edukacji z biznesem. Efekt pracy przedstawicieli szkół i pracodawców podczas warsztatów case-study, Mała Moravka (Czechy) 20-21.09.2023r.

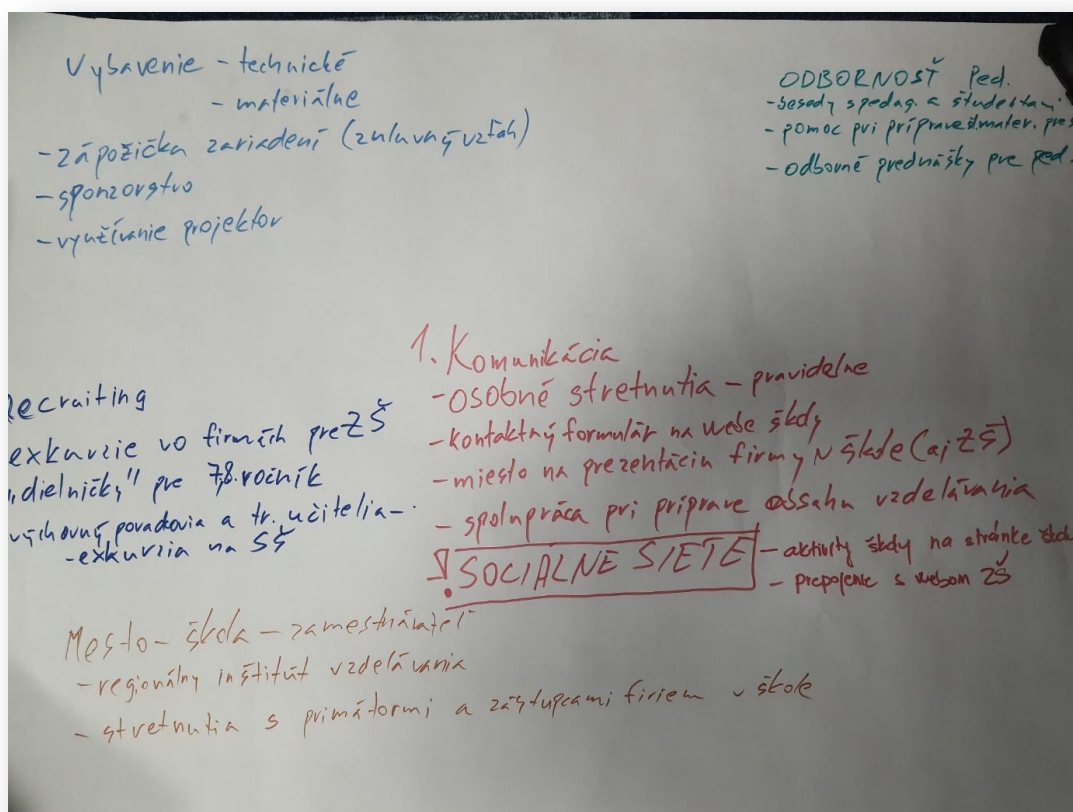


Rys. 7. Co powinna zrobić szkoła, pracodawcy i uczniowie aby poprawić jakość współpracy edukacji z biznesem? Efekt pracy przedstawicieli szkół i pracodawców podczas warsztatów case-study, Mała Moravka (Czechy) 20-21.09.2023r.

Zmiany te, według uczestników projektu, objąć powinny następujące elementy:

- **doposażenie techniczne pracowni dydaktycznych** za które w większym stopniu powinny wziąć odpowiedzialność zarówno szkoła, na przykład pozyskując fundusze projektowe, jak i firmy sponsorując, wypożyczając lub przekazując szkołom zaawansowany technologicznie sprzęt
- **inwestowanie w wiedzę nauczycieli zawodu** poprzez organizowanie profesjonalnych szkoleń przez firmy, spotkań i rozmów na temat możliwości przełożenia nowinek technicznych na konkretne programy praktycznej nauki zawodu
- **podejmowanie działań na rzecz popularyzowania techniki** poprzez organizację dni otwartych w firmach, wizyt studyjnych i wycieczek dla uczniów ostatnich klas szkoły podstawowej, którym powinni towarzyszyć doradcy zawodowi oraz wychowawcy klas

- **zintensyfikowanie komunikacji pomiędzy szkołą a otoczeniem** poprzez regularne spotkania osobiste, zamieszczenie na stronach www szkoły formularza kontaktowego, na stronie internetowej szkoły, przygotowanie miejsc do prezentacji firm w szkole (w tym w szkole podstawowej), zapraszanie do współpracy przy przygotowaniu treści edukacyjnych, obecność szkoły na portalach społecznościowych
- **nawiązanie i podtrzymywanie kontaktów pomiędzy szkołą, firmami** i pozostałymi uczestnikami procesu dydaktycznego, jakimi są jednostki samorządu terytorialnego oraz instytucje nadzorujące kształcenie zawodowe.



Rys. 8. Propozycje rozwiązań w poprawie współpracy edukacji z biznesem. Wspólny plakat podsumowujący przedstawiciele szkół i pracodawców podczas warsztatów case-study, Podkylava (Słowacja) 25-26.10.2023r.

## 4. GALERIA ZDJĘĆ Z WARSZTATÓW



**Warsztaty:**  
Mała Moravka (Czechy)  
20-21.09. 2023r.







**Warsztaty:**  
Istebna (Polska)  
27-28.06.2023r.





**Warsztaty:**  
Podkylava  
(Słowacja)  
25-26.10. 2023r.



## 5. WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY SZKÓŁ VET Z BIZNESEM AUTOMOTIVE



*Jak zaznaczono wcześniej, przeprowadzenie badań ankietowych  
wykraczało poza zadania niniejszego projektu.*

*Przeprowadzono je przy okazji zbierania informacji o dobrych praktykach  
w zakresie współpracy szkół VET i biznesu w krajach partnerskich,  
skupiając się głównie na pozyskaniu informacji od pracodawców  
współpracujących ze szkołami VET i uczestników projektu w zakresie  
oceny jakości tej współpracy i rekomendacji na przyszłość.*

*Badania te, ze względu na niewielką próbę, traktować należy jedynie poglądowo,  
aczkolwiek w opinii ekspertów- uczestników projektu odzwierciedlają one globalne odczucia  
pracodawców z kontaktów ze szkołami.*

**Dużo większy zakres miały badania opisane w Raporcie z  
III edycji ogólnopolskiego badania „Bieżący monitoring  
sektora” obszar edukacji (szkolnictwo  
ponadpodstawowe), w kontekście zakresu i sposobu  
kształcenia dla sektora motoryzacyjnego w Polsce,  
przygotowanego w ramach projektu „Rada ds. kompetencji w  
sektorze motoryzacyjnym z uwzględnieniem elektromobilności”,  
opublikowane w listopadzie 2022 roku [http://radasektorowa-  
motoryzacja.pl/prezentacja-nowego-raportu-sektora-edukacji-  
dla-motoryzacji-2023/](http://radasektorowa-motoryzacja.pl/prezentacja-nowego-raportu-sektora-edukacji-dla-motoryzacji-2023/)**

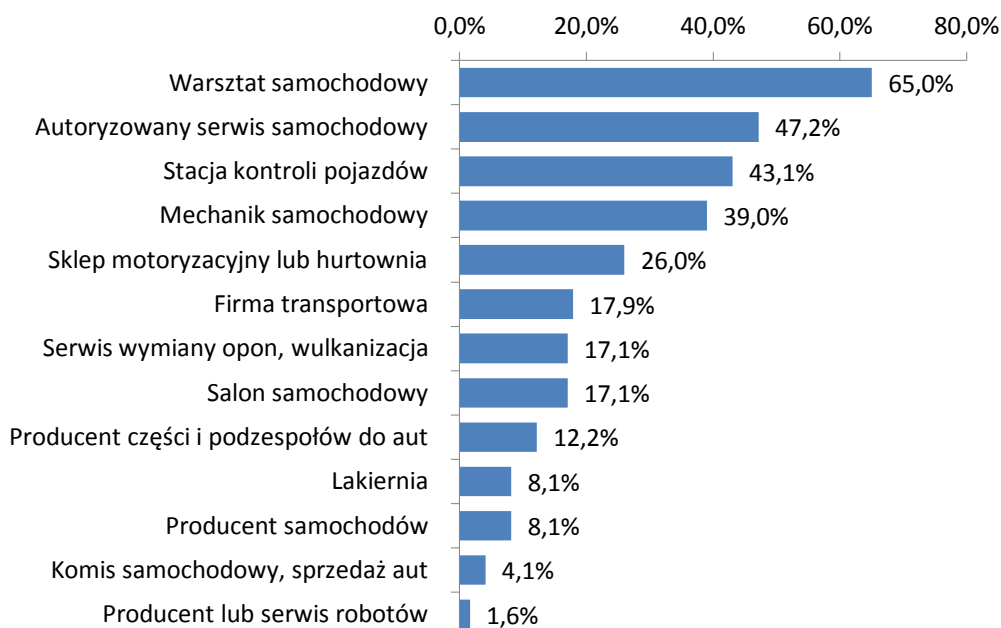


Raport ten jest kompendium wiedzy na temat branży motoryzacyjnej, w kontekście diagnozy, rekomendacji zmian i pożądanego kierunku rozwoju jakości kształcenia branżowego. Jednym z istotniejszych części Raportu są wyniki badań zarówno ilościowe, jak i jakościowe w zakresie współpracy szkół z pracodawcami. Warto je tutaj przywołać, w kontekście omawianego stanu współpracy edukacji i biznesu Automotive.

W badaniach tych wzięły udział 123 szkoły z terenu całej Polski, które kształcą na kierunkach motoryzacyjnych. Wynika z nich, że obecnie zdecydowana większość szkół zawodowych swoją współpracę z pracodawcami opiera głównie na firmach, gdzie uczniowie mają kontakt z naprawą i diagnostyką pojazdów. Wynika to przede wszystkim ze specyfiki rynku motoryzacyjnego i relatywnie małej liczby firm produkcyjnych w Polsce.

Dokładnie analizując, 65,0% szkół współpracuje z warsztatem samochodowym, 47,2% z autoryzowanym serwisem samochodowym, 43,1% ze stacją kontroli pojazdów, 39,0% z mechanikiem samochodowym. Co piąta szkoła (26,0%) współpracuje ze sklepem motoryzacyjnym, 17,9% z firmą transportową, 17,1% z wulkanizacją, 17,1% z salonem samochodowym, 4,1% z komisem samochodowym, 8,1% z lakiernią. **Z producentem części zamiennych współpracuje jedynie 12,2% szkół, z producentem samochodów 8,1%, z producentem robotów 1,6%.**

### Wykres 1. Z jakimi firmami sektora motoryzacyjnego obecnie współpracuje Państwa szkoła? N=123



Źródło: Raport „Bieżący monitoring sektora” obszar Edukacji (szkolnictwo ponadpodstawowe), przygotowanego w ramach projektu „Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym z uwzględnieniem elektromobilności”, opublikowany w listopadzie 2022 roku <http://radasektorowa-motoryzacja.pl/prezentacja-nowego-raportu-sektora-edukacji-dla-motoryzacji-2023/>

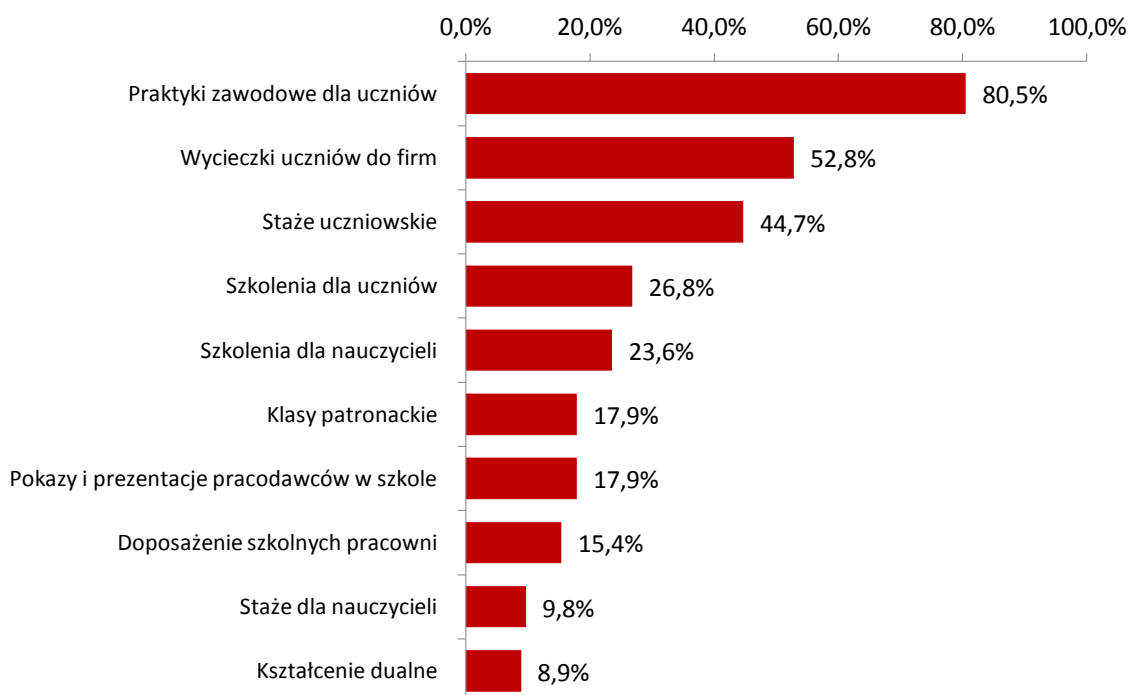
**Warto w tym miejscu zaznaczyć, że nieco inaczej sytuacja może wyglądać w Słowacji**, ze względu na nieco inny od polskiego i czeskiego system kształcenia zawodowego oraz znaczną ilość dużych zagranicznych fabryk producentów samochodów, podzespołów i części samochodowych.

Z punktu widzenia problemu barier we współpracy edukacji i biznesu, znacznie istotniejsze są wyniki pokazujące preferowane formy współpracy szkół z pracodawcami.

Opiera się ona głównie na praktykach dla uczniów, wskazuje tak 80,5% nauczycieli, kolejno, 52,8% szkół realizuje wycieczki do firm, 44,7% staże uczniowskie. Mniej popularne są szkolenia dla uczniów, które realizuje już tylko 26,8% i szkolenia dla nauczycieli, tylko 23,6% oraz staże dla nauczycieli, które realizuje tylko 9,8% szkół.

Klasy patronackie są realizowane w 17,9% szkół, kształcenie dualne jedynie w 8,9% szkół. Pokazy i prezentacje prowadzone przez pracodawców w szkole prowadzi jedynie 17,9% szkół, 15,4% korzysta z finansowania przez pracodawców pracowni szkolnych.

**Wykres 2. Na czym polega współpraca Państwa szkoły z biznesem? N=123**



*Źródło: Raport „Bieżący monitoring sektora” obszar Edukacji (szkolnictwo ponadpodstawowe), przygotowanego w ramach projektu „Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym z uwzględnieniem elektromobilności”, opublikowany w listopadzie 2022 roku <http://radasektorowa-motoryzacja.pl/prezentacja-nowego-raportu-sektora-edukacji-dla-motoryzacji-2023/>*

**Wyniki te, jak zgodnie ocenili obecni w projekcie eksperci, wiarygodnie oddają sytuację panującą we wszystkich krajach partnerskich, gdzie problemem jest zachęcenie zarówno szkół VET, jak i pracodawców do poszerzenia form współpracy także o inne możliwości.**

**Koncentrowanie się jedynie na niejako obowiązkowych formach współpracy, jakimi są praktyki uczniowskie, mocno zawęża, a wręcz uniemożliwia transfer wiedzy i know how pomiędzy biznesem a szkołami.**

Zwracali na to uwagę przede wszystkim nauczyciele zawodu obecni na warsztatach, skarżąc się na brak dostępu do nowoczesnych technologii. Popularyzacja takich form współpracy, jak wizyty studyjne dla nauczycieli, warsztaty czy szkolenia organizowane przez pracodawców na terenie zakładów pracy, z całą pewnością przyczyniłyby się do rozwiązania tego problemu.

Z nieco innej perspektywy współpracę edukacji z biznesem postrzegają pracodawcy z branży Automotive z krajów partnerskich, którzy wzięli udział w naszych projektowych badaniach ankietowych.

**Chcielibyśmy w tym miejscu podziękować portalowi motoryzacyjnemu MotoFocus.pl za cenne wskazówki i wsparcie w trakcie realizacji tego zadania.**

**W naszym badaniu ankietowym, udało się zebrać 29 ankiet, gdzie ponad połowę (52,0%) stanowiły średnie firmy, 34,0% firmy małe, a 14,0% duże.**

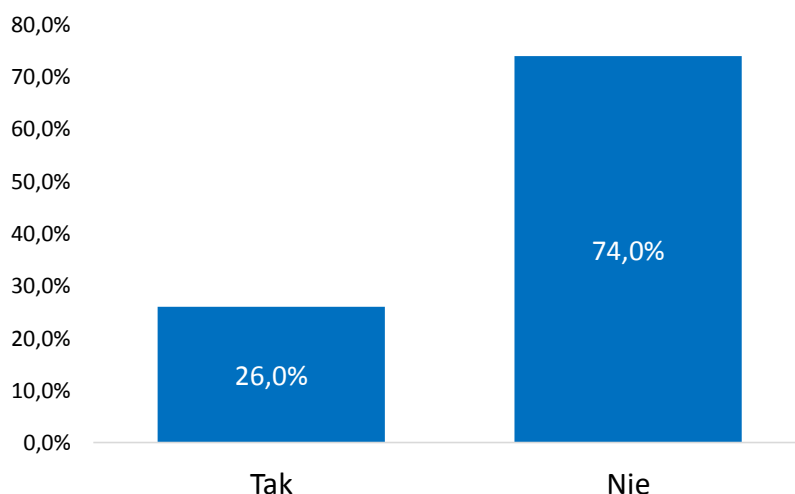
Wśród dużych podmiotów, w badaniach wzięły udział tacy globalni producenci, jak Schaeffler Polska czy Porsche Werkzeugbau s.r.o.

Spośród ankietowanych pracodawców zdecydowana większość (74,0%) nie miała podpisanej umowy partnerskiej z żadną szkołą kształcącą zawodowo.



Jedynie 26,0% ankietowanych firm ma podpisaną umowę partnerską ze szkołą.

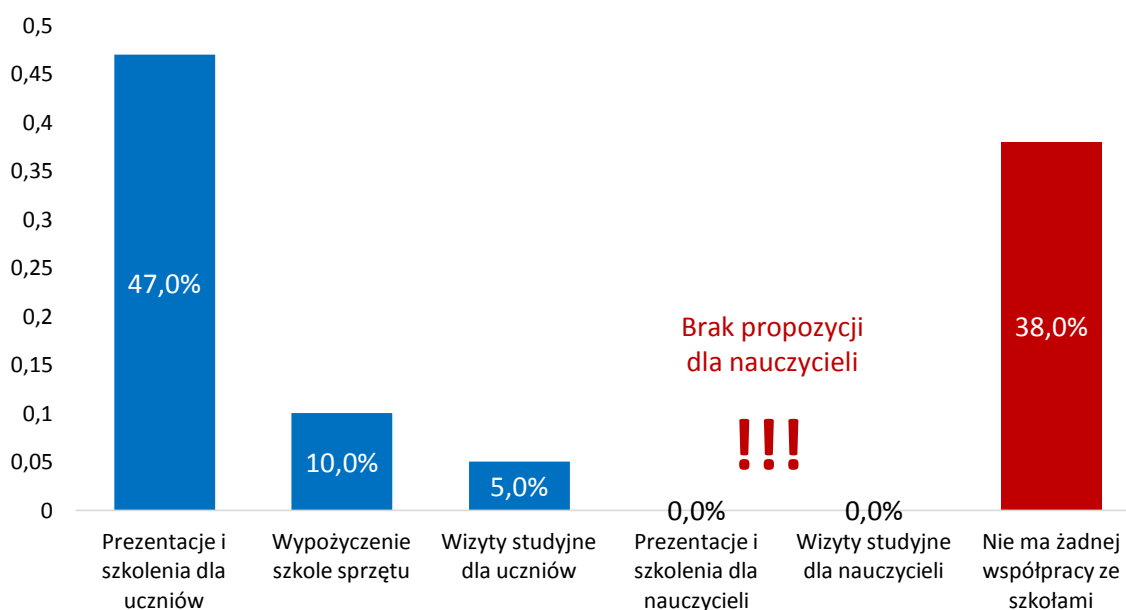
**Wykres 3. Czy Państwa firma ma podpisane umowy partnerskie ze szkołami kształcącymi zawodowo? N=19**



*Źródło: badania własne*

Jeśli chodzi o obecnie praktykowane przez pracodawców formy współpracy ze szkołami, 47,0% realizuje prezentacje i szkolenia dla uczniów, tylko 10,0% wypożycza szkole sprzęt, i jedynie 5,0% organizuje wizyty studyjne dla uczniów.

**Wykres 4. Jakie formy współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo prowadzi Państwa firma N=19**



Źródło: badania własne

**Wyniki te potwierdzają wcześniejsze ustalenia o bardzo skromnej ofercie pracodawców dla szkół w zakresie współpracy. W badanej próbie nie było żadnych propozycji współpracy dla nauczycieli.**

Nieco inaczej kształtują się wyniki ankiety wśród firm ze Słowacji. W skierowanej do nich ankiecie dodane zostały pytania stricte powiązane z dualnym systemem kształcenia, którego w takiej systemowej formule, nie ma ani w Polsce ani w Czechach.

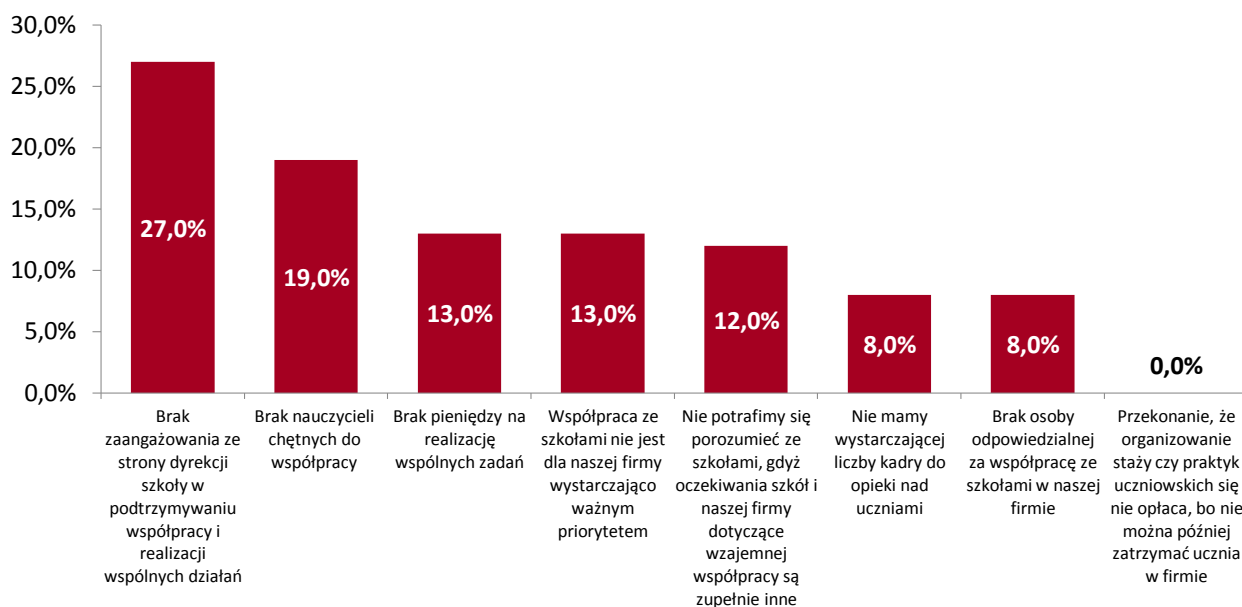
**Na 10 firm objętych badaniem, aż 8 deklarowało, że posiada certyfikat kompetencji, wymagany w nauczaniu dualnym.**

Dodatkowo, aż 80% zadeklarowało chęć otrzymania certyfikatów dla kolejnych kierunków kształcenia zawodowego. Może to wskazywana fakt, że współpraca ze szkołami jako rozwiązanie systemowe zdecydowanie bardziej zachęca pracodawców do nawiązania takiej współpracy.

Kolejne pytania dotyczyły prośby o wskazanie przez pracodawców przyczyn ograniczających współpracę ze szkołami, a także sugestii, co według nich, tę współpracę mogłoby poprawić.

Jeśli chodzi o główne przyczyny utrudniające współpracę ze szkołą, pracodawcy wskazali następujące bariery:

**Wykres 5. Jakie są bariery utrudniające współpracę Państwa firmy ze szkołami? N=29**



*Źródło: badania własne*

Ponad ¼ respondentów uważa, że przyczyną ograniczającą współpracę firm ze szkołami jest

**brak wystarczającego zaangażowania ze strony dyrekcji szkół.**

Prawie 20% wskazuje na:

**brak chęci i motywacji ze strony nauczycieli**

W dalszej kolejności znalazły się  
**ograniczenia finansowe,  
brak zainteresowania ze strony firm,  
i trudności komunikacyjne ze szkołami.**



Z kolei odpowiedzi na pytanie o wskazanie rozwiązań, które zdaniem ankietowanych pracodawców poprawiłyby współpracę ze szkołami, przedstawiają się następująco:

### **Grafika 1. Co Państwa zdaniem mogłoby poprawić współpracę firm ze szkołami N=34**



*Źródło: badania własne*

Jak widać na grafice, ponad 30% respondentów wskazało, że współpracę pomiędzy edukacją a biznesem, mogłaby poprawić

## **zmiana nastawienia ze strony szkół**

które powinny w bardziej przekonujący niż dotychczas sposób zachęcać firmy do takiej współpracy.

Zachętą tą miałyby być **konkretne korzyści** płynące z takiej współpracy dla pracodawców, które szkoła mogłaby wskazywać biznesowi.

Podsumowując, przytoczone wyniki badań zarówno tych pochodzących z Raportu Rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym, jak i tych przeprowadzonych w ramach naszego projektu, należy stwierdzić, że zakres współpracy szkół VET z pracodawcami, jak i jej forma są daleko niezadowolające w stosunku do możliwości.

**Współpraca pomiędzy firmami a szkołami nie jest w naszych krajach standardem, a raczej pozytywnym przykładem.**

Nawet jeśli już taka współpraca zostaje nawiązana to najczęściej ogranicza się ona do typowych form, jak np. praktyka zawodowa czy wizyty studyjne dla uczniów, które właściwie zupełnie nie obejmują propozycji dla nauczycieli zawodu.

**Nie może więc dziwić pojawiająca się zarówno w szkołach jak i w firmach frustracja, związana ze skalą, jakością i zakresem współpracy edukacji i biznesu.**

Lekcję do odrobienia mają tutaj zarówno szkoły na czele z dyrektorami, jak i pracodawcy. Jednych i drugich powinien łączyć główny cel efektywnej współpracy edukacji z biznesem Automotive, którym niewątpliwie jest właściwe, dobre i merytoryczne przygotowywanie młodej kadry fachowców.

Przyczynić się do tego może uwzględnienie, w kierunkach zmian szkół VET w kontekście współpracy z pracodawcami, **cech dobrej organizacji szkolnej wg. koncepcji M. B. Milesa.**

Ten amerykański socjolog oświaty opisał tzw. „zdrową organizację”, którą jego zdaniem powinna charakteryzować:

1. **Jasność celu** (organizacja przyjmuje do realizacji wspólnie ustalone oraz aprobowane przez członków cele niezbędne dla jej rozwoju, a także możliwe do szybkiej realizacji).
2. **Adekwatna komunikacja** (sprawna w każdym układzie relacji zarówno w poziomie i w pionie, jak i do oraz na zewnątrz).
3. **„Rozproszenie” władzy** (realizowane głównie poprzez delegowanie uprawnień oraz konstruktywnej relacji zwrotnej).
4. **Tożsamość** (silne poczucie oraz satysfakcja z odrębności oraz przynależności do grupy).
5. **Wykorzystywanie zasobów** (optymalne korzystanie z zasobów – zwłaszcza ludzkich bazujące na budowaniu potrzeby maksymalnego angażowania się realizowanego jednak tylko na poziomie realnych potrzeb oraz możliwości).
6. **Morale** (ludzie cieszą się, a zarazem czują się odpowiedzialni za swoją organizację).
7. **Zdolności innowacyjne** (poczucie autonomii oraz znajomość celów organizacji wyzwala wolę zmian oraz nowe pomysły).
8. **Autonomia** (szkoła jest niezależna od świata zewnętrznego, niemniej za podstawę funkcjonowania uznaje zaspokajanie potrzeb swoich klientów w oparciu o własne możliwości oraz metody).
9. **Adaptacja** (znajomość potrzeb wywołuje zmiany wewnątrz organizacji mające na celu zaspokojenie potrzeb klientów jak i wyprzedzanie jego oczekiwań).
10. **Rozwiązywanie konfliktów** (realizowany w oparciu o strategię „nie ma wygranych, nie ma przegranych” z wykorzystaniem zasady dialogu i konsensusu ).

## 6. INTERNETOWY KATALOG DOBRZYCH PRAKTYK



*W ramach projektu zebraliśmy informacje na temat **dobrych praktyk** w obszarze współpracy edukacji i biznesu w naszych krajach.*

*Chcieliśmy się dowiedzieć od zaprzyjaźnionych firm i szkół, jak została nawiązana taka współpraca, kto ją zainicjował, co udało się wspólnie zrobić, jakie wystąpiły trudności, po czyjej były one stronie i jak udało się je przetrzymać, jak udaje się podtrzymywać współpracę, jakie wskazówki mają firmy i szkoły dla innych podmiotów zainteresowanych taką współpracą, które pozwolą osiągnąć sukces i korzyści obydwu stronom.*

**Zebrane case study zostały opracowane w postaci niniejszego Internetowego Katalogu Dobrych Praktyk w czterech językach: polskim, czeskim, słowackim i angielskim oraz opublikowane na platformach Erasmus+.**

### 6.1. CO TO JEST INTERNETOWY KATALOG DOBRZYCH PRAKTYK I DLACZEGO POWSTAŁ?

**Internetowy Katalog Dobrych Praktyk to zbiór innowacyjnych metod nawiązywania i utrzymania trwałej współpracy pomiędzy szkołami VET a pracodawcami Automotive w krajach partnerskich, które udało się zebrać poprzez przeprowadzone warsztaty case study oraz badania ankietowe.**

Katalog zawiera przykładowe, oparte na prawdziwej współpracy szkół VET i pracodawców, opisy dobrych praktyk uporządkowane według kryterium związanego z wielkością pracodawców Automotive.

**Do każdej grupy pracodawców: dużych, średnich oraz małych przypisane zostały dobre praktyki dotyczące współpracy z szkołami VET, przedstawione podczas cyklu case study z każdą z tych grup.**

Każda znajdująca się w Katalogu praktyka, została opisana z punktu widzenia działań, które powinna podjąć szkoła VET i pracodawca zainteresowani nawiązaniem wzajemnej współpracy.

Dodatkowo każdy opis zawiera TIPY dla szkoły lub biznesu, które warto wziąć pod uwagę nawiązując współpracę.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że poszczególne opisy dobrych praktyk różnią się nieco formą i obszernością, gdyż stanowią one materiał źródłowy, pozyskany i stworzony przez przedstawicieli szkół i firm, które zechciały podzielić się z nami swoimi doświadczeniami.



Uzupełnieniem dla opisanych w Katalogu dobrych praktyk są umieszczone, jako załączniki do niniejszego opracowania, konspekty szkoleń dla szkół VET i pracodawców, które zostały wytworzone jako odrębne produkty (opis znajduje się w par. 1.4.).

Zawierają one pakiet niezbędnych informacji o sposobie funkcjonowania biznesu oraz szkoły, w zakresie niezbędnym do skutecznego pozyskania partnera do współpracy.

### **Dlaczego i dla kogo powstał ten Katalog?**

Jak już wielokrotnie wskazywano, w zakresie poprawy efektywności współpracy edukacji z biznesem Automotive jest wiele do zrobienia.

**Internetowy Katalog Dobrych Praktyk**, poprzez innowacyjny sposób uporządkowania materiału oraz praktyczne wskazówki jak działać z określonego typu podmiotem gospodarczym, pozwoli członkom grup docelowych na zmianę dotychczasowego podejścia kadry kierowniczej szkół VET, nauczycieli oraz pracodawców sektora Automotive w nawiązywaniu i utrzymywaniu stałej współpracy pomiędzy edukacją a biznesem.

**Internetowy Katalog Dobrych Praktyk adresowany jest przede wszystkim do:**

**szkół VET  
oraz  
pracodawców Automotive,**

**którzy odpowiedzialni są bezpośrednio za nawiązywanie współpracy między edukacją a biznesem.**

W dalszej kolejności jest on skierowany do:

- organizatorów edukacji zawodowej,
- władz lokalnych, regionalnych i krajowych w krajach partnerskich,
- wszystkich instytucji na terenie UE, zainteresowanych rozwojem istniejących systemów kształcenia zawodowego w swoich krajach.

## **6.2. CASE STUDY JAKO METODA POZYSKIWANIA INFORMACJI NA TEMAT DOBRYCH PRAKTYK WSPÓŁPRACY EDUKACJI Z BIZNESEM AUTOMOTIVE**



*Na etapie konceptualizacji, czym miałyby być  
**Katalog Dobrych Praktyk**  
i jak miałyby to narzędzie wyglądać, rozważano różne  
możliwości i warianty.*

*Najważniejszą przesłanką było to, żeby Katalog spełnił swoje zadanie, czyli skutecznie  
zachęcił i pokazał możliwości współpracy edukacji z biznesem, a jego przekaz był jak  
najbardziej wiarygodny i prawdziwy.*

*Katalog, w założeniu, nie miał być pracą naukową poświęconą współpracy edukacji z  
biznesem, tylko praktycznym narzędziem, jak można taką współpracę realizować, posługując  
się przykładem innych.*

**Ostatecznie zdecydowano, że taki efekt gwarantuje metoda case study, gdyż z  
jednej strony odwołuje się do osobistych doświadczeń konkretnych osób, a z  
drugiej relacjonuje prawdziwe wydarzenia, które faktycznie miały miejsce w  
realnym życiu.**

W związku z powyższym, najistotniejszą częścią Katalogu jest właśnie Katalog Dobrych  
Praktyk, rozumianych jako uporządkowany zbiór studiów przypadku (case study) dotyczących  
różnych współprac edukacji i biznesu z krajów partnerskich.

**Są to prawdziwe przykłady oparte na faktach, a nie teoretyczne zalecenia czy  
wymyślane historie.**

Co więcej, każda z zaprezentowanych dobrych praktyk opisana została przez osobę, która w  
tej współpracy brała czynny udział, czy to po stronie szkoły, czy to po stronie pracodawcy.

Osobiste zaangażowanie autorów w postaci prezentowanych opinii, komentarzy, używaniu  
często formy w pierwszej osobie bardzo ten przekaz uwiarygadnia, czasem kosztem formuły  
opisu, która nie zawsze jest do końca spójna i jednorodna.

**Metoda case study nie jest jednak w tym przypadku metodą naukową,  
służącą generalizowaniu i wyciąganiu wniosków, tylko użytecznym  
narzędziem w przekonywaniu dyrektorów szkół, nauczycieli i  
pracodawców do podjęcia wyzwania nawiązania efektywnej współpracy,  
mimo obaw, braków i przeciwności formalnych, organizacyjnych  
i finansowych.**

W myśl zasady, skoro innym się udało, czemu nie spróbować zrobić tego  
podobnie u siebie.  
Do czego gorąco zachęcamy 😊

### 6.3. JAK NAWIĄZAĆ SKUTECZNĄ WSPÓŁPRACĘ EDUKACJI Z BIZNESEM (MAŁYM, ŚREDNIM I DUŻYM) W BRANŻY AUTOMOTIVE

#### Przegląd dobrych praktyk z Polski, Czech i Słowacji



#### MAŁE PRZEDSIĘBIORSTWA/FIRMY/ORGANIZACJE

**NAZWA:** Kształcenie młodocianych na stanowiska  
mechanik samochodowy i elektromechanik

**PARTNER:** Warsztat Samochodowy

**WIELKOŚĆ FIRMY:** mała



CASE STUDY

1

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** inicjatywa Właściciela

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Uczniowie przebywali w naszym warsztacie ponad 2 lata. Zostali przejęci na praktyczną naukę zawodu. Efektem są zdane egzaminy czeladnicze w zawodzie mechanik samochodowy i elektromechanik. Sukcesem tej współpracy jest fakt, że obecnie większość naszych mechaników to byli nasi uczniowie.

#### TIPY dla szkół:

Szkoły powinny z własnej inicjatywy nawiązywać kontakt z warsztatami oraz posiadać bieżące informacje, który warsztat ma aktualnie miejsce na praktykę i ile osób potrzebuje

Szkoła powinna wykazywać większe zainteresowanie tym, czego uczą się uczniowie na praktykach. Z rozmów z uczniami wynika, że w szkole otrzymują oni bardzo małą wiedzę na temat nowości, nieraz pada odpowiedź, że tego nie wiemy, bo uczymy się jak to wygląda w samochodach Żuk, Fiat 126 i 125 czy Polonez.

**NAZWA:** Wizyta studyjna dla nauczycieli wraz z uczniami

**PARTNER:** Serwis pojazdów i napraw zaawansowanych  
pojazdów elektrycznych

**WIELKOŚĆ FIRMY:** małe przedsiębiorstwo



CASE STUDY

2

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** z inicjatywy firmy (dział HR); kontakt z dyrektorem szkoły

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Celem współpracy było pozyskanie wśród uczniów przyszłych pracowników, chcących podjąć zatrudnienie w serwisie pojazdów i napraw zaawansowanych pojazdów elektrycznych. W ramach kilku spotkań z nauczycielami i ich uczniami, zaprezentowane zostały zagadnienia związane z działalnością serwisu, pojazdami elektrycznymi i ich naprawami.

Taka forma współpracy podyktowana była dwoma powodami. Po pierwsze, nasz personel posiada uprawnienia pedagogiczne, dzięki którym zajęcia były prowadzone zgodnie z metodyką prowadzenia zajęć. Po drugie, taka forma zapoznania uczniów z prowadzoną w serwisie działalnością traktowana jest jako substytut praktyk uczniowskich, z których świadomie zrezygnowano. Jeśli firma nie chce przyjmować uczniów na praktyki, a jednocześnie jest zainteresowana utrzymywaniem regularnych kontaktów ze szkołami, to organizacja tego rodzaju wizyt studyjnych, może je z powodzeniem zastąpić. Ważne jest, aby te zajęcia były robione na wysokim poziomie, były ciekawe dla młodzieży i rozwijające dla nauczycieli.

#### TIPY dla biznesu:

Kosztami organizacji wizyt studyjnych dla uczniów w firmie można podzielić się z partnerami zewnętrznymi, np. sieci czy producenci.

#### TIPY dla szkoły:

Szkoły powinny zrobić wszystko, aby zmotywować nauczycieli zawodu do rozwoju, bo tu widać duży problem; aby firmy nie rezygnowały z praktyk, z powodu braku dyscypliny i zaangażowania uczniów, szkoły mogłyby w tym zakresie w dużo większym stopniu wspomóc pracodawców aktywniej włączając się w monitorowanie uczniów odbywających praktyki zawodowe w firmach.

**NAZWA:** Przygotowanie i dostosowanie programu praktyk zawodowych i staży uczniowskich do profilu działalności firmy i podstawy programowej

**PARTNER:** NOWINEX Z. Roczalska, T. Jękosz Sp. jawna

**WIELKOŚĆ FIRMY:** małe przedsiębiorstwo

CASE STUDY

3

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** inicjatywa Szkoły; pierwszy kontakt z właścicielem

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Współpraca polegała na dostosowaniu programu praktyki zawodowej do profilu działalności firmy. Celem było przygotowanie uczniów do pracy w zakresie programowania oraz instalowania systemów sygnalizacji zagrożeń oraz monitorowania stanu urządzeń.

Współpraca rozpoczęła się od nawiązania kontaktu z firmą przez szkołę i określenie wzajemnych potrzeb w zakresie współpracy. Następnie zapoznano się z profilem działalności firmy i przekazano program praktyk zawodowych/staży uczniowskich oraz wspólnie dostosowano go do ustalonych potrzeb.

W dalszej kolejności przygotowano umowę o praktykę zawodową/staż uczniowski oraz wypracowano formy współpracy pomiędzy szkołą a firmą dotyczącą kontaktów, ustalenia praw i obowiązków wszystkich uczestników.

Odbycie praktyki przez uczniów, która poprzedzona została wspólnym przygotowaniem jej przez szkołę i pracodawcę, umożliwienie uczniom zdobycie dodatkowych kompetencji zawodowych dotyczących programowania, instalowania systemów sygnalizacji zagrożeń, monitorowania stanu urządzeń oraz przygotowaniem uczniów do pracy poprzez poznanie struktury organizacyjnej firmy, specyfiki jej działalności, szkolenia prowadzone przez pracowników firmy.

### TIPY dla biznesu:

Analiza lokalnego rynku edukacyjnego pod względem możliwości nawiązania współpracy; systematyczna wymiana doświadczeń i podtrzymywanie współpracy, monitorowanie i ewaluacja.

### TIPY dla jednostek samorządu lokalnego:

Zaangażowanie się w tworzenie projektów pomiędzy firmami współpracującymi z danym miastem a szkołami w zakresie promocji kształcenia zawodowego już na etapie szkoły podstawowej; zachęcanie inwestorów zagranicznych do prowadzenia rekrutacji w szkołach technicznych i branżowych; dofinansowywanie motywacyjne dla szkół współpracujących z biznesem; monitorowanie i ewaluacja skuteczności projektów mających na celu wspieranie współpracy między edukacją a biznesem, aby dostosować działania do zmieniających się potrzeb rynku pracy.



**NAZWA:** Eliminowanie różnicy w szybkości innowacji  
w firmach i szkołach

**PARTNER:** Moravskoslezská Technologická  
Akademie, z.s.

**WIELKOŚĆ FIRMY:** mała firma



CASE STUDY

4

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** z inicjatywy firmy

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** MTA specjalizuje się w opracowywaniu nowoczesnych pomocy edukacyjnych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, których celem jest podnoszenie jakości nauczania i zwiększanie szans absolwentów na zatrudnienie na rynku pracy. Jednym z głównych produktów są EduBoxes, innowacyjne moduły edukacyjne online zawierające materiały do nowoczesnego nauczania z naciskiem na aktualne tematy.

Firma ściśle współpracuje ze szkołami średnimi i firmami zawodowymi, aby zapewnić przydatność i praktyczne zastosowanie swoich materiałów. Ponadto MTA prowadzi szkolenia dla nauczycieli poprzez warsztaty, które zapewniają im umiejętności i wiedzę niezbędną do skutecznego nauczania.

Promowanie przedsiębiorczości wśród studentów to kolejny kluczowy obszar, na którym koncentruje się MTA, przyczyniając się tym samym do rozwoju młodych talentów i lepszej ich integracji na rynku pracy. Powodem współpracy MTA, szkół i pracodawców jest przezwyciężenie różnicy w szybkości innowacji w firmach i szkołach oraz eliminowanie rozdzwieńki pomiędzy systemem edukacji a potrzebami rynku pracy.

### TIPY dla szkół:

Szkoły powinny skoncentrować się na dwóch słabych punktach, które dostrzegają pracodawcy – na współpracujący z edukacją;  
po pierwsze jest to brak umiejętności zawodowych u uczniów;  
po drugie brak u uczniów zaangażowania i motywacji.

## **ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA/FIRMY/ORGANIZACJE**

**NAZWA:** Zajęcia praktyczne dla uczniów prowadzone na terenie firmy z udziałem nauczyciela szkolnego

**PARTNER:** Tandem Sp. z o.o

**WIELKOŚĆ FIRMY:** średnie przedsiębiorstwo



CASE STUDY

5

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** Współpraca została nawiązana z inicjatywy Szkoły, a konkretnie z inicjatywy i na prośbę nauczyciela praktycznej nauki zawodu, który w takiej formie współpracy zobaczył możliwość zwiększenia kompetencji zawodowych uczniów, z Zarządem firmy.

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Współpraca miała na celu realizację zadań zawodowych w warunkach rzeczywistych przy jednoczesnym zachowaniu realizacji podstawy programowej oraz zapewnienie firmie potencjalnych pracowników. W wyznaczone dni nauczyciel praktycznej nauki zawodu realizował zajęcia praktyczne na terenie firmy Tandem.

Od szkoły wymagało to przygotowania ramowego planu nauczania w sposób umożliwiający „wyjście” grupy uczniów wraz z nauczycielem na jeden (technikum) lub dwa dni (branżowa szkoła).

Podczas realizacji zajęć uczniowie byli przypisani indywidualnie do pracowników/mechaników w zakładzie i wraz z nimi realizowali zadania zawodowe. Możliwość nauki w warunkach rzeczywistych znacznie wpłynęła na poprawę jakości kształcenia zawodowego. Konieczność nawiązania kontaktów i współpracy z pracownikami była bezcenna dla rozwoju kompetencji miękkich.

Obecność nauczyciela stwarzała możliwość uzupełnienia wiedzy teoretycznej w sposób elastyczny, dopasowany do zaistniałej sytuacji oraz stanowiła dla pracodawcy znaczące wsparcie w rozwiązywaniu problemów dyscyplinarnych, których tak często obawiają się pracodawcy.

Dzięki współpracy szkoła pozyskała silnik marki Renault stosowany do szkoleń mechaników zatrudnionych w ASO, co umożliwi uczniom obserwację pracy silnika oraz diagnozowanie zainicjowanych usterek na profesjonalnie zorganizowanym stanowisku.

### **TIPY dla szkół:**

Forma realizacji zajęć praktycznych na terenie firmy pod opieką nauczyciela zapewnia pracodawcy poczucie bezpieczeństwa w obszarze dyscypliny i organizacji pracy uczniów.

W taki sposób zapewniamy uczniom możliwość kształcenia w warunkach rzeczywistych, a nauczycielowi warunki rozwoju zawodowego. Nauczyciel nie obawia się „utruty godzin” na rzecz tzw. kształcenia na zewnątrz, ma możliwość realizacji szkoleń branżowych, dostęp do nowoczesnych rozwiązań i technologii.



#### **TIPY dla biznesu:**

Wymierną korzyścią dla firmy było pozyskanie pracowników znających środowisko pracy i specyfikę firmy. W chwili obecnej w skład zespołu firmy wchodzi również nasi absolwenci. Ponadto istotne jest wypracowanie systemu motywacyjnego dla pracowników mających pod opieką uczniów.

Pracownicy często zakładają, że przekazując swoją wiedzę i umiejętności narażają się na utratę miejsca pracy. Przy takim założeniu nie jest możliwa dobra współpraca. Rolą pracodawcy jest więc zapewnienie pracownikowi poczucia bezpieczeństwa w taki sposób, aby w kształceniu ucznia widział wymierne korzyści, a nie potencjalne zagrożenie.

#### **TIPY dla JST:**

Należy zwiększyć zaangażowanie administracji samorządowej w organizowaniu kontaktów edukacji z biznesem. Możliwość uczestnictwa w spotkaniach pozwoliłaby na porównanie i analizę potrzeb i oczekiwań stron chcących podjąć współpracę. Często dyrektorzy szkół nie mają pełnej wiedzy na temat potrzeb lokalnego rynku pracy i skupiają się na ogólnie dostępnych informacjach, co nie zawsze odzwierciedla realne potrzeby pracodawców. Pośrednictwo/współfinansowanie szkoleń dla uczniów i nauczycieli, pomoc przy pozyskiwaniu pomocy dydaktycznych i tworzeniu dokumentów partnerskich stanowiłyby realną pomoc w osiągnięciu wspólnych celów.

Kompleksowe rozwiązania umożliwiające udział pracodawców w tworzeniu/konsultacji: podstawy programowej kształcenia w zawodzie, programów nauczania, ramowych planach nauczania i zadań egzaminacyjnych mogłyby wpłynąć na skonsolidowanie potrzeb zarówno edukacji jak i biznesu.

**NAZWA:** Współpraca w ramach kształcenia dualnego

**PARTNER:** K+K INDUSTRY, s.r.o

**WIELKOŚĆ FIRMY:** średnie przedsiębiorstwo



CASE STUDY

6

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** Firma zwróciła się do Szkoły

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Firma zdecydowała się na dołączenie do dualnego systemu kształcenia, ze względu na brak wykwalifikowanej siły roboczej w naszym regionie. Kształcenie dualne umożliwia pracodawcom nauczanie i kształcenie uczniów w dziedzinie, która jest ważna dla firmy. Uczeń zdobywa praktyczną wiedzę i umiejętności bezpośrednio na stanowisku pracy, w rzeczywistych warunkach produkcyjnych.

Nabywa nawyki pracy, przestrzegając wszelkich przepisów, i przygotowuje się do przyszłego zawodu w zespole, w którym, jeśli podejmie taką decyzję, będzie mógł także kontynuować swoją przyszłą pracę. Jeśli uczeń po ukończeniu szkoły, zdecyduje się pracować w innej firmie, zdobyte doświadczenie pomoże mu szybciej włączyć się w procesy nowego pracodawcy, dla którego przeszkolony pracownik będzie wartościowym zasobem. Może się to również przełożyć na jego zarobki.

#### TIPY dla biznesu:

Aktywna współpraca ze Szkołą pozwala nam zaprezentować naszą firmę uczniom, naszym przyszłym potencjalnym współpracownikom. Uczniowie mają możliwość obserwowania w rzeczywistych warunkach tego, czego się uczą, a szkoła może w nauczaniu bardziej skupić się na procesach poszczególnych firm. Jesteśmy bliżej uczniów, oferując im pracę w niepełnym wymiarze godzin, ale także zlecając rozwój indywidualnych projektów, w znaczący sposób mających na celu usprawnienie procesów w naszej firmie.

Z punktu widzenia pracodawcy dualny system kształcenia jest szansą dla firmy na uczestnictwo w procesie edukacyjnym. Podczas szkolnych wydarzeń rekrutacyjnych i prezentacji firm jest okazja zwrócić się, oprócz uczniów, także do rodziców i wskazać aktualną sytuację w branży i na rynku pracy.

Dzięki temu systemowi możemy lepiej zrozumieć młodych ludzi, przyszłe pokolenie, a co za tym idzie, być lepiej przygotowanym na system i sposób zatrudnienia.

**NAZWA:** „Czasem warto dać uczniowi drugą szansę”

**PARTNER:** PFS a.s.

**WIELKOŚĆ FIRMY:** średnie przedsiębiorstwo



CASE STUDY

7

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** Uczeń

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** W 2018 roku nasza firma zdecydowała się podjąć współpracę w zakresie dualnego systemu kształcenia. Niestety szybko okazało się, że z realizacją tego procesu wiąże się sporo problemów administracyjnych i organizacyjnych: trudno było znaleźć pracowników, którzy zajmowaliby się uczniami, brakowało czasu na wykonanie praktyk i poświęcenie go uczniom, dlatego często były to jedynie zajęcia formalne. Jedną z konsekwencji było małe zainteresowanie uczniów zajęciami praktycznymi, co ostatecznie spowodowało, że żaden z dwójki uczniów z tej pierwszej edycji nie został u nas, my też nie byliśmy zainteresowani ich zatrudnieniem.

Ta porażka dość mocno zniechęciła nas do kontynuowania dualnego systemu edukacji. Mimo oporów, postanowiliśmy jeszcze raz podjąć ryzyko i spełnić prośbę jednego z uczniów, aby podpisać kolejną umowę o nauczanie.

Okazało się, że był to strzał w dziesiątkę. My nie popełniliśmy już tych samych błędów, a uczeń okazał się zdyscyplinowany i zainteresowany nauką. Dziś ten uczeń, ku obopólnej satysfakcji, jest już naszym pracownikiem, a my z innym uczniem podpisaliśmy kolejną umowę o nauczanie.

#### TIPY dla biznesu:

Chcąc zacieśnić więź uczniów z firmą, warto jak najwcześniej włączyć ich w swój proces produkcyjny, na przykład w formie płatnej pracy w niepełnym wymiarze godzin, co przynosi obopólne korzyści i wspiera wysiłki firmy w pozyskaniu przyszłego pracownika.

## **DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA/FIRMY/ORGANIZACJE**

**NAZWA:** Objęcie patronatem wytypowanych klas  
w zawodach związanych z branżą motoryzacyjną

**PARTNER:** Porsche Inter Auto Polska

**WIELKOŚĆ FIRMY:** duża firma



CASE STUDY

8

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** Inicjatywa przedsiębiorstwa; pierwszy kontakt z działem HR; współpracą ze strony szkoły zajmował się Dyrektor szkoły.

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Strony ustaliły, że firma Porsche Inter Auto Polska obejmie patronatem wytypowane klasy w zawodach związanych z branżą motoryzacyjną. Strony zorganizowały prezentację oraz szkolenia dla uczniów. Firma Porsche wyposażyła pracownię samochodową w specjalistyczne oprogramowanie. Zostały zorganizowane staże uczniowskie.

Dzięki współpracy z firmą Porsche Inter Auto Polska, uczniowie Szkoły mogli lepiej poznać warunki pracy w nowoczesnej firmie branży samochodowej, korzystając na co dzień z wyposażenia przekazanego przez pracodawcę. Po odbyciu staży uczniowskich najlepsi absolwenci uzyskują zatrudnienie.

### **TIPY dla szkoły:**

Kluczowy we współpracy jest właściwy dobór partnera biznesowego, otwartego na współpracę ze szkołą.



**NAZWA:** Zapoznanie nauczycieli zawodu i uczniów  
z najnowszą technologią stosowaną w motoryzacji

**PARTNER:** Schaeffler Polska

**WIELKOŚĆ FIRMY:** duża firma



CASE STUDY

9

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** inicjatywa Szkoły; pierwszy kontakt z firmą był z  
Działem Szkoleń nawiązany przez nauczyciela zawodu

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Współpraca trwała 24 miesiące. Regularnie 2-3  
razy w roku prowadzone były szkolenia dla uczniów wybranych klas w sali wykładowej  
szkoły, przez trenerów Schaeffler Polska.

Pozytywny odbiór przez uczniów i nauczycieli, zdany test końcowy i uzyskanie certyfikatów  
przez uczestników szkoleń. Korzyścią z tej współpracy jest wzrost świadomości wśród  
przyszłych mechaników i wiedza o technologii Schaeffler.

#### TIPY dla szkoły:

Szkoły powinny podejmować takie inicjatywy.



**NAZWA:** Konkurs Młody RobotIQ  
**PARTNER:** Porsche Werkzeugbau s.r.o.  
**WIELKOŚĆ FIRMY:** duża



CASE STUDY

10

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** ze strony firmy, która wykazała zainteresowanie dualnym systemem kształcenia na kierunku Mechatronika

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** W ramach naszej współpracy organizujemy Konkurs Młody RobotIQ, który odbywa się na terenie naszej firmy. Jego celem jest przede wszystkim popularyzowanie techniki i przekonywanie uczniom, że warto kształcić się na kierunkach technicznych.

Do udziału w konkursie zapraszani są uczniowie klas 8-9. Rekrutacja uczniów odbywa się we współpracy ze szkołą, gdyż wybieramy tylko najlepszych uczniów, którzy dodatkowo biorą udział w rozmowach kwalifikacyjnych. Wybrani przez nas uczniowie muszą być zaangażowani w proces kształcenia, dlatego że angażujemy ich w proces pracy nad realnymi projektami.

Zajęcia odbywają się w pracowni dydaktycznej wyposażonej w sprzęt najwyższej klasy, gdzie dysponujemy stanowiskiem testowym, w którym znajdują się wszystkie elementy zespołów wykorzystywanych w automatyce. Chcemy ciągle udoskonalać i zmieniać proponowane uczestnikom konkursu zadania i działania. Chociaż jesteśmy na początku tej drogi, to mamy poczucie, że robimy coś dobrego i jesteśmy bardzo podekscytowani, jaki będzie efekt pracy uczniów w ramach konkursu Młody RobotIQ.

#### TIPY dla biznesu:

W propozycjach dla młodzieży i szkół, warto wyjść poza pewną sztampę we wzajemnej współpracy. Odrobina kreatywności i zaangażowania może przynieść nadspodziewanie dobre efekty w postaci przyciągnięcia do firmy młodych pasjonatów techniki.



**NAZWA:** Organizacja praktycznej nauki zawodu w formie  
praktyk zawodowych

**PARTNER:** MAZDA MIRAI MOTORS

**WIELKOŚĆ FIRMY:** duża firma



CASE STUDY

**11**

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** Z inicjatywą nawiązania współpracy wyszedł kierownik warsztatów szkolnych

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** W lutym 2020 roku podpisano umowę patronacką ze szkołą. W ramach współpracy odbywają się: 4 tygodniowe praktyki zawodowe zgodnie z programem nauczania, coroczne szkolenie uczniów technikum w ramach praktycznej nauki zawodu, firma prowadzi prelekcje dla uczniów. Jak dotychczas wszyscy uczniowie zakończyli szkolenia z wynikiem pozytywnym, dzięki czemu nabyli nowe umiejętności i kwalifikacje.

#### TIPY dla szkoły:

Warto poszukiwać pracodawców zgodnych z kierunkiem nauczania w placówkach oświatowych, zarówno wśród małych firm jak i tych dużych.

#### TIPY dla biznesu:

Warto poszukiwać uczniów ze szkół kształcących w zawodach, których firma potrzebuje. Dobrze jest się wykazać minimalną elastycznością w doborze terminów odbywania praktyk zawodowych. Aby uatrakcyjnić praktyki uczniowskie, można stworzyć dla absolwentów możliwość podjęcia pracy.

**NAZWA:** Sponsoring finansowy i pozafinansowy uczniów  
w ramach kształcenia dualnego

**PARTNER:** SLOVARM, a.s.

**WIELKOŚĆ FIRMY:** duża



CASE STUDY

12

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** z inicjatywy firmy

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Współpracę ze szkołą prowadzimy w ramach kształcenia dualnego. Co roku na kierunku „mechanik-regulator” uczęszcza do nas kilkoro uczniów z klas I-IV. Jest ono tak zorganizowane, że od drugiego roku, co drugi tydzień uczniowie odbywają praktyczną naukę zawodu na terenie firmy, na stanowisku CNC w działającym warsztacie mechanicznym.

Zajęcia odbywają się pod okiem doświadczonych pracowników i instruktorów.

W trakcie kształcenia dualnego uczniowie otrzymują od firmy stypendium motywacyjne oraz różne nagrody za efektywną pracę, a także dodatki na przybory szkolne i inne świadczenia. Mają również zapewnione jedzenie i picie, a także odzież roboczą i inne środki ochronne. Na IV roku uczniowie przystępują do egzaminu końcowego z części praktycznej, który odbywa się w firmie z udziałem przedstawicieli szkoły i firmy.

W ramach współpracy ze szkołą firma dodatkowo sponsoruje szkołę poprzez dostarczanie odzieży roboczej, przyborów szkolnych dla uczniów, w formie darowizn niefinansowych, a także darowizn finansowych na rzecz różnych projektów.

Ponadto organizowane są wspólnie ze szkołą wydarzenia rekrutacyjne, mające na celu zachęcenie uczniów i ich rodziców do podjęcia kształcenia w systemie dualnym, podczas których firma może się również zaprezentować jako wiarygodny pracodawca.

#### TIPY dla biznesu:

Zachęta finansowa dla uczniów w postaci stypendium lub nagród finansowych jest dobrym sposobem na przywiązanie ucznia do firmy, jako przyszłego pracodawcy.

Firmom powinno zależeć, aby byli uczniowie podejmowali u nich pracę po ukończeniu szkoły, gdyż firma już od szkoły może „kształcić” swoich przyszłych pracowników, którzy od razu mogą objąć dane stanowisko, do którego są profesjonalnie i praktycznie przygotowani.

**NAZWA:** Program „Młode Kadry”

**PARTNER:** Inter Cars S.A. Części i technika  
motoryzacyjna

**WIELKOŚĆ FIRMY:** duża firma



CASE STUDY

13

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** z inicjatywy firmy  
(działu szkoleń); pierwszy kontakt z nauczycielem zawodu – wysłanie zaproszenia

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** W ramach Programu „Młode Kadry” firma organizuje dla uczniów szkolenia, połączone z prezentacją działalności GK ICSA: kanały dystrybucji, segmenty sprzedaży, rynki zagraniczne, marki własne, sieci serwisowe QSC/QST, programy e-Cat, e-Sowa, Motointegrator oraz szkolenia techniczne: urządzenia do regulacji geometrii 3D, diagnostyka i ładowanie akumulatorów, kalibracja kamer i radarów, testery diagnostyczne, urządzenia do obsługi klimatyzacji.

Spotkanie odbywało się w Centrum szkoleniowym ICSA w Czosnowie. Uczniowie poznali model działania Centrum i możliwości podnoszenia kompetencji technicznych, jakie oferują szkolenia techniczne organizowane przez Dział szkoleń ICSA.

Szkoła aktywnie współpracuje z ICSA w ramach Programu Młode Kadry, co znacznie ułatwia bieżący kontakt, zwiększa zaangażowanie uczniów i kadry nauczycielskiej oraz efektywność realizacji wspólnych projektów.

ICSA, jako firma społecznie odpowiedzialna bardzo chętnie dzieli się wiedzą z uczniami i nauczycielami szkół technicznych i branżowych, przekazując młodym ludziom, którzy wchodzić w branżę Automotive know-how oraz umożliwiając im pracę na najnowszym urządzeniach z wykorzystaniem najnowszych technologii.

### TIPY dla biznesu:

Aktywnie wsłuchiwać się w głosy szkół jeśli chodzi o podstawy programowe;  
wprowadzać realne monitorowanie kariery zawodowej absolwentów szkół technicznych i branżowych; dofinansowywać staże/stypendia dla wyróżniających się uczniów i ułatwiać podjęcie pierwszej pracy.

### TIPY dla szkoły:

Korzystać ze wsparcia, jakie oferuje ICSA w zakresie szkoleń technicznych; nie bać się zadawać pytań będąc jednocześnie proaktywnym; realistycznie określać swoje wymagania.



**NAZWA:** Wspieranie szkoły VET w ramach podpisanej umowy partnerskiej

**PARTNER:** AL. INVEST Břidličná, a.s.



**WIELKOŚĆ FIRMY:** duża firma

CASE STUDY

14

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** z inicjatywy firmy

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Współpraca pozwala nam zapewnić uczniom wysokiej jakości praktykę zawodową oraz staże. Zidentyfikowaliśmy kilka słabych stron u uczniów, w szczególności brak wiedzy oraz brak zaangażowania i motywacji. Pracujemy nad tym intensywnie, aby poprzez dzielenie się naszą wiedzą i technologią zarówno z nauczycielami, jak i uczniami, uzupełniać te braki i jednocześnie angażować młodzież w sprawy firmy i procesu produkcyjnego. Główną przeszkodą w rozwijaniu współpracy ze szkołą jest brak personelu, który zapewniłby uczniom wystarczający nadzór i opiekę merytoryczną podczas odbywania praktyki czy stażu.

**TIPY dla jednostek samorządowych i instytucji państwowych:**

W celu poprawy jakości współpracy firmy ze szkołą, proponujemy powołanie wyspecjalizowanej instytucji, która koordynowałaby i wspierała współpracę biznesu z edukacją w naszym regionie.

Zadaniem tej instytucji powinno być ułatwienie przepływu informacji pomiędzy obiema instytucjami, skuteczne kojarzenie szkoły z firmą chętną do współpracy oraz integracja pracodawców zainteresowanych współpracą ze szkołami. Jesteśmy przekonani, że takie systemowe podejście w znaczący sposób przyczyni się do podniesienia jakości praktyki zawodowej i lepszego przygotowania studentów do wejścia w proces pracy.



**NAZWA:** Przekazanie pomocy dydaktycznych w postaci silników samochodowych trzeciej generacji GEN3

**PARTNER:** Stellantis Gliwice Oddział I Zakład Produkcji Silników Tychy Sp. z o.o., Polska

**WIELKOŚĆ FIRMY:** duża firma



CASE STUDY

15

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** z inicjatywą wyszła nasza firma, która nawiązała kontakt z Dyrektorem Działu Rozwoju Rynku Pracy Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A. (KSSE), z prośbą o wskazanie szkół VET, którym można by przekazać pomoce dydaktyczne. Po stronie firmy współpracę koordynowała Dyrekcja Zakładu, a w sam proces realizacji Dział Produkcji.

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** w ramach współpracy zrealizowano dwa działania: 1/ uczniowie z wybranych szkół wraz ze swoim opiekunem wzięli udział w dwudniowych warsztatach montażu 3 silników na linii testowej SWE w zakładzie STELLANTIS w Tychach; 2/ przekazanie, przez KSSE w ramach Automotive StrefAcademy, tych zmontowanych silników do kolejnych wytypowanych szkół jako pomocy edukacyjnej. Dodatkowo, uczestnicy projektu podczas dwudniowych warsztatów, mieli możliwość zwiedzenia zakładu i zapoznania się z procesem produkcji. Efektem współpracy było przede wszystkim przekazanie młodzieży wiedzy praktycznej i nabycie umiejętności z zakresu montażu i demontażu silników samochodowych GEN3 EB2LTx produkowanych przez Stellantis. Uczniowie także poznali proces i miejsce produkcji silników samochodowych oraz mieli możliwość poznać i popracować z trenerami i specjalistami d/s szkoleń i uruchomienia nowych projektów.

#### TIPY dla biznesu i szkół:

Warto poszukać partnera do współpracy takiego jak chociażby KSSE, która pośredniczy w relacjach pomiędzy szkołami kształcącymi zawodowo a biznesem.

KSSE dzięki znajomości zarówno systemu edukacji, jak i biznesu oraz otoczenia biznesu może pełnić rolę koordynatora pośredniczącego w kontaktach, działaniach i komunikacji, zapewniając efektywną dla wszystkich zaangażowanych stron współpracę.

**NAZWA:** Szkolenie kaskadowe dla uczniów  
w zakresie montażu/demontażu silniki  
samochodowe GEN3 EB2LTx

**PARTNER:** Stellantis Gliwice Oddział I Zakład  
Produkcji Silników Tychy Sp. z o.o., Polska

**WIELKOŚĆ FIRMY:** duża firma

CASE STUDY

16



**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** Inicjatorem współpracy była Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A. (KSSE) sprawująca patronat nad szkołą i prowadząca Automotive StrefAcademy, która zaprosiła szkołę do projektu dwudniowych warsztatów prowadzonych w Stellantis Gliwice Oddział I Zakładzie Produkcji Silników Tychy Sp. z o.o.

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Projekt obejmował udział uczniów i uczennic kształcących się w zawodzie technik pojazdów samochodowych oraz nauczyciela praktycznej nauki zawodu, w dwudniowych warsztatach montażu silników samochodowych najnowszej generacji GEN3 EB2LTx w Stellantis Gliwice, Oddziale I Zakładzie Produkcji Silników Tychy Sp. z o.o., wizytę studyjną w zakładzie umożliwiającą zapoznanie się z całym procesem zarządzania produkcją, produkcją i logistyką, odebranie pomocy edukacyjnej w postaci 3 silników GEN3 EB2LTx przekazanych przez KSSE do użytku szkole oraz przeprowadzenie w swojej szkole kaskadowego szkolenia z montażu/demontażu silników GEN3 EB2LTx dla wskazanej przez KSSE jednej szkoły z województwa śląskiego wraz z przekazaniem do tej szkoły 3 dodatkowych silników GEN3 EB2LTx otrzymanych od KSSE.

Po warsztatach i po szkoleniu kaskadowym zorganizowanym w szkole dla kolegów i koleżanek kształcących się w zawodzie technik mechanik samochodowy, którzy przyjechali do nich z innego miasta z woj. śląskiego, zyskali również doświadczenie w dzieleniu się swoją wiedzą i umiejętnościami z rówieśnikami – było to dla nich nowe doświadczenie w roli instruktora, które również docenili.

#### TIPY dla biznesu i szkół:

Warto poszukać partnera do współpracy takiego jak chociażby KSSE, która pośredniczy w relacjach pomiędzy szkołami kształcącymi zawodowo a biznesem.

KSSE dzięki znajomości zarówno systemu edukacji, jak i biznesu i otoczenia biznesu może pełnić rolę koordynatora pośredniczącego w kontaktach, działaniach i komunikacji, zapewniając efektywną dla wszystkich zaangażowanych stron współpracę.

**NAZWA:** Kompleksowa współpraca ze szkołą w zakresie  
wspierania kształcenia zawodowego

**PARTNER:** Honeywell Aerospace Olomouc

**WIELKOŚĆ FIRMY:** duża firma



CASE STUDY

17

**PIERWSZY KONTAKT/INICJATYWA:** z inicjatywy firmy

**NA CZYM POLEGAŁA WSPÓŁPRACA:** Nawiązana współpraca ze szkołą obejmuje szereg działań i aktywności skierowanych zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli.

Są to:

- **Szkolenia zawodowe**, które umożliwiają uczniom zdobycie praktycznego doświadczenia w realnym środowisku pracy. Szkolenie to ma na celu rozwój umiejętności technicznych i wiedzy praktycznej niezbędnych do kariery w przemyśle lotniczym.
- **Stáže studyjne dla nauczycieli**, podczas których nauczyciele mają możliwość uczestniczenia w praktykach uczniowskich bezpośrednio w firmie. Staże te pozwalają nauczycielom aktualizować swoją wiedzę i wносить nową wiedzę do nauczania, podnosząc tym samym jakość edukacji.
- **Prezentacje, wycieczki i szkolenia dla uczniów**, Honeywell organizuje prezentacje, wycieczki terenowe i szkolenia dla uczniów, aby zapewnić im lepsze zrozumienie środowiska pracy i technologii stosowanych w przemyśle lotniczym. Zajęcia te rozwijają zainteresowanie uczniów kierunkami technicznymi i motywują ich do dalszej nauki.
- **Prezentacje i szkolenie dla nauczycieli**, firma oferuje także prezentacje i szkolenia dla nauczycieli, pomagające im lepiej zrozumieć aktualne trendy i wymagania rynku pracy. W ten sposób nauczyciele mogą lepiej przygotować swoich uczniów do przyszłej kariery zawodowej.
- **Wsparcie materialne szkół**, firma wspiera także szkoły materialnie – narzędziami, urządzeniami pomiarowymi, materiałami itp. odzież roboczą, dzięki czemu studenci mogą uczyć się i korzystać z prawdziwego sprzętu firmy inżynierskiej.

#### **TIPY dla jednostek samorządowych i instytucji państwowych:**

Powołanie instytucji koordynującej współpracę biznesu z edukacją w danym regionie.

Zadaniem tej instytucji było by min.: przesyłanie informacji z i do firm i szkół;  
dopasowanie szkoły i firmy chętnych do współpracy; integrowanie pracodawców  
zainteresowanych współpracą ze szkołami.

Takie podejście mogłoby poprawić komunikację i współpracę pomiędzy szkołami i firmami, prowadząc do lepszego dostosowania programów edukacyjnych do potrzeb rynku pracy i zwiększenia atrakcyjności kierunków technicznych i praktyk zawodowych dla uczniów.



## Dane kontaktowe do partnerów projektu:

### **Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.**

ul. Wojewódzka 42  
40-026 Katowice  
Tel.: +48 32 251 07 36 wew. 11  
[ksse@ksse.com.pl](mailto:ksse@ksse.com.pl)

### **Střední průmyslová škola a Obchodní akademie, Bruntál, příspěvková organizace**

Kavalcova 814/1  
792 01 Bruntál  
Tel.: +420 555 559 711  
[info@spsoa.cz](mailto:info@spsoa.cz)

### **Stredná priemyselná škola Myjava**

Ul. SNP 413/8  
90701 Myjava  
Tel.: +421 34/621 38 89  
[info@spsmy.tsk.sk](mailto:info@spsmy.tsk.sk)

### **Opracowanie graficzne, redakcja i korekta:**

Synergia Badania Analizy Doradztwo  
Violetta Rutkowska  
Tel: 505 028 046  
e-mail: [v.rutkowska@synergia-poland.com.pl](mailto:v.rutkowska@synergia-poland.com.pl)