



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**



Rekomendacje w zakresie współpracy kształcenia ustawicznego z rynkiem pracy

Projekt: Współpracujmy!

Numer projektu

2024-1-PL01-KA210-VET-000256641

Opracowali:

Polska:

Maciej Pieprzycki – instruktor i nauczyciel zawodu

Monika Różak -nauczyciel zawodu

Szymon Ryciuk właściciel ElektroLift Rzeszów)

Magdalena Pirchała reprezentant firmy DV Lift

Turcja:

Hulusi Karataş– instruktor praktycznej nauki zawodu

Cemil Okkan Dünder – nauczyciel zawodu

Hüseyin Ezer – Właściciel firmy Yonell

Gökhan Büyükşerbetçi - przedsiębiorca

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Nr: 2024-1-PL01-KA210-VET-000256641

Projekt: Współpracujmy!



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

WSTĘP

Niniejsze rekomendacje zostały utworzone w ramach realizacji projektu **„Współpracujmy!”** realizowanego w ramach programu **Erasmus akcja 2: Partnerstwa strategiczne** – partnerstwa na małą skalę. Rekomendacje utworzone zostały przez kadrę projektu tj. **instruktorów i nauczycieli kształcenia praktycznego** oraz **przedsiębiorców** z branży dźwigowej na podstawie doświadczeń zebranych podczas realizacji projektu tj. : wizyt w polskich i tureckich firmach, przedsiębiorstwach i instytucjach kształcenia zawodowego, spotkań i dyskusji z pracodawcami, pracownikami i dyrektorami szkół i centrów kształcenia zawodowego.

Współpraca pomiędzy instytucjami kształcenia zawodowego takimi jak Szkoły Zawodowe, Centra Kształcenia Zawodowego oraz Placówki Kształcenia Ustawicznego oraz pracodawcami jest kluczowym elementem efektywnego systemu kształcenia zawodowego. Absolwenci kończący naukę na kursie zawodowym lub w szkole zawodowej powinni posiadać nie tylko wiedzę teoretyczną pozwalającą zaliczyć testy i egzaminy kończące naukę ale przede wszystkim kwalifikacje i kompetencje potrzebne za rynku pracy, które pozwolą im podjąć pracę w wyuczonym zawodzie.

Aby było to możliwe konieczna jest stała i systemowa współpraca pomiędzy instytucjami kształcenia zawodowego a rynkiem pracy polegająca na cyklicznych kontaktach, wspólnej pracy obu sfer na rzecz dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy i możliwości centrów kształcenia, wspólnym działaniu na rzecz podnoszenia jakości i użyteczności kształcenia wobec dynamicznie zmieniających się potrzeb pracodawców, rozwijających się technologii oraz wyzwań w zakresie kompetencji i kwalifikacji przyszłości.

Na podstawie zebranych w ramach uczestnictwa w **projekcie pn. „Współpracujmy!”** informacji i doświadczeń przedsiębiorców i przedstawicieli szkolnictwa zawodowego. Po przeprowadzonej przez zespół projektowy analizie w celu nawiązania i rozwoju współpracy pomiędzy sektorem edukacji zawodowej a rynkiem pracy rekomendujemy wymienione poniżej formy współpracy.



1. Stałe konsultacje i wymiana informacji nt. zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody pomiędzy pracodawcami a instytucjami kształcenia zawodowego.

- **Działania:** powołanie na poziomie samorządu terytorialnego Rady ds. Kształcenia Zawodowego z udziałem lokalnych przedsiębiorców, izb gospodarczych, instytucji kształcenia zawodowego oraz Urzędu Pracy, która w ramach cyklicznych spotkań (2 razy w roku) na podstawie informacji przekazywanych przez pracodawców określałaby zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy na zawody oraz kwalifikacje w danym okresie.
- **Rezultat:** Zwiększenie **efektywności i użyteczności kształcenia zawodowego**. Określenie rzeczywistego zapotrzebowania rynku pracy na konkretne zawody i kwalifikacje w danym okresie. Umożliwienie instytucjom kształcenia zawodowego dopasowania programów szkoleń i kursów do rzeczywistych i aktualnych potrzeb rynku pracy. Zwiększenie efektywności kształcenia zawodowego poprzez realizację szkoleń i kursów pod konkretne zapotrzebowanie pracodawców, przez co absolwenci kursów są przygotowani bezpośredniego podjęcia pracy na stanowiskach na które istnieje realne zapotrzebowanie pracodawców.

- **Zalety i trudności w implementacji:**

Zalety: Niwelowanie braków kadrowych u lokalnych pracodawców. Wsparcie dla pracodawców w pozyskiwaniu wykwalifikowanej kadr. Rozwój lokalnego rynku pracy. Wzrost skuteczności kształcenia zawodowego. Podniesienie jakości kształcenia zawodowego.

Możliwe trudności: Brak przekonania interesariuszy do poświęcenia czasu, zasobów ludzkich i środków w rozwój tego rodzaju współpracy. Brak świadomości stron co do skuteczności tej formy współpracy. Konieczność wsparcia finansowego w rozwój tej formy współpracy w szczególności na początkowym etapie rozwoju.

2. Wspólne (pracodawcy i instytucje kształcenia zawodowego) opracowywanie programów kursów zawodowych dedykowanych do potrzeb pracodawców.

- **Działania:** Tworzenie programów nauczania na kursach zawodowych we współpracy z przedstawicielami pracodawców, których zadaniem będzie zadbać aby program nauczania pozwalał na nabycie kwalifikacji i kompetencji aktualnie potrzebnych na rynku pracy.
- **Rezultat:** Uczestnicy kursów realizowanych wg. wspólnie przygotowanych przez pracodawców i instytucje kształcenia zawodowego programów nauczania rozwijają kwalifikacje i kompetencje rzeczywiście poszukiwane przez pracodawców. Absolwenci są przygotowani do podjęcia pracy w lokalnych przedsiębiorstwach na konkretnych stanowiskach pracy. Pracodawcy nie ponoszą wysiłku związanego ze szkoleniami nowych pracowników ponieważ rolę tę przejmuje kształcenie zawodowe.



- **Zalety i trudności w implementacji:**

Zalety: Zwiększenie praktycznego aspektu kształcenia zawodowego. Poprawa efektywności i skuteczności edukacji zawodowej. Wsparcie pracodawców w pozyskiwaniu nowych pracowników. Przygotowanie na kursie zawodowym nowych pracowników do podjęcia pracy w zawodzie bezpośrednio po ukończeniu kursu.

Możliwe trudności: Brak przekonania pracodawców do zaangażowania i inwestycji tą formę współpracy. Kosztowna rekrutacja uczestników na specjalistyczne kursy. Konieczność pozyskania finansowania na realizację kosztownych specjalistycznych kursów zawodowych.

3. Włączanie specjalistów pracujących w firmach jako wykładowców w proces nauczania na kursach zawodowych.

- **Działania:** Realizacja części kształcenia zawodowego przez pracowników firm oraz pracodawców z określonej branży którzy posiadają aktualną i praktyczną wiedzę zawodową. Pracownik pracujący na danym stanowisku pracy zna od strony praktycznej aktualne technologie, maszyny, urządzenia, oprogramowanie. Fachowcy z poszczególnych dziedzin kształcenia zawodowego potrafią przekazać kursantom praktyczne zastosowania i implementacje z którym kursanci spotkają się podnajmując pracę w zawodzie.
- **Rezultat:** Zwiększenie praktycznego wymiaru i użyteczności kształcenia. Spowodowanie że uczestnik kursu otrzyma użyteczną, praktyczną wiedzę od osoby która na co dzień pracuje na stanowisku do którego wykonywania przygotowuje się osoba biorąca udział w kursie.
- **Zalety i trudności w implementacji:**

Zalety: Zbliżenie kształcenia zawodowego do wymagań i realiów rynku pracy. Włączenie w realizację kształcenia fachowców z określonych branży zawodowych.

Możliwe trudności: Brak rozpowszechnionych dobrych praktyk w tym zakresie. Brak systemowych rozwiązań. Konieczności nabycia (uzupełnienia) kwalifikacji dotyczących przekazywania wiedzy (kwalifikacji pedagogicznych) przez pracowników firm będących wykładowcami na kursach. Potrzeba ewaluacji i mentoringu jakości prowadzonych zajęć.

4. Realizacja całości lub części kursu zawodowego u pracodawcy (w rzeczywistych warunkach, na konkretnym stanowisku pracy).

- **Działania:** Realizacja części kształcenia zawodowego na kursie w rzeczywistych warunkach pracy, na konkretnym stanowisku pracy u pracodawcy.



- **Rezultat:** Zwiększy to praktyczny wymiar i użyteczności kształcenia. Spowoduje że uczestnik kursu zapozna się z rzeczywście stosowanymi maszynami, urządzeniami, technologiami, narzędziami, oprogramowaniem oraz zostanie zapoznany w zadaniach i zakresie obowiązków który spotka podejmując pracę w określonym zawodzie na danym stanowisku.

- **Zalety i trudności w implementacji:**

Zalety: Praktyczne podejście do kształcenia zawodowego. Szkolenie na rzeczywistym stanowisku pracy. Selekcja przyszłych potencjalnych pracowników firmy przez pracodawcę. Uczestnicy kursu mają możliwość realizować część praktyczną w rzeczywistych warunkach pracy co jest dla nich doświadczeniem na podstawie którego podejmują decyzję o podjęciu pracy w tym zawodzie lub rezygnacji. Dla pracodawcy możliwość sprawdzenia pracowników w rzeczywistych warunkach pracy już na etapie realizacji kursu, bez konieczności zatrudniania tej osoby oraz ponoszenia całkowitych kosztów jej szkolenia jest dużym ułatwieniem oraz wiąże się z oszczędnością czasu i środków finansowych.

Możliwe trudności: Konieczność wyłączenia części zasobów firmy tj. pracowników, maszyn i materiałów z bieżącej działalności i przekierowanie jej na potrzeby szkolenia, oraz poniesienie kosztów z tym związanych.

5. Cykliczne szkolenia dla wykładowców/nauczycieli zawodu w firmach powiązanych z nauczaną branżą.

- **Działania:** organizacja cyklicznych staży/kursów branżowych dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Wymiana doświadczeń pomiędzy nauczycielami zawodu a pracownikami firm. Cykliczna aktualizacja wiedzy i umiejętności zawodowych nauczycieli zawodu. Poznanie kierunków rozwoju i nowych trendów w nauczonym zawodzie.
- **Rezultat:** Kadra dydaktyczna praktycznej nauki zawodu przekazuje kursantom aktualną wiedzę technologiczną i branżową z dziedziny w której naucza. Instruktorzy zawodu są na bieżąco z aktualnie stosowanymi przez pracodawców technologiami, kierunkami rozwoju i narzędziem.

- **Zalety i trudności w implementacji:**

Zalety: Podniesienie jakości kształcenia zawodowego. Zwiększenie efektywności i skuteczności nauczania zawodu. Lepsze przystosowanie nauczania zawodowego do realiów rynku pracy.

Możliwe trudności: Konieczność zaangażowania pracowników z firmy w proces kształcenia nauczycieli zawodu co powoduje że przez okres realizacji kursu nie mogą oni realizować swoich obowiązków zawodowych. Konieczność wygospodarowanie przez nauczycieli zawodu czasu przeznaczonego na tę formę kształcenia. Pozyskanie finansowania realizacji szkoleń nauczycieli zawodu w firmach.



6. Oferowanie kursów z gwarancją zatrudnienia dla najlepszych uczestników

- **Działania:** Organizacja kursów zawodowych ściśle dostosowanego do potrzeb firm lokalnych z określonej branży, po ukończeniu których firmy deklarują nawiązanie współpracy (umowa o pracę, umowa zlecenia, staż zawodowy itp.) z określoną ilością najlepszych uczestników kursu.
- **Rezultat:** Promocja branż które oferują tego typu możliwości kształcenia. Zachęcanie potencjalnych uczestników do wzięcia udziału w kursie, zwiększenie motywacji uczestników kursu do nauki.
- **Zalety i trudności w implementacji:**

Zalety: Wsparcie lokalnych firm w pozyskiwanie nowych pracowników. Zachęcenie osób poszukujących pracy do rozwoju i kształcenia się w branżach oferujących preferencyjne formy wsparcia dla kursantów – zatrudnienie wprost po ukończeniu szkolenia.

Możliwe trudności: Brak wzorców i dobrych praktyk w zakresie tego typu współpracy. Konieczność informacji i edukacji zarówno wśród pracodawców jak i centrów kształcenia o zaletach realizacji kształcenia w tej formie.

7. Mentoring i wykłady eksperckie

- **Działania:** Zapraszanie przedstawicieli firm na zajęcia z poszczególnych przedmiotów zawodowych, gdzie od strony praktycznej (rzeczywistych zastosowań) przedstawiają poruszane w ramach określonej jednostki szkoleniowej zagadnienia zawodowe. Organizacja spotkań pn. „Ekspert w szkole” podczas których fachowcy dzielą się z kursantami swoją wiedzą zawodową. Wprowadzenie programów mentoringowych w których przedstawiciele firm doradzają i oceniają wykonane przez kursantów projekty.
- **Rezultat:** uczestnicy kursów poznają ścieżki kariery w nauczonym zawodzie, wymagania branży i inspirują się do dalszego rozwoju. Poznają zawód od strony praktycznej. Nawiązują kontakty z pracownikami firm do których mogą aplikować po ukończeniu nauki.
- **Zalety i trudności w implementacji:**

Zalety: Zwiększenie praktycznego wymiaru kształcenia zawodowego. Nawiązywanie relacji zawodowych kursantów z przyszłymi pracodawcami. Realizacja praktycznych projektów pod okiem ekspertów z danej dziedziny.

Możliwe trudności:

Pozyskanie firm do współpracy. Brak modelowych rozwiązań w tym zakresie współpracy. Konieczność koordynowania tego rodzaju współpracy.



8. System ewaluacji i informacji zwrotnej

- **Działania:** Badanie losów absolwentów, ankiety wśród pracodawców zatrudniających absolwentów, coroczna ocena skuteczności działań.
- **Rezultat:** Szkoły/instytucje kształcenia zawodowego uzyskują od pracodawców informację zwrotną nt. zadowolenia pracodawców z kompetencji i kwalifikacji absolwentów, przydatności i skuteczności oferowanego kształcenia zawodowego. Pozyskują również informacje na temat zapotrzebowania na pracowników przez co mogą szybko reagować na zmieniające się potrzeby rynku.
- **Zalety i trudności w implementacji:**

Zalety: Gromadzenie i przetwarzanie aktualnych informacji z rynku pracy na temat jakości kształcenia i zadowolenia pracodawców. Możliwość wprowadzania zmian i ulepszeń oferowanego kształcenia. Monitorowanie potrzeb rynku pracy i dopasowanie do nich oferty kształcenia.

Możliwe trudności: Koszty wdrożenia systemu badania i ewaluacji.

9. Wspólna realizacja przedsięwzięć (np. targi pracy, projekty edukacyjne, klasy patronacie).

- **Działania:** Szkolnictwo zawodowe wspólnie z pracodawcami współpracują w zakresie realizacji wspólnych przedsięwzięć jakimi mogą być np. Realizacja projektów edukacyjnych pod okiem ekspertów z danej branży. Wspólne przygotowanie ekspozycji i udział w targach edukacyjnych i targach pracy. Pracodawcy obejmują również patronatem wybrane klasy w szkołach zawodowych poprzez zapewnienie: dodatkowych zajęć zawodowych w firmie patronackiej, oferty staży i zatrudnienia, wspólne opracowywanie programów nauczania, staże i szkolenia dla nauczycieli, wsparcie zakupu wyposażania do pracowni zawodowych.
- **Rezultat:** Zbliżenie szkół/instytucji kształcenia zawodowego z rynkiem pracy. Poznanie potrzeb, wymiana informacji, planowanie i realizacja przedsięwzięć ma wpływ na rozwój współpracy, polepszenie jakości kształcenia i dopasowanie go do potrzeb rynku
- **Zalety i trudności w implementacji:**

Zalety: Rozwój współpracy. Częste kontakty. Wymiana informacji. Wzajemne poznanie potrzeb i możliwości jakie posiadają obie strony.

Możliwe trudności: Brak zrozumienia potrzeby współpracy pomiędzy kształceniem zawodowym a rynkiem pracy. Brak przykładowych rozwiązań na których można bazować.