Nauczanie oparte na pracy w kształceniu zawodowym

Dobre praktyki

Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus +

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów, Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

Spis treści

Wstęp ... 3

Polska: Klasa patronacka firmy Solaris Bus & Coach ... 7

- Kontekst ... 7
- Podstawy teoretyczne ... 10
- Case study ... 12
- Podsumowanie ... 19
- Bibliografia ... 20

Litwa: Publiczne Centrum Kształcenia Zawodowego Wilno Jeruzalem ... 22

- Kontekst ... 22
- Podstawy teoretyczne ... 24
- Case study ... 27
- Podsumowanie ... 32
- Bibliografia ... 34

Polska: Spółdzielnia Socjalna Perspektywa przy Zakładzie Poprawczym w Studzieńcu ... 36

- Kontekst ... 36
- Podstawy teoretyczne ... 39
- Case study ... 40
- Podsumowanie ... 44
- Bibliografia ... 45

Włochy: Przedsiębiorstwo szkolne jako przykład nauki przez doświadczenie ... 48

- Kontekst ... 48
- Podstawy teoretyczne ... 53
- Case study – Pracownia Smaku ... 55
- Podsumowanie ... 57
- Bibliografia ... 57

Polska: Środowiskowy Hufiec Pracy 15-45 w Poznaniu ... 59

- Kontekst ... 59
- Podstawy teoretyczne ... 62
- Case study ... 65

Podsumowanie 72
Włochy: Opieka dydaktyczna i staż kluczem do skutecznej nauki i szkolenia 74
Kontekst 74
Podstawy teoretyczne 77
Case study: Szkoła Olivera Twista 78
Podsumowanie 86
Bibliografia 87
Litwa: Kto tego potrzebuje?! 90
Kontekst 90
Podstawy teoretyczne 92
Case study 95
Podsumowanie 99
Bibliografia 99

Wstęp

„VET (edukacja i szkolenie zawodowe) jako pierwszy wybór" to jeden z głównych celów jakie zdefiniowane zostały w najnowszym (2016) Europejskim Programie na Rzecz Umiejętności. Kilka miesięcy wcześniej (lipiec 2015), ministrowie edukacji państw członkowskich Unii, krajów kandydujących oraz Islandii, Norwegii i Liechtensteinu przyjęli tak zwane Postanowienia ryskie promujące nowe średniookresowe cele w zakresie edukacji i szkolenia zawodowego.

Europejskie społeczeństwa w najbliższych dekadach będą musiały zmierzyć się z rozlicznymi wyzwaniami. Czynniki demograficzne, socjoekonomiczne i technologiczne przyczynią się do zasadniczej zmiany naszego obecnego obrazu świata (Światowe Forum Ekonomiczne 2016). Zgodnie z Europejskim Programem Na Rzecz Umiejętności starzenie się społeczeństw będzie miało istotny wpływ na rozwój gospodarczy Europy, zajdzie zatem konieczność znacznego zwiększenia wydajności pracy i poziomu kwalifikacji (CEDEFOP, Trendy w europejskich sektorach: następna dekada, 2016). Ponadto szybki rozwój technologii spowodował zmianę nawyków konsumentów i pracowników, sposobów produkcji i sposobów pracy (np. czwarta rewolucja przemysłowa czy Internet rzeczy). Jest to zmiana, która będzie się pogłębiać. Zawody, które wykonywać będzie 65% dzieci uczących się dziś w szkole podstawowej, jeszcze nie istnieją, tak jak nie ma jeszcze zapotrzebowania na dostarczane przez nie towary i usługi (WEF, 2016). Wreszcie, jednym z kluczowych czynników napędzających rozwój społeczeństwa jako całości stała się innowacja (Chatzichristou, Skills Panorama Blog, 2017).

W najnowszym Human Capital Report (2016) przygotowanym na potrzeby Światowego Forum Ekonomicznego, założyciel forum, profesor Klaus Martin Schwab, napisał: „Czwarta Rewolucja Przemysłowa doprowadzi do głębokich zmian we wszystkich gałęziach przemysłu, przekształcając między innymi produkcję, konsumpcję, systemy transportu i dostaw. Jednocześnie, sam charakter i sposoby wykonywania pracy nieustannie będą się zmieniać, w dużej mierze dzięki nowym technologiom i ich wpływie na modele biznesowe oraz dzięki platformom umożliwiającym właściwe wykorzystanie i dopasowanie potencjału ludzkiego do odpowiednich rynków. Odpowiedzialne podejście do wszystkich tych zmian, mające zapewnić optymalne rezultaty społeczno-ekonomiczne dla europejskich społeczeństw wymagać będzie wizjonerskiego przywództwa oraz nowej wiedzy i umiejętności. Rozwój właściwego potencjału zadecyduje czy społeczności wykorzystają możliwości, jakie stworzy Czwarta Rewolucja Przemysłowa, czy też będą biernymi świadkami zachodzących zmian. Nowe technologie powodują nie tylko zaburzenie rynków pracy, ale też zmieniają sposób, w jaki uczymy się w czasie całego naszego życia, jak kształcimy kolejne pokolenia i jak odbywa się proces ich przekwalifikowywania (Human Capital Report, WEF, 2016).

W latach 1960 - 2010 liczba ludności podwoiła się. Obecnie, w tylko samej Europie jest ponad 20 milionów osób bezrobotnych, 4 miliony z nich to ludzie młodzi. Co więcej, kolejne 7 milionów może stracić pracę w ciągu najbliższych 5 lat (WEF, 2016), co może doprowadzić do poważnych problemów: bezrobocie wywoła ubóstwo oraz wykluczenie społeczne. Realne zagrożenie utraty pracy w przyszłości i obecne wakaty świadczą o niedopasowaniu kwalifikacji i rozdźwięku między podażą i popytem na rynku pracy. W raporcie na temat *Niedoborów kwalifikacji i rozdźwięku w przedsiębiorczości europejskiej*, CEDEFOP jasno wskazuje, że: „Duża część firm europejskich wskazuje na trudności w znalezieniu pracownika z właściwym zestawem kwalifikacji. Kryzys finansowy i ekonomiczny z 2008 roku zwiększył bezrobocie w Unii Europejskiej do nieodnotowanej wcześniej skali, a mimo to wiele badań wskazuje, że wielu pracodawców ma problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do obsadzenia wakatów - badania przedsiębiorstw europejskich z 2014 roku pokazały, że 4 na 10 firm w UE miało problemy ze znalezieniem pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. (Europejskie badania przedsiębiorstw na temat nowości i pojawiających się zagrożeń, 2014).

Komisja Europejska ocenia, że do 2025 r. 48,7% wszystkich dostępnych miejsc pracy w UE będzie wymagać wysokich kwalifikacji, 39,8% będzie przeznaczonych dla osób średnio wykształconych, a tylko 11,5% będzie wymagać niskich lub nie będzie wymagać żadnych kwalifikacji. Tymczasem już w 2014 roku, 7 na 10 pracowników UE potrzebowało przynajmniej średniego poziomu umiejętności ICT żeby wykonywać swoją pracę. Połowa zatrudnionych dorosłych uważała rozwiązywanie problemów, pracę zespołową i umiejętności interpersonalne za bardzo istotne kompetencje w wykonywanej pracy. Wygląda więc na to, że to właśnie te umiejętności będą w przyszłości filarami kariery zawodowej większości Europejczyków. Jak wskazuje Europejski Program na rzecz Umiejętności: „Umiejętności to ścieżka do zatrudnienia i dobrobytu. Ludzie z odpowiednimi umiejętnościami mają dobrą pracę i mogą spełniać się zawodowo oraz wykorzystywać swój potencjał jako pewni siebie, aktywni obywatele. W szybko zmieniającej się globalnej gospodarce, umiejętności, w znacznym stopniu, determinują konkurencyjność i potencjał do innowacyjności. Są one czynnikiem przyciągającym inwestycje i katalizatorem sukcesu w tworzeniu stanowisk pracy i rozwoju społeczno-ekonomicznym. Wykwalifikowani pracownicy mają większą szansę zatrudnienia i są bardziej wydajni niż pracownicy niewykwalifikowani. Pomimo bezpośredniego wpływu, jaki mają wiedza (wiedza „co?”) i kompetencje (wiedza „jak?”) na efekty pracy: umiejętności / kwalifikacje mają wpływ na wzrost wydajności, również poprzez promowanie transferu wiedzy i mobilności pomiędzy uniwersytetami, instytutami badawczymi, firmami, przemysłami i krajami; poprzez rozwój zdolności absorpcyjnych, po to aby przedsiębiorstwa mogły lepiej wprowadzać innowacje i najlepsze praktyki; przez promowanie mobilności wykwalifikowanych pracowników po to żeby rozpowszechniać

innowacyjne rozwiązania i wiedzę dotyczącą procesów." (Europejski Program na rzecz umiejętności, 2016.).

Projekt *Trio to Success*, realizowany przez nas w ramach programu Erasmus+, wpisuje się w zaproponowane przez wymienione dokumentach obszary działań. Jego nadrzędnym celem było bowiem poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań ułatwiających młodym ludziom zdobywanie tak pożądanych i poszukiwanych na rynku pracy kompetencji.

Podręcznik dobrych praktyk

W niniejszej publikacji przedstawionych zostało kilka interesujących przykładów z obszaru edukacji i szkolenia zawodowego pochodzących z Litwy, Polski i Włoch. We wszystkich opisanych przykładach najważniejsze było łączenie wiedzy teoretycznej z możliwością zdobycia konkretnych umiejętności praktycznych.

Litewskie Centrum Szkolenia Zawodowego Wilno Jeruzalem jest dobrym przykładem na to, jak zachęcić przyszłych (i nie tylko) pracowników do kształcenia ustawicznego. Wilno Jeruzalem to nowoczesna instytucją szkoleniową z tradycjami i ogromnym doświadczeniem w zakresie szkolenia, która działa w obszarach budownictwa, przemysłu inżynieryjnego, energetyki, mechanizacji w budownictwie i transporcie. Nauczyciele Centrum Szkoleniowego to profesjonaliści w swoich dziedzinach, którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje i bogate doświadczenie zawodowe i jednocześnie nieustannie zwiększają swoje kompetencje poprzez uczestnictwo w kursach z zakresu kompetencji technologicznych, międzynarodowych projektach i poprzez współpracę z przedsiębiorstwami.

Przykład firmy **Solaris Bus&Coach w Zasadniczej Szkole Zawodowej w Murowanej Goślinie** zaangażowanej we współpracę z uczniami szkół zawodowych pokazuje, że system szkolenia zawodowego w oparciu o możliwość przygotowywania się do wykonywania zawodu w rzeczywistym miejscu pracy zwiększa szanse młodych ludzi na rynku. Innej grupie przyszłych pracowników poświęconej jest studium o Spółdzielni Socjalnej Perspektywa. W tej spółdzielni umiejętności praktyczne zdobywają wychowankowie Zakładu Poprawczego w Studzieńcu. Możliwość pracy w **Spółdzielni Socjalnej Perspektywa** daje im nie tylko możliwość zarobienia pieniędzy, ale również udokumentowane doświadczenie zawodowe – bezcenne za murami Zakładu. Do młodych ludzi mających trudności w szkołach macierzystych skierowana jest oferta **Ochotniczych Hufców Pracy.** OHP to to państwowa instytucja nadzorowana przez polskiego Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jest ona odpowiedzialna za wspieranie systemu edukacji poprzez społeczno-ekonomiczną

aktywizację młodych ludzi, czyli: wspieranie inicjatyw zapobiegających bezrobociu, podejmowanie działalności w obszarze profesjonalnego rozwoju i wsparcie młodych ludzi w znalezieniu zatrudnienia.

„Komu to potrzebne?!" – pod tym prowokacyjnym tytułem kryje się litewski portal mający na celu ułatwienie współpracy między nauczycielami i przedsiębiorcami w celu stworzenia interesujących praktyczno–teoretycznych zajęć dla uczniów.

I wreszcie przykłady z Włoch. Opisane w niniejszej publikacji **model przedsiębiorstwa szkolnego** oraz **tutoring** to fundamenty, na bazie których funkcjonuje Szkoła Oliviera Twista prowadzona przez Stowarzyszenie Cometa. W szkole – przedsiębiorstwie uczeń znajduje się w realnym środowisku pracy, wraz ze swoimi rówieśnikami, nauczycielami i klientami. Ważna jest personalizacja - każdy uczeń jest uczestnikiem programu szkolenia dostosowanego do jego predyspozycji zawodowych i potrzeb rozwojowych. Uczniowie uczestniczą w programie rotacji stanowisk pracy, po to, aby mogli zdobyć różnorodne doświadczenie związane z produkcją i świadczeniem usług. Działalność mentorska praktyków, rzemieślników i nauczycieli jest z kolei kluczowym czynnikiem pozwalającym uczniom doskonalić swoje umiejętności techniczne i kompetencje w zakresie przedsiębiorczości.

Opisane wyżej przypadki dobrych praktyk w zakresie edukacji i szkolenia zawodowego zawierają wspólne elementy, na które chcielibyśmy zwrócić uwagę naszych czytelników:

- przykłady pokazują sposoby działania wykraczające poza formalne szkolenie i wprowadzają rozwiązania kluczowe dla rozwoju umiejętności pozapoznawczych (takich jak: motywacja, pilność, nawyki pracy uczniów) i umiejętności uczenia się;
- współpraca różnych instytucji jest czynnikiem sprzyjającym innowacjom i wpływającym na osiągnięcie sukcesu w zakresie edukacji i szkolenia zawodowego - większość opisanych przypadków zakłada kooperację rozmaitych interesariuszy;
- większość zaprezentowanych rozwiązań dedykowana jest specjalnej kategorii młodych osób, osób z potencjalnie szczególnymi trudnościami na rynku pracy (uczniowie, którzy porzucili szkołę, dzieci z rodzin dysfunkcyjnych, wychowankowie Zakładów Poprawczych, itp.). Ważne jest, aby stwarzać im dobre warunki do uczenia i zdobywania kwalifikacji, aby ułatwić im dostęp do rynku pracy oraz wzmacniać integrację społeczną.

Paolo Nardi,

Cometa Formazione and Cometa Research

Polska: Klasa patronacka firmy Solaris Bus & Coach

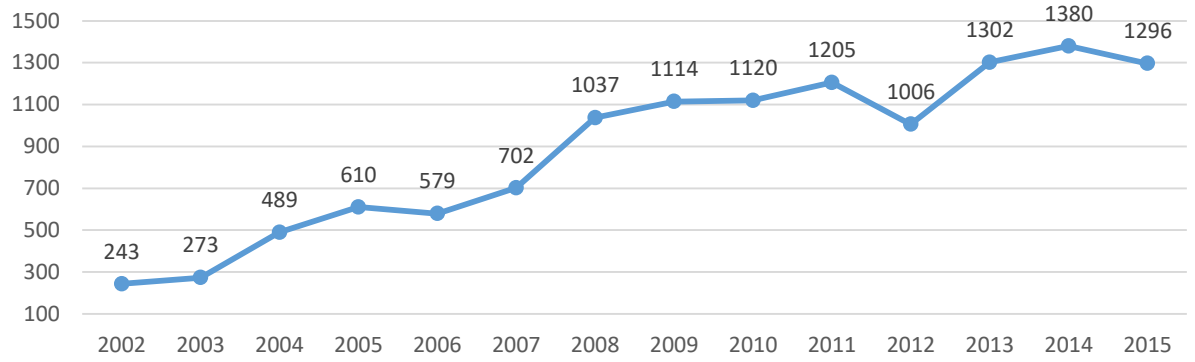
Autorzy	Joanna Tobys, Natalia Kaszkowiak, Marcin Woźniak
Abstrakt	Klasa patronacka firmy Solaris Bus & Coach funkcjonuje przy Szkole Zawodowej w Murowanej Goślinie (Polska, woj. wielkopolskie). Jest ona przykładem współpracy dużego przedsiębiorstwa prywatnego z zawodową szkołą publiczną. Inicjatywa jest odpowiedzią na brak wykwalifikowanych pracowników fizycznych na terenie niewielkiego lokalnego rynku pracy. Celem przedsięwzięcia jest z jednej strony pozyskanie wykwalifikowanych pracowników fizycznych przez firmę, a z drugiej umożliwienie nauki zawodu z perspektywą stałego zatrudnienia dla młodzieży z wykorzystaniem nowoczesnego zaplecza dydaktycznego.

Kontekst

Bolechowo-Osiedle to wieś położona w Wielkopolsce – jednym z 16 polskich województw, w gminie Czerwonak. Bolechowo-Osiedle w 2016 roku zamieszkiwało zaledwie 1000 osób, podczas gdy w samej gminie mieszka obecnie 27 000 osób. Cały ten obszar pozostaje pod silnym wpływem aglomeracji poznańskiej, która jest regionalnym centrum usług, handlu i przemysłu. Aglomeracja poznańska cechuje się ponadto silnymi tradycjami rzemieślniczymi, a zamieszkujących tam ludzi postrzega się jako przedsiębiorczych i pracowitych (DSiG 2010). Na tym terenie siedziby ma wiele firm i korporacji międzynarodowych np. Carlsberg, Amazon czy Wrigley.

Solaris Bus & Coach to polska firma, która produkuje autobusy miejskie, autokary oraz tramwaje na rynek rodzimy oraz na rynki zagraniczne. Pomimo geograficznej bliskości dużego regionalnego centrum biznesu – aglomeracji poznańskiej, firma Solaris została założona właśnie we wsi Bolechowo przez Krzysztofa Olszewskiego. Firma nazwana została początkowo Neoplan Polska i rozpoczęła swoją działalność w 1995 roku. Dysponując 36 ludźmi wyprodukowała 72 autobusy dla Poznania. W ciągu kolejnych trzech lat przedsiębiorstwo stało się wiodącym producentem autobusów miejskich w Polsce. Począwszy od 1999 roku firma zaczęła się gwałtownie rozrastać i obecnie jest największym dostawcą autobusów w Europie (Wikipedia). Oprócz większości dużych polskich miast, autobusy Solaris można spotkać między innymi w Berlinie, Lipsku, Ostrawie, Rzymie, Belgradzie czy Strasburgu (www.solaris.com). Liczba wszystkich pojazdów wyprodukowanych przez Solaris została przedstawiona na wykresie nr 1.

Wykres nr 1. Liczba pojazdów wyprodukowanych przez Solaris Bus & Coach w latach 2002 - 2015

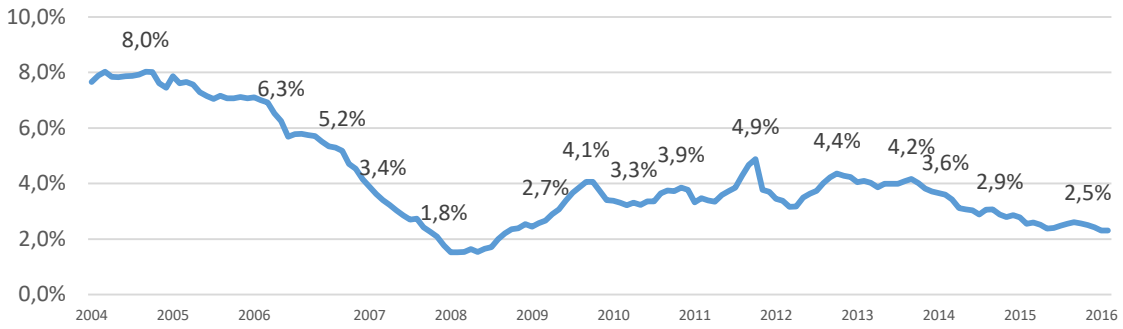


Źródło: Główny Urząd Statystyczny: Bank Danych Lokalnych www.stat.gov.pl.

Analizując powyższy wykres łatwo zauważyć, że liczba sprzedanych pojazdów rosła znacząco w ciągu ostatnich lat. W 2002 firma sprzedała 243 pojazdy, podczas gdy 13 lat później sprzedaż była niemal sześciokrotnie większa i osiągnęła wartość 1296 sprzedanych pojazdów. Równolegle ze wzrostem produkcji, liczba pracowników również rosła i w 2015 roku osiągnęła 2300 osób. Aby sprostać rosnącemu popytowi, przedsiębiorstwo założyło dwie spawalnie szkieletów autobusowych w Środzie Wielkopolskiej.

Równolegle z rozwojem Solaris Bus & Coach, postępowały przeobrażenia rynku pracy w Polsce i w Wielkopolsce. Warto tu podkreślić, że ostatnie dwie dekady były czasem znaczących zmian w całej polskiej gospodarce, co znalazło swoje odzwierciedlenie na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Te przeobrażenia były konsekwencją zarówno rozkwitu gospodarczego, jak i przystąpienia Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku. Akcesja do UE zaowocowała m.in. ogromnymi transferami pieniężnymi dla Polskiej gospodarki. Ponadto zachodnioeuropejskie rynki pracy zostały otwarte i znaczna liczba obywateli Polski zaczęła szukać lepszych warunków do życia i pracy za granicą. W konsekwencji liczba osób bezrobotnych poszukujących zatrudnienia znacząco spadła, zwłaszcza w Polsce zachodniej, czyli właśnie tam, gdzie mieści się gmina Czerwonak i fabryka firmy Solaris. W ciągu ostatnich 12-tu lat stopa bezrobocia w gminie zmniejszyła się o 5,5% i osiągnęła wartość 2,5% w 2016 roku (wykres nr 2).

Wykres nr 2. Stopa bezrobocia w gminie Czerwonak w latach 2004 - 2016



Źródło: Główny Urząd Statystyczny: Bank Danych Lokalnych www.stat.gov.pl.

Podczas ostatnich lat sytuacja na lokalnym rynku pracy stała się trudna dla wielu pracodawców, którzy nie potrafią znaleźć pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Trudności dotyczą zwłaszcza pozyskania wykwalifikowanych pracowników fizycznych, inżynierów i informatyków (MANPOWER 2015). Sytuację pogarsza fakt, że szkoły zawodowe nie są chętnie wybierane przez polską młodzież (Goźlińska, Kruszewski 2013). Jedną z przyczyn niechęci jest negatywny wizerunek szkolnictwa zawodowego, a także brak spójności pomiędzy zapotrzebowaniem rynku pracy, a podażą absolwentów przez szkoły zawodowe. Te negatywne zjawiska mają swoją odzwierciedlanie zarówno na polskim, jak i wielkopolskim rynku pracy (DSiG 2010). Ponadto, jak sugerują niedawne badania (np. Lis, Miazga 2013), uczniowie preferują szkoły średnie, zwłaszcza licea ogólnokształcące, które kończy się egzaminem maturalnym, co otwiera możliwość kontynuowania edukacji na studiach wyższych. W końcu istotne w tym kontekście są również kwestie demograficzne, jako że liczba osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym maleje w Polsce, co może pogłębić problemy z rekrutacją na lokalnym rynku pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe zjawiska, Solaris Bus & Coach w Bolechowie, musiała stawić czoła pewnym trudnościom związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Głównym problemem był brak odpowiednich kandydatów do pracy. Fabryka nie mogła znaleźć lakierników, spawaczy, elektryków i mechaników, czyli podstawowych pracowników niezbędnych przy produkcji autobusów. Kandydaci, którzy zgłaszali się do pracy, mieli zazwyczaj niewystarczające doświadczenie i brak kwalifikacji (Employer Branding 2013).

W 2006 roku, aby przeciwdziałać opisanym powyżej trudnościom, firma Solaris zdecydowała się na rozpoczęcie współpracy z pobliską szkołą zawodową, w której utworzono klasę patronacką, w której edukować mogą się uczniowie chcący w przyszłości związać się zawodowo z fabryką Solarisa.

Podstawy teoretyczne

Pomimo relatywnie dobrej sytuacji na polskim rynku pracy, problem wejścia młodych osób na rynek pracy istnieje i jest niezwykle skomplikowany. Można łatwo zauważyć, że bezrobocie w grupie osób młodych do 30 roku życia jest wyższe niż średnie bezrobocie w Polsce. Eurostat wskazał, iż wyniosło ono 21%. W porównaniu średnia wartość stopy bezrobocia wyniosła w Polsce wyniosła 9,6%. Wiele opracowań wskazuje, że zatrudnialność osób młodych jest związana przede wszystkim z cyklem koniunkturalnym i otoczeniem instytucjonalnym (OECD 2010). Jeśli chodzi o tę drugą kwestię Chomczyński i Kamiński (2012) wymieniają wysokie koszty pracy, wysoki poziom pensji minimalnej, sztywne regulacje prawne, które zniechęcają do pracodawców do zatrudniania nowych pracowników. Wolbers (2007) dodaje do tej listy pewne narodowe uwarunkowania instytucjonalne związane z kształtem systemu szkolnictwa zawodowego i zabezpieczenia umów pracowniczych. Autor zwraca uwagę na fakt, że mniejsze problemy z wejściem na rynek pracy mają młodzi ludzie w krajach, w których szkoła dostarcza pracodawcom jasnych informacji dotyczących umiejętności, którymi dysponują uczniowie. Inne kwestie problemowe, które pojawiają się w tym kontekście to zjawisko globalizacji i związany z nią proces dynamicznej zmiany technologicznej. W rzeczywistości zjawiska te są charakterystyczne dla obecnej rzeczywistości gospodarczej i mogą również utrudniać proces wejścia na rynek pracy,

Wielu ekonomistów sugeruje, że odpowiedzią na trudności młodych osób z zatrudnieniem może być efektywne szkolnictwo zawodowe (np. Lucas i in. 2013). Chodzi tutaj o szkolnictwo, które jest ściśle powiązane z rynkiem pracy i potrzebami kadrowymi pracodawców. Zazwyczaj proces taki jest nazywany nauką w miejscu pracy, ponieważ ma on miejsce w prawdziwym zakładzie pracy z wykorzystaniem narzędzi i maszyn, które w danym miejscu rzeczywiście funkcjonują. OECD (2010) wskazuje rozległy zestaw czynności, które mogą być wykorzystywane do nauki w miejscu pracy. Są to:

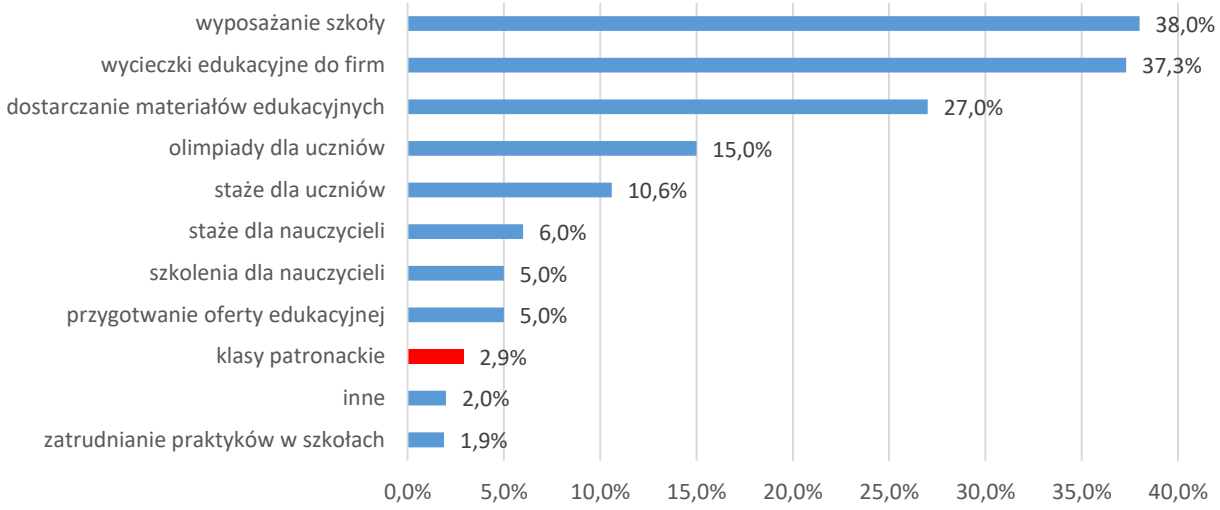
- Staż towarzyszący – uczeń naśladuje pracownika, aby nauczyć się wykonywania danej pracy. Staż towarzyszący zazwyczaj stosowany jest przez kilka dni.
- „Service learning" – uczeń woluntarystycznie udziela się w danej organizacji, gdzie wykonuje pewien rodzaj pracy (usług) i jednocześnie zyskuje w ten sposób doświadczenie.
- Staże – uczeń uczęszcza do miejsca pracy i wykonuje powierzone mu zadania. Staż trwa zazwyczaj przez okres kilku tygodni bądź miesięcy.
- Praktyczna nauka zawodu – uczeń uczęszcza do miejsca pracy przez dłuższy okres, np. rok.

Van der Velden i in. (2011) dowodzą, że szkolnictwo zawodowe oparte na nauce zawodu w miejscu pracy, podnosi prawdopodobieństwo przejścia młodych ludzi na rynek pracy. Jednakże są pewne determinanty skuteczności, które grają kluczową rolę w całym tym procesie. Chomczyński

i Kamiński (2012) podkreślają rolę kadry nauczającej, która powinna zapewnić wysoką jakość kształcenia. Inne kwestie to doradztwo zawodowe i silne połączenie go z rzeczywistością rynku pracy.

Trzeba pamiętać, że kształcenie w miejscu pracy jest decyzją zarówno pracodawcy jak i szkoły, musi być zatem oceniane przez pryzmat inwestycji kapitału i potencjalnego z niej zwrotu (Polidano, Tabasso 2013). W 2010 roku w Polsce 79% szkół zawodowych współpracowało z firmami prywatnymi. Najbardziej popularną formą współpracy były umowy partnerskie. Klasy patronackie są stosunkowo młodą formą kształcenia w miejscu pracy i w związku z tym, są znacznie mniej popularne niż inne formy łączenia pracodawców ze szkołami. W Polsce zaledwie jedna na pięć szkół zawodowych miała coś wspólnego z tą formą współpracy (Chomczyński, Kamiński 2012). W rezultacie forma klasy patronackiej nie jest dobrze ugruntowana zarówno w literaturze jak i rzeczywistości edukacyjnej (Goźlińska, Kruszewski 2013). Na wykresie nr 3 zaprezentowano formy współpracy szkół z pracodawcami.

Wykres nr 3. Formy współpracy szkół z pracodawcami



Źródło: Goźlińska, Kruszewski 2013.

Cechą charakterystyczną klas patronackich jest wykorzystywanie w tej formie współpracy kwestii wizerunkowych. Prestiż szkoły rośnie, gdy współpracuje ona z uznanym pracodawcą. Również firma zyskuje, skoro wciela w życie idee społecznej odpowiedzialności biznesu. Firmy (patroni), którzy wspierają klasy zawodowe to zazwyczaj duże zakłady pracy, które mają odpowiednie zasoby kadrowe i lokalowe. Tego typu przedsiębiorstwa mają również jasno określone zyski jakie mogą płynąć z takiej współpracy. Autorzy wskazują również, że im bliższa współpraca, tym większe obopólne korzyści. Najczęściej spotkać się można z opiniami, że tego typu współpraca oznacza zgromadzenie przez uczniów cennego doświadczenia zawodowego, mniejszą liczbę problemów z wejściem na rynek pracy, a także wyższą pensję wśród uczęszczających do klas patronackich.

Case study

Podstawowym zadaniem szkolnictwa zawodowego powinno być dobre przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy po zakończeniu nauki, a w dłuższej perspektywie do elastycznego dostosowania się do zmieniającego się rynku pracy. Obecnie rynek pracy charakteryzuje się dużym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych robotników, zdolnych do szybkiego podjęcia zadań na konkretnych stanowiskach pracy. Jednak wiele polskich firm ma problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników (Chomczyński, Kamiński 2012). Niedopasowanie podaży absolwentów do struktury popytu na pracę jest obecnie jednym z głównych problemów na rynku pracy. Tworzenie klas patronackich pomaga w niwelowaniu tej rozbieżności.

Klasa patronacka jest formą współpracy pracodawców ze szkołami. Patron (firma) obejmuje wsparciem klasę w danej szkole ponadgimnazjalnej. Warunki umowy ze szkołą są zawarte w liście intencyjnym, porozumieniu albo umowie. Patronat może przybierać różne formy współpracy. Zazwyczaj jest to przyjęcie uczniów na praktyki zawodowe, wyposażenie pracowni szkolnych w sprzęt i materiały dydaktyczne, dodatkowe szkolenia dla kadry nauczycielskiej czy stypendia dla najzdolniejszych uczniów. Ponadto patron uczestniczy w opracowaniu programu nauczania dopasowanego do profilu i zapotrzebowania jego firmy. Najlepsi uczniowie mają zapewnione zatrudnienie w firmie (Wójcik 2015).

Inicjatorem utworzenia klasy patronackiej może być zarówno przedsiębiorstwo, jak i szkoła. Klasy patronackie mają dostęp do nowoczesnego sprzętu. Ich działanie przypomina funkcjonujący w Niemczech system dualny (Zachariasz 2013). Uczniowie odbywają część zajęć w szkole, a resztę bezpośrednio w przedsiębiorstwie patronów, w którym zapoznają się z nowoczesnymi technologiami. W „zwykłej" zasadniczej szkole zawodowej młodzież najczęściej nabywa praktycznych umiejętności w szkolnych pracowniach lub w małych zakładach rzemieślniczych.

Geneza

Pierwsza klasa patronacka w powiecie poznańskim powstała w 2005 r. Powiat poznański i firma Volkswagen niezależnie od siebie zauważyły niedostosowanie umiejętności i wiedzy absolwentów szkół do potrzeb rynku pracy. Firma rozpoczęła poszukiwania szkoły, z którą mogłaby nawiązać współpracę. Początkowo starano się znaleźć placówkę w najbliższej okolicy, ostatecznie zdecydowano się na nowoczesną szkołę współpracującą z zagranicą – Zasadniczą Szkołę Zawodową w Zespole Szkół Zawodowych nr 1 w Swarzędzu. Pierwszym problemem, który pojawił się przy tworzeniu klasy patronackiej Volkswagena okazał się ministerialny program nauczania dotyczący zawodu monter mechatronik. Obejmował on inny zakres wiedzy i umiejętności, niż te oczekiwane

przez firmę. W związku z tym przeanalizowano polski i niemiecki program nauczania oraz listę umiejętności potrzebnych w poznańskim koncernie i utworzono nowy, zaakceptowany przez wszystkie strony dokument. Ponadto firma dokształciła w Niemczech polskich nauczycieli oraz wyposażyła część pracowni szkolnych. Po kilku miesiącach przygotowań, w 2005r., zainaugurowaną działanie pierwszej klasy patronackiej Volkswagena kształcącej mechatroników (Zachariasz 2013).

Podobne problemy przy budowaniu kadry pracowniczej zauważyła firma Solaris Bus & Coach. W 2005 r. znalazła się w sytuacji, w której nie mogła poradzić sobie z rekrutacją pracowników. Stąd wspólny pomysł założyciela spółki Solaris Bus & Coach Krzysztofa Olszewskiego i ówczesnego burmistrza Miasta i Gminy Murowana Goślina Tomasza Łęckiego o utworzeniu klasy patronackiej firmy Solaris. Krzysztof Olszewski, pracując przez 14 lat w firmie Gottlob Auwärter GmbH produkującej autobusy marki Neoplan obserwował korzyści, jakie daje kształcenie uczniów na potrzeby pracodawcy. Z kolei Tomasz Łęcki wyszedł z inicjatywą i zaprosił do współpracy Zasadniczą Szkołę Zawodową w Murowanej Goślinie.

W procesie przygotowań do utworzenia klasy patronackiej, podobnie jak w firmie Volkswagen, w pierwszej kolejności zmierzono się z dostosowaniem możliwości kształcenia uczniów do potrzeb firmy. Do tej pory szkoła w Murowanej Goślinie kształciła w innych zawodach, niż te pożądane przez firmę. Nie miała również w swojej ofercie kształcenia przydatnych firmie Solaris przedmiotów zawodowych. Ponadto brakowało wypracowanych standardów dotyczących współpracy firmy ze szkołą oraz zasad realizacji praktycznej nauki zawodów. W tej sytuacji dużą pomocą stały się doświadczenia firmy Volkswagen.

Po dostosowaniu programu kształcenia, ocenie możliwości realizacji praktycznej nauki zawodu, przygotowaniu miejsc pracy dla młodocianych pracowników z uwzględnieniem wymogów BHP, szkoła i firma były gotowe do kształcenia w zawodzie monter mechatronik. W porównaniu do klasy Volkswagena, gdzie program kształcenia dotyczy obszaru utrzymania ruchu, program Solarisa łączy wiedzę i umiejętności mechanika i elektryka, a dodatkowo wzbogacony został o elementy pneumatyki.

Pierwszy nabór uczniów do klasy patronackiej odbył się we wrześniu 2007 r. W toku nauki odbywa się nie tylko kształcenie w danym zawodzie, ale istotne jest też zapoznanie młodzieży z kulturą organizacyjną firmy, dla której ważna jest praca zespołowa, komunikacja, odpowiedzialność i uczciwość. Budowanie przyszłej kadry pracowniczej, przy jednoczesnym wspieraniu lokalnego szkolnictwa i inwestowaniu w miejscowy rynek pracy, to najważniejszy cel tego przedsięwzięcia (Employer Branding 2013).

Praktyką firmy stało się też podpisywanie z uczniem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Zawiera ona zapis o oddelegowaniu ucznia do nauki w Zasadniczej Szkole Zawodowej w Murowanej Goślinie w Zespole Szkół im. Generała Dezyderego Chłapowskiego w Bolechowie. Tym

samym uczniowie nie podpisują dodatkowej umowy ze szkołą. Nie obowiązuje również pisemne porozumienie między firmą Solaris a Zespołem Szkół w Bolechowie.

Rekrutacja do klasy patronackiej

Naukę w klasie patronackiej może rozpocząć każdy absolwent szkoły gimnazjalnej w wieku 16 – 18 lat, który pozytywnie przejdzie dwuetapowy proces rekrutacji. Pierwszy etap obejmuje uzyskanie wymaganej liczby punktów, na którą składają się oceny ze świadectwa oraz wyniki egzaminu gimnazjalnego. Kolejnym etapem jest złożenie dokumentów aplikacyjnych do firmy. Konieczne jest CV, list motywacyjny, opinia wychowawcy z gimnazjum oraz pozytywna ocena ze sprawowania. Uczeń, który spełnia powyższe warunki jest zapraszany, wraz z rodzicem albo opiekunem prawnym na rozmowę kwalifikacyjną prowadzoną przez przedstawiciela działu personalnego i opiekuna praktycznej nauki zawodu. Dla większości uczniów jest to pierwsza taka rozmowa w życiu. Jej celem jest przede wszystkim sprawdzenie predyspozycji ucznia do wykonywania prac technicznych. Kandydat pytany jest np. o to, czy lubi samodzielnie naprawiać usterki. Standardowe pytanie brzmi: „Co zepsułeś i jak to naprawiłeś?" (dotychczas w rekrutacji nie wzięła udziału żadna uczennica). W przypadku niedopasowania profilu kandydata do środowiska pracy, proponowane jest przemyślenie decyzji i ewentualne spotkanie z doradcą zawodowym. Takie przypadki zdarzają się sporadycznie, ponieważ Solaris wykazuje dużą inicjatywę w promowaniu kształcenia zawodowego. Od kilku lat współpracuje ze szkołami gimnazjalnymi, przedstawiając uczniom program praktycznej nauki zawodu. Organizowane są wycieczki zawodoznawcze dla gimnazjalistów i nauczycieli ukazujące przebieg procesu produkcji.

Ostatnim etapem rekrutacji jest podpisanie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na okres trzech lat. Umowy wręczane są na uroczystej inauguracji roku szkolnego, która odbywa się w firmie Solaris. Gospodarzem spotkania, oprócz firmy, jest także Starosta Powiatu Poznańskiego, dyrekcja szkoły i władze gminy. Przedsięwzięcie nagłaśniane jest w lokalnej prasie i telewizji, co tym samym nadaje wyższą rangę klasom patronackim w porównaniu do pozostałych klas zawodowych.

O rosnącej popularności klasy patronackiej Solarisa świadczy systematyczny wzrost liczby uczniów. W ostatnich latach do klas przyjmowano 10 – 14 osób, co w dużej mierze wynikało z możliwości firmy w zakresie kształcenia praktycznego. Większa liczba byłaby zbyt dużym obciążeniem produkcji, poza tym Solarisowi zależy, żeby każdy z absolwentów miał szansę na zatrudnienie. Poniższa tabela ilustruje liczbę absolwentów szkoły w latach 2010 – 2016.

Tabela nr 1. Liczba absolwentów szkoły w latach 2010 – 2016

Rok ukończenia	Absolwenci klas patronackich firmy Solaris Bus & Coach	Absolwenci ZSZ w Murowanej Goślinie - ogółem	Procent jaki stanowią absolwenci firmy „Solaris" w ogólnej liczbie absolwentów ZSZ Murowana Goślina
2010	4	40	10,00
2011	6	53	11,32
2012	5	63	7,94
2013	3	34	8,82
2014	10	26	38,46
2015	14	52	26,92
2016	12	43	27,91

Źródło: opracowano na podstawie danych Zasadniczej Szkoły Zawodowej w Murowanej Goślinie.

Praktyczna nauka zawodu i przedmiotów zawodowych

Nauka w klasie patronackiej firmy Solaris odbywa się w trzech placówkach zlokalizowanych na terenie powiatu poznańskiego. Nauka przedmiotów ogólnych realizowana jest w Zasadniczej Szkole Zawodowej w Murowanej Goślinie, nauka przedmiotów zawodowych w Zespole Szkół Zawodowych nr 1 w Swarzędzu, natomiast praktyczna nauka zawodu w Solaris Bus & Coach. Taka organizacja wynika z możliwości tych placówek. Zespół Szkół w Swarzędzu dysponuje bardzo zaawansowanym zapleczem technicznym, którego nie ma szkoła w Murowanej Goślinie.

Praktyczna nauka zawodu w firmie Solaris daje szansę na zdobycie kwalifikacji pod kierunkiem doświadczonych mistrzów. Zapewnia kontakt z nowoczesnymi technologiami oraz umożliwia nabycie praktycznych umiejętności. Młodzież uczy się zawodu dwa dni w tygodniu. Dokształcanie do egzaminu AHK[1] prowadzone jest w czasie, w którym odbywają się zajęcia praktyczne w firmie Solaris. Uczniów nie obowiązuje zmianowy system pracy (zawsze jest to pierwsza zmiana), korzystają oni jednak ze wszystkich przywilejów pracowniczych. W związku z tym uczestnicy praktyk otrzymują odzież roboczą, bony świąteczne, dofinansowanie do posiłków. Przysługuje im także wynagrodzenie dla pracowników młodocianych. Firma Solaris wypłaca je w wyższej kwocie, niż wynika to z obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów.

[1] Specjalistyczny egzamin odbywający się przed komisją Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej. Ma on za zadanie podniesienie jakości kształcenia i zwiększenie szans na europejskim rynku pracy.

Tabela nr 2. Kwoty wynagrodzeń pracowników młodocianych

Wynagrodzenie			Obowiązuje od
I rok nauki	II rok nauki	III rok nauki	
167,26 zł	209,07 zł	250,89 zł	01.06.2016
160,76 zł	200,95 zł	241,14 zł	01.09.2016

Źródło: www.pit.pl.

Program nauki ułożony jest tak, by umożliwić młodym pracownikom poznanie całego procesu produkcyjnego. Regularna zmiana brygad, w ramach których zdobywają oni praktyczne umiejętności i doświadczenie sprawia, że na początku trzeciej klasy uczniowie wykonują już 75% zadań i czynności przypisanych etatowemu pracownikowi. Od modeli kształcenia w innych zakładach pracy firmę Solaris wyróżnia również to, że uczniowie już od pierwszej klasy są włączani w konkretne brygady produkcyjne (Employer Branding 2013). Praktyki zawodowe realizowane są w czterech obszarach:

1. Obszar elektryki (od prostych prac do złożonych systemów),
2. Obszar mechaniki (od prostych elementów do budowy silnika),
3. Obszar pneumatyki (czynności pomiędzy elektryką a mechaniką),
4. Produkcja pomocnicza (obróbka metalu, dział wewnętrzny).

W trzeciej klasie uczniowie doskonalą się w tych obszarach, które ich najbardziej interesują. Nad rozwojem zainteresowań zawodowych uczniów czuwają opiekunowie praktyk wybrani spośród najbardziej doświadczonych pracowników fabryki Solaris. Do ich zadań należy podział obowiązków pracy, dbanie o wykonanie zadań i wystawianie ocen. Opiekunowie uzyskali kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu, których zdobycie sfinansowała firma. Z kolei główny opiekun praktyk ściśle współpracuje ze szkołą. Dzięki tej współpracy firma ma wgląd w elektroniczny dziennik szkoły, a więc w obecności uczniów i ich oceny.

Nauka przedmiotów zawodowych początkowo odbywała się w formie miesięcznych kursów w Wojewódzkim Ośrodku Dokształcenia i Doskonalenia Zawodowego w Mosinie, oddalonym o 50 km od Murowanej Gośliny. Zdano sobie jednak sprawę z tego, że taka forma kształcenia nie przynosi pożądanych efektów, dlatego firma Solaris zaczęła organizować kursy doszkalające, które miały ułatwić zdanie egzaminów zawodowych. W 2010 roku starostwo powiatowe zaproponowało zmianę systemu nauczania przedmiotów zawodowych. Od tego czasu uczniowie, jeden dzień w tygodniu,

nabywali wiedzę zawodową w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Poznaniu. Natomiast od 2013 roku dojeżdżają do Zespołu Szkół Zawodowych nr 1 w Swarzędzu. Zespół Szkół w Bolechowie, w którego skład wchodzi Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Murowanej Goślinie, ponosi koszty związane z zatrudnieniem nauczycieli w Swarzędzu.

Egzaminy zawodowe

Każdy uczeń ma możliwość przystąpienia do egzaminu zawodowego, potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie monter mechatronik. Uczniowie, którzy pozytywnie go przejdą, otrzymują świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną (OKE). Za przeprowadzenie egzaminów OKE odpowiedzialny jest Zespół Szkół w Bolechowie (etap teoretyczny) i Zespół Szkół nr 1 w Swarzędzu (etap praktyczny). Dodatkowo mają oni możliwość zdawania specjalistycznego egzaminu AHK. Inicjatorką tego przedsięwzięcia była prezes zarządu firmy Solaris, Solange Olszewska. 13 maja 2013 r. podpisano porozumienie pomiędzy szkołą zawodową w Murowanej Goślinie, firmą Solaris i Zespołem Szkół w Swarzędzu. W dokumencie ustalono zakres odpowiedzialności za kształcenie teoretyczne i praktyczne. W ramach tego przedsięwzięcia fabryka Solarisów wyposażyła stanowiska mechatroniczne, służące do praktycznej nauki uczniów. Ustalono również, że zgodnie z podziałem obowiązującym w klasie patronackiej, kształcenie teoretyczne pozostanie po stronie swarzędzkiej szkoły, natomiast przedmioty ogólnokształcące będą realizowane w goślińskiej szkole. Wszyscy uczniowie klasy patronackiej są zobowiązani do uczestnictwa w zajęciach przygotowujących do egzaminu AHK. Pierwszy egzamin odbył się w 2016 roku.

Korzyści

Wzrost zainteresowania klasami patronackimi pokazuje, że szkoły zawodowe są coraz bardziej atrakcyjne zarówno dla uczniów, jak i ich rodziców i mogą być odpowiedzią na ogromne zapotrzebowanie rynku pracy na absolwentów zawodów technicznych, tak bardzo poszukiwanych przez pracodawców. Pokazuje również, że samorządy, szkoły i biznes zaczynają dostrzegać, że edukacja nie może być oderwana od lokalnego rynku pracy (Employer Branding 2013). Efektem tego jest wzrost liczby klas patronackich w powiecie poznańskim. W roku szkolnym 2016/2017 Volkswagen objął patronatem cztery klasy w Zespole Szkół Zawodowych nr 1 w Swarzędzu. Uczniowie, oprócz zawodu monter mechatronik, mogą kształcić się w zawodach: elektromechanik pojazdów samochodowych, operator maszyn i urządzeń odlewniczych oraz mechanik automatyki

przemysłowej i urządzeń precyzyjnych. Swoją klasę patronacką ma również przedsiębiorstwo SKF, szwedzki producent łożysk, który kształci w zawodzie operator obrabiarek skrawających. Natomiast firma Solaris, widząc efektywność swojego projektu oraz jego niesłabnącą popularność, dodatkowo od 2012 r. objął patronatem klasę kształcącą w zawodzie mechanik w Zespole Szkół Rolniczych w Środzie Wielkopolskiej. W fabryce Solarisa w Środzie Wielkopolskiej na specjalnie przygotowanych stanowiskach, uczniowie mają możliwość zdobycia uprawnień spawacza. To właśnie tam działa spawalnia, w której powstaje szkielet autobusu.

Efektywna współpraca szkół zawodowych z firmami jest źródłem korzyści dla każdej ze stron. Główne profity firmy Solaris związane są z wykształceniem i pozyskaniem przyszłej kadry pracowniczej. Przedsiębiorstwo zatrudnia 95% uczniów kończących naukę w klasie patronackiej (dane Zasadniczej Szkoły Zawodowej w Murowanej Goślinie). Młodzi pracownicy dorastają w otoczeniu firmy, identyfikują się z nią, uczą się kultury pracy. Jednakże największą korzyść stanowi fakt, że posiadają całościowe wyobrażenie procesu produkcji, a to sprawia, że skraca się czas ich przyuczenia do zawodu. Firma zna poziom kształcenia młodzieży, ich umiejętności, kompetencje i poziom wiedzy. W dalszej perspektywie taka współpraca może ograniczyć rotację kadr i przyczynić się do zmniejszenia kosztów rekrutacji dzięki pozyskaniu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (Chomczyński, Kamiński 2012).

Natomiast dla samych uczniów najważniejsza jest możliwość podjęcia atrakcyjnej pracy, zgodnej z wyuczonym zawodem, bezpośrednio po zakończeniu nauki. Uczniowie zdobywają praktyczne umiejętności obsługi urządzeń i są zaznajomieni z nowoczesnymi technologiami. Uczestniczą w tworzeniu najnowocześniejszych pojazdów, zawsze produkowanych pod konkretnego klienta. W tym roku jeden z modeli autobusów elektrycznych Solaris Urbino 12 electric otrzymał prestiżową statuetkę „Bus of the Year" za najlepszy autobus miejski roku 2017.

Z kolei dla samej szkoły klasa patronacka jest gwarancją zaistnienia na rynku edukacyjnym, uatrakcyjnienia swojej oferty w czasie niżu demograficznego. Ważną rolą tej klasy jest kształcenie uczniów zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy. Skutkuje to wzrostem liczby absolwentów podejmujących pracę zawodową w krótkim okresie po zakończeniu nauki. Ponadto szkoły mają możliwość korzystania z materiałów dydaktycznych podnoszących jakość kształcenia, a pracownie szkolne często wyposażane są w nowoczesne urządzenia (Chomczyński, Kamiński 2012).

Najlepszym przykładem ilustrującym idee współpracy firmy ze szkołą są słowa prezes zarządu firmy Solaris Solange Olszewskiej: „To właśnie wykwalifikowanym kadrom zawdzięczamy w dużej mierze nasz sukces na rynku polskim i europejskim, dlatego rozumiemy, jak ważna jest inwestycja w wiedzę i umiejętności młodych ludzi" (www.truckfocus.pl).

Podsumowanie

Inicjatorem utworzenia klasy patronackiej może być firma lub szkoła. Ten proces powinien rozpocząć się przede wszystkim od analizy lokalnego rynku pracy. Warto zaangażować w nią również władze samorządowe. Taka analiza pozwoli poznać atuty gospodarki regionalnej, ale też wskaże ewentualne niedostosowanie wykształcenia absolwentów do potrzeb lokalnego rynku. Poniższy schemat przedstawia działania, które należy podjąć w celu utworzenie klasy patronackiej, leżące po stronie firmy lub szkoły.

Źródło: opracowanie własne.

Utworzenie klasy patronackiej często wiąże się z nakładami finansowymi ze strony firmy, szkoły i powiatu. Zazwyczaj subwencja oświatowa nie pokrywa kosztów takiego kształcenia. W Poznaniu co roku powiat dokłada 300 – 500 tys. zł do budżetu systemu edukacji (Zachariasz 2013). Są to koszty między innymi dokształcania nauczycieli, kupna nowego sprzętu czy wysyłania uczniów na wymiany międzynarodowe. Warto jednak stale pamiętać, że utworzenie klasy patronackiej jest działaniem przynoszącym korzyści każdej z zaangażowanych stron.

Serdeczne podziękowania dla Pani Moniki Rudnickiej, Specjalisty ds. Rekrutacji i Rozwoju Solaris Bus& Coach S.A., za udzielenie wywiadu oraz Pani Joanny Białachowskiej, Kierownika Kształcenia Praktycznego w Zasadniczej Szkole Zawodowej w Murowanej Goślinie za udostępnienie danych.

Bibliografia

Dziewulak, D. 2013. *Kształcenie zawodowe w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Analizy BAS*, Nr 6 (95).

Chomczyński, P. Kamiński, T. Ed. (2012), *Czy patronat jest rozwiązaniem? Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Naukowe WSP, Łódź. Available at: http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/1050

DSiG 2010, *Analiza medialna wizerunku szkolnictwa zawodowego i rzemiosła w Wielkopolsce*, Poznań. Available at: http://www.rwr.zefir.logi.pl/joannafiles/Badania/9.2_Analiza_medialna.pdf.

Employer Branding (2013). *Wzięliśmy sprawy w swoje ręce*. Available at: http://m.mjcc.pl/magazyn03/#p=28.

Goźlińska, E. Kruszewski, A. (2013). Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce. Raport, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa. Available at: www.koweziu.edu.pl/pliki/WPZ_publikacje/KOWEZiU_Stan_szkolnictwa.pdf.

Lis, M. Miazga, A. (2014). Czas na jakość w szkolnictwie zawodowym, IBS Policy Paper 03/2014, Warszawa. Available at: http://ibs.org.pl/app/uploads/2015/10/IBS_Policy_Paper_03_2014_pl.pdf.

Lucas, B. Spencer, E. Claxton, G. (2013). *How to teach vocational education: A theory of vocational pedagogy*, Center of Real World Learning, Winchester.

Manpower (2015). *Talent shortage survey.* Available at: http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/db23c560-08b6-485f-9bf6-f5f38a43c76a/2015_Talent_Shortage_Survey_US-lo_res.pdf?MOD=AJPERES.

OECD (2010). *Learning for Jobs, Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training.* Available at: https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Learning%20for%20Jobs%20book.pdf.

Polidano, C. Tabasso, D. (2013). *Making It Real: The Benefits of Workplace. Learning in Upper-Secondary VET Courses*, IZA Discussion Paper No. 7633. Available at: http://ftp.iza.org/dp7633.pdf.

Van der Velden R., Welter R., Wolbers M. (2001), *The Integration of Young People into the Labour market within the European Union: the Role of Institutional Settings, Research Centre for Education and the Labour Market Working Paper*, No. 7. Available at: http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.595.3458&rep=rep1&type=pdf.

Wolbers, M. (2007), *Patterns of Labour Market Entry. A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries*, Acta Sociologica 50, pp. 189-210.

Zachariasz, K. *Zawodowo daję radę*. www.wyborcza.pl, data dostępu 19.08.2016 r.

Strony internetowe:

http://www.pit.pl

https://pl.wikipedia.org/wiki/Solaris_Bus_%26_Coach

http://www.solarisbus.com

http://ec.europa.eu/eurostat

https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start

Litwa: Publiczne Centrum Kształcenia Zawodowego Wilno Jeruzalem

Autorzy	Olga Bartkevič, Roman Juchnevič, Jurgita Bražinskienė
Abstrakt	Na Litwie obserwuje się obecnie wzrost zainteresowania kształceniem zawodowym wśród osób dorosłych; rośnie liczba absolwentów z wyższym wykształceniem, którzy wyrażają chęć rozwijania swoich kompetencji poprzez naukę w instytucjach kształcenia zawodowego. By sprostać wymaganiom współczesnej gospodarki rynkowej, kształcenie zawodowe musi zadbać o jakość swoich usług edukacyjnych tak, by odpowiadały one na zapotrzebowanie rynku pracy. Publiczne Centrum Kształcenia Zawodowego Wilno Jeruzalem rozwija współpracę z firmami, stowarzyszeniami pracowniczymi, wdraża projekty unijne i rozwija praktyczne kształcenie zawodowe, odpowiadając tym samym na potrzeby pracodawców. Wszystko po to, żeby sprostać potrzebom szkoleniowym pracowników firm działających w obrębie przemysłu budowlanego, transportowego, inżynieryjnego i energetycznego.

Kontekst

Zgodnie z litewską Ustawą o edukacji i kształceniu zawodowym z 2007 r. na kształcenie zawodowe składają się: wstępne kształcenie zawodowe, ustawiczne kształcenie zawodowe oraz doradztwo zawodowe. Zadaniem wstępnego kształcenia zawodowego jest umożliwienie uczniom uzyskania podstawowych kwalifikacji oraz ukończenie programu edukacji podstawowej i średniej. Ustawiczne kształcenie zawodowe ma na celu rozwój już posiadanych kwalifikacji, umożliwia również zdobywanie nowych kompetencji. Kształcenie zawodowe może przybrać dwie formy: szkoły lub praktyk zawodowych.

W przypadku szkoły kształcenie odbywa się w specjalnej instytucji edukacji zawodowej. Strona praktyczna (lub jej część) odbywa się w firmie, instytucji, organizacji, gospodarstwie rolnym lub w obecności niezależnego trenera. Forma praktyki zawodowej polega natomiast na tym, że odbywa się w miejscu pracy: w firmie, instytucji, organizacji, gospodarstwie rolnym lub w obecności niezależnego nauczyciela. Część teoretyczna może odbywać się w instytucji edukacji zawodowej lub innej jednostce edukacyjnej.

Wyróżnia się dwa typy kształcenia zawodowego: formalne i nieformalne. Kształcenie formalne opiera się na oficjalnym programie kształcenia zawodowego umieszczonym w Rejestrze Studiów, Programów Kształcenia i Kwalifikacji prowadzonym przez litewskie Ministerstwo Edukacji i Nauki. Absolwenci takiego szkolenia otrzymują dyplom urzędowo potwierdzający nabyte kwalifikacje. Nieformalne kształcenie zawodowe bazuje na nieoficjalnych programach kształcenia zawodowego. Absolwenci otrzymują certyfikat potwierdzający zdobycie konkretnych umiejętności; forma ta ma na celu nabywanie i rozwój nowych umiejętności.

Oficjalne programy kształcenia zawodowego są opisane w konkretnych przepisach. Oficjalny program kształcenia zawodowego składa się z modułów (dalej zwany jest Programem Modułowym). Programy modułowe składające się z czterech poziomów kwalifikacji litewskiego ramowego programu kwalifikacji są przygotowywane na podstawie modułów i zgodnie z obowiązującymi standardami.

Kształcenie praktyczne stanowi 60-70 proc. czasu poświęconego na kształcenie zawodowe. Kształcenie zawodowe musi być prowadzone w przedsiębiorstwie lub części warsztatowej instytucji kształcenia zawodowego, która stwarza warunki podobne do prawdziwego miejsca pracy. Dlatego też warsztaty urastają do rangi jednego z najważniejszych elementów kształcenia zawodowego. Dopiero od 2007 roku, kiedy utworzono sieć sektorowych Centrów Kształcenia Zawodowego, wykonuje się wiele inwestycji mających na celu rozwój i ulepszenie infrastruktury wykorzystywanej w kształceniu zawodowym. Sektorowe Centra Kształcenia Zawodowego to instytucje wyposażone w nowoczesny sprzęt służący kształceniu zawodowemu w zakresie konkretnych gałęzi litewskiej gospodarki. Ich powołanie było odpowiedzią na zmiany w gospodarce kraju oraz trudności w zaspokajaniu zmieniających się potrzeb rynku pracy. Struktura gospodarki litewskiej przeszła znaczne zmiany. Wiele dotychczasowych sektorów gospodarki (zwłaszcza w branży przemysłowej) zniknęło ustępując miejsca nowym nurtom gospodarczym, głównie w sektorze usług. Powstała potrzeba zlikwidowania starych i stworzenia nowych programów kształcenia, jak również dopasowania usług związanych z kształceniem zawodowym. Zmiany wymusiły również wzrost wymogów kwalifikacyjnych pracowników: zwiększyło się zapotrzebowanie na pracowników wykwalifikowanych zdolnych do analitycznego i kreatywnego myślenia, znających dodatkowo języki obce. Powiększyły się różnice pomiędzy zarobkami pracowników o niskich kwalifikacjach, a tymi lepiej wykwalifikowanymi. Co za tym idzie, znacząco spadło zainteresowanie i ranga prac fizycznych i instytucji przygotowujących pracowników do takich zawodów. Z danych Europejskiego Urzędu Statystycznego wynika, że w 2013 roku 48,3 proc. młodych obywateli Unii Europejskiej na etapie zdobywania średniego wykształcenia, czyli edukacji ogólnokształcącej lub zawodowej, zdobywało zawód. Tymczasem na Litwie było to jedynie 27,6 proc. (26,8 proc. w 2014 roku i 27,2 proc. w roku 2015). Według oficjalnych statystyk w roku 2015 instytucje kształcenia zawodowego przygotowały 15300 specjalistów - większość z nich

wyspecjalizowała się w inżynierii (3300), biznesie i zarządzaniu (3100), usługach (3100) oraz architekturze i budownictwie (2000).

Głównym celem kształcenia zawodowego jest umożliwienie zdobycia kwalifikacji i kompetencji zgodnych z potrzebami rynku pracy. Z danych Litewskiej Giełdy Pracy wynika, że największą popularnością wśród potencjalnych pracodawców z sektora usług cieszą się wykwalifikowani: kierowcy samochodów ciężarowych, sprzedawcy, kierowcy przewozu osób, kucharze, malarze i pracownicy o podobnym profilu zawodowym, budowlańcy, krawcy, futrzarze i kapelusznicy, spawacze, cieśle, stolarze, piekarze i cukiernicy.

Wiele osób uczących się w systemie kształcenia zawodowego obiera za swój główny cel zdobycie kwalifikacji, które pozwolą im znaleźć pracę w dynamicznym, zmieniającym się środowisku. Idea ta odnosi się również do instytucji kształcenia zawodowego. Poprzez dostosowanie przygotowania pracowników do konkretnych miejsc pracy oraz zapewnienie dobrej jakości świadczonych usług instytucje takie mają szansę osiągać wyższe dochody ze świadczenia tychże usług. Jedną z instytucji, która nieustannie dostosowuje się do zmian zachodzących na rynku pracy i dba o jakość świadczonych usług jest Publiczne Centrum Kształcenia Zawodowego Wilno Jeruzalem.

Podstawy teoretyczne

Z danych Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop, 2013) wynika, że Litwinów cechuje wysoki poziom wykształcenia. Według danych uzyskanych w badaniu zatrudnienia przeprowadzonym przez Statistics Lithuania w 2011 roku, aż 93 proc. mieszkańców w przedziale wiekowym 25-65 ma wykształcenie średnie lub wyższe od średniego, natomiast 34 proc. mieszkańców w tym samym wieku ma wykształcenie wyższe. To jeden z najwyższych wyników w Europie. Z danych Eurostatu wynika z kolei, że 70-80 tysięcy młodych mieszkańców Litwy nie pracuje, nie studiuje, ani nie korzysta z kształcenia zawodowego.

Zatrudnienie młodego mieszkańca Litwy to proces długi i skomplikowany. Wpływa na to wiele czynników społecznych, kulturowych i gospodarczych. Istnieje przekonanie, że główną przyczyną takiej sytuacji jest fakt, że uczelnie wyższe nie kształcą swoich studentów pod kątem dopasowania kompetencji do potrzeb rynku pracy. Co więcej, na Litwie z kształcenia zawodowego korzysta jedynie 28% uczących się, podczas gdy w Unii Europejskiej wskaźnik ten sięga 50%. Jednocześnie w sektorach wymagających wykształcenia zawodowego pracuje 60% obywateli Litwy. Wynika z tego, że rynek pracy potrzebuje kandydatów nie tylko z wykształceniem wyższym. To potrzeba, którą dostrzegli sami pracownicy – do instytucji kształcenia zawodowego zgłasza się na Litwie coraz więcej osób z

wyższym wykształceniem: podczas gdy w 2010 roku było to zaledwie 12 osób, w 2015 do CKZ zgłosiło się już 1592 absolwentów wyższych uczelni.

Dane uzyskane w badaniu przeprowadzonym przez Europejski Instytut Badania Przedsiębiorczości i Innowacji w 2015 roku pokazały, że większość studentów litewskich uczelni wyższych nie była zadowolona z wiedzy i umiejętności pozyskanych w czasie studiów. Większość z nich wyraziła chęć uczestnictwa w dodatkowych szkoleniach i uzyskania dodatkowych umiejętności, które poprawiłyby ich pozycję na obecnym rynku pracy. Takie postawy napędzają wzrost zainteresowania kształceniem ustawicznym i przekwalifikowaniem.

W roku szkolnym 2013/2014, prawie 45 tysięcy uczniów kształciło się w Centrach Kształcenia Zawodowego. W roku 2013, 14 748 uczniów uzyskało podstawowe kwalifikacje, a 19 572 uczniów ukończyło kursy kształcenia ustawicznego. Niemal wszystkich do nauki zawodu przygotowywała wcześniej tylko szkoła, w 2014 roku tylko 800 wykwalifikowanych pracowników zostało przygotowanych do pracy w ramach praktyk zawodowych

Jak widać, system edukacji samodzielnie nie rozwiąże problemu bezrobocia wśród ludzi młodych. Tylko współpraca pomiędzy sektorem edukacji i rynkiem pracy daje szansę na poprawę sytuacji. Dane prognostyczne dotyczące rozwoju gospodarki i rynku pracy, jak również obieg informacji mogą pomóc uczniom podejmować lepsze, oparte na sprawdzonych informacjach decyzje dotyczące wyboru zawodu. Informacje te mogą pomóc również instytucjom edukacyjnym w dostosowaniu ich usług do potrzeb rynku, a tym samym zwiększyć wydajność efektów nauczania (Cedefop, 2013).

Działania te mają na celu rozwiązanie problemu bezrobocia wśród ludzi młodych oraz starszych, jak również wzrost jakości kształcenia zawodowego na najwyższych szczeblach. Prawodawstwo Republiki Litwy czyni Ministerstwo Edukacji i Nauki odpowiedzialnym za stworzenie i wdrożenie polityki kształcenia zawodowego. Rozwój zasobów ludzkich leży natomiast w kompetencjach Ministerstwa Gospodarki. Inne resorty również mogą współtworzyć politykę edukacji. Dzieje się to poprzez składanie propozycji ustaw regulujących kwestie edukacji oraz uczestnictwo w grupach roboczych projektów.

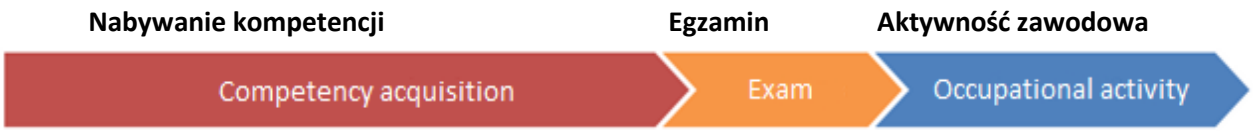
W celu uatrakcyjnienia idei kształcenia zawodowego oraz przyciągnięcia większej ilości zainteresowanych, Ministerstwo Edukacji i Nauki Republiki Litwy obrało za cel wzmocnienie znaczenia instytucji kształcenia zawodowego, w tym sektorowych Centrów Kształcenia Zawodowego. Centra przyjmują uczniów instytucji kształcenia zawodowego, uczelni wyższych, pracowników przedsiębiorstw, nauczycieli zawodowych, etc. Obecnie na Litwie działają 42 sektorowe Centra Kształcenia Zawodowego, z czego 41 podlega Ministerstwu Edukacji i Nauki.

Kolejnym ważnym krokiem jest zbliżenie kształcenia zawodowego do rynku pracy i popularyzacja kształcenia w formie praktyk zawodowych. Kształcenie praktyczne stanowi 60 proc. całego programu

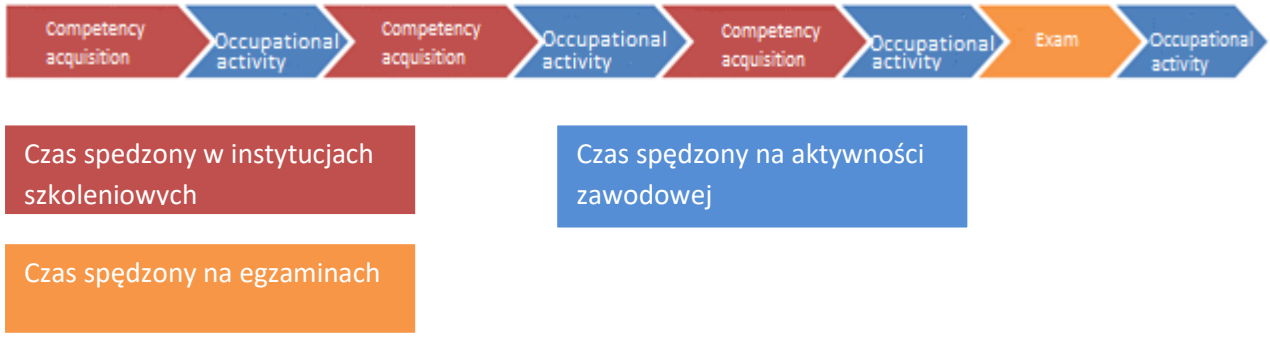
kształcenia. Stosowne regulacje prawne zalecają, aby połowa kształcenia praktycznego odbywała się w prawdziwym miejscu pracy. Praktyki zawodowe umożliwiają przyszłym pracownikom nabycie kompetencji potrzebnych w konkretnym miejscu pracy.

Rycina nr 1: Porównanie praktyk zawodowych i szkół

Szkoła:



Praktyki zawodowe:



Praktyki zawodowe podzielone są na etapy. Na początku kursanci zdobywają podstawową wiedzę i umiejętności (na warsztatach i w Centrach Kształcenia Zawodowego) oraz odbywają szkolenia BHP w instytucjach kształcenia zawodowego. Następnie, wiedza i umiejętności są pogłębiane w miejscy pracy, po czym uczniowie powracają do instytucji szkoleniowych. Dzięki temu w kolejnych etapach kształcenia kursanci mogą wykonywać coraz trudniejsze zadania i zdobywać coraz bardziej specjalistyczną wiedzę.

Projekt: *Praktyki Zawodowe jako Forma Kształcenia Zawodowego w Centrach Kształcenia Zawodowego* wdrożony przez Publiczne Centrum Kształcenia Zawodowego Wilno Jeruzalem i jego partnerów w latach 2013-2015 udowodnił, że ramy prawne nie są przeszkodą dla realizacji szkoleń dla pracowników w formie praktyk zawodowych. Projekt pokazał także, że praktyki zawodowe są ważne również na etapie ustawicznego kształcenia zawodowego, gdyż umożliwiają długotrwałe uczenie się oraz dostosowanie kompetencji pracowników do zmieniających się potrzeb pracodawców.

Case study

CKZ Wilno Jeruzalem to nowoczesna, prężnie rozwijająca się instytucja kształcenia zawodowego o bogatej tradycji oraz wieloletnim doświadczeniu. Szkoli przyszłych pracowników w branżach: budowlanej, energetycznej, mechanizacji budownictwa, transportu oraz przemysłu inżynieryjnego.

Misją Publicznego Centrum Kształcenia Zawodowego Wilno Jeruzalem jest kształtowanie społeczeństwa wiedzy, zbudowanego z jednostek odnoszących sukcesy. Wizją Centrum jest pełnienie roli partnera strategicznego sektorów: budowlanego, transportowego i energetycznego zapewniającego usługi w dziedzinie kształcenia zawodowego wysokiej jakości. Najważniejszym celem – pomoc jednostkom w odniesieniu sukcesu.

Centrum działa zgodnie z zasadami profesjonalizmu, rzetelności, postępu i elastyczności. Przestrzega również wymogów standardu ISO 9001 - w Centrum wdrożono system zarządzania jakością. Zespół tworzy 76 osób, z czego 34 to nauczyciele (pozostali to praktycy). Wykładowcy Centrum to profesjonaliści w swojej branży z bogatym doświadczeniem praktycznym i odpowiednimi kwalifikacjami. Kadra nieustannie podnosi swoje kwalifikację miedzy innymi poprzez udział w kursach mających na celu podnoszenie kompetencji w dziedzinie technologii, udział w międzynarodowych projektach oraz współpracę z przedsiębiorstwami prywatnymi.

Główne usługi świadczone przez Centrum to: kształcenie zawodowe (w ramach oficjalnych i nieoficjalnych programów kształcenia), doradztwo zawodowe, pozyskiwanie pracowników, doradztwo dla przedsiębiorstw dotyczące kształcenia zawodowego, przygotowywanie praktyk zawodowych, wdrażanie systemów kwalifikacyjnych oraz programów kształcenia zawodowego, a także pisanie i realizowanie projektów krajowych i unijnych.

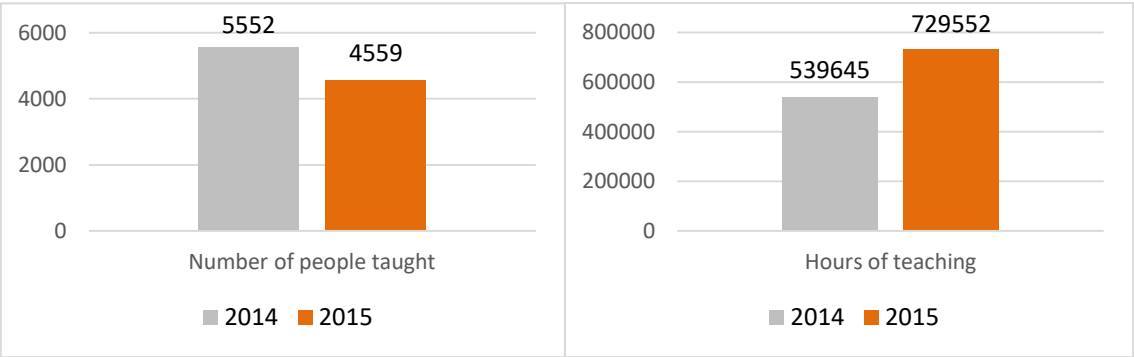
Tabela nr 1: Najpopularniejsze programy prowadzone przez Centrum

DZIEDZINY	PROGRAMY
Budownictwo	Prace wykończeniowe, układanie cegieł, lanie cementu, konstrukcje dachowe, izolacja budynków, ślusarka, instalacje grzewcze
Przemysł inżynieryjny	Spawanie elektryczne/gazowe/półautomatyczne, hydraulika, blacharstwo; kształcenie i certyfikowanie spawaczy według międzynarodowych programów kształcenia spawaczy
Mechanizacja	Prowadzenie samochodów ciężarowych, obsługa manipulatorów wodnych, dźwigów wieżowych, suwnic oraz samojezdnych platform dźwigowo-

	montażowych, kierowanie traktorami kategorii TR1/TR2SM
Transport	Prowadzenie pojazdów kategorii A, B, C, D, serwis/ blacharstwo naprawcze sprzętu elektronicznego i silników, transport towarów niebezpiecznych, rozpoznawanie i poszerzanie zawodowych kwalifikacji kierowców (kod 95)
Energetyka	Instalacja i obsługa sprzętu elektrycznego, montaż osłon przewodów niskiego i średniego napięcia, instalacja izolacji, uziemienia i zerowanie oporu elektrycznego, wstępne (PK), średnie (VK) i wysokie (AK) bezpieczeństwo elektryczne.
BHP	Kształcenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia. Doradztwo dla przedsiębiorstw.

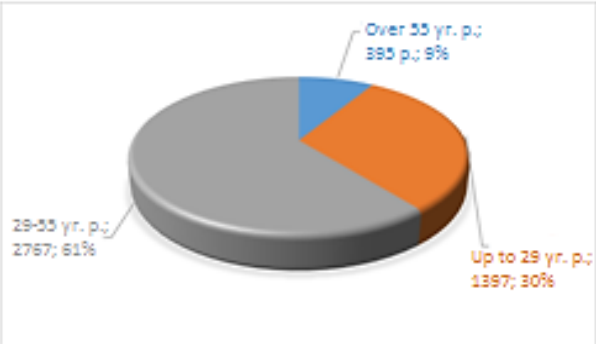
Usługi świadczone w zakresie kształcenia zawodowego są dostosowane do potrzeb klienta, czas trwania poszczególnych programów zależy od specyfiki, poziomu i zakresu kształcenia. Przeciętnie kształcenie trwa przez okres od 3 do 6 miesięcy. Centrum prowadzi kursy kształcenia zawodowego przez cały rok – co roku kursy kończy blisko 4000 osób.

Rycina nr 2: Liczba osób kształconych w centrum w latach 2014-2015



W 2015 roku, 1113 osoby uczyło się w ramach nieformalnych programów kształcenia, a 3446 osób korzystało z programów formalnych. Przeważającą grupę uczestników kursów stanowią osoby pomiędzy 29 a 55 rokiem życia. Większość samodzielnie pokrywa wydatki związane z kształceniem, w kosztach często partycypują również macierzyste firmy. Środki na sfinansowanie kształcenia można uzyskać również – pod pewnymi warunkami – z Giełdy Pracy.

Rycina nr 3: Podział uczniów Centrum w zależności od ich wieku



Historia i struktura organizacyjna

Od początku swojego istnienia Centrum przeszło wiele reform mających na celu dostosowanie się do zmieniających się krajowych i lokalnych wymagań oraz sytuacji politycznej i gospodarczej kraju. Centrum powstało w 1958 roku jako Centralny Zespół Kształcenia podlegający pod Ministerstwo Budownictwa, a jego oddziały otwarto w największych miastach w całej Litwie. W roku 1992, kiedy Litwa odzyskała niepodległość, oddziały przekształciły się w niezależne instytucje edukacji zawodowej, a część z nich została sprywatyzowana. Począwszy od 1992 przez kilka kolejnych lat trwała współpraca z duńskim miastem Viborg i działającym tam Centrum Kształcenia dla Rynku Pracy. Programy kształcenia oraz metodologia stosowaną w Danii wykorzystano w Publicznym Centrum Kształcenia Zawodowego Wilno Jeruzalem. Od 1994 roku, zgodnie z decyzją Rządu Republiki Litwy, Centrum funkcjonuje jako specjalistyczna spółka akcyjna Centrum Rynku Pracy Wilno Jeruzalem. W 2004 roku Centrum przekształcono w instytucję publiczną. W styczniu 2007 roku połączono Publiczne Centrum Kształcenia Zawodowego Vilnius Naujininkai i Publiczne Centrum Kształcenia dla Rynku Pracy Wilno Jeruzalem. Utworzono wówczas również nowy dział - Dział Technologii Transportu. 1 kwietnia 2009 decyzją rządu, Ministerstwo Edukacji i Nauki zostało jedynym udziałowcem Publicznego Centrum Kształcenia Zawodowego Wilno Jeruzalem. 7 grudnia 2012, drugim udziałowcem została spółka akcyjna Arginta Engineering.

Centrum posiada organ zarządzający, czyli Walne Zgromadzenie i Dyrektora Instytucji. Obecnym dyrektorem centrum jest Mindaugas Černius. Kluczowe w działalności placówki są cztery instytuty: Technologii Transportu, Technologii Metalu, Technologii Budowlanych i Energetycznych. Centrum jest członkiem rozlicznych organizacji wspierających rozwój litewskiej gospodarki m.in.: Litewskiego Towarzystwa Budowlanego, Wileńskiej Izby Handlu i Rzemiosła, Litewskiego Towarzystwa Przemysłu Inżynieryjnego i Litewskiego Towarzystwa Elektrycznego. Ponadto, Centrum aktywnie współpracuje z giełdami pracy w zakresie kształcenia zawodowego osób bezrobotnych oraz bierze udział w działaniach Inicjatyw na Rzecz Zatrudniania Ludzi Młodych.

Doświadczenie Centrum w kształceniu spawaczy i innych specjalistów branży metalurgicznej

Przy Centrum Kształcenia Zawodowego działa Sektorowe Centrum Kształcenia Praktycznego w zakresie spawalnictwa. Dzięki unikalnemu wyposażeniu możliwe jest kształcenie wykwalifikowanych spawaczy i innych pracowników branży metalurgicznej na międzynarodowym poziomie. Sprzęt dostępny w Centrum pozwala na kształcenie: spawaczy pracujących na maszynach automatycznych i

robotycznych, koordynatorów spawania, mistrzów spawania, operatorów maszyn do obróbki metalu, innych specjalistów, których praca wymaga spawania (mechaników, hydraulików). Prowadzone są kursy kwalifikacyjne, po których ukończeniu spawacze otrzymują stosowne atesty i certyfikaty. Uczniowie są również przygotowywani w zakresie oceny jakości swojej pracy. Służy do tego laboratorium kontroli jakości wyposażone w niezbędny sprzęt. Centrum posiada autoryzację Międzynarodowego Instytutu Spawalnictwa (IIW) w zakresie kształcenia międzynarodowych spawaczy (IW) zgodnie z wymogami standardów LST EN ISO 9606. Osoby, które zdadzą egzamin otrzymują Certyfikat Międzynarodowego Spawacza, który potwierdza poziom ich kwalifikacji w zakresie spawania rur, złączy, kątów.

Doświadczenie Centrum w zakresie kształcenia pracowników branży budowlanej

Tradycja kształcenia zawodowego pracowników budowlanych w Centrum sięga 1958 roku. Kształci się tutaj pracowników odpowiedzialnych za prace wykończeniowe, układanie cegieł, lanie cementu, konstrukcje dachowe, izolację budynków, fasady, ślusarkę, instalacje grzewcze, obsługę i prowadzenie różnych maszyn, takich jak platformy dźwigowe, manipulatory wodne, ładowarki, ciągniki, dźwigi, koparki i innych specjalistów branży budowlanej.

Warsztat imitujący prawdziwe miejsce pracy pomaga przygotować specjalistów sektora mechanizacji i budownictwa. Jest to przestrzeń magazynowa, w której możliwe jest ćwiczenie obsługi ładowarek oraz miejsce budowy, gdzie ćwiczą operatorzy i kierowcy ciągników, czy koparek. Dla uzyskania najwyższej jakości kształcenia operatorów maszyn dźwigowych zakupiono: mini-dźwig z wysięgnikiem teleskopowym, podnośnik nożycowy, symulator obsługi żurawia z wysięgnikiem, podnośnik z mechanizmem korbowym, wyposażenie kontrolne dźwigu wieżowego ze schematami mechanizmów do ćwiczeń, jak również inne sprzęty pozwalające szkolić uczestników kursów w zakresie bezpieczeństwa.

Placówka jest członkiem Litewskiego Stowarzyszenia Budowlanego. Specjaliści zaangażowani w pracę Centrum uczestniczyli w przygotowywaniu wytycznych określających rozwój litewskiego przemysłu budowlanego oraz pracowali nad Profesjonalnym Standardem Budownictwa.

Doświadczenie Centrum w zakresie kształcenia specjalistów branży transportowej

Ośrodek szkolenia kierowców działający przy Centrum jest doświadczoną instytucją. Kształci kierowców wszystkich kategorii i pomaga zdobyć kwalifikacje potrzebne do pracy w branży transportu towarów i osób. Praktyczna nauka jazdy odbywa się na pojazdach ćwiczeniowych, takich jak autokary, pojazdy ciężarowe z naczepami, samochody osobowe, autodromy oraz na symulatorach

jazdy. Dział Technologii Transportu szkoli również specjalistów obsługujących autodrom oraz elektryków samochodowych. W tym celu stworzono warsztat wyposażony w nowoczesny sprzęt diagnostyczny.

Proces kształcenia specjalistów z branży transportowej jest wspomagany poprzez współpracę ze Stowarzyszeniem Małych i Średnich Przedsiębiorstw Kurierskich, Litewskim Towarzystwem Szkolenia Kierowców oraz Szkołami Promocji Kwalifikacji.

Doświadczenie Centrum w zakresie kształcenia specjalistów branży energii elektrycznej

Ten najnowszy kurs w ofercie szkoleniowej Centrum utworzony został w 2014 roku. Ten szybko rozrastający się dział oferuje branży programy kształcące pracowników w zakresie instalacji i obsługi sprzętu elektrycznego; mierniczych izolacji, uziemienia oraz zerowania oporu elektrycznego; osoby zajmujące się sprzętem elektrycznym klientów; specjalistów inżynierii elektrycznej obsługujących sprzęt elektryczny o wstępnym (PK), średnim (VK) i wysokim (AK) bezpieczeństwie elektrycznym. Centrum umożliwia również kształcenie i podnoszenie kwalifikacji monterów instalacji niskiego i średniego napięcia; osób zajmujących się usuwaniem drzew, zarośli i gałęzi ze stref ochronnych; elektryków nadzorujących baterie akumulatorowe oraz sprzęt ładujący takie baterie; operatorów awaryjnych agregatów diesla używanych w systemach zasilania awaryjnego; instalatorów włókien szklanych. Powyższe programy są rozwijane dzięki współpracy z przedsiębiorstwami i Litewskim Towarzystwem Elektrycznym.

.

Centrum dostosowuje proces kształcenia zawodowego do potrzeb danego przedsiębiorstwa poprzez wykorzystywanie elastycznych form pracy oraz łącznie szkolenia teoretycznego z praktycznym. Współpracuje z firmami w zakresie organizacji praktyk zawodowych odbywających się w przedsiębiorstwie uzupełniając cały proces szkoleniem teoretycznym odbywającym się w instytucji szkoleniowej. Po ukończonym szkoleniu uczestnicy nabywają nowe kwalifikacje lub umiejętności niezbędne do bezpiecznej pracy oraz dokumenty potwierdzające te kwalifikacje.

Współpraca z firmami i stowarzyszeniami to ogromne wsparcie dla osób poszukujących pracy. Zwykle Centrum pomaga bezrobotnym w znalezieniu miejsca pracy jeszcze przed rozpoczęciem szkolenia. Osoba taka zapoznaje się z ofertą edukacyjną Centrum i podejmuje kontakt z przedstawicielami danej firmy. Jeżeli po zakończeniu kursu osoba bezrobotna zostanie zatrudniona, zostaje podpisana stosowna umowa. Dzięki temu wszyscy uczniowie Centrum znajdują zatrudnienie po zakończeniu wybranego szkolenia.

Doradztwo i projekty

Centrum zapewnia również usługi w zakresie doradztwa zawodowego, tj. porady dotyczące pracy w przemyśle inżynieryjnym, budowlanym, transportowym o energetycznym. W 2015 roku z konsultacji skorzystało łącznie 650 osób bezrobotnych, 382 osoby zatrudnione oraz 180 żołnierzy. W rezultacie tych konsultacji 561 osób otrzymało propozycję współpracy z konkretnym przedsiębiorstwem oraz program kształcenia zawodowego, natomiast 30 osób otrzymało od przedsiębiorstw konkretne oferty pracy.

We wrześniu 2016 roku Centrum przedstawiło nową odsłonę doradztwa zawodowego/promocji aktywności, mającą na celu popularyzację zawodów związanych z przemysłem inżynieryjnym - mobilne laboratorium - autobus informacyjny.

Publiczne Centrum Kształcenia dla Rynku Pracy Wilno Jeruzalem wdraża również projekty mające na celu rozwój wysokiej jakości usług w zakresie kształcenia zawodowego w opisywanych wcześniej branżach. Projekty te umożliwiły poszerzenie Centrum o trzy branżowe jednostki szkoleniowe: spawalnictwo, transport oraz budownictwo. Dzięki poparciu Międzynarodowego Instytutu Spawalnictwa możliwe stało się nie tylko kształcenie spawaczy o międzynarodowych kwalifikacjach, ale również podniesienie kwalifikacji pracowników Centrum.

Podsumowanie

Działalność Centrum to połączenie tradycji, zaplanowanych działań, profesjonalnej kadry, kontaktów z przedsiębiorstwami i giełdami pracy, spójnej współpracy z instytucjami publicznymi (Ministerstwo Edukacji i Nauki) oraz firmami prywatnymi (Arginta Engineering SA). Pozwoliło to na stworzenie warunków do efektywnego szkolenia praktycznego dostosowanego do potrzeb rynku pracy oraz zapewniającego pracodawcom i pracownikom odpowiednie usługi szkoleniowe.

Działalność Centrum odbywa się zgodnie z następującymi przepisami Republiki Litwy: Ustawą o edukacji, Ustawą o kształceniu zawodowym, Ustawą o instytucjach publicznych oraz zgodnie z innymi regulacjami dotyczącymi kształcenia zawodowego.

W 2015 roku dochód Centrum wyniósł 3 355 091 euro, z czego 2 088 864 euro pochodziło z przygotowywania pracowników i rozwijania ich kompetencji; 1 031 199 euro pochodziło z wdrażania projektów oraz międzynarodowych programów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, natomiast 235 027 pochodziło z innych źródeł. Koszty poniesione przez Centrum w roku finansowym wynosiły 2 855 797 euro, z czego 1 241 500 euro przeznaczono na wynagrodzenia.

Za sukcesami placówki stoją:

- profesjonalna i zaangażowana kadra;
- bogata baza materiałów oraz nowoczesnego sprzętu ćwiczeniowego, jak również uzupełnianie wyposażenia warsztatów;
- wydajne użycie wsparcia Unii Europejskiej: remont infrastruktury treningowej oraz rozwój kompetencji kadry;
- bogata oferta programów szkoleniowych dostosowanych do potrzeb rynku, możliwość stworzenia programu szkoleniowego na potrzeby indywidualnego klienta, materiały metodologiczne;
- skupienie na potrzebach ustawicznego kształcenia zawodowego;
- rozbudowana sieć partnerów, pracodawców oraz przedstawicieli stowarzyszeń uczestniczących w działaniach Centrum oraz w tworzeniu programów szkoleniowych;
- profesjonalne planowanie i organizacja działań, efektywne wykorzystanie możliwości Centrum.

Tworzenie podobnej instytucji powinno się zacząć od dokładnej analizy rynku. Ważnym jest ustalenie popytu wśród firm działających w danym sektorze, ale również możliwości opłacenia usług dotyczących kształcenia praktycznego. Należy również ustalić najbardziej rozwojową gałąź przemysłu (budownictwo, transport, spawalnictwo, energetyka i inne branże istotne dla danego regionu) oraz rozważyć inne kierunki rozwoju. Najlepszą strategią działania podczas tworzenia podobnej placówki jest skorzystanie z już istniejącej infrastruktury szkoleniowej, odnowienie jej i wyposażenie w najnowszy sprzęt wymagany do kształcenia praktycznego.

W działaniu takiej instytucji ważne jest szkolenie ludzi zaangażowanych oraz stworzenie kompetentnej i profesjonalnej kadry uczącej zgodnie z najbardziej zaawansowanymi programami szkoleniowymi.

Stabilność finansowa centrum oraz perspektywy rozwoju oferty edukacyjnej powinny opierać się na efektywnym marketingu oraz rozbudowanej sieci partnerów i pracodawców (klientów).

Kształcenie zawodowe powinno odpowiadać na potrzeby danej firmy. Proces kształcenia powinien opierać się na połączeniu szkolenia teoretycznego i praktycznego z zastosowaniem elastycznych form pracy. W przypadku współpracy z przedsiębiorstwami zaleca się skupienie na prowadzeniu szkoleń w formie praktyk zawodowych. Osoby kończące szkolenie w centrum powinny otrzymać wiedzę teoretyczną, praktyczne umiejętności i kwalifikacje wymagane w pracy w rzeczywistym miejscu pracy, jak również dokumenty potwierdzające zdobyte kompetencje.

Bibliografia

1. Balevičienė S., *Švietimo problemos analizė: Kuo bus naudingi Lietuvai kuriami sektoriniai praktinio mokymo centrai?* Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras, 2012, gruodis, Nr. 21 (85)
2. Černius M., Bražinskienė J., Švietimo problemos analizė: *Pameistrystė Lietuvoje.* Poreikis ir galimybės. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras, 2014, gruodis, Nr. 18 (123).
3. Černius M., Pameistrystė, 2015–08–24. *Konferencijos pranešimas*. Prieiga internetu: http://pameistryste.lt/wp-content/uploads/2015/08/Mindaugas-Černius.-PDF.pdfEuropos socialinis verslumo ugdymo ir inovatyvių studijų institutas. Praktika – studentų sėkmės garantas. Prieiga internetu: http://europe-institute.com/lit/praktika-studentu-sekmes-garantas/
4. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbo rinkos profesinio mokymo ekonominis ir socialinis efektyvumas bei rekomendacijos profesinio mokymo vykdymo efektyvumo didinimui bei praktinio mokymo kokybės gerinimui* (Antrojo tyrimo "Bedarbių profesinio mokymo naudos tyrimas, įvertinant profesinio mokymo programų vykdymo efektyvumą bei praktinio mokymo kokybę" etapo ataskaita). Vilnius, 2006.
5. Europos komisija. Šalies ataskaita, Lietuva 2015. Prieiga internetu: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_lithuania_lt.pdf
6. EUROSTAT statistics explainned. Užimtumo statistika. Prieiga internetu: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/employment_statistics/lt
7. Lietuvos darbo birža. Paklausiausios profesijos. Prieiga internetu: http://www.ldb.lt/informacija/darborinka/puslapiai/paklausios_profesijos.aspx
8. Lietuvos darbo birža. Bedarbių struktūros pokyčiai. Prieiga internetu: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai_men_pabaigoje.aspx
9. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro 2015 m. kovo 23 d. įsakymas Dėl švietimo ir mokslo ministro 2010 m. rugpjūčio 27 d. įsakymo Nr. V-1435 „Dėl formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo Nr. V-232, Vilnius.
10. Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas Suvestinė redakcija nuo 2016-04-01 Įstatymas paskelbtas: Žin. 1997, Nr. 98-2478
11. Oficialios statistikos portalas. Darbo užmokestis šalyje. Prieiga internetu: https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=4376953

12. Pameistrystės organizavimo gairės įmonėms ir profesinio mokymo įstaigoms. Prieiga internetu: http://pameistryste.lt/wp-content/uploads/2016/01/Gair%C4%97s-mokymo-%C4%AFstaigoms-.pdfTęstinio mokymo centrų asociacija. Suaugusiųjų profesinis mokymas. Prieiga internetu: http://www.darborinka.net/Apie%20TEMCA.pdf
13. VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro 2015 metų veiklos ataskaita, patvirtinta 2016-04-26 Visuotinio dalininkų susirinkimo protokolu Nr. DP-1.
14. Zubras V., *Pameistrystė –.efektyvi profesinio mokymo organizavimo forma NEETui*, 2015-08 25. Konferencijos pranešimas. Prieiga internetu: http://pameistryste.lt/wp-content/uploads/2015/08/Vytautas-Zubras.-PDF.pdf

Polska: Spółdzielnia Socjalna Perspektywa przy Zakładzie Poprawczym w Studzieńcu

Autorka	Anna Waligóra
Abstrakt	Spółdzielnia Socjalna Perspektywa funkcjonująca przy Zakładzie Poprawczym (ZP) im. Józefa Wieczorkowskiego w Studzieńcu (Polska, woj. mazowieckie) stanowi przykład przedsiębiorstwa społecznego powołanego przy instytucji publicznej, którego celem jest realizacja działań związanych z edukacją i resocjalizacją poprzez pracę. Działalność spółdzielni ma charakter uzupełniający wobec pracy zakładu poprawczego. Stanowi ona innowacyjną w skali kraju propozycję rozwiązania problemu likwidacji gospodarstw pomocniczych, które do 2010 roku realizowały zadania związane z adaptacją wychowanków ZP do funkcjonowania na rynku pracy, aktualnie częściowo realizowaną przez spółdzielnię socjalną.

Kontekst

Zakłady poprawcze to placówki resocjalizacyjne przeznaczone dla osób pomiędzy 13 a 21 rokiem życia, które popełniły czyn zabroniony prawem i jednocześnie wykazują wysoki stopień demoralizacji. Nieletni kierowani są do zakładów poprawczych przez sądy rodzinne.

Głównym celem i zadaniem zakładów poprawczych jest resocjalizacja nieletnich, zakładająca zmianę ich postaw w kierunku społecznie pożądanym oraz zapewniającym im prawidłowy rozwój osobowości, jak również kształtowanie pozytywnych zainteresowań i motywacji oraz odpowiedniego systemu wartości i przestrzegania ustalonych zasad współżycia. Zadania te realizowane są poprzez następujące działania wychowawcze:

- *nauczanie*
- *wychowanie*
- *przygotowanie do zawodu*
- *organizację wolnego czasu*

[ZAKŁADY POPRAWCZE, SCHRONISKA DLA NIELETNICH, https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/zaklady-poprawcze-schroniska-dla-nieletnich/, dostęp: 23.09.2016]

Alternatywą dla umieszczenia osoby podlegającej karze w zakładzie poprawczym jest schronisko dla nieletnich. Zakład poprawczy jest ostateczną formą izolacji dla osób do 21 roku życia, wobec których inne środki wychowawcze (np. dozór kuratorski) okazały się nieskuteczne lub nie

rokują resocjalizacji. Zakłady poprawcze w Polsce dzielą się między innymi na męskie i żeńskie oraz na ośrodki o różnym stopniu otwartości[2]. Obecnie w Polsce funkcjonują 32 placówki dla nieletnich, z czego 5 to schroniska dla nieletnich, 17 to zakłady poprawcze (wśród nich ZP w Studzieńcu), a pozostałe 10 instytucji łączy w sobie ww. funkcje.

Zakład Poprawczy w Studzieńcu powołany został 20 lutego 1871 roku na mocy Ustawy Towarzystwa Osad Rolnych i Przytułków Rzemieślniczych przez prezesa Sądu Apelacyjnego Królestwa Polskiego, Józefa Wieczorkowskiego. Zakład ten jest jedną z najstarszych tego typu instytucji w Polsce. Jego tradycja, podobnie jak tradycja innych zakładów poprawczych w Polsce, opiera się o edukację i wychowanie poprzez poznawanie wartości pracy.

Praca w tym kierunku[3] miała być urzeczywistniana poprzez praktyczną naukę zawodów w osadach i przytułkach rzemieślniczych. Zakładano, że wychowankowie otrzymają elementarne wykształcenie i posiądą praktyczne doświadczenie w zakresie rolnictwa i rzemiosł. [T. Murzyn, s. 14]

Z czasem przy Zakładzie powołana została szkoła zawodowa. Podobnie jak w innych tego typu placówkach edukacyjnych[4] w Polsce, praktyki zawodowe w tej szkole mają charakter bezpłatny. Gimnazjum i Zasadnicza Szkoła Zawodowa działające przy Zakładzie Poprawczym w Studzieńcu wydają dyplomy oraz certyfikaty bez adnotacji o tym, że wychowanek odbywał kształcenie w ZP. Przy zakładzie działa także IGB Mazowia – Mazowiecka Instytucja Gospodarki Budżetowej[5], która otwiera przed uczniami dodatkowe możliwości praktycznej nauki zawodu.[6]

Poniższe zdjęcie prezentuje obszar Zakładu Poprawczego w Studzieńcu, na którego terenie działa Mazowiecka Instytucja Gospodarki Budżetowej oraz na którym funkcjonuje Spółdzielnia Socjalna Perspektywa. Na terenie ZP znajduje się szkoła, kościół, budynki mieszkalne, administracja

---

[2] Dodatkowo zakłady poprawcze w Polsce dzielą się na resocjalizacyjne, resocjalizacyjno-rewalidacyjne, resocjalizacyjno-terapeutyczne i readaptacyjne.

[3] Pierwotny akt erekcyjny TORiPR precyzował w jakim celu i dla kogo powoływana jest instytucja poprawcza: „(celem jest) *pracować nad moralną poprawą dzieci płci obojga, które za występek przez sąd na karę skazane zostały, tudzież nad polepszeniem losu nieletnich żebraków i włóczęgów bez przytułku.*" [T. Murzyn, s. 14].

[4] W placówce funkcjonuje 3-letnie gimnazjum i 2-letnia szkoła zawodowa, w których realizowane są programy szkół publicznych. W praktyce kształcenie zawodowe uzależnione jest od długości trwania pobytu wychowanka w zakładzie poprawczym czy od jego indywidualnych uwarunkowań – woli czy zdolności do przyswajania wiedzy.

[5] Działanie IGB reguluje między innymi Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 września 2010 r. w sprawie sposobu i trybu przekształcenia gospodarstw pomocniczych państwowych jednostek budżetowych w instytucje gospodarki budżetowej.; Za: http://www.igbmazovia.pl/pl/ [dostęp: 25.09.2016].

[6] W 2009 roku wychowankowie Zakładu Poprawczego w Studzieńcu mieli możliwość odbycia dodatkowych praktyk zawodowych organizowanych przez IGB w Kwiaciarskim Zakładzie Doświadczalnym w Nowym Dworze. Praktyki te miały charakter odpłatny.

oraz przestrzeń rekreacyjna, a także oddane w dzierżawę IGB stolarnia, stadnina i pobliskie pola uprawne.

Pomimo upływu lat, główne cele Zakładu Poprawczego w Studzieńcu zorientowane na wykształcenie w wychowankach podstawowych umiejętności praktycznych i społecznych nie zmieniają się, a praca w tym ośrodku odwołuje się do ponad 140-letniej tradycji zapoczątkowanej jeszcze w Królestwie Polskim.

W ostatnim ćwierćwieczu Zakład Poprawczy w Studzieńcu przeszedł szereg przemian wywołanych transformacją ustrojową. Ostatnią znaczącą modyfikacją prawną stanowiącą przyczynek do powołania Spółdzielni Socjalnej Perspektywa było zlikwidowanie[7] gospodarstwa pomocniczego, w którym wychowankowie Zakładu Poprawczego mogli wykonywać odpłatną, względnie stałą pracę[8].

Do 2010 roku przygotowanie zawodowe wychowanków zakładów poprawczych było realizowane w dużej mierze przez gospodarstwa pomocnicze, funkcjonujące jako wyodrębniona pod względem organizacyjnym i finansowym część podstawowej jednostki budżetowej albo jako jej działalność uboczna, pokrywająca koszty swojego działania z uzyskiwanych przychodów własnych, z możliwością otrzymania dotacji. [M. Dębska, s. 155]

Spółdzielnia Socjalna Perspektywa jest drugim tego typu podmiotem funkcjonującym w Polsce. Pierwsza przyzakładowa spółdzielnia socjalna powstała przy Zakładzie Poprawczym w Poznaniu. Jej założycielami były, podobnie jak w przypadku Perspektywy, osoby prawne: Wielkopolskie Stowarzyszenie Resocjalizacji Horyzont i Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych. Spółdzielnia Socjalna Herakles świadczyła usługi w zakresie prac remontowo-budowlanych, prac stolarskich i hydraulicznych, usług porządkowych, ogrodniczych, konserwatorskich i elektrycznych. Herakles był wielokrotnie wyróżniany i podawany jako przykład innowacji m.in. w zakresie działań na rzecz wzmocnienia efektów resocjalizacji wychowanków zakładów poprawczych oraz zwiększenia ich szans na rynku pracy.

W ZP w Poznaniu funkcjonowała Spółdzielnia Socjalna Herakles świadcząca usługi remontowo-budowlane oraz porządkowe. Zatrudnieni w niej wychowankowie mieli dzięki temu okazję do nabycia doświadczenia, a także zarobienia pieniędzy. W ramach podpisywanej ze spółdzielnią umowy o otrzymywali oni 30% przysługującego im wynagrodzenia. Pozostała suma trafiała na ich indywidualne konto i była wypłacana w

[7] Gospodarstwa pomocnicze zlikwidowano na mocy Ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.).

[8] „Gospodarstwo mogło podpisywać z wychowankami umowy o pracę, bo na preferencyjnych warunkach dostawało zlecenia na produkcję mebli dla sądów. Chłopakom liczył się staż pracy. Niektórzy wychodzili na wolność z kilkutysięcznymi oszczędnościami." http://wyborcza.pl/duzyformat/1,127290,19469000,chlopaki-z-poprawczaka-musza-poczuc-pieniadze-dluga.html [dostęp: 18.09.2016].

dniu opuszczenia przez nich zakładu poprawczego. Wyjątek stanowiło pierwsze wynagrodzenie , które wychowanek mógł wydać na własne potrzeby. [M. Szwast, K. Wiśniewska, M. Wolny, s. 94].

Podobnie jak poznańska spółdzielnia, Perspektywa w poszukiwaniu kontrahentów bazuje na wypracowanym kapitale społecznym. Najważniejszymi zleceniodawcami spółdzielni są lokalny samorząd, pobliska parafia i IGB Mazovia. Jednym z podstawowych odbiorców jej usług jest Zakład Poprawczy w Studzieńcu.

Przedsiębiorstwo działa na lokalnym rynku, bierze udział między innymi w postępowaniach o udzielenie zamówień w sektorze publicznym. Wśród odbiorców usług można wymienić: OPS, placówki resocjalizacyjne dla nieletnich, lokalne podmioty gospodarcze oraz osoby fizyczne, a także sam Zakład Poprawczy w Studzieńcu, z którym przedsiębiorstwo ściśle współpracuje – w ramach umowy spółdzielnia korzysta z pomieszczeń warsztatowych i niektórych urządzeń zakładu, natomiast wychowankowie zakładu wykorzystują sprzęt spółdzielni do wykonywania prac w ramach praktyk zawodowych pod okiem nauczycieli zawodu. http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/908942 [dostęp: 20.09.2016]

Podstawy teoretyczne

Znaczenie pracy w życiu człowieka jest szeroko dyskutowane w naukach humanistycznych. Dla ekonomistów posiadanie pracy umożliwia zarobkowanie (m.in. Adam Smith, Muhammad Yunus i inni). Dla prawników praca jest prawem, a także obowiązkiem, z którego należy się wywiązać (m.in. Ferdinand Buisson, Wiktor Osiatyński i inni). Socjologowie uznaliby zapewne, że dzięki pracy jednostka rozpoznaje, buduje i zmienia swoją pozycję w strukturze społecznej (m.in. Guy Standing, Jan Szczepański, Jacek Tittenbrun i inni). Pedagodzy przyznaliby, że praca, obok nauki i zabawy, jest jedną z podstawowych aktywności człowieka (m.in. Jacques Delors, Andrzej Frycz Modrzewski, Stanisław Staszic, Tadeusz Nowacki i inni), a psychologowie, że wspiera ona rozwój moralny jednostki oraz pozwala ochronić jej własną godność (m.in. Kurt Lewin, Muzafer Sherif, Józef Kozielcki i inni). Politycy społeczni (zarówno teoretycy, jaki i praktycy) uznaliby zapewne, że aktywizacja zawodowa jednostek, polegająca na utrzymaniu kontaktu z oczekiwaniami rynku pracy sprawia, że koszty społeczne resocjalizacji, a także opieki następczej mogą ulec zmniejszeniu. Zalety każdego z zasygnalizowanych podejść znajdują swoje odzwierciedlenie w działalności Spółdzielni Socjalnej Perspektywa.

Case study

Spółdzielnia Socjalna Perspektywa powstała 17 sierpnia 2012 roku. Jej założycielami są dwie osoby prawne: Stowarzyszenie Osada (członkami Stowarzyszenia są pracownicy Zakładu Poprawczego w Studzieńcu) i Stowarzyszenie Start Q (jego członkami są współpracownicy Zakładu Poprawczego w Studzieńcu). Przedsiębiorstwo społeczne kontynuuje i rozwija cele i tradycje Zakładu Poprawczego w Studzieńcu, który z założenia jest placówką prowadzącą działania włączające naukę zawodu, pracę i zarobkowanie w proces resocjalizacji wychowanków. Założenie Spółdzielni było propozycją reakcji na zmiany prawne (m.in. likwidację gospodarstw pomocniczych) ograniczające możliwość odpłatnego zatrudnienia podopiecznych.

Spółdzielnia Socjalna Perspektywa powstała jako organizacja, której działanie ma na celu uporządkowanie pod względem formalnym i prawnym możliwości podejmowania zatrudnienia przez wychowanków zakładu poprawczego. Działanie to oprócz walorów finansowych ma na celu szkolenie zawodowe wychowanków poprzez udział w rzeczywistym procesie produkcyjnym. Jest to możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz zarabiania pieniędzy na własne potrzeby. Młodzież przebywająca w zakładzie poprawczym to zazwyczaj osoby pełnoletnie, które w warunkach wolnościowych wykonują pracę zarobkową. Tak więc celem powstania spółdzielni było przygotowanie wychowanków do funkcjonowania na rynku pracy w sposób praktyczny. Działanie to daje szansę legalnego zatrudniania się młodzieży i poprawy swojej sytuacji materialnej. [E. Gajda, R. Szulc, J. Kaczmarczyk, 2013]

Główny profil działalności Spółdzielni powiązany jest bezpośrednio z kierunkami kształcenia w Zasadniczej Szkole Zawodowej funkcjonującej na terenie Zakładu. Spółdzielnia pozyskuje zlecenia pozwalające praktykować zawód stolarzom, monterom zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie i kucharzom. Perspektywa przyjmuje także sezonowe zlecenia na pracę w ogrodnictwie (np. koszenie traw), które z kolei wzbogaca doświadczenie zawodowe wychowanków kształcących się w działającym na terenie ZP Gimnazjum przysposabiającym do pracy w dziedzinie ogrodnictwa. Oferta zawodów, których można wyuczyć się w przyzakładowych szkołach i rozwinąć swoje kompetencje dzięki pracy, odzwierciedla z jednej strony możliwości zaplecza technicznego ZP; z drugiej natomiast ustalona jest w taki sposób, aby każdy podopieczny mógł zdobyć fach, który ma umożliwić bądź ułatwić utrzymanie poza murami zakładu. Według pracowników Zakładu, rynek pracy zgłasza zapotrzebowanie na absolwentów w kształconych przez szkołę zawodach. Oznacza to, że wychowankowie, którzy podczas pobytu w zakładzie byli solidnymi uczniami i pracownikami, nie powinni mieć trudności ze znalezieniem pracy na tzw. otwartym rynku.

Działalność Perspektywy uzupełnia się z działalnością Zakładu Poprawczego na wielu płaszczyznach. Po pierwsze działania Spółdzielni mogą być realizowanie dopiero po spełnieniu

wszelkich warunków, jakie przed podopiecznymi stawia zakładowy regulamin (np. uczniowie mogą pracować w Spółdzielni po ukończeniu zajęć szkolnych). Po drugie, założycielami spółdzielni, spółdzielcami i animatorami jej działań są pracownicy zakładu poprawczego – zadania związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa społecznego są przez nich realizowane nieodpłatnie. Po trzecie, Spółdzielnia do swoich działań wykorzystuje mienie zakładu poprawczego. Równocześnie dzięki założeniu Spółdzielni otworzyły się nowe możliwości finansowania zaplecza technicznego do zadań zawodowych realizowanych przez wychowanków. Dużym wsparciem przy założeniu Spółdzielni okazała się współpraca z Fundacją Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych z Warszawy: *„otrzymaliśmy od niej dotację, za którą mogliśmy zakupić potrzebny sprzęt. Obecnie pomagają nam instytucje, które zlecają nam zadania”*. [E. Gajda 2014, s. 164-165]

W działania Spółdzielni angażują się wszyscy pracownicy Zakładu Poprawczego w Studzieńcu – władze, kadra pedagogiczna i pracownicy zaplecza technicznego. Sukces Spółdzielni rozumiany jako utrzymanie pionierskiego przedsiębiorstwa społecznego realizującego postawione przed nim zadania opiera się o solidną i solidarną pracę pracowników Zakładu Poprawczego w Studzieńcu. Formuła funkcjonowania Spółdzielni zakłada stałą współpracę/wsparcie ze strony opiekuna merytorycznego, który stanowi wzorzec kunsztu zawodowego oraz profesjonalnej postawy. Podkreślić należy również, że pomimo, że praca przedsiębiorstwa społecznego polega na tworzeniu dostępnych dla wychowanków, legalnych form zarobkowania, to pracownicy Zakładu Poprawczego, a jednocześnie spółdzielcy, nie pobierają wynagrodzenia za swoją pracę[9].

Aby spółdzielnia socjalna odniosła sukces i była realnym narzędziem resocjalizacji oraz miejscem pracy wychowanków, musi być owocem pracy na wszystkich szczeblach zakładu poprawczego. [M. Dębska 2014, s. 159]

Dzień pracy Spółdzielni wyznacza rytm pracy Zakładu Poprawczego, a także przez to, czy pojawia się nowe zlecenie. Jeśli tak się dzieje, do nowych zadań zatrudniani są wychowankowie Zakładu. Ich pracę nadzorują pracownicy Zakładu Poprawczego wyspecjalizowani w konkretnych zadaniach.

Dzień pracy zależy od tego, czy mamy zlecenie do zrealizowania, jeżeli tak, to zatrudniamy chętnych wychowanków i działamy. Pracę podejmują wychowankowie pod kierunkiem nauczycieli zawodu, zgodnie z rozkładem dnia obowiązującym w zakładzie poprawczym. [E. Gajda 2014, s. 163]

[9] Pracownicy Zakładu Poprawczego w Studzieńcu z dużą odpowiedzialnością podchodzą do transparentności (szczególnie odpłatnych) działań realizowanych przez pracowników „Perspektywy”, między innymi po to, by móc wykazać, że nie dochodzi na tym polu np. do wykorzystywania pracy nieletnich.

Dotychczas liczba wychowanków chętnych do pracy każdorazowo przekraczała liczbę powierzonych Spółdzielni zleceń. Według pracowników Zakładu Poprawczego główną motywacją podopiecznych ZP do pracy jest możliwość zarobienia pieniędzy[10]. Inne wymieniane przez pracowników ZP czynniki zachęcające uczniów do pracy w Spółdzielni to: możliwości nauczenia się czegoś nowego czy zafunkcjonowania w pozazakładowej rzeczywistości, a także chęć zagospodarowania wolnego czasu – „zabicia nudy".

Każdy wychowanek, który podejmuje się pracy zleconej przez Spółdzielnię, dostaje szansę na nauczenie się czegoś nowego, dostaje możliwość zdobycia doświadczenia pracy, odpowiedzialności oraz funkcjonowania w otwartym środowisku. [E. Gajda 2014, s. 162]

Możliwość pracy w Spółdzielni Socjalnej Perspektywa jest także nagrodą dla wychowanków Zakładu Poprawczego pozwalającą zarobić im niejednokrotnie pierwsze pieniądze w uczciwy i legalny sposób. Wychowankowie ZP zatrudniani są na podstawie umów cywilno-prawnych. Pozyskane dzięki pracy w spółdzielni środki mogą przeznaczać na wybrany przez siebie cel. Zarobione przez uczniów pieniądze przekazywane są na indywidualne konta wychowanków. Mogą oni korzystać z nich zgodnie z regulaminem Zakładu Poprawczego. Poza możliwością oszczędzenia pieniędzy, Dyrektor Zakładu Poprawczego w Studzieńcu uruchomił także możliwość realizacji przez wychowanków kursu prawa jazdy – połowę kosztów tego kursu pokrywa Zakład Poprawczy; pozostałą część – wychowanek. Praca wykonywana w ramach Spółdzielni, w przeciwieństwie do pracy wykonywanej w ramach gospodarstwa pomocniczego, które mogło zatrudniać wychowanków na podstawie umowy o pracę, nie wlicza się do stażu pracy[11].

Dla wychowanków możliwość pracy w ramach Spółdzielni jest swego rodzaju wyróżnieniem. Z jednej strony wynika to z tego, że pracy nie starcza dla wszystkich wychowanków; z drugiej natomiast w spółdzielni pracować mogą jedynie te osoby, które dopełniają swoich obowiązków wobec Zakładu Poprawczego. Sytuacja, w której możliwości pracy zarobkowej[12] nie starcza dla wszystkich podopiecznych wytwarza swoistą konkurencję w procesie jej zdobywania. Z podobnymi doświadczeniami podopieczni Zakładu zetkną się na otwartym rynku pracy.

[10] Wychowankowie zakładu poprawczego są niejednokrotnie w bardzo trudnej sytuacji materialnej. Możliwość zarobienia kilkuset złotych w spółdzielni (praktycznie jedyna możliwość legalnego pozyskania własnych środków) jest dla nich bardzo atrakcyjna.

[11] Staż pracy stanowi w Polsce podstawę do m.in. wyliczenia wysokości świadczeń emerytalnych.

[12] Podopieczni wykonują także pracę w ramach szkolnych praktyk zawodowych, jednak jest to praca nieodpłatna.

(…) realia w zakładach poprawczych sprawiają, że praca jest ofertą „tylko dla najlepszych", czyli starających się o pracę, co tym samym odzwierciedla sytuację na otwartym rynku pracy, tu też wygrywają ci, którzy są gotowi ponieść trud zdobywania i utrzymania pracy. [M. Dębska 2014, s. 158]

Zakład Poprawczy w Studzieńcu, podobnie jak inne zakłady poprawcze w Polsce, posiada możliwość nagradzania uczniów w postaci ekwiwalentów pieniężnych[13], jednak są to nagrody rzadkie i okazjonalne. W opinii władz placówki, to właśnie zarobkowanie, rozumiane jako branie odpowiedzialności za realizowane zadana i zdobywanie pieniędzy za własną pracę, a nie system nagród, jest docelowym, pożądanym i skutecznym narzędziem wychowawczym, które powinno na stałe zafunkcjonować w Zakładzie Poprawczym. Zlecenia pozyskiwane przez Spółdzielnię dopasowane są do możliwości wychowanków. Z jednej strony są to nieskomplikowane prace; z drugiej natomiast są to zadania przy których uczniowie nabywają nowe kwalifikacje, kompetencje i umiejętności.

Do zleceń angażujemy przede wszystkim wychowanków, którzy się dobrze sprawują. Szansa na pracę i zarobienie pieniędzy ma być wyróżnieniem. […] Podejmujemy się tylko tych zleceń, które mogą wykonać wychowankowie uczący się zawodu i niebędący wykwalifikowanymi pracownikami. [Gajda 2014, s. 163]

Od momentu rozpoczęcia działalności Spółdzielnia zrealizowała kilkadziesiąt wewnętrznych i zewnętrznych (wobec ZP) zleceń. Kwoty wypracowane przez uczniów polepszyły jakość ich funkcjonowania w Zakładzie Poprawczym. Obecnie spółdzielnia dysponuje majątkiem własnym w postacie maszyn i narzędzi pracy, a także bazuje na zapleczu będącym w posiadaniu Zakładu Poprawczego w Studzieńcu[14].

Dotychczas Spółdzielnia nie zabiegała o odbiorców swoich usług. Z jednej strony wynika to z możliwości kadrowych Zakładu Poprawczego (kadra ZP jest jednocześnie kadrą Sps Perspektywy); z drugiej natomiast z konieczności sprawowania pieczy nad wychowankiem przez pracownika Zakładu wykonującego zadania zawodowe poza ośrodkiem wychowawczym. Zlecenia dostarczane przez sam Zakład oraz otoczenie społeczne pozwoliły jednak na nieprzerwane funkcjonowanie przedsiębiorstwa społecznego.

[13] Wychowanek wspólnie z wychowawcą dokonuje wyboru, na co przeznaczone zostaną środki z nagrody. Następnie wychowawca dokonuje zakupu ustalonego przedmiotu. Nagroda przyznana przez dyrektora placówki, w przeciwieństwie do wypracowanych środków własnych nie może zostać przeznaczona np. na ufundowanie przyjazdu do zakładu rodzinie podopiecznego.

[14] Część zaplecza technicznego ZP w Studzieńcu została oddana w dzierżawę IGB. Spółdzielnia nie pracuje zatem na tych zasobach.

Nie inwestujemy w reklamę, zlecenia pozyskujemy składając oferty i dzięki rekomendacjom wcześniejszych klientów. [E. Gajda 2014, s. 164]

Powstanie i działalność Spółdzielni Socjalnej Perspektywa to niewątpliwe osiągnięcie w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej pracowników Zakładu Poprawczego w Studzieńcu oraz ich wychowanków. Dzięki możliwości działania w Spółdzielni uczniowie przetestowali posiadane i zdobyli nowe kompetencje społeczne i zawodowe, doświadczyli funkcjonowania w relacji pracy, ponoszenia odpowiedzialności za rezultaty swoich działań. Spośród wszystkich zalet tego rodzaju aktywności zawodowej i społecznej najważniejszą jest prawdopodobnie ta, że wychowankowie uświadomili sobie, że wykonywana przez nich praca ma swoją wartość, na którą mają realny wpływ.

Wychowankowie zatrudnieni w spółdzielni socjalnej w czasie pracy zawodowej zdobywają realne kwalifikacje, które pozwolą i pomogą im zaistnieć na otwartym rynku pracy. Pracownicy spółdzielni socjalnej uczą się kultury pracy, to jest współdziałania, komunikacji z innymi pracownikami, pracodawcami i klientami, przestrzegania zasad pracy, starannego i sumiennego wykonywania powierzonych obowiązków. Wychowankowie uczą się tym samym normalnych relacji społecznych – funkcjonowania w grupie nie tylko współwychowanków, lecz także współpracowników. [Dębska 2014, s. 159]

Podsumowanie

Jak pokazuje przedstawiony w artykule przykład, pierwszą i najważniejszą podstawą do założenia spółdzielni socjalnej przy zakładzie poprawczym jest dobra wola władz takich instytucji, a także przekładający się na praktyczne działania entuzjazm pracowników zakładu poprawczego. Kolejnym elementem niezbędnym do założenia przedsiębiorstwa społecznego jest minimalna wiedza dotycząca mechanizmów funkcjonowania i finansowania przedsiębiorstw społecznych w danym kraju. Najczęściej na rzecz rozwoju gospodarki społecznej działają agendy instytucji publicznych lub organizacje trzeciego sektora, które odnaleźć można poprzez Internet. W Polsce prawnym punktem odniesienia do tworzenia spółdzielni przy zakładach poprawczych jest Ustawa o zatrudnieniu socjalnym.

W przypadku spółdzielni socjalnych powoływanych przy zakładach poprawczych punktem odniesienia jest Ustawa o zatrudnieniu socjalnym, zawierająca spis osób, do których „w szczególności" stosuje się przepisy tej ustawy, jednak spis ten nie jest zamknięty i dotyczy wszystkich osób, które podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację nie mogą własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych, a także znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. W tej grupie znajdują się właśnie wychowankowie zakładów poprawczych. [M. Dębska 2014, s. 156]

Prowadzenie spółdzielni socjalnych przy zakładach poprawczych w Polsce nie cieszy się dużą popularnością, choć z pewnością jest rozwiązaniem które ze względu na szeroko rozumiane (i opisane powyżej) dobro wychowanków należy promować. Do trudności w prowadzeniu tego typu podmiotów należy zaliczyć zapewnienie bezpieczeństwa i opieki podopiecznym świadczącym pracę. Wyzwaniem jest także łączenie obowiązków edukacyjnych wychowanków z zawodowymi. Innym ważnym zagadnieniem w tej kwestii jest redystrybucja zarobionych przez wychowanków pieniędzy.

Upowszechnienie tworzenia i działania spółdzielni socjalnych przy zakładach poprawczych w Polsce może być odpowiedzią na wiele problemów nurtujących praktyków tego zagadnienia dotyczących m. in. opieki następczej[15] oraz tego, jak były wychowanek zakładu poprawczego poradzi sobie w tzw. dorosłym życiu. W końcu nie ma chyba lepszego potwierdzenia na sukces wykonanej na rzecz podopiecznego pracy niż jego szczęśliwe losy po opuszczeniu zakładu poprawczego.

Bibliografia

Borkowska S. [red.], 1999, *Edukacja zawodowa a rynek pracy,* Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Boćkowska A., 2016, *"Tym chłopakom można pomóc". Niesamowite zdjęcia wychowanków poprawczaka*, Gazeta Wyborcza, dodatek weekendowy, http://weekend.gazeta.pl/weekend/1,152121,20651487,tym-chlopakom-mozna-pomoc-niesamowite-zdjecia-wychowankow.html [dostęp: 18.09.2016].

Dębska M., 2014, *Praca, która służy zmianie – spółdzielnie socjalne przy zakładach poprawczych,* w: *Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej*, Dranikowska A. [red.], Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań.

Dranikowska A., 2014, *O pracy u podstaw, czyli o ekonomii społecznej w edukacji,* w: *Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej*, Dranikowska A. [red.], Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań.

Gajda E., Szulc R., Kaczmarczyk J., 2013, *Spółdzielnia Socjalna „Perspektywa",* Ministerstwo Sprawiedliwości, Przykłady Dobrych Praktyk zaakceptowane przez Departament Wykonania Orzeczeń i Probacji, https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/zaklady-poprawcze-schroniska-dla-nieletnich/rekomendacje/dobre-praktyki/ [dostęp: 18.09.2016].

[15] W 2014 roku opublikowany został dokument *Dzieci „po drugiej stronie muru". Raport z monitoringu placówek dla nieletnich*. Jeden z wniosków w tym opracowaniu odnosi się do opieki następczej: *„Brak wystarczającej opieki następczej, w rzeczywistości prowadzi do marnowania środków przeznaczanych na resocjalizację nieletnich w czasie ich pobytu w placówkach."* [M. Szwast, K. Wiśniewska, M. Wolny, s. 6].

Głowacka I., 2016, *Chłopaki z poprawczaka muszą poczuć pieniądze. Długa odsiadka ubezwłasnowolnia,* Gazeta Wyborcza, Duży Format, wydanie internetowe http://wyborcza.pl/duzyformat/1,127290,19469000,chlopaki-z-poprawczaka-musza-poczuc-pieniadze-dluga.html [dostęp: 18.09.2016].

Lewoc M., 2008, *Propozycje zmian w zakresie procesu usamodzielniania nieletnich przebywających w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich, w celu rozszerzenia integracji zawodowej i społecznej tej grupy społecznej,* w: *Ekonomia społeczna: moda czy remedium?* Kwiatkowski J., Okraszewska A. [red.], FRDL Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji w Krakowie, Kraków.

Murzyn T. J., 2016, *Studzieniec. Dobroczyńcy i założyciele Osady TOR i PR. Przyczynek do historii Zakładu Poprawczego,* Studzieniec.

Pawlik P., Gajda E., 2013, *Przygotowanie wychowanków do pełnienia roli pracownika,* Ministerstwo Sprawiedliwości, Przykłady Dobrych Praktyk zaakceptowane przez Departament Wykonania Orzeczeń i Probacji, https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/zaklady-poprawcze-schroniska-dla-nieletnich/rekomendacje/dobre-praktyki/ [dostęp: 18.09.2016].

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie nadzoru Pedagogicznego z dnia 7.10.2009 r. (Dz.U.2009.168.1324).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 października 2001 r. w sprawie zakładów poprawczych i schronisk dla nieletnich (Dz.U. 2001 nr 124 poz. 1359.).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 września 2010 r. w sprawie sposobu i trybu przekształcenia gospodarstw pomocniczych państwowych jednostek budżetowych w instytucje gospodarki budżetowej.

Spółdzielnia Socjalna Perspektywa przy Zakładzie Poprawczym w Studzieńcu, http://spoldzielniaperspektywa.pl/ [dostęp: 18.09.2016].

Statut Spółdzielni Socjalnej Perspektywa przy Zakładzie Poprawczym w Studzieńcu.

Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, http://www.spoldzielnie.org/ [dostęp: 27.09.2016].

Szwast M., Wiśniewska K., Wolny M., 2014, *Dzieci „po drugiej stronie muru". Raport z monitoringu placówek dla nieletnich,* Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa.

Ustawa o Systemie Oświaty z dnia 7.09.1991 r. (Dz.U.2004.Nr 256.poz.2572 z póź. zm.).

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143.).

Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651.).

Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.).

Wittelis K., 2013, *Studzieniec, Spółdzielnia Socjalna „Perspektywa",* Atlas dobrych praktyk ekonomii społecznej, http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/908942 [dostęp: 18.09.2016].

Zakłady Poprawcze, Schroniska dla Nieletnich, https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/zaklady-poprawcze-schroniska-dla-nieletnich/ [dostęp: 18.09.2016].

Włochy: Przedsiębiorstwo szkolne jako przykład nauki przez doświadczenie

Autorzy	Francesco Campiotti, Mariachiara Gomaraschi, Marianna Nicotra
Abstrakt	Tradycyjna edukacja opiera się na kompetencjach, które nie są już przydatne z perspektywy współczesnego rynku pracy. W rzeczywistości, metody polegające na nauczaniu poprzez praktykę oraz nauczanie poprzez doświadczenie są lepiej „ukierunkowane" i ważniejsze dla rozwoju zawodowego uczniów, nie tylko ze względu na jakość umiejętności zawodowych, jakie przekazują, ale również ze względu na kompetencje miękkie. Narzędzie, jakim jest przedsiębiorstwo szkolne może być więc pomost między przedmiotami nauczanymi w szkole, a światem realnym w procesie edukacyjnym i szkoleniowym.

Kontekst

W obliczu wyzwań związanych z działaniami edukacyjnymi i szkoleniowymi, znaczenie kompetencji miękkich, takich jak: poczucie własnej wartości, asertywność i umiejętność radzenia sobie ze stresem, jest kluczowe.

Stowarzyszenie Cometa Formazione z Como (Włochy), jest wyjątkowo aktywne w procesie tworzenia młodym ludziom warunków sprzyjających zdobywaniu i pogłębianiu wiedzy na temat własnej tożsamości i postawy. W oparciu o koncepcję nauczania przez doświadczenie Cometa Formazione i prowadzona przez nią Szkoła Olivera Twista wdrożyły rozwiązanie pn. „Przedsiębiorstwo szkolne". Jego celem jest rozwijanie ww. kompetencji miękkich u uczniów poprzez angażowanie ich w proces wytwarzania produktów dla klientów w warsztatach szkolnych: stolarskim, krawieckim i gastronomicznym. Zarówno klienci jak i produkty są „prawdziwe" – szkoła prowadzi bowiem m.in. studio mody, dwie kawiarnie oraz restaurację.

Angażowanie uczniów w realną pracę (poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań) staje się potrzebą coraz bardziej naglącą, zwłaszcza w odniesieniu do głównych celów międzynarodowej oraz europejskiej polityki edukacyjnej. Już w 2014 roku rezygnacja z nauki przed ukończeniem dostrzeżona

została na poziomie europejskim i uznana za jeden z najpoważniejszych problemów w systemie edukacji. W 2013 roku wskaźnik ten wynosił we Włoszech 17% - oznacza to, że droga do realizacji celów programu Europa 2020 zakładających, że wskaźnik ten będzie wynosił poniżej 10% jest jeszcze daleka. Jednocześnie z 17% (2005 r.) do 22% (2014 r.) wzrosła liczba włoskich NEET (*not in employed, education or training*)[1], jest to obecnie jeden z najwyższych wskaźników w Europie. Zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym pogłębia rozdźwięk pomiędzy systemem edukacyjny, a rynkiem pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy szukać zarówno w spadku inwestycji publicznych w dziedzinie edukacji, jak i w zmianach zachodzących w gospodarce, które premiują nowe umiejętności, takie jak: znajomość języka angielskiego czy umiejętności z zakresu technologii informacyjno – telekomunikacyjnych.

W prowincji Como sytuacja jest szczególnie trudna. Wskaźnik rezygnacji uczniów z nauki przed ukończeniem szkoły już w 2014 roku przekroczył 30%. W tym samym czasie stopa bezrobocia wyniosła w Como 9%, jednak już w przypadku ludzi młodych (15-29 lat) przekroczyła 25%. Ponadto mieszka tu obecnie ponad 50 tys. imigrantów, wśród których aż 14% mężczyzn pozostaje bez pracy. Konsekwencją tego stanu rzeczy są problemy dotykające młodzież, które wpływają na podejście młodych ludzi do osiągania dojrzałości i przyjmowana na siebie odpowiedzialności. Ubóstwo, brak więzi rodzinnych, niski poziom integracji w przypadku imigrantów – wszystkie te problemy mogą mieć przełożenie na kiepskie wyniki w nauce i ostatecznie porzucenie nauki w szkole przed jej ukończeniem.

Model szkolnego przedsiębiorstwa wdrożony w Szkole Olivera Twista koncentruje się na uczeniu przez doświadczenie oraz na programie rotacji zadań związanych z pracą i szkołą, co pozwala na przenikanie się świata zewnętrznego ze światem klasy szkolnej. Zajęcia dydaktyczne odbywają się w autentycznych pracowniach nauki zawodu (wł. *bottega*), gdzie, podobnie jak w renesansie, uczeń zdobywa wiedzę, naśladując swojego mistrza. W Szkole działają cztery pracownie nauki zawodu: *Pracownia Smaku* – w jej ramach funkcjonują bar, restauracja i cukiernia otwarte dla klientów; *Pracownia Stolarska*, w tym dział planowania i projektowania oraz warsztat stolarski; *Pracownia Krawiecka,* w tym dział projektowania, warsztat tekstylny i szwalnia oraz *Pracownia Przyrodnicza*, w której uczniowie dowiadują się, jak wygląda praca w ogrodach, sadach czy lasach. Oczywiście jest to wiedza zdobyta poprzez doświadczenie. W każdej z Pracowni, w okolicznościach odtwarzających realne interakcje zachodzące na rynku, uczniowie oferują produkty i usługi, wytworzone podczas warsztatów, konsumentom. W związku z tym, że nie jest to symulacja, chęć zdobycia profesjonalnych

[1]NEET – nazwa zjawiska socjologicznego i określana nią grupa społeczna obejmująca młodzież pozostającą poza sferą zatrudnienia i edukacji, czyli tych, którzy jednocześnie nie uczą się, nie pracują ani nie przygotowują się do zawodu.

umiejętności jest zdecydowanie silniejsza, a co za tym idzie, uczniowie chętniej przyswajają umiejętności społeczne i kulturowe wymienione w programach nauczania.

Rotacja zawodowa

Pracownie nauki zawodu działają zgodnie z zasadą rotacji zawodowej. Rotacja zawodowa to dobrze ugruntowana praktyka stosowana m.in. w niektórych dużych firmach. Polega ona na tym, że pracownik (przeważnie nowo zatrudniony) przechodzi przez różne działy w firmie. Ma to na celu ustalenie, w jakim obszarze najlepiej się sprawdza, rotacja uławia też przekazywanie wiedzy nieformalnej oraz motywuje pracowników do zdobywania wiedzy na temat ich roli w firmie oraz w procesie produkcyjnym. Dobrze widać to na przykładzie działającej w Szkole *Pracowni Smaku*. *Pracownia Smaku* prowadzi bar, restaurację i cukiernię. Wśród pracowników znajdują się zarówno nauczyciele i uczniowie. Poza codziennymi obowiązkami odpowiadają oni również za organizację imprez okolicznościowych na terenie Stowarzyszenia Cometa Formazione, realizację zewnętrznych usług cateringowych (lunche biznesowe, wieczory tematyczne, obiady *à la carte*, uroczyste kolacje, bufety, serwisy kawowe oraz przerwy kawowe*)* na imprezach firmowych i spotkaniach towarzyskich. Wszystko przygotowywane jest zgodnie z oczekiwaniami klientów oraz w zgodzie ze strategią marki Cometa.

Uczniowie biorący udział w kursie barowym pracują w *Pracowni Smaku* przez dwa dni w tygodniu po 8 godzin, co oznacza, że szkolą się w autentycznym środowisku pracy. Na każdym etapie nauki towarzyszą im ich mistrzowie, którzy przekazują w ten sposób swoją wiedzę i pomagają w doskonaleniu ich umiejętności w zawodach: kelnerów, kucharzy, cukierników i barmanów. Praca w *Pracowni Smaku* jest jednym z najbardziej wymagających miejsc w kontekście kwalifikacji nabywanych przez uczniów. Warto w tym miejscu podkreślić, że wszystkie zdobyte umiejętności są certyfikowane i tak, w po ukończenia kursu w *Pracowni Smaku* uczeń zdobywa tytuł specjalisty ds. obsługi sali i baru. Uczniowie pracujący w *Pracowni Smaku* powinni nosić jednolite stroje i przestrzegać norm HACCP. Do ich obowiązków należy m.in.: przygotowywanie jadalni dla gości, przygotowanie do pracy kuchni, przyjmowanie i witanie gości, przyjmowanie zamówień, serwowanie posiłków dla klientów wewnętrznych i zewnętrznych, zbieranie naczyń, sprzątanie sali i ponowne przygotowanie jej do użytku. W tym samym czasie w kuchni przygotowywane są posiłki, inna grupa uczniów – praktykujących w cukierni – przygotowuje śniadania, sałatki, lody, desery, jak również ciasta i inne wyroby cukiernicze zamawiane na imprezy zewnętrzne lub na wynos. Jeszcze inna grupa uczniów dba o rezerwacje i kontrolę zapasów w magazynie.

Kolejnym zawodem, do wykonywania którego uczniowie muszą uzyskać odpowiednie kwalifikacje, jest zawód barmana (barmanki). Warsztatowy bistro-bar czynny jest codziennie,

w godzinach 8.30 – 16.30. Z uwagi na system rotacyjny możliwa jest jednak praca zarówno przed jego otwarciem, jak i po zamknięciu. Podczas pracy uczniowie uczą się m.in.: obsługi ekspresu do kawy, serwowania wyrobów cukierniczych, przygotowywania lodów i koktajli, a także obsługi szerokiego grona klientów. W miarę potrzeby sprzątają, zbierają naczynia i kontrolują stan zapasów. Bistro jest barem międzynarodowym, co oznacza, że praca w nim wymaga komunikatywnej znajomości języka angielskiego. Jeśli chodzi o imprezy zewnętrzne i inne usługi cateringowe, to niektóre z nich organizowane są wyłącznie na potrzeby uczniów i wtedy uczniowie – pod przewodnictwem nauczycieli przejmują za nie pełną odpowiedzialność. W przypadku pozostałych zleceń, za organizację odpowiadają nauczyciele, a uczniowie wspierają ich w procesie realizacji. Założenie jest takie, aby zwiększać zaangażowanie uczniów w kreowanie i projektowanie każdej imprezy poprzez stopniowe zwiększenie im zakresu obowiązków.

Mechanizm rotacji zawodowej działa w *Pracowni Smaku* w następujący sposób – klasa dzielona jest na małe podgrupy. Członkowie poszczególnych podgrup przypisywani są do konkretnych zadań na okres dwóch tygodni, po czym następuje zamiana. Taki sposób postępowania pozwala na osiągnięcie wielu korzyści - przede wszystkim w środowisku pracy doskonalone są profesjonalne umiejętności. Dokonuje się to w zróżnicowany, a jednocześnie kompleksowy sposób, gdyż wszyscy uczniowie wykonują różne zadania i uczą się przy tym, jak radzić sobie z różnymi problemami, ale też dowiadują się, w jaki sposób korzystać z różnych możliwości, aby najpełniej wyrazić własną osobowość. Niektórzy zdają sobie sprawę, że bardziej nadają się do pracy w barze, inni widzą się w restauracji lub w cukierni. W miarę upływu czasu uczniowie stają się coraz bardziej kompetentni. Umiejętności i kompetencje są przy tym rozwijanie równomiernie z korzyścią dla wszystkich, nie zaś dla poszczególnych grup. Każdy uczeń otrzymuje szansę, aby zdobyć doświadczenie we wszystkich obszarach i znaleźć taką pracę, która najlepiej odpowiada jego zainteresowaniom i umiejętnościom. Rotacja pozwala również na zindywidualizowanie nauki w oparciu o uzdolnienia ucznia – jeśli uczeń wykazuje szczególne zainteresowanie określonym obszarem działalności, obszar taki może odgrywać wiodącą rolę na jego ścieżce edukacyjnej lub może stać się tematem innych działań ponadprogramowych.

Uczenie przez doświadczenie

Na przestrzeni XX wieku podjęto wiele starań, aby zbliżyć metodykę nauczania do rzeczywistych warunków przyszłej pracy ucznia. Jednym ze sposobów było tworzenie tak zwanych szkół progresywnych.

Nauka poprzez doświadczenie oznacza przede wszystkim wykorzystanie środowiska pracy jako miejsca, w którym uczeń może odkryć siebie samego, dowiedzieć się więcej na temat własnych uzdolnień i swojego potencjału – jest to wiedza, która może wykraczać poza zakres nauczanego zawodu. Nauka poprzez doświadczenie to sytuacyjny sposób uczenia się, który ma miejsce wtedy, gdy uczeń zostaje osadzony w prawdziwym środowisku pracy (w barze, w restauracji, w biurach administracji czy sprzedaży), w którym przebywają również jego rówieśnicy i nauczyciele. Dzięki temu uczeń ma możliwość zdobywania nowych kompetencji bezpośrednio dzięki zaangażowaniu się w wykonywanie czynności związanych z wykonywanym zawodem. Całość procesu uwzględnia stopniowe zwiększanie zakresu obowiązków. Uczeń ma możliwość popełniania błędów, chociaż zakłada się, że celem ostatecznym jest oczywiście dążenie do doskonałości. Uczniowie uczą się zawodu zgodnie z metodyką rotacji pracy i dyskutują o zdobytych doświadczeniach w klasie, która staje się centrum zarzadzania i swoistym biurem doradztwa. Nauczanie teoretyczne i praktyczne odbywają dokładnie w tej samej chwili – podczas pracy uczniów. Nauczyciele dzielą się swoją wiedzą dokładnie wtedy, kiedy pojawiają się wątpliwości związane z wykonywanymi zadaniami. Rola nauczyciela jest fundamentalna zarówno z punktu widzenia wskazówek, jakich może on udzielić jako ekspert konkretnemu stażyście, jak również pod kątem wyjaśnień dotyczących zachodzących wokół stażysty procesów.

Tym, co tak naprawdę stanowi różnicę między byciem np. mechanikiem inżynierem, a bezrefleksyjnym wykonywaniem tego zawodu, jest w ostatecznym rozrachunku, świadomość. Uczniowie muszą rozumieć to, co robią, a doświadczenie zdobyte w trakcie wykonywania konkretnych czynności powinno przełożyć się na ich zrozumienie. Uczenie się poprzez pracę oznacza również powrót do raz zdobytych doświadczeń i ponowne wykonywanie tych samych czynności w lepszy sposób. Oznacza to także, że wiedza i umiejętności przyswajane przez ucznia przed „fazą praktyczną" również mają swój konkretny cel. Uczenie się poprzez działanie polega na odkrywaniu świata dookoła nas, na zrozumieniu, że ma on swoje własne wymiary czasowe i przestrzenne oraz, że te dwa czynniki faktycznie sprawiają, że jest taki, jaki jest. To znacznie więcej niż tylko nauka historii czy geografii: w uczeniu przez doświadczenie chodzi o spotkanie ludzi, poznawanie ich zwyczajów i opinii. Jedno doświadczenie wyzwala chęć zdobycia następnego. Uczenie się przez doświadczenie ma miejsce również wtedy, gdy prosimy o radę nauczyciela lub eksperta – zarówno w sprawach pracy, jak i życia codziennego. Ponadto chodzi także o naukę, która jest główną bohaterką tego procesu – naukę aktywną, nie zaś bierną. Oznacza to, że każdy uczeń musi dostrzec dla siebie szansę w ofercie edukacyjnej, musi zależeć mu na ukończeniu nauki a wysiłek włożony w ukończenie szkoły będzie postrzegał w kategoriach osiągnięcia. Nauka poprzez doświadczenie oznacza również prowadzenie rozmów czy to w grupie czy to na forum całej klasy, ponieważ pomysły, które się wtedy pojawiają nie

sumują się, lecz mnożą, a dyskusja w grupie pozwala każdej osobie na zrozumienie problemów, które są omawiane.

Uczenie się poprzez doświadczenie w CF stawia ucznia w roli głównego bohatera, ale obecność nauczyciela jest równie ważna, tak, jak np. obecność towarzysza podróży, którego rola nie ogranicza się tylko do pozyskiwania informacji czy organizowania czasu wolnego. Towarzystwo nauczyciela można raczej porównać do towarzystwa eksperta – będącego kimś w rodzaju ojca, który wprowadza młodego człowieka w życie i otwiera je przed nim podpowiadając jednocześnie różne rozwiązania i wprowadzając różne zasady. Człowiek, który zdaje egzamin, to człowiek, który może również nauczyć tego innych. Doświadczony człowiek, który kształci innych pomaga młodej osobie znaleźć odpowiedzi na różne pytania, wspiera ją swoim osobistym doświadczeniem i zapewnia, że dany kierunek rozwoju ma sens.

Czy można osiągnąć to wszystko bez uciekania się do tradycyjnych wykładów prowadzonych przez nauczyciela, które nie pasują do celu, jakim jest uczenie się poprzez działanie? Ważne, żeby cały proces uczenia się (a nie tylko jedna lekcja), został zaplanowany jako proces długoterminowy, podczas którego będą realizowane zlecenia, a uczeń będzie codziennie wykonywał pracę pozwalającą mu na kontakt z klientami. Nabywanie doświadczeń, również przez pryzmat literatury czy historii pozwala przede wszystkim zrozumieć otaczającą rzeczywistość - doświadczenia mają nas w pierwszej kolejności kształtować i skłaniać do działania oraz pomagać w świadomym wyborze tego, co jest dobre, piękne, słuszne i prawdziwe.

Podstawy teoretyczne

Wielu pedagogów wyraża obecnie pozytywną opinię na temat wartości edukacyjnych pracy. G. Bertagna (Bertagna 2012) pisze: „należy przyznać, że poza wszelkimi innymi ocenami: z chwilą gdy po raz pierwszy przygotowuję się do wykonania pracy, następnie gdy tę pracę wykonuję, prawdopodobnie kończy się całe moje życie. […] „Nauka przez pracę" i vice-versa, „praca przez naukę", stały się obecnie kluczowe; wymiar zawodowy nie może i nie powinien być jedynym kryterium oceny danej osoby oraz jej wartości społecznej i osobistej, ale powinien raczej prowadzić do integracji z wszelkimi innymi wyróżniającymi się wartościami. Dlatego właśnie, nie można już myśleć o szkole jako o „miejscu przygotowania się do wykonywania pracy" ani o pracy jako o doświadczeniu alternatywnym wobec szkoły. Albo te dwa elementy będą rozwijały się wspólnie albo w ostateczności zaszkodzą sobie nawzajem".

Doświadczenia J. H. Pestalozzi w Stanz, otwierają nowy rozdział w historii zachodnich nauk edukacyjnych, rozdział, który skupia się na edukacyjnej wartości pracy oraz jest w stanie wyrazić trzy charakterystyczne cechy danej osoby: rękę, umysł i serce. Według francuskiego autora P. Meireu (Meireu 1995), który opisał uwarunkowania zawodowe w rozumieniu Pestalozziego, obserwowanie dzieci w różnym wieku zajętych wykonywaniem wielu rzeczowych zadań, będzie mniej niepokojące niż widok klasy z biurkami szkolnymi ustawionymi naprzeciwko biurka nauczyciela […]z uczniami siedzącymi i słuchającymi nauczyciela kwestionującego wypowiedzi innych uczniów lub wprowadzającego nowy temat, względnie podającego instrukcje dotyczące tego, jak wykonać pracę domową. Nie ma czegoś takiego, jak „myślenie teoretyczne" bez praktyki w laboratorium; zagadnienia abstrakcyjne i materialne nieustannie mieszają się ze sobą, a kolejny stopień intelektualnego procesu myślowego dokonuje się w oparciu o podręczniki, a jego celem ostatecznym jest zrozumienie teorii.

Cele UE

We wnioskach ze spotkania, które odbyło się 7 czerwca 2010 roku w Brukseli pt.: *Nowe umiejętności dla nowych zawodów: droga w kierunku 39 społecznej polityki zatrudniania, zdrowia i spraw konsumenckich, posiedzenie Rady*, wskazano, że cele, jakie mają być osiągnięte przez UE i ujęte w strategii Europa 2020 obejmują zmniejszenie wskaźnika rezygnacji z nauki wśród uczniów do poniżej 10% oraz wzrost do 40% ilości osób w wieku 30-34 lata kończących edukację uniwersytecką (źródło: dane Eurostat, wskaźnik zatrudnienia, grudzień 2015). Kluczowe kompetencje pomagające w realizacji tych celów obejmują takie zagadnienia jak: komunikacja, matematyka, nauki ścisłe i technologia, uczenie się tego jak się uczyć, umiejętności społeczne, talenty biznesowe, wiedza międzykulturowa, praca zespołowa, elastyczność i umiejętność dostosowywania się do zmiany, równowaga i świadomość nabywanych umiejętności, ciągła edukacja.

W tym kontekście, G. Bertagna (Bertagna 2006, str. 93-115) zajmuje się tematyką pracy, wiedzy i rotacji praca-szkoła (nauka związana z pracą). Autor w szczególności podkreśla znaczenie nabywania doświadczenia w procesie uczenia się, stwierdzając, że to jedyna szansa, aby wiedza mogła zostać powiązana z prawdziwym wymiarem społecznym (str. 103 i kolejne). Jak słusznie zauważa Pellerey (Pellerey 2005, str. 49 i kolejne) świadome uczenie się jest punktem zwrotnym, który pozwala opracować nowe scenariusze. Zgodnie z tym, o czym pisze Roncalli, w celu uniknięcia sytuacji, w której szkoła staje się oderwana od społeczeństwa, nie powinna ona dostosowywać się do wymogów zawodowych, ale powinna zobowiązać się do „prowadzenia działań mających na celu przygotowanie nowych pokoleń do stawienia czoła ich przyszłemu życiu zawodowemu i społecznemu" (Roncalli 2003, str. 77). W tym celu, konieczne jest ustanowienie ściślejszych relacji pomiędzy miejscem i czasem dla

nauki oraz jej zastosowania. Działania zawodowe i tradycyjne środki edukacyjne można realizować także w miejscach pracy.

Case study – Pracownia Smaku

Praca nad rozwojem umiejętności zawodowych potrzebnych do pracy w kawiarni rozpoczyna się podczas procesu rotacji zawodowej, tzn. uczeń najpierw doświadcza różnych etapów całego procesu pracowni, a następnie weryfikuje je raz dziennie podczas *omówienia*. Co więcej, przede wszystkim w pierwszym roku kształcenia i w odniesieniu do umiejętności związanych z naukami żywieniowymi, specjaliści nauczają podstaw teorii w trakcie regularnych zajęć, podczas których dodatkowo omawiane są zagadnienia pojawiające się w trakcie rotacji zawodowej. Do podstawowych umiejętności wymaganych przez regionalny profil zawodowy zaliczane są te, które uczeń rozwija w środowisku pracy np. planowanie operacyjne w celu dostosowania się do życzeń klienta, przygotowanie stanowiska pracy, serwowanie posiłków i napojów czy realizacja zamówień. Bezpośredni kontakt z klientem daje również szansę na rozwój umiejętności miękkich i kompetencji biznesowych, takich jak empatia, umiejętności komunikacyjne zgodne z rolami hierarchicznymi i typem klienta, talent biznesowy oraz promocja produktu.

Pracowania Smaku składa się z czterech warsztatów, w których uczniowie uczestniczą na podstawie rotacyjnego systemu tygodniowego. To warsztaty w sali barowej, w której uczniowie spędzają większość godzin wynikających z procesu rotacji zawodowej, następnie warsztaty w barze, cukierni i kuchni. Jeśli chodzi o pracę w sali barowej, do obowiązków uczniów należy nie tylko obsługa klientów, ale również przygotowani sali, tak aby była ona odpowiednio urządzona, wygodna i czysta. Z kolei pracując za barem, uczniowie muszą się liczyć się z kontaktem z klientem już od samego początku: uczniowie zajmują się wydawaniem posiłków, napojów oraz produktów baru kawowego. Jeśli chodzi o kuchnię i cukiernię, praca polega na przygotowaniu posiłków dla obsługi restauracyjnej, poczynają od przetworzenia surowców do ułożenia dań na talerzach. Zwykłe czynności wykonywane na terenie kompleksu szkolnego (bar i restauracja znajdują w kompleksie należącym do Cometa Formazione, ale jednocześnie oferują swoje usługi klientom zewnętrznym, co oznacza usługi cateringowe realizowane na potrzeby imprez tak zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Tego imprezy są szansą dla uczniów na sprawdzenie swoich umiejętności menadżerskich, które są podstawą w czwartym roku nauki. To krótkie podsumowanie realizowanych w Pracowni Smaku działań nie przekładałoby się w żaden sposób na uczenie poprzez doświadczenie, gdyby nie było poparte sesjami dyskusyjnymi moderowanymi przez odpowiedniego nauczyciela. Sesje te odbywają się po godzinach pracy, ich celem jest skłonienie uczniów do refleksji nad wykonanymi działaniami oraz

uporządkowanie zdobytej wiedzy. Sesje to czas, kiedy zwykłe „wykonywanie" pracy przekształca się w doświadczenie – to właśnie wtedy dochodzi u uczniów do zrozumienia własnych działań. Sesje dyskusyjne wyglądają bardzo różnie – w zależności od klasy. Punktem wyjścia są pytania prowadzące do przemyśleń na temat tego, co stało się w pracy, jaką wiedzę i umiejętności udało się dzięki temu zdobyć czy jak uczniowie zmieniają się podczas pracy. Wraz z rozwojem umiejętności uczniów są oni proszeni o identyfikowanie swoich mocnych stron oraz obszarów wymagających poprawy w ich pracy zawodowej. Uczniowie otrzymują propozycje działań naprawczych od swoich nauczycieli, a każdy problem, który pojawia się w czasie pracy, jest identyfikowany i dogłębnie weryfikowany. Konkluzja jest następująca: uczenie przez doświadczenie ma miejsce wówczas, gdy praca wykonana w czasie warsztatów jest powiązana z analizą tego, co się wydarzyło, a jej wnioski są zaakceptowane przez uczniów.

Nauki humanistyczne w nauce poprzez doświadczenie

Warto w tym miejscu podkreślić, że nauki humanistyczne nie tylko wspierają rozwój zawodowy, ale w rzeczywistości dotyczą wszystkich jego aspektów. Praca wymaga wiedzy z zakresu nauk humanistycznych chociażby wtedy, gdy trzeba przestawić produkt klientowi, a tym samym uwydatnić jego walory. Praca wymaga umiejętności z zakresu argumentowania, kiedy trzeba przedstawić projekt lub znaleźć dla niego uzasadnienie. Nawet oferowanie typowych produktów lokalnych może być pretekstem do długiej i intensywnej podróży w głąb historii, jak w przypadku tradycyjnych potraw, które niejednokrotnie mają bardzo długą historię. Jednocześnie porównywanie koncepcji greckiej lub żydowskiej gościnności z dzisiejszą jej wizją sprawia, że uczniowie stają się bardziej świadomi idei przyjmowania gościa.

Obecnie podejmowane są wysiłki zmierzające do tego, żeby przełamać sztywny podział na przedmioty teoretyczne i zawodowe w ramach tego samego kierunku kształcenia, jak również pokonać historyczną dychotomię pomiędzy teorią, a praktykę, przedmiotami zawodowymi i teoretycznymi. Począwszy od 2011 roku, w CF rozwijana jest nowa metodologia nauczania, w ramach której uczenie poprzez doświadczenie jest osią nauczania i rozwoju różnych umiejętności – począwszy od kompetencji miękkich, aż po matematykę i języki obce. W ten sposób cała metodyka nauczania staje się nie tylko nauką interdyscyplinarną, ale w rzeczywistości przenika wiele dyscyplin: od ucznia oczekuje się zastosowania w praktyce umiejętności o różnym charakterze, co ostatecznie prowadzi do tego, że uczniowi udaje się zbliżyć do metody holistycznej.

Podsumowanie

Istnieją trzy czynniki kluczowe, jakie należy wziąć pod uwagę w kontekście wdrożenia: przede wszystkim możliwość realizowania przez nauczyciela elastycznego schematu planowania zajęć, co umożliwi stworzenie ścieżki obejmującej naukę wymaganych umiejętności. Dla przykładu - roczna ścieżka rozwojowa każdej dyscypliny w Oliver Twist jest zbudowana wokół planów, które są konstruowane i wspólnie omawiane w miesiącach letnich. Nauczyciele spotykają się i wspólnie planują, jakie kompetencje powinny rozwijać poszczególne zajęcia, tak aby uczniowie mogli się przygotować się do egzaminu końcowego. Zgodnie z zasadami nauki przez doświadczenie, egzamin jest organizowany zarówno w części praktycznej jak teoretycznej, a tym samym stanowi punkt wyjścia do zaplanowania rocznego harmonogramu zajęć poprzez *Zrozumienie przez Projekt*. Dzięki rocznemu harmonogramowi ścieżka edukacyjna prowadzi ucznia do egzaminu końcowego, którzy przygotowują różni specjaliści. Egzamin końcowym łączy w sobie wiedzę teoretyczną oraz zawodowo – techniczną.

Drugim czynnikiem jest partnerstwo z instytucjami społeczności lokalnej, poczynając od Samorządu Regionalnego (Region Lombardia) aż do instytucji lokalnych. Trzeci czynnik to współpraca z firmami, które spełniają rolę faktycznych przedsiębiorstw rozwijających kompetencje.

Bibliografia

Bertagna G., Dietro una riforma. Quadri e problemi pedagogici dalla riforma Moratti al «cacciavite» di Fioroni, Rubbettino, 2009, Roma.

Bertagna G., Lavoro, Formazione e Giovani, La Scuola, 2011, Brescia.

Bertagna G., Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità, Rubettino, 2006, Roma.

Bertagna G.; Triani P., Dizionario di didattica. Concetti e dimensioni operative, La Scuola, 2013, Brescia.

Bourdieu P., Per una teoria della pratica, Raffaello Cortina, 2003, Roma.

Meireu P., La pédagogie entre le dire et le faire, ESF, 1995,Paris

Pellerey M., Dirigere il proprio apprendimento. Autodeterminazione e autoregolazione dei processi di apprendimento, La Scuola, 2006, Brescia.

Pestalozzi J. H., Idee, esperienze e mezzi per promuovere un'educazione conforme alla natura umana, 1806

Roncalli P., Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti, Franco Angeli, 2003, Milano.

Sennet R., L'uomo artigiano, Feltrinelli, 2012, Milano

Polska: Środowiskowy Hufiec Pracy 15-45 w Poznaniu

Autorki	Joanna Tobys, Natalia Kaszkowiak
Abstrakt	Środowiskowy Hufiec Pracy 15-45 funkcjonuje w Poznaniu (Polska, woj. wielkopolskie) od 1959 roku. Jest on nastawiony na wsparcie w transferze na rynek pracy osób młodych, w szczególności tych zagrożonych wykluczeniem społecznym. Hufiec oferuje możliwość nauki w trzech poznańskich szkołach, dzięki temu młodzież może podjąć kształcenie w jednym z 19 popularnych zawodów. Oprócz funkcji dydaktycznych, instytucja ta dużą wagę przykłada również do zadań związanych ze wzmocnieniem wiary we własne możliwości i kształtowaniem poszczucia zaradności wśród młodzieży. Aby skutecznie aktywizować uczniów, hufiec współpracuje z wieloma instytucjami np. poradniami ds. uzależnień, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi oraz policją.

Kontekst

Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką budżetową nadzorowaną przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Do ich głównych zadań należy: wspomaganie systemu oświaty poprzez aktywizację społeczną, zawodową i ekonomiczną młodzieży, wspieranie inicjatyw z zakresu przeciwdziałania bezrobociu, podejmowanie działań służących podwyższaniu kwalifikacji czy przekwalifikowaniu, a także organizowanie zatrudnienia (www.ohp.pl).

Historia powstania Ochotniczych Hufców Pracy jest związana z doświadczeniami instytucji - poprzedników - Ochotniczych Drużyn Pracy oraz Junackich Hufców Pracy z okresu międzywojennego. U źródeł ich powstania leżała chęć pomocy młodym ludziom, nieuczącym się, niemającym pracy, będącym w trudnych warunkach materialnych, czy też z rodzin rozbitych (Rynek Pracy). W latach 1955 -1957 odsetek młodych osób niekończących szkoły podstawowej wynosił w Polsce 36 – 40% w stosunku do ogólnej liczby młodzieży rozpoczynającej naukę w wieku 14 – 17 lat. Dodatkowo obserwowano niepokojący wzrost tego zjawiska. W 1957 r., według danych Ministerstwa Oświaty, niewykwalifikowani pracownicy stanowili już 70% ogółu młodzieży przystępującej do pracy. W tej sytuacji 13 czerwca 1958 r. Rada Ministrów przyjęła Uchwałę powołującą do życia Ochotnicze Hufce Pracy. Zawarto w niej zapis, że do OHP może zgłaszać się młodzież miejska i wiejska w wieku 18-24 lat, a w wyjątkowych przypadkach mogą do nich być przyjęci również chłopcy w wieku 16-18 lat. Hufcom przypisano wówczas następujące zadania: pomoc w rozwijaniu gospodarki narodowej,

umożliwienie młodzieży nabycia podstawowych umiejętności zawodowych w ramach prowadzonej pracy wychowawczej oraz zapewnienie przeszkolenia wojskowego, gdyż uznano, że dyscyplina wojskowa wpłynie pozytywnie na działalność wychowawczą (www.ohp.pl).

Od początku powstania OHP koncentrują się na tworzeniu możliwości uzupełniania wykształcenia i zdobywania kwalifikacji zawodowych. W pierwszych latach działalności swoim wsparciem obejmowały młodzież migrującą ze wsi i miasteczek do dużych miast przemysłowych. W latach późniejszych działalność została rozszerzona o środowisko młodzieży ze szkół ponadpodstawowych i wyższych w ramach organizowanych hufców wakacyjnych. Na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych w tych formach działalności uczestniczyło aż 500 tysięcy osób rocznie. Do końca lat osiemdziesiątych szkolono młodzież w zawodach szczególnie deficytowych oraz masowo organizowano sezonowe hufce pracy umożliwiające odbywanie praktyk szkolnych i wstępnego stażu pracy. Wynikało to głownie z chronicznego niedoboru siły roboczej (www.ohp.pl).

W okresie przemian społeczno-gospodarczych w latach 1989 – 1990 zaczęto kwestionować zasadność dalszej działalności Ochotniczych Hufców Pracy. Uznano je za relikt PRL-u, instytucję nieprzydatną w warunkach transformacji ustrojowej. W 1990 r. zadecydowano o wyprowadzeniu ze struktur OHP oddziałów obrony cywilnej i oficerów zawodowych Wojska Polskiego. Dało to początek nowemu, społecznemu wizerunkowi Ochotniczych Hufców Pracy (www.ohp.pl). W 2000 r. polski parlament uznał, że państwo powinno brać odpowiedzialność za przyszłe pokolenia i prowadzić swoją politykę w obliczu negatywnych zjawisk społecznych. Zdecydowano wtedy o potrzebie funkcjonowania tej instytucji w formule scentralizowanej (www.ohp.pl).

Dziś OHP są instytucją stwarzającą młodzieży warunki do prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego (szczególnie młodzieży defaworyzowanej), którą wspiera się w wychodzeniu z ubóstwa, bezrobocia i patologii społecznej. Swoim zasięgiem obejmują całą Polskę, prowadząc 217 jednostek opiekuńczo-wychowawczych[1] (www.ohp.pl).

Adresatami ich działań z jednej strony są osoby młodociane w wieku 15 -17 lat pochodzące ze środowisk niewydolnych wychowawczo, które nie realizują obowiązku szkolnego i obowiązku nauki. Najczęściej mają one problemy z ukończeniem szkoły i potrzebują wsparcia w zdobyciu kwalifikacji zawodowych. Drugą grupę stanowią osoby w wieku 18 – 25 lat, w tym osoby, które poszukują pracy bądź chcą się przekwalifikować, bezrobotni, absolwenci szkół i studenci. Dla nich wszystkich OHP, jako instytucja rynku pracy, świadczy bezpłatnie następujące usługi (www.ohp.pl):

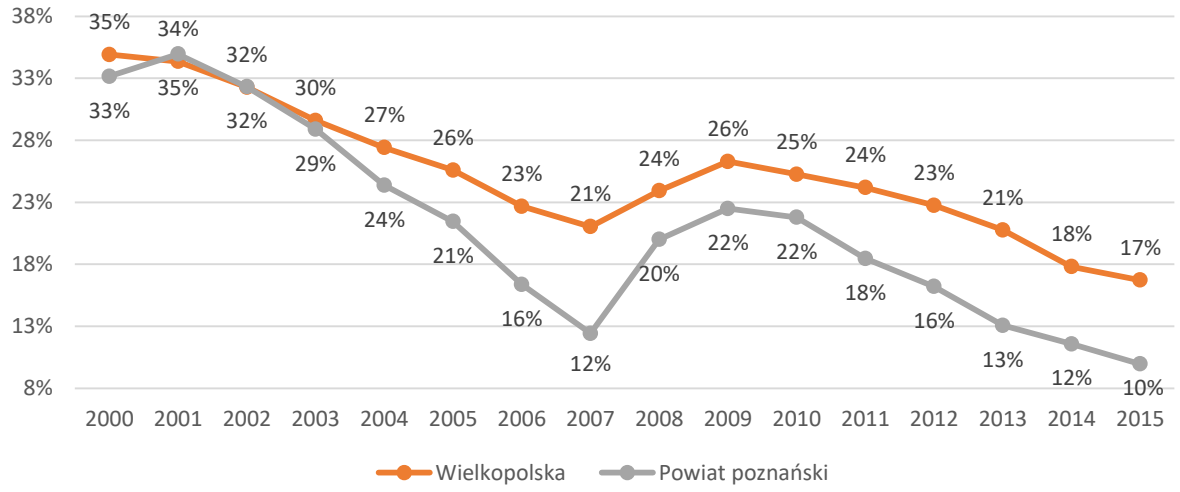
- pośrednictwo pracy,
- poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa,
- warsztaty aktywnego poszukiwania pracy,

[1] stan na 26.07.2016 r.

- organizacja szkoleń i programów rynku pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy od wielu lat podejmują szereg inicjatyw w zakresie ograniczania bezrobocia i jego negatywnych skutków doświadczanych przez młodzież. O potrzebie ich funkcjonowania świadczy fakt, że młodzi ludzie stanowią grupę, którą najszybciej dotykają problemy na rynku pracy. Charakteryzuje ją bardzo niska aktywność zawodowa i niski wskaźnik zatrudnienia (www.gdm.gov.pl).

Sytuację na polskim rynku pracy w latach 2000 – 2015 ilustruje wykres nr 1. Przedstawia on liczbę osób bezrobotnych do 25 roku życia w stosunku do ogólnej liczby osób bezrobotnych w Polsce i w Wielkopolsce oraz powiecie poznańskim.



Wykres nr 1. Udział osób do 25 roku życia w ogóle bezrobotnych latach 2000 - 2015

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych www.bdl.pl.

Pomimo, iż w ciągu ostatnich lat nastąpiła wyraźna poprawa sytuacji młodych osób na rynku pracy, ich udział w ogóle osób bezrobotnych jest wciąż dość znaczny i waha się pomiędzy 10% na terenie powiatu poznańskiego, a 17% w województwie wielkopolskim w roku 2015. Dynamika spadku udziału osób młodych bezrobotnych w ogóle bezrobotnych była związana z ogólną poprawą sytuacji na rynku pracy w Polsce i czasem dobrej koniunktury gospodarczej. Trzeba jednak zwrócić uwagę na fakt, że sytuacja na rynku pracy osób do 25 roku życia, zwłaszcza tych wchodzących dopiero na ten rynek jest zwykle trudniejsza, niż osób, które już rozpoczęły karierę zawodową (OECD 2010).

Podstawy teoretyczne

Działalność Ochotniczych Hufców Pracy najlepiej charakteryzują trzy określenia: profilaktyka, socjalizacja oraz resocjalizacja młodzieży zagrożonej i niedostosowanej społecznie.

Profilaktyka rozumiana jest jako „działanie i środki stosowane w celu zapobiegania chorobom; ogólnie: stosowanie różnorodnych środków zapobiegawczych w celu niedopuszczenia do wypadków, uszkodzeń, katastrof itp.” (Mały Słownik Języka Polskiego). Możemy więc uznać, że profilaktyka jest działaniem, które ma zapobiegać pojawieniu się lub rozwojowi niekorzystnego zjawiska w konkretnej społeczności. Jest również sposobem reagowania na rozmaite zjawiska społeczne, które są oceniane jako szkodliwe i niepożądane. Ocena tych zjawisk skłania do traktowania ich w kategoriach zagrożeń i podejmowania wysiłków w celu ich eliminacji lub ograniczania. Powszechnie uważa się, że profilaktyka jest optymalnym sposobem hamowania rozwoju lub ograniczania skali zjawisk uznanych za dolegliwe społecznie. Odpowiednio do stopnia ryzyka profilaktyka prowadzona jest na trzech poziomach (Mecander 2013):

- profilaktyka pierwszorzędowa: adresowana do grupy niskiego ryzyka. Jest to ogół działań kierowanych do ludzi zdrowych, wspomagających prawidłowe procesy rozwoju fizycznego i psychicznego. Mają one na celu promocję zdrowego stylu życia i zmniejszenie zasięgu zachowań ryzykownych. Ważne tutaj jest rozwijanie umiejętności życiowych, prospołecznych, które pozwolą młodym ludziom radzić sobie z wymogami życia i własnymi emocjami;
- profilaktyka drugorzędowa: adresowana do grupy podwyższonego ryzyka, do osób przejawiających pierwsze objawy zaburzeń. Podejmowane działania służą ograniczeniu głębokości i czasu trwania dysfunkcji oraz tworzeniu warunków umożliwiających wycofanie się z zachowań ryzykownych;
- profilaktyka trzeciorzędowa: adresowana do grupy wysokiego ryzyka, do osób, u których występują już symptomy choroby. Służy przeciwdziałaniu pogłębiania się procesu chorobowego i degradacji społecznej oraz umożliwieniu powrotu do normalnego życia w społeczeństwie.

Na wszystkich poziomach profilaktyki stosuje się różne strategie (Mecander 2013):

- strategie informacyjne: ich celem jest dostarczanie adekwatnych informacji o skutkach zachowań ryzykownych i tym samym umożliwienie racjonalnego wyboru. U podstaw tych strategii leży przekonanie, że ludzie, głównie młodzi, zachowują się ryzykownie, ponieważ posiadają małą wiedzę o mechanizmach i następstwach takich zachowań;
- strategie edukacyjne: pomagają w rozwijaniu umiejętności psychologicznych i społecznych takich jak umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi, radzenia sobie ze stresem, rozwiązywania

konfliktów itp. Podstawą tych strategii jest przekonanie, że ludzie podejmują zachowania ryzykowne z powodu braku umiejętności niezbędnych w życiu społecznym;

- strategie działań alternatywnych: służą zaspokojeniu ważnych potrzeb, np. potrzeby przynależności oraz osiąganiu satysfakcji życiowej dzięki możliwości zaangażowania się w działalność pozytywną np. społeczną, sportową. Ich źródłem jest założenie, że wielu ludzi nie ma możliwości realizowania swojej potrzeby aktywności;
- strategie interwencyjne: skierowane do osób mających trudności w identyfikowaniu i rozwiązywaniu problemów. Ich celem jest wspieranie tych osób w sytuacjach kryzysowych. Jako działania zindywidualizowane, przypisane są do poziomu drugiego i trzeciego profilaktyki;
- strategie zmniejszania szkód: adresatami tych działań są grupy najwyższego ryzyka wobec, których zawiodła wczesna profilaktyka, interwencje i terapia. Są one przypisane do profilaktyki trzeciorzędowej;
- strategie zmian środowiskowych: nakierowane są na identyfikację i zmianę czynników środowiska, które sprzyjają zachowaniom problemowym;
- strategie zmian przepisów: skierowane do całej lokalnej społeczności. Polegają na zmianie przepisów prawnych i rozporządzeń lokalnych.

Socjalizacja natomiast jest złożonym, wielostronnym procesem uczenia się, dzięki któremu człowiek, istota biologiczna, staje się istotą społeczną, członkiem określonego społeczeństwa i reprezentantem określonej kultury (Szacka 2013). Jednak proces ten nie zawsze przebiega tak samo. Wyróżnia się dwa rodzaje socjalizacji ze względu na różnice jej przebiegu, pierwotną i wtórną (Szacka 2013):

- socjalizacja pierwotna - to pierwsza faza, w której człowiek w swoim dzieciństwie staje się członkiem społeczeństwa w ramach wzajemnego oddziaływania dziecka i jego rodziców. Dziecko uczy się wówczas elementarnych wzorów, zachowań oraz podstawowych ról społecznych. W procesie socjalizacji pierwotnej kształtuje się także osobowość podstawowa, na której rozwijają się później poszczególne zróżnicowane osobowości członków zbiorowości. Socjalizacja pierwotna zabarwiona jest emocjonalnie. Jej główną instytucją jest rodzina;
- socjalizacja wtórna - obejmuje starsze dzieci i rozciąga się na dorosłe życie jednostki. Odnosi się do późniejszego procesu, w którym jednostka uprzednio socjalizowana wchodzi w nowe etapy "obiektywnego świata" konkretnego społeczeństwa (np. przygotowanie do określonego zawodu). Odpowiedzialność za socjalizację przejmują inne instytucje: szkołą, grupy rówieśnicze, media, miejsce pracy. Zachodzące tam interakcje uczą jednostkę wartości, norm i przekonań składających się na wzór kultury, w jakiej żyje.

Niekiedy jednak pojawia się również potrzeba resocjalizacji, czyli wymazania rezultatów wcześniejszej socjalizacji, „oduczenia" dotychczas przyswojonych wartości, norm i wzorów zachowań oraz nauczenia nowych. Celem powtórnej socjalizacji jest przemiana człowieka. Resocjalizacja jest „odmianą procesu wychowawczego, który z jednostki wadliwie przystosowanej do wymogów życia społecznego, czyni jednostkę ponownie zsocjalizowaną, tzn. uspołecznioną, samodzielną i twórczą" (Szacka 2013). Szersze ujęcie działań resocjalizacyjnych proponuje L. Pytka (2008). Są one rozumiane jako:

- modyfikacja zachowań – eliminowanie niepożądanych zachowań jednostki poprzez zmianę jej zachowania,
- zmiana społecznej przynależności – rezygnacja z zachowań przestępczych na rzecz społecznie akceptowanej społeczności,
- przebudowa emocjonalna – przejście od uczuć negatywnych do przyjaźni i tolerancji,
- wrastanie w kulturę zaspakajania potrzeb zgodnie z normami społecznymi – modyfikacja dotychczasowych sposobów zaspokajania potrzeb na rzecz takich, które są zgodne z normami społecznymi,
- kształtowanie prawidłowych postaw społecznych,
- reintegracja społeczna jednostki - rekonstrukcja jej tożsamości osobowej,
- autoresocjalizacja - kierowanie własnym wychowaniem i rozwojem.

Celem działań resocjalizacyjnych jest wyzwolenie potencjału danej osoby, w tym osoby nieprzystosowanej społecznie. U ich podstaw leży świadomość głębokiej szkodliwości odrzucenia społecznego, którego podmiotami są bardzo często osoby dopuszczające się czynów o wysokiej szkodliwości społecznej (Woronowicz 2015). Wg Lipkowskiego (1976), zasady w procesie resocjalizacji opierają się na:

- akceptacji – uznanie jednostki z odchyleniami od normy, za równie wartościową co inni, mającą prawo do pomocy i opieki,
- pomocy – wspomaganie rozwoju jednostki niedostosowanej społecznie,
- indywidualizacji – bezpośredni kontakt z wychowankiem,
- kształtowania perspektyw – nauczanie planowania swojej przyszłości,
- współpracy ze środowiskiem – wyrobienie umiejętności dostosowania się do zasad współżycia społecznego,
- systematyczności – realizacja zadań w sposób planowy , celowy i konsekwentny.

Działalność wychowawcza, profilaktyczna i resocjalizacyjna stosowana w Ochotniczych Hufcach Pracy ma na celu zapobieganie rozwojowi niekorzystnych zachowań oraz doprowadzenie do stanu poprawnego przystosowania społecznego jednostki, a następnie do ukształtowania takich cech

jej zachowania i osobowości, które będą jej gwarantować optymalne uspołecznienie i twórcze funkcjonowanie w społeczeństwie.

Case study

Historia powstania i zadania

Podstawowymi jednostkami organizacyjnymi Ochotniczych Hufców Pracy są hufce pracy. Ich działalność adresowana jest do osób, które ukończyły 15 lat, a nie są jeszcze pełnoletnie. Ponadto znajdują się w trudnej sytuacji życiowej, spowodowanej np.: niepowodzeniami szkolnymi, problemami w nauce czy niespełnianiem obowiązku szkolnego. Można przyjąć, że jest to młodzież pochodząca ze środowisk zagrożonych niedostosowaniem społecznym lub z rodzin niepełnych, wielodzietnych, dotkniętych bezrobociem, symptomami przemocy, sieroctwem naturalnym lub społecznym (www.gdm.gov.pl).

Pierwsze hufce pracy powstały w Polsce w lipcu 1958 roku i były organizowane najczęściej przy wielkich budowach. Jednym z przykładów działalności hufców jest poznański Środowiskowy Hufiec Pracy 15-45. Powstał on wiosną 1959 roku na terenie Fabryki Łożysk Tocznych w Poznaniu. Jesienią 1965 roku na terenie Wielkopolski działało pięć hufców pracy dla młodzieży społecznie nieprzystosowanej. Wtedy też wojewódzkie kierownictwo OHP zawarło porozumienie z kuratorium oświaty, wojewódzkim wydziałem zatrudnienia, sądami i milicją w sprawie współdziałania w zakresie rekrutacji uczestników do hufców pracy. W 1970 roku, funkcjonowało już 26 hufców pracy, zrzeszających młodzież w jednostkach stacjonarnych i dochodzących. Uczestnicy uzupełniali wykształcenie podstawowe, kształcili się w zasadniczej szkole zawodowej oraz przyuczali do zawodu murarza, cieśli, ślusarza i frezera. Ostateczny kształt poznańskiego Hufca został nadany w wyniku transformacji, która dotknęła całe OHP. Dziś w Wielkopolsce działa szesnaście hufców pracy, z czego w samym Poznaniu funkcjonuje jedna placówka. Jej terytorialny zasięg działania ogranicza się do gminy Poznań i nie przekracza obszaru gmin ościennych. Do podstawowych zadań hufca należy (www.ohp.poznan.pl):

- pomoc młodzieży w uzyskaniu i podwyższaniu wiedzy ogólnej oraz kwalifikacji zawodowych w wybranych zawodach,
- wychowanie, profilaktyka i resocjalizacja młodzieży zagrożonej i niedostosowanej społecznie,

- współpraca z rodzinami, szkołami, placówkami wychowawczymi, ośrodkami pomocy społecznej, sądami, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi w celu ułatwienia integracji młodzieży ze środowiskiem,
- organizowanie różnorodnych form spędzania czasu wolnego przez młodzież (imprezy kulturalno-oświatowe, koła zainteresowań, zajęcia klubowe i warsztatowe.

Rekrutacja uczestników

Rekrutacja do hufca odbywa się na podstawie określonych przepisów prawnych i wewnętrznych procedur Ochotniczych Hufców Pracy. Uczestnicy przyjmowani są w wyniku dobrowolnego zgłoszenia oraz pisemnej zgody rodziców i opiekunów prawnych. Rekrutacja trwa od kwietnia do 30 września każdego roku, a w przypadku wolnych miejsc w jednostce, również od 1 października do 31 grudnia lub incydentalnie w trakcie roku szkolnego. W procesie rekrutacji hufiec współpracuje z (www.ohp.pl):

- szkołami, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, kuratoriami oświaty, rodzicami lub opiekunami prawnymi młodzieży,
- instytucjami realizującymi działania z zakresu pomocy społecznej, w tym ośrodkami pomocy społecznej, centrami pomocy rodzinie, ośrodkami polityki społecznej, placówkami opiekuńczo-wychowawczymi,
- urzędami pracy oraz lokalnymi pracodawcami,
- policją, kuratorami sądowymi, sądami,
- kościołami różnych wyznań.

Postępowanie rekrutacyjne rozpoczyna się w momencie indywidualnego zgłoszenia kandydata albo na podstawie wniosku bądź opinii wydanej przez pedagoga szkolnego, poradnię psychologiczno-pedagogiczną, rodziców (opiekunów prawnych), pracowników pomocy społecznej, policję czy sąd. Uczestnicy zgłaszający się do gimnazjum i klasy zawodowej terapeutycznej są zobowiązani do posiadania opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej. Nie ma takiego warunku w przypadku kontynuowania nauki w klasie zawodowej ogólnej. Niezbędnym dokumentem jest natomiast informacja lub opinia na temat kandydata wydana przez poprzednią placówkę oświatową. Bardzo ważnym elementem jest zdiagnozowanie potrzeb edukacyjno-rozwojowych na podstawie rozmowy przeprowadzanej z kandydatem i jego rodzicami albo opiekunami prawnymi oraz informacji uzyskanych od instytucji współpracujących z OHP. W przypadku większej liczby chętnych, niż miejsc w hufcu, o przyjęciu decyduje komisja rekrutacyjna na podstawie przesłanek związanych z indywidualną

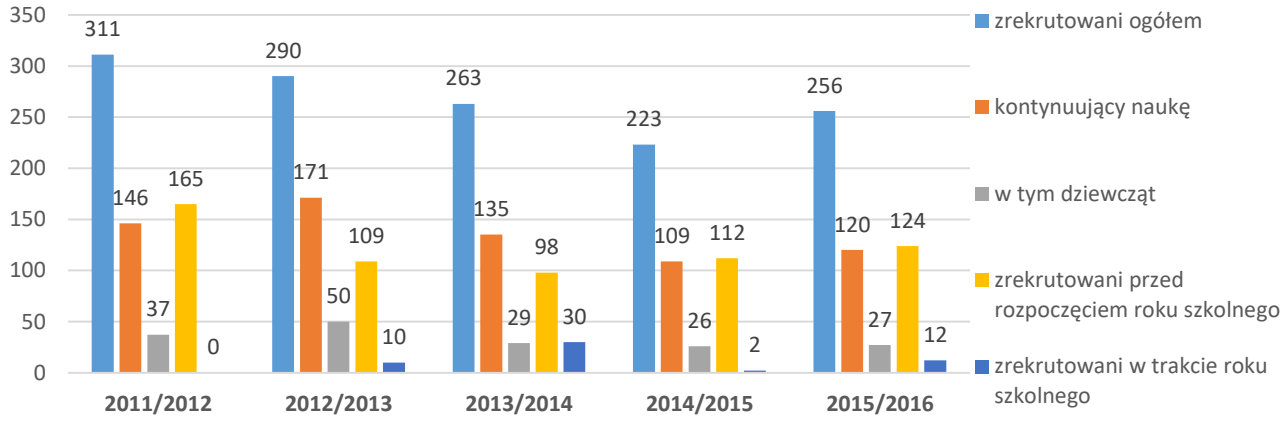
sytuacją rodzinną, psychospołeczną i socjalna kandydata. Działalność Środowiskowego Hufca Pracy 15 – 45 obejmuje następujące formy kształcenia (www.ohp.poznan.pl):

- przyuczenie do zawodu w gimnazjum,
- naukę w zasadniczej szkole zawodowej,
- rzemieślniczą naukę zawodu.

Są one realizowane w wyniku porozumień zawartych z trzema szkołami:

- Gimnazjum nr 61 w Poznaniu,
- Gimnazjum w Czerwonaku,
- Zespołem Szkół Gimnazjalno-Zawodowych nr 42 w Poznaniu (gimnazjum przysposabiające do zawodu i zasadnicza szkoła zawodowa).

Stan Hufca 15-45 z uwzględnieniem osób zrekrutowanych i kontynuujących naukę w latach 2011 – 2016 przedstawia wykres nr 2.



Wykres nr 2. Liczba młodzieży zrekrutowanej w ramach Hufca 15-45 w latach 2011-2016

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Hufca 15 -45.

Pomimo znacznego zmniejszenia się zarówno stopy bezrobocia, jak i liczby młodych bezrobotnych (wykres nr 1) w ciągu ostatnich lat, rekrutacja do poznańskiego hufca przebiegała na podobnym poziomie i wahała się pomiędzy 290 osobami w roku 2012/2013 a 256 w roku 2015/2016. Udział w OHP jest bezsprzecznie domeną młodych mężczyzn – tylko niewielki odsetek zrekrutowanych stanowiły dziewczęta. Warto też zauważyć, że prawie wszyscy uczestnicy zostają zrekrutowani przed rozpoczęciem roku szkolnego, a ich napływ w trakcie trwania nauki ogranicza się do kilku, kilkunastu przypadków rocznie.

Przyuczenie do zawodu w gimnazjum

Uczestnicy Hufca 15-45 mogą realizować tę formę kształcenia w trzech placówkach oświatowych: dwóch zlokalizowanych na terenie miasta Poznania oraz jednej na terenie powiatu poznańskiego. Liczba oddziałów w poszczególnych szkołach (stan na 01. 09.2016r.):

- Gimnazjum nr 61: 7 oddziałów (jedna klasa I, trzy klasy II i trzy klasy III),
- Gimnazjum w Czerwonaku: jedna klasa III,
- Gimnazjum w Zespole Szkół Gimnazjalno-Zawodowych nr 42: jedna klasa II, jedna klasa III.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy realizowane jest w dwojaki sposób, w zależności od wybranej przez ucznia placówki. Gimnazjum nr 61 jest jedyną szkołą, do której rekrutowani są uczniowie już do pierwszej klasy przysposabiającej do zawodu. Obowiązuje ich wtedy następujący system nauki: cztery dni zajęć w szkole plus jeden dzień przeznaczony na zajęcia świetlicowe w Hufcu. W świetlicy młodzież realizuje przede wszystkim zajęcia w ramach programów profilaktycznych. Dodatkowo ma możliwość uczestniczenia w trzech kołach zainteresowań: artystycznym, edukacyjno-kulturowym oraz sportowym. Zachęcana jest do udziału w konkursach, np. artystycznych, literackich. Ważną rolę w realizacji zajęć świetlicowych odgrywają wycieczki zawodoznawcze oraz konsultacje z doradcami zawodowymi i pośrednikami pracy. Mają się one przyczynić do ułatwienia wyboru zawodu i pracodawcy w ramach dalszego kształcenia w klasie przysposabiającej do zawodu.

W dwóch pozostałych placówkach, tj. w Gimnazjum w Czerwonaku i w Zespole Szkół Gimnazjalno-Zawodowych nr 42, naukę w klasie przysposabiającej do pracy rozpoczynają uczniowie, którzy po rocznym uczęszczaniu do gimnazjum i ukończeniu 15 roku życia nie rokują ukończenia tej placówki w normalnym trybie. W takiej sytuacji nauka w gimnazjum kontynuowana jest od drugiej klasy w oddziałach przysposabiających do pracy.

Celem nauki, poza nabywaniem umiejętności szkolnych, jest przygotowanie ucznia do przyszłej pracy w wybranym przez siebie zawodzie. Trzyletni cykl kształcenia, oprócz przedmiotów ogólnych, przewiduje dla uczestników OHP 570 godzin przygotowania zawodowego opartego na podstawie programowej dla danego zawodu i realizowanego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy (www.zachodniopomorska.ohp.pl).

Zajęcia szkolne w liczbie 27 godzin odbywają się cztery razy w tygodniu, natomiast jeden dzień przeznaczony jest na praktyczną naukę zawodu. Młodzież w ramach przyuczenia do pracy może kształcić się w wielu popularnych zawodach[2]. Wśród chłopców do najczęściej wybieranych zawodów

[2] Tzn. monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, blacharz samochodowy, elektromechanik pojazdów samochodowych, lakiernik, mechanik pojazdów samochodowych, murarz – tynkarz, monter sieci, instalacji i urządzeń

należą: mechanik samochodowy, lakiernik, blacharz, kucharz, monter zabudowy i robót wykończeniowych. Wśród dziewcząt największą popularnością cieszy się zawód kucharza, sprzedawcy, fryzjera, cukiernika i piekarza. Ważna jest tutaj swoboda wyboru zawodu. Młodzieży w podjęciu decyzji pomaga doradca zawodowy (www.zachodniopomorska.ohp.pl).

Młodociany pracownik zawiera umowę z pracodawcą będącym rzemieślnikiem. Przygotowanie zawodowe może prowadzić właściciel zakładu rzemieślniczego bądź wyznaczony przez niego pracownik. Osoba szkoląca musi wykazać się posiadaniem przynajmniej tytułu mistrza w zawodzie, w którym będzie prowadzona nauka oraz przygotowaniem pedagogicznym uzyskanym w wyniku ukończenia kursu instruktorów praktycznej nauki zawodu, zakończonego egzaminem (www.infor.pl). Takie same zasady obowiązują pracodawcę kształcącego młodocianego w zasadniczej szkole zawodowej oraz w rzemieślniczej nauce zawodu.

Umowa z pracodawcą podpisywana jest przez młodocianego pracownika na maksymalnie 22 miesiące, zawsze w obecności rodzica lub opiekuna prawnego. W przypadku, gdy uczeń dołączy do klasy przysposabiającej do zawodu w trakcie roku szkolnego, czas trwania umowy jest odpowiednio skracany. W umowie jest zawarty zapis o oddelegowaniu ucznia do szkoły. Tym samym uczeń nie podpisuje dodatkowej umowy z Hufcem Pracy. Młodociani pracownicy otrzymują wynagrodzenie za pracę w wysokości nie mniej niż 4% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

W trzeciej klasie uczniowie mają możliwość przystąpienia do egzaminu z przyuczenia do zawodu. Odbywa się on w cechu lub bezpośrednio u pracodawcy. Często uczestniczą w nim również wychowawcy hufca. Po ukończeniu gimnazjum młodzież, która nie ukończyła 18 roku życia, ma możliwość kontynuowania nauki zawodu w szkole zawodowej lub w ramach rzemieślniczej nauki zawodu.

Nauka w zasadniczej szkole zawodowej

Naukę zawodu w ramach kształcenia w Zasadniczej Szkole Zawodowej może podjąć uczeń, który jest absolwentem szkoły gimnazjalnej, ma przynajmniej 15 lat, ale nie ukończył 18-tego roku życia w dniu rozpoczęcia zajęć dydaktyczno–wychowawczych, jeśli jego stan zdrowia umożliwia naukę zawodu. Poznański Hufiec Pracy współpracuje z Zasadniczą Szkołą Zawodową mieszczącą się w Zespole Szkół Gimnazjalno-Zawodowych nr 42 w Poznaniu. Dostępne dla uczniów profesje obejmują tą samą listę, która dotyczy uczestników przyuczenia do zawodu w gimnazjum.

---

sanitarnych, stolarz, cukiernik, piekarz, kucharz, sprzedawca, fryzjer, kamieniarz, stolarz, dekarz, elektryk, tapicer, sprzedawca (www.ohp.poznan.pl).

Zasadnicza Szkoła Zawodowa powstała w 2014 r. Początkowo dysponowała dwoma oddziałami, a od roku szkolnego 2015/2016 – trzema: jedną klasą ogólnodostępną i dwiema klasami terapeutycznymi. Nauka zawodu składa się z dwóch integralnych części: kształcenia ogólnokształcącego, teoretycznego i zawodowego, które odbywa się szkole oraz z części praktycznej, realizowanej w procesie pracy w zakładzie rzemieślniczym.

Nauka zawodu odbywa się na podstawie umowy o pracę. Podpisują ją pracodawca – właściciel zakładu oraz uczeń – pracownik, a jeśli nie ukończył on 16 lat, dodatkowo jego prawny opiekun. Umowa gwarantuje praktyczną naukę zawodu w wymiarze od 2 do 3 dni pracy w tygodniu w zależności od roku nauki. Kształcenie trwa 36 miesięcy. Kończy się egzaminem czeladniczym składanym przed komisją izby rzemieślniczej (nierzadko w obecności wychowawcy z Hufca Pracy) oraz uzyskaniem świadectwa.

Podczas praktycznej nauki zawodu młody pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu i otrzymuje od pracodawcy wynagrodzenie, którego stawki procentowe są obliczane w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej i wynoszą: w pierwszym roku nauki nie mniej niż 4%, w drugim roku nie mniej niż 5% i w trzecim nie mniej niż 6%. Kwoty wynagrodzeń zostały przedstawione w tabeli 1.

Tabela nr 1.Kwoty wynagrodzeń pracowników młodocianych

Wynagrodzenie			Obowiązuje od
I rok nauki	II rok nauki	III rok nauki	
167,26 zł	209,07 zł	250,89 zł	01.06.2016
160,76 zł	200,95 zł	241,14 zł	01.09.2016

Źródło: www.pit.pl.

Faktyczna wysokość wynagrodzenia ustalana jest w momencie podpisywania umowy i często jest ona wyższa, niż prezentowane stawki minimalne (www.wir.org.pl). Pracodawca, który zatrudnia młodocianych, może wystąpić z wnioskiem do OHP o refundację wynagrodzeń wypłacanych młodym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzeń. Praktyczna nauka zawodu organizowana jest przez szkołę przy ścisłej współpracy z hufcem pracy. Współpraca hufca zarówno ze szkołą, jak i z pracodawcami, oparta jest na pisemnych porozumieniach.

Rzemieślnicza nauka zawodu

Osoba zamierzająca podjąć naukę zawodu w zakładzie rzemieślniczym za pośrednictwem hufca pracy musi mieć ukończony 16 rok życia, nie może jednak być pełnoletnia. Musi posiadać

również świadectwo ukończenia gimnazjum oraz dysponować dobrymi warunkami fizycznymi i stanem zdrowia pozwalającym na podjęcie nauki w danym zawodzie (www.infor.pl). Również i w tym przypadku, młodzież może kształcić się w tych samych zawodach, co uczestnicy przyuczenia do zawodu w gimnazjum i szkole zawodowej.

Celem nauki zawodu jest opanowanie przez ucznia, który jest jednocześnie młodocianym pracownikiem, umiejętności praktycznych i teoretycznych w zawodzie i potwierdzenie ich egzaminem czeladniczym. Młodociany pracownik zawiera umowę z pracodawcą na okres nie krótszy niż 24 miesiące i nie dłuższy niż 36 miesięcy. Nauka realizowana jest w trybie pięciodniowych praktyk. W wyjątkowych przypadkach na wniosek ucznia i za zgodą rzemieślnika, izba rzemieślnicza może skrócić albo przedłużyć okres nauki zawodu. Młodocianemu pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w tej samej kwocie, którą przedstawia tabela nr 1. W roku szkolnym 2016/2017 naukę w poznańskim hufcu rozpoczęło siedmiu młodych pracowników.

Rola wychowawcza Hufca Pracy 15-45

Główną rolą wychowawczą hufca pracy jest realizacja zadań polegających na wspieraniu, pomaganiu, kształtowaniu poczucia zaradności, wiary we własne możliwości i zapobieganiu degradacji intelektualnej młodych ludzi. Każda klasa współpracująca z OHP, oprócz swojego wychowawcy w szkole i opiekuna na praktykach zawodowych, ma również opiekuna z hufca pracy. Wychowawca mobilizuje uczniów do kontynuowania nauki zawodu i pozytywnego jej ukończenia. Cyklicznie spotyka się z uczniami nie tylko w szkole, ale również w ramach zajęć dodatkowych w świetlicy hufca i poza nią. Wychowawcy realizują ministerialny program nauczania oraz swoje autorskie programy profilaktyczne. Współpracują z pracodawcami. Nierzadko obecni są podczas egzaminów czeladniczych, które zdają ich podopieczni. Organizują wycieczki krajoznawcze, wyjścia do kina czy spotkania z ciekawymi ludźmi.

Wychowawcy zachęcają młodzież do angażowania się w różnego rodzaju przedsięwzięcia kulturalne, oświatowe czy sportowe. Każdego roku młodzi wolontariusze z Hufca pomagają przy organizowaniu Wigilii dla bezdomnych. Realizacja tego zadania pomaga uwrażliwić ich na problemy społeczne i kształtować proaktywną postawę względem społeczności OHP oraz szerszych kręgów środowiska lokalnego. Młodzież ma również możliwość uczestniczenia w projektach w ramach programów Unii Europejskiej na rzecz zwalczania bezrobocia wśród młodzieży.

Ważnym wydarzeniem dla młodych ludzi oraz ich wychowawców jest uroczysta inauguracja roku szkolnego w Sanktuarium Maryjnym w Licheniu. Kilka lat temu młodzież z wielkopolskiego hufca pracowała na placu budowy Bazyliki, wnosząc tym samym swój wkład w jej powstanie. Od momentu

ukończenia budowy uczniowie spotykają się tam corocznie na rozpoczęciu roku szkolnego. Od trzech lat spotkania te mają już wymiar ogólnopolski[3].

Podsumowanie

Ochotnicze Hufce Pracy przez lata swojej działalności wypracowały skuteczny system pomocy dla młodzieży o zmniejszonych szansach życiowych. Obecnie zapewniają nie tylko kształcenie, organizując przygotowanie zawodowe, ale także stwarzają odpowiednie warunki do prowadzenia działań opiekuńczych, profilaktycznych i resocjalizacyjnych, kompensują braki i wszelkiego typu niekorzystne wpływy środowiskowe (Rynek Pracy). Są niewątpliwie instytucją, której standardy działalności zapewniają młodzieży przede wszystkim bezpieczeństwo i stworzenie optymalnych warunków do zdobycia kompetencji społecznych umożliwiających aktywizację społeczną i zawodową. Każdorazowa chęć zaadaptowania działalności Hufców Pracy powinna mieć na uwadze konieczność realizacji działań w następujących obszarach (www.ohp.pl):

- profilaktyki społecznej, resocjalizacji oraz korekcji deficytów społecznych, która jest realizowana poprzez udział młodzieży w programach wychowawczych, przeciwdziałanie zjawiskom negatywnym społecznie oraz rozwijanie kompetencji,
- aktywizacji społeczno –zawodowej,
- uczestnictwa w kulturze oraz sporcie, rekreacji i turystyce,
- rozwijania zainteresowań i uzdolnień,
- udziału w ofercie dla środowiska lokalnego.

Funkcjonowanie Ochotniczych Hufców Pracy ma aspekt wielowymiarowy. Ich działalność oparta jest przede wszystkim na wielu aktach normatywno-prawnych. Ogromną rolę odgrywa tu kadra ściśle współpracująca ze specjalistycznymi instytucjami i organizacjami ze środowiska lokalnego zajmującymi się problematyką młodzieży, m.in. ze szkołami, kuratoriami oświaty, pracodawcami i organizacjami pracodawców, urzędami pracy, sądami, policją, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi czy poradniami ds. uzależnień. Niewątpliwym walorem Ochotniczych Hufców Pracy jest fakt, że uczestnictwo w ich działaniach nie piętnuje młodzieży i nie spycha jej poza nawias systemu oświaty (Rynek Pracy).

[3] Dane Hufca 15-45.

Bibliografia

Rynek Pracy. 45 lat Ochotniczych Hufców Pracy. Dwumiesięcznik Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, numer specjalny, czerwiec 2003r.

Mały Słownik Języka Polskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997

Praktyki uzależnień w szkole, D. Macander, e-poradnik, Ośrodek Rozwoju Edukacji

Wprowadzenie do socjologii, B. Szacka, Warszawa, 2013

Struktura procesu resocjalizacji, M. Kalinowski, [w:] Resocjalizacja, Red. B. Urban, J. M. Stanik, Warszawa, 2008.

Różne ujęcia resocjalizacji, L. Pytka, [w:] Resocjalizacja, Red. B. Urban, J. M. Stanik, Warszawa, 2008.

Resocjalizacja – zarys problematyki, S. Woronowicz, Kancelaria Senatu, Warszawa, 2015.

Resocjalizacja, O. Lipkowski, WSiP, Warszawa, 1976.

OECD (2010). Learning for Jobs, Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training. Available at: https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Learning%20for%20Jobs%20book.pdf.

www.ohp.pl (data dostępu 09.09.2016)

www.gdm.praca.gov.pl (data dostępu 26.09.2016)

www.zachodniopomorska.ohp.pl (data dostępu 23.09.2016)

www.ohp.poznan.pl (data dostępu 22.09.2016)

www.infor.pl (data dostępu 21.09.2016)

www.wir.org.pl (data dostępu 21.09.2016)

Włochy: Opieka dydaktyczna i staż kluczem do skutecznej nauki i szkolenia

Autorzy	Elena Cervellera
Abstrakt	Odbycie stażu jest uznawane za skuteczne narzędzie edukacyjne, a pośrednio również za jeden ze środków walki z bezrobociem. Aby jednak mógł to być proces skuteczny, uczeń powinien być odpowiednio wspierany przez opiekuna stażu lub doradcę. Bez osoby nadzorującej kształcenie, skuteczna edukacja jest niemożliwa.

Kontekst

Doświadczenie Stowarzyszenia Cometa Formazione w realizacji projektów dotyczących stażu i wdrożenia pracowniczego wpisuje się w próby rozwiązywania problemu porzucania nauki przez młodzież, a także bezrobocia wśród młodych ludzi. Oba te zjawiska są ze sobą ściśle powiązane i są wynikiem procesów politycznych, gospodarczych i instytucjonalnych, dla których Unia Europejska już od dawna stara się znaleźć rozwiązanie, wymagając jednocześnie od państw członkowskich opracowania strategii, które odpowiadają na potrzeby obecnych czasów i są do nich dopasowane.

Już w roku 2010, Komisja Europejska ogłosiła nową strategię rozwoju o nazwie *Europa 2020*: *strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego integracji społecznej*, której celem jest osiągnięcie wzrostu: (poprzez rozwój wiedzy i innowacji), trwałego (opartego na gospodarce ekologicznej oraz skuteczniejszym zarządzaniu zasobami), bardziej konkurencyjnego i mającego charakter integracyjny, zmierzający do promowania zatrudnienia, spójności społecznej i terytorialnej, poprzez wyznaczanie bardzo konkretnych celów. W odniesieniu do integracji społecznej, Unia Europejska zamierza zmniejszyć procent osób porzucających naukę do mniej niż 10% oraz zwiększyć wskaźnik nowych absolwentów do ponad 40%, jak również osiągnąć wskaźnik zatrudnienia absolwentów na poziomie 75%. W dziedzinie edukacji, dwa główne cele obejmują zatem ograniczenie poziomu porzucania nauki w szkołach średnich i na uczelniach wyższych oraz włączanie młodzieży do uczestnictwa w rynku pracy, rynku, który staje się coraz bardziej złożony i konkurencyjny.

W celu zagwarantowania realizacji *Strategii Europa 2020* przez każde państwo członkowskie, Komisja Europejska zaproponowała, aby wyżej opisane cele UE uwzględnić w celach i projektach

krajowych oraz dopasować stopień ich realizacji do sytuacji w każdym kraju. Jednocześnie każde państwo członkowskie jest zobowiązane do monitorowania wyznaczonych celów w okresie średnioterminowym i przedstawiania Komisji corocznego Krajowego Planu Reform[1]. Już w 2000 roku, Strategia Lizbońska wyraźnie wskazywała, że celem nadrzędnym było "przekształcenie UE w najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarkę wiedzy do 2010 roku". Mimo, że te porozumienia obejmują najróżniejsze dziedziny polityki gospodarczej, obszar edukacji i szkolnictwa jest identyfikowany jako fundament bardziej konkurencyjnego systemu gospodarczego.

Innym, wspomnianym już problemem, z którym od wielu lat boryka się Europa jest problem bezrobocia wśród młodzieży, związany z trudnościami lub w niektórych przypadkach, z brakiem możliwości znalezienia pracy przez młodych ludzi w wieku od 14 do 24 lat. Dane Eurostatu pokazują, że średnia stopa bezrobocia wśród młodzieży w Europie wynosi około 22%, podczas gdy we Włoszech wynosiła ona 37,9% w grudniu 2015 r. Bezrobocie wśród młodzieży jest złe nie tylko z punktu widzenia gospodarki, ale również w kontekście kulturowym i niesie ze sobą poważne konsekwencje psychologiczne dla nowych pokoleń. Wynika to z wielu przyczyn: społecznych, ekonomicznych, politycznych.

Według najnowszych opracowań jednym z rozwiązań tego problemu jest takie przeprojektowanie szkoły, aby stała się miejscem uczenia kompetencji, które są ważne dla konkurencyjnego i złożonego rynku pracy, w jego dzisiejszym kształcie. Dlatego też oczekuje się, że szkoły powinny zbliżyć się do świata biznesu, kontaktować się z nim i starać się zrozumieć, czego wymaga się od dzisiejszych uczniów/studentów, aby w przyszłości mogli stać się pracownikami.

Niejako potwierdzając tę ideę, Komisja Europejska wydała niedawno publikację pod następującym tytułem *Program nowych umiejętności dla Europy*, która potwierdza kluczową rolę nabywania i rozwijania umiejętności, wskazuje również na konieczność zmierzenia się z takimi wyzwaniami, jak *niedopasowanie kwalifikacji, wydajność i rozwój*, cyfrowa transformacja pracy, jakość edukacji i

[1] 5 celów, jakie UE ma osiągnąć do roku 2020 obejmuje: 1. Zatrudnienie - wzrost wskaźnika zatrudnienia do 75% (dla grup wiekowych między 20 a 64 lat); 2. R&S / Innowacje - wzrost inwestycji w B&R oraz innowacje do kwoty odpowiadającej 3% PKB Unii (łącznie inwestycji publicznych i prywatnych); 3. Zmiany klimatyczne / Energia - redukcja emisji gazów cieplarnianych o 20% (lub nawet 30%, w sprzyjających okolicznościach) w stosunku do roku 1990; 20% zapotrzebowania na energię ma być pokrywane ze źródeł odnawialnych; 20% wzrost efektywności energetycznej; 4. Edukacja - zmniejszenie procentu osób porzucających szkołę przed ukończeniem nauki do poniżej 10%; wzrost do 40% osób z wykształceniem wyższym w wieku 30-34 lat; 5. Ubóstwo / Marginalizacja - co najmniej 20 milionów mniej osób zagrożonych życiem w ubóstwie lub marginalizowanych.

znaczenie certyfikowanych kompetencji, które są nabywane w trakcie nieformalnej edukacji. Z tego powodu kluczowe punkty, na których opiera się europejski plan strategiczny, obejmują:

1. Poprawę jakości i znaczenia procesu kształtowania kompetencji.

2. Ułatwienie porównania posiadanych umiejętności i kwalifikacji.

3. Poprawę dostępności kompetentnej bazy wiedzy i informacji w celu ułatwienia wyboru ścieżek kariery.[2]

Podobnie jak wszystkie inne kraje europejskie, Włochy również starają się rozwiązać problem rezygnacji z nauki oraz bezrobocia wśród młodzieży poprzez różne projekty krajowe i regionalne. W ramach przyjętej strategii, we wrześniu 2014 roku została opublikowana przez rząd premiera Mateo Renziego darmowa publikacja *La Buona Scuola*, której celem było promowanie „możliwości ukończenia ścieżki kształcenia w środowisku pracy [...] firmy przyjmujące do pracy uczniów powinny postrzegać takie ścieżki kształcenia jako szansę, a nie obciążenie”. Koncepcje kształcenia związanego z pracą lub rotacja praca - szkoła zostały wprowadzone jako obowiązkowe dla ostatnich trzech lat nauki w technikach i czterech lat dla uczniów szkół zawodowych, w wymiarze co najmniej 200 godzin nauki / pracy rocznie wraz z możliwością sprzedaży towarów i usług lub realizacji "edukacyjnej działalności gospodarczej"; również praktyki zostały przywrócone jako narzędzie edukacyjne. Wraz z wejściem w życie Ustawy nr 107 z dnia 13 lipca 2015 roku niektóre z tych innowacji zostały wprowadzone na szczeblu krajowym.

Ośrodki kształcenia i szkolenia zawodowego zostały powołane w różnych regionach już w latach 2002/2003[3]; są to organizacje licencjonowane przez władze lokalne, których zadaniem jest nadawanie kwalifikacji zawodowych uznawanych w całym kraju i równoważnych co najmniej drugiemu poziomowi edukacji w Unii Europejskiej. Powołanie takich ośrodków kształcenia zawodowego ma na celu rozwiązanie problemu młodzieży porzucającej naukę za pomocą metody uczenia się, która jest "zindywidualizowana" tak bardzo jak to możliwe, jak również rozwiązanie

[2] Komunikat z Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego, Rady Europy, Europejskiego Komitetu Gospodarczo-Społecznego Regionów. Nowy schemat umiejętności dla Europy. Współpraca mająca na celu wzmocnienie kapitału ludzkiego, możliwości zatrudniania oraz konkurencyjności. Strasburg, COM (2016) 381/2-

[3] Na mocy ustawy nr. 53/03, zakres obowiązkowej edukacji i szkoleń został poszerzony i na nowo zdefiniowany: 12-letni okres obowiązkowej nauki i szkolenia zawodowego do uzyskania kwalifikacji zawodowych w wieku 18 lat. Akt prawny nr. 76 z dnia 15 kwietnia 2005 roku został rozszerzony o wskazówki z obowiązującej ustawy nr. 53/03. Zawiera on generalne zasady dotyczące praw i obowiązków przysługujących do drugiego etapu edukacji i szkoleń zawodowych.

problemu niedopasowania pomiędzy szkołą, a rynkiem pracy poprzez wykorzystanie praktycznych warsztatów oraz możliwość odbywania praktyk w przedsiębiorstwach osadzonych w społecznościach lokalnych.

Podstawy teoretyczne

Koncepcja nauczania na zasadzie rotacji praca-szkoła to temat bardzo rozległy, gdyż obejmuje on zróżnicowane aspekty i skojarzenia kulturowe, społeczne i gospodarcze. Ze społecznego punktu widzenia, koncepcja rotacji praca-szkoła jest uznawana za narzędzie pozwalającej młodym ludziom dostosować się do rynku pracy, jak wskazują komunikaty Komisji Europejskiej. Pierwszym znaczącym odniesieniem teoretycznym do szkolenia zawodowego jest więc teoria kapitału ludzkiego, która zakłada związek pomiędzy powiększaniem zasobów informacyjnych z jednej strony, a rozwojem społecznym i gospodarczym z drugiej strony. Zdobywanie wiedzy jest więc postrzegane jako czynnik produktywny, a zwrot z inwestycji w szkolenia i kształcenie przekłada się na przychody / zyski. Wszelkie innowacje, technologia i organizacja są oparte na tym właśnie czynniku ludzkim, który wymaga przemyślenia samej koncepcji produkcji, inwestycji i wydatków publicznych. Zasadniczą kwestią dla systemu gospodarczego i dla społeczeństwa jest wzrost tego czynnika, który nie może być ograniczany jedynie do zasobów materialnych.

Włochy uwzględniły zalecenia Komisji Europejskiej wprowadzając program rotacji praca-szkoła jako główny punkt szeregu reform zaplanowanych do wdrożenia na szczeblu ogólnokrajowym. Koncepcja rotacji praca-szkoła została początkowo wprowadzona na mocy art. 4 Ustawy z dnia 28 marca 2003 roku, nr 53, w oparciu o postanowienia której nowe narzędzie „szkolne" miało być podstawą dla nowej metodologii pozwalającej na większą współpracę szkół z rynkiem pracy poprzez lekcje, warsztaty, doświadczenia zawodowe. Kwestia ta jest szeroko poruszana w dokumencie *La Buona Scuola* wydanym przez rząd pod kierownictwem Premiera Mattea Renziego.

Program rotacji praca-szkoła znajduje się w centrum innych ważnych zagadnień, przede wszystkim tych związanych z tematyką kompetencji/umiejętności. Włoska szkoła stopniowo otwiera się na koncepcję, że uczenie się może faktycznie dotyczyć każdego obszaru życia. Środowisko pracy jest rodzajem testu dla procesu uczenia, ponieważ zmusza ucznia do poszukiwania rozwiązań napotkanych problemów.

W tym kontekście, pedagogiczna teoria *uczenia się przez działanie* jest niezwykle ważna ponieważ przetwarza pomysły w działanie w taki sposób, że pozwala profesjonaliście na zdobycie nowej wiedzy.

Uczenie przez doświadczenie to zestaw metod ułatwiających wydobywanie wiedzy z doświadczenia, ale również pomagających w budowaniu wiedzy opartej na doświadczeniu. Odnosi się do tego wiele teoretycznych tekstów źródłowych: pragmatyzm (J. Dewey), epistemologia praktyki (D. Schon), nauka empiryczna (D. A. Kolb) i wiele innych.

Jeśli chodzi o wsparcie edukacyjne w firmie, to istnieje wiele przepisów i wewnętrznych ustaleń, które przywiązują dużą wagę do funkcji opiekuna merytorycznego. O ile istnieje dość szczegółowo w literaturze przedmiotu opisana została rola opiekuna ze strony firmy, o tyle funkcja opiekuna szkolnego jest definiowana znacznie rzadziej. Obecna literatura nie oferuje zbyt wielu informacji na ten temat, jednak odnieść się można do niektórych autorów, takich jak Ornella Scandella, która jest odpowiedzialna za badania nad funkcją opiekuna edukacyjnego oraz Anna Rezzara, a także do niektórych dodatków do czasopism ISFOL publikowanych w Europie, w których opiekun szkolny jest definiowany jako pośrednik, który pozwala na uzyskanie prawdziwej spójności pomiędzy rynkiem pracy, a szkołą poprzez praktykę myślenia / medytacji, którą program rotacji praca-szkoła wprowadza jedynie jako metodykę nauczania.

Nie sposób też uniknąć odniesień do ojca psychoanalizy, S. Freuda oraz jego pism o dorastaniu. Wiele osób próbowało analizować współczesne zjawiska związane z młodością przez pryzmat jego prac i próbowało identyfikować oraz definiować rolę osób dorosłych oraz szkoły w złożonym procesie dojrzewania. W takim kontekście wartość wsparcia edukacyjnego podczas stażu może być rozumiana jako sposób na reagowanie na potrzeby wieku dorastania przez uczestników tego procesu, którzy pomagają uczniowi potwierdzić własną tożsamość oraz przygotować informację zwrotną w postaci oceny, jak również kryteriów podejmowania decyzji i podejmowania osądu.

Case study: Szkoła Olivera Twista

Szkoła Oliver Twist prowadzona przez Stowarzyszenie Cometa Formazione to centrum kształcenia i szkolenia zawodowego, którego celem jest realizacja podstawowego zadania, jakim jest kształcenie uczniów do wykonywania zawodu. Oferta Comety obejmuje kursy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz eksperymentalne ścieżki kształcenia szkolnego, które zapobiegają zjawisku porzucania nauki w szkole dzięki rotacji pomiędzy szkołą, a pracą. Ostatecznym celem jest wprowadzenie ucznia na rynek pracy.

Programy obejmują trzy kursy zawodowe:

- Usługi hotelarskie i gastronomiczne licencjonowana obsługa jadalni i barów.
- Usługi w zakresie obróbki drewna – licencjonowany serwisant produktów.
- Usługi rzemieślnicze – licencjonowany pracownik tekstylny.

Już od drugiego roku nauki, uczniowie odbywają praktyki nabywając doświadczenie w pracy w lokalnych przedsiębiorstwach przez łączny okres 2 miesięcy rocznie. W roku szkolnym 2015/2016, uruchomiono 357 programów stażowych, angażując w ten sposób 233 firmy lokalne działające w trzech obszarach zawodowych objętych nauczaniem: przemysł tekstylny, obróbka drewna i usługi gastronomiczne.

Każdy okres szkoleniowy jest podparty intensywnym planowaniem, monitorowaniem pracy uczniów oraz ewaluacją. Szkoły angażują menadżerów ds. relacji ze społecznością lokalną, których zadaniem jest dbanie o relacje z lokalnymi firmami i zapewnianie ich kontynuacji pomiędzy nimi a opiekunami praktyk. Opiekun praktyk jest funkcją wymaganą przez przepisy regionalne. Osoba taka jest obecna w każdej szkole zawodowej. Jej zdaniem jest pilnowanie prawidłowej rotacji między zajęciami w szkole i w zakładzie pracy. W szkołach Olivera Twista osoba ta spełnia również rolę edukacyjną. Opiekun jest odpowiedzialny za jedną lub dwie klasy (w każdej klasie znajduje się średnio 25 uczniów) i jego zadaniem jest wspieranie kształcenia każdego ucznia - poprzez różne działania i projekty ma on skonstruować „skrojoną na miarę" ścieżkę edukacyjną. W tej relacji wychowawczej z uczniem, jednym z działań, jakie mają zostać zrealizowane jest zrównoważenie doświadczenia zawodowego z realizacją obowiązków szkolnych. Szkoła Oliver Twist opracowała standardowy wzór umów rotacyjnych praca – szkoła, który jest obecnie częścią programu CRM (Customer Relationship Managment – system zarządzania relacjami z klientami) i wymaga, aby opiekun ze strony szkoły zrealizował zadania w trzech obszarach spośród wymienionych poniżej.

- Pozyskanie danych gospodarza praktyk (nazwa firmy i adres jej siedziby, numer identyfikacyjny VAT + imię i nazwisko przedstawiciela prawnego, w tym jego/ jej dane, miejsce urodzenia oraz numer ubezpieczenia);
- Okres szkolenia (od… do….);
- Czas trwania praktyk (łączna ilość godzin);
- Miejsce prowadzenia działalności;
- Numer umowy (z datą);
- Numer protokołu wewnętrznego.

Projekt szkoleniowy jest zawsze tworzony przez opiekuna praktyk we współpracy z przedstawicielem firmy. Dokumentacja projektowa powinna być regularnie przekazywana menadżerowi w szkole – osobie odpowiedzialnej za relacje ze społecznością lokalną jeszcze przed złożeniem jej do zatwierdzenia przez odpowiednich uczestników projektu (przedstawiciel prawny szkoły, przedstawiciel prawny firmy, uczeń).

Po pierwszych uzgodnieniach pomiędzy szkolnym opiekunem praktyk a opiekunem ze strony firmy, finalizowane są szczegóły zindywidualizowanego projektu szkoleniowego, takie jak:

- Dane rejestrowe promotora stażu (szkoły);
- Dane rejestrowe gospodarza praktyk;
- Data rozpoczęcia i zakończenia stażu;
- Łączna ilość godzin praktyk;
- Dzienny harmonogram wskazujący na największą ilość godzin w tygodniu;
- Miejsce odbywania stażu;
- Zasoby – bezpośrednie lub pośrednie – jakie mają zostać wykorzystane w ramach projektu (szkolny opiekun praktyk, opiekun ze strony firmy, kierownik ds. relacji ze społecznością lokalną, nauczyciele);
- Cele edukacyjne do realizacji;
- Kompetencje dotyczące danego profile zawodowego;
- Główne zadania realizowane przez ucznia;
- Polisy ubezpieczeniowe wymagane przez szkołę;
- Proces oceny kompetencyjnej (okresowe wizyty oraz finalny kwestionariusz ewaluacyjny ze strony firmy);
- Zobowiązania ze strony stażysty w okresie szkolenia;

Przez cały okres trwania stażu, uczeń jest wspierany przez opiekuna szkolnego, który regularnie odwiedza firmę zapewniającą praktyki. Głównym celem tych wizyt jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu zarówno z uczeniem, jak i opiekunem ze strony firmy, ale również prowadzenie oddzielnych spotkań z każdą z powyższych osób w celu monitorowania sytuacji oraz ewentualnej identyfikacji problemów, które mogą wystąpić w okresie stażu.

Planowanie, realizacja i ocena ramowego planu praktyk

Doświadczenie wyniesione z praktyk zdobywa się w trzech etapach: planowanie, realizacja, ocena. W trakcie etapu planowania, w oparciu o zestaw kryteriów wspólnych dla wszystkich uczestników procesu: dyrekcji szkoły, opiekuna praktyk, kierownika firmy i nauczycieli, zostaje wybrana firma dla każdego ucznia. Pierwsze kryterium wyboru ma charakter edukacyjny: uczeń ma się nauczyć wykonywania swoich obowiązków, dlatego potrzebuje on lokalnego instruktora, którego szkolny opiekun praktyk będzie postrzegał jako opiekuna ze strony firmy; opiekun ten będzie odpowiedzialny za rozwijanie u ucznia nie tylko kompetencji zawodowych, ale również umiejętności przydatnych w radzeniu sobie w środowisku pracy - zwanych *umiejętności miękkich*. W celu realizacji tego zadania, opiekun ze strony firmy ma obowiązek uwzględnić wymogi edukacyjne szkoły, wykazywać zainteresowanie kształceniem i nauczaniem, ale też potrafić stworzyć odpowiednią relację z uczniem. Stąd też ważne jest, aby wybrać takiego partnera edukacyjnego w firmie, który będzie w stanie zadbać o ucznia w sposób efektywny.

Na etapie planowania opiekun szkolny przeprowadza wywiady kierunkowe z uczniami poszczególnych klas. Ich celem jest omówienie i podnoszenie świadomości na temat ich mocnych i słabych stron. Jednocześnie podczas tych spotkań uczeń powinien wyznaczyć sobie samodzielnie cele do zrealizowania na poszczególnych etapach stażu, jak również preferencje w zakresie obszaru praktyk (np. usługi gastronomiczne: bar, jadalnia, kuchnia...) i lokalizacji (hotel, bar, restauracja ...) oraz wymagań czasowych. Wywiad kierunkowy zamyka się poprzez ustalenie celów programu rotacji praca-szkoła. Dopasowanie profilu ucznia do profilu firmy następuje dopiero po rozmowie z menadżerem szkolnym, odpowiedzialnym za utrzymywanie kontaktów z firmami. Kluczem do zakończenia procesu dopasowywania są uzdolnienia oraz wymagania organizacyjne.

Wszystkie wywiady kierunkowe ostatecznie pozwalają zidentyfikować oczekiwania uczniów tak, aby mogli oni uzyskać wsparcie w zwiększaniu swojej wiedzy na temat własnych możliwości i ograniczeń. Możliwość wyrażenia przez uczniów swojego zdania pozwala im zyskać doświadczenie oraz znaleźć własną motywację. Praktyka nie jest czymś, co szkoła decyduje się realizować, ale stanowi raczej indywidualną szansę rozwoju osobistego. Aby uczniowie chcieli podejmować wiodącą rolę w tym procesie, staramy się wybierać przedsiębiorstwa w pobliżu ich domu lub takie, do których łatwo dotrzeć dostępnymi środkami transportu. Dzięki temu, decyzja aby pójść do pracy, zależy wyłącznie od ucznia. Ponadto, informacje zwrotne od nauczycieli przedmiotów zawodowych odgrywają bardzo ważną rolę i w zależności od tego, które umiejętności dany uczeń powinien poprawić, szuka się takich firm, w których można nad nimi popracować. Z tego powodu, kryterium

nauczania jest istotnym punktem odniesienia. W ramach fazy planowania, przeprowadza się również wywiad z koordynatorem kursu szkoleniowego, aby zatwierdzić wybór firm i uczniów.

Po zrobieniu tego ostatniego kroku, uczeń bierze udział w prawdziwej rozmowie kwalifikacyjnej. Został do tego przygotowany podczas symulacji w klasie prowadzonych zwykle przez personel rekrutacyjny oraz dyrektora personalnego szkoły. Zwiększa to jego umiejętności komunikacyjne. W rozmowie kwalifikacyjnej w firmie bierze również udział opiekun praktyk, który występuje w roli mediatora oraz opiekun ze strony firmy. Opiekun szkolny i przedstawiciel firmy dzielą się informacjami dotyczącymi projektu szkoleniowego dla danego ucznia, takimi jak opis stanowiska pracy, harmonogram, umiejętności docelowe, wymagania, potencjał oraz ewentualne słabe strony. Po rozmowie kwalifikacyjnej, zadaniem opiekuna jest przygotowanie wszystkich dokumentów niezbędnych do rozpoczęcia stażu, w tym m.in.: formularza oceny ryzyka spółki, projektu szkoleniowy i formalnej umowy.

Przez cały proces realizacji praktyk opiekun jest odpowiedzialny za monitorowanie programu rotacji praca-szkoła w celu potwierdzenia wartości szkoleniowej stażu oraz za opiekę nad wsparciem edukacyjnym. Ten etap monitoringu jest zamykany wspólnie z menadżerem ds. stosunków społecznych, który dba o zaangażowanie opiekunów ze strony firmy oraz jednocześnie o potrzeby organizacji wskazanej jako gospodarz stażu, ułatwiając komunikację z firmą. Określenie „opieka nad wsparciem edukacyjnym" implikuje wiele działań mających na celu takie prowadzenie ucznia, żeby nabył on odpowiednie doświadczenie, które ma charakter szkoleniowy, ale jednocześnie daje szansę na rozwój osobisty i zawodowy. W tym celu opiekun praktyk odbywa wizyty kontrolne w firmie dwa razy w tygodniu, w zależności od różnych sytuacji. Monitoring odbywa się poprzez wywiady z opiekunem ze strony firmy, który informuje o nabytych umiejętnościach, o brakach, które należy uzupełnić, o słabych stronach i trudnościach o różnym charakterze doświadczanych przez stażystę. Podobnie, jak wcześniej opiekun praktyk pełni tutaj rolę mediatora pomiędzy uczniem, a środowiskiem pracy, poddając ucznia ocenie opiekuna ze strony firmy. Rozmowy z uczeniem również odbywają się dwa razy w tygodniu. Ich celem jest wsparcie ucznia w odkrywaniu swoich zdolności, możliwości, ograniczeń i wątpliwości pojawiających się na kolejnych etapach stażu.

Kolejnym zadaniem opiekuna praktyk na tym etapie jest monitorowanie dokumentacji, czyli dziennika aktywności (wypełnianego codziennie przez opiekuna ze strony firmy i ucznia), w celu weryfikowania dni obecności w pracy, czasu pracy (zgodnie z prawem nie może on przekraczać ustalonej liczby godzin pracy) oraz wykonywanych czynności. W przypadku jakichkolwiek problemów pojawiających się w firmie, zadaniem opiekuna jest wspieranie ucznia i wspólne poszukiwanie rozwiązania, tak aby uczeń mógł kontynuować staż w najlepszych możliwych warunkach.

W Szkole Oliver Twist przy CF została podjęta decyzja o tym, żeby uczniowie spędzali jeden dzień w tygodniu w szkole. Ma to na celu utrwalenie doświadczenia zdobytego w czasie pracy. Opiekun jest także odpowiedzialny za organizację takiego dnia. Do jego obowiązków należy również poprowadzenie zajęć (o długości około dwóch godzin lekcyjnych), w trakcie których poruszy zagadnienia związane z doświadczeniami nabytym w firmie. W ramach standardowych czynności realizowanych podczas dnia spędzonego w szkole, uczniowie mają za zadanie wypełnić dziennik aktywności, który zostanie wykorzystany do sporządzenia finalnego raportu ze stażu i stanie się podstawą wymogów kwalifikacyjnych dla uczniów trzeciej klasy. Takie działania pozwalają uczniom na wyrażenie swoich przemyśleń związanych z ich pracą, na zwiększenie świadomości na temat zdobytej wiedzy oraz umiejętności oceniania i weryfikowania podjętych zadań. Celem dnia spędzanego w szkole jest zapewnienie uczniom wsparcia w trakcie programu rotacyjnego, docenienie etosu pracy oraz zdobycie umiejętności miękkich, które są poszukiwane na rynku pracy.

Inną działalnością kluczową jest koordynacja pracy nauczycieli: omówienie sytuacji każdego ucznia oraz prac przez nich wykonywanych w przypisanej im firmie pozwala na realizację spójnego projektu, który daje możliwość regularnej obserwacji uczniów podczas dni spędzanych przez nich w szkole, a potem omówienia ich doświadczeń. Opiekun stażu pełni więc rolę „pomostu" pomiędzy szkołą, a firmą, dzięki czemu gwarantuje ciągłość i edukacyjną wartość dodaną do stażu, pomimo iż jego rola jest zgoła odległa od podejścia szkolnego, do którego wszyscy jesteśmy przyzwyczajeni. Na etapie oceny wniosku, menadżer ds. stosunków społecznych jest odpowiedzialny za uzyskanie informacji zwrotnej od firmy i ustalenie czy firma będzie zainteresowana dalszą współpracą. Opiekun praktyk sporządza kwestionariusz badający poziom satysfakcji ze stażu zarówno dla firmy, jak i dla ucznia, a także sprawdza i archiwizuje dziennik obecności każdego i umawia się na indywidualne rozmowy z każdym z nich.

Wywiad z opiekunem biznesowym powinien w szczególny sposób wskazywać wszelkie możliwości znalezienia w przyszłości pracy w danej firmie, natomiast rozmowa z uczniem pozwala na przygotowanie skróconego raportu podsumowującego nabyte doświadczenia i uzyskanie deklaracji dotyczącej dalszej nauki w szkole. Na tym etapie ważne jest, aby uczniowie dzielili się swoimi doświadczeniami zdobytymi podczas stażu z resztą klasy. Działania dydaktyczne powinny być prowadzone także po zakończeniu stażu. Po zakończeniu tego procesu, konieczne jest sporządzenie ogólnego sprawozdania podsumowującego zarówno kwestie dotyczące całej klasy, jak i każdego ucznia. Poza zwykłym charakterem administracyjnym, etap oceny jest kluczem do skutecznego przeprojektowywania ścieżki edukacyjnej dla uczniów.

Pośrednictwo pracy

Na koniec trzyletniego programu szkolenia zawodowego, Szkoła Oliver Twist oferuje usługi biura pośrednictwa pracy. U podstaw tej usługi leży potrzeba wspomagania swoich uczniów do czasu odnalezienia się przez nich na rynku pracy. Dzięki zaangażowaniu w ramowe programy praktyk, część uczniów jest zatrudniana przez firmy, w których odbywali staże w ramach rotacji praca-szkoła, podczas gdy inni są wspierani przez aktywne programy poszukiwania pracy, co oznacza serię dodatkowych lekcji, na których uczniowie dowiadują się m.in.: jak napisać życiorys, jak zarejestrować się na portalu jako osoba poszukująca pracy, jak zebrać w jednym dokumencie informacje o nabytych umiejętnościach i przekazać swoje CV wybranym firmom. Ponadto, dzięki funduszom europejskim z programu Inicjatywa Zatrudniania Młodych, takim jak Gwarancja Młodości (Garanzia Giovani), szkoła przechowuje i przesyła profile swoich byłych uczniów (którzy nadal szukają pracy) firmom partnerskim, starając się w ten sposób osiągnąć właściwe połączenie obu zainteresowanych stron. Takie wysiłki kończyły się ostatecznie skutecznym zatrudnieniem wielu osób w ciągu ostatnich kilku lat. Przykładowo, w roku szkolnym 2014/2015, 82 uczniów ukończyło program edukacyjny w branży gastronomicznej. 46 z nich podjęło decyzję o kontynuowaniu nauki, 3 osoby przeprowadziły się do innego kraju, a 33 osoby poszukiwały pracy od czerwca 2015 roku. Spośród tych 33 byłych uczniów, 29 znalazło pracę przed czerwcem 2016 roku i pracuje obecnie w oparciu o umowę o pracę. W roku szkolnym 2015/2016, skutecznie znaleziono pracę dla 37 osób, poza tym zorganizowano 80 dodatkowych staży dla obecnych i byłych uczniów szkoły.

Wnioski

Zgodnie z definicją, staż edukacyjny stanowi element aktywnej polityki wspierania bezpośredniego kontaktu pomiędzy gospodarzem stażu a stażystą, polityki zmierzającej do ułatwienia przyswajania wiedzy, zdobywania umiejętności zawodowych oraz znajdywania pracy lub zatrudnienia na zastępstwo. Podstawowym celem stażu jest zapewnienie szkoleń zawodowych stażyście, natomiast zobowiązaniem firmy jest zapewnienie szkolenia/edukacji, do zobowiązań promotora (czyli szkoły) należy monitorowanie postępów szkolenia i ostatecznie potwierdzenie umiejętności nabytych przez stażystę.

W swoim Komunikacie nr 173 z dnia 18 kwietnia 2012 roku, pod tytułem *W kierunku odzyskania zatrudnienia*, Komisja Europejska zamieszcza następującą definicję stażu: „doświadczenie zawodowe o ograniczonym wymiarze czasu, zawierające w sobie element edukacyjny (w ramach lub poza programem ramowym). Celem takiego stażu jest ułatwienie przejścia ze szkoły do pracy, dzięki zapewnieniu możliwości nabycia doświadczenia praktycznego oraz odpowiedniej wiedzy pomagającej

w zakończeniu edukacji teoretycznej”[4]. Staż może nabrać fundamentalnego znaczenia dla promowania pośrednictwa pracy wśród młodych ludzi, a tym samym może zmniejszyć rozdźwięk pomiędzy wiedzą teoretyczną a umiejętnościami niezbędnymi w pracy. Jednak to studium przypadku wyraźnie wskazuje, że doświadczenie praktyk programowych może nie być skuteczne w przypadku braku:

- planu edukacyjnego dostosowanego od potrzeb ucznia;
- opiekuna ze strony firmy, będącego dojrzałym ekspertem wspierającym praktykanta;
- szkolnego opiekuna praktyk, który nieustannie dba o proces uczenia się podopiecznego;
- wywiadów z osobami, które dbają o ucznia w szkole i w prac oraz dbają o relacje i ciągłość współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami.

Powstałe w ten sposób partnerstwo edukacyjne pomiędzy ekspertem biznesowym (opiekunem ze strony firmy) a opiekunem szkolnym umożliwia szkole opracowanie projektów edukacyjnych, które są coraz bardziej dopasowane do faktycznych potrzeb rynku pracy. Dzięki temu wiedza przekazywana w szkole nie wydaje się uczniom niezrozumiała oraz niemożliwa do wykorzystania w praktyce. Pragnienie zdobywania wiedzy przez uczniów jest zaspakajane w firmie w sytuacji, gdy muszą rozwiązać prawdziwy problem.

W kontekście rozważania strategicznej roli firmy w procesie skutecznego przeprowadzenia stażu, szczególną uwagę należy zwrócić na relacje z gospodarzami stażu. W przypadku jakichkolwiek pytań i wątpliwości firma może polegać na wsparciu szkolnego opiekuna praktyk oraz menadżera ds. stosunków społecznych. Szkoła i firma, gdy jest to konieczne, wspólnie dokonują oceny wszelkich szans związanych z podejmowanymi działaniami edukacyjnymi i dzielą się wszelkimi spostrzeżeniami dotyczącymi potencjalnych działań korygujących w odniesieniu do ścieżki kariery ucznia. Aspekt ten jest szczególnie istotny, gdyż firmy okazują się być bardziej produktywne i skuteczne w działaniu (oraz zmotywowane do pokonywania wszelkich trudności), gdy nie czują się osamotnione w procesie nawiązywania relacji edukacyjnych z uczniami.

Ten sam rodzaj wsparcia jest również zapewniany stażyście, który może polegać na opiekunie praktyk nie tylko podczas cotygodniowych wizyt, ale także w trakcie dnia spędzanego w szkole lub podczas dodatkowych spotkań aranżowanych z opiekunem szkolnym poza godzinami praktyk.

[4] http://www.europarl.europa.eu [dostęp: 29/7/2016]

Początkowo szkoła wyznacza minimalną liczbę wizyt dedykowanych każdemu uczniowi/ firmie (raz w tygodniu) Następnie, to opiekun praktyk musi zdecydować czy istnieje potrzeba zwiększenia częstotliwości wizyt monitorujących lub zmniejszenia ich zgodnie z umową z kierownictwem oraz opiekunami ze strony firmy.

Ogromną wartością dodaną wnoszoną przez opiekuna jest jego umiejętność oceny i przetworzenia doświadczenia zdobywanego przez ucznia w firmie, co pozwala na rozwinięcie bardziej świadomego, mniej emocjonalnego lub podszytego obawą osądu. Doświadczenie pokazuje, że wiele trudności, na które napotykają uczniowie, zwłaszcza w pierwszym tygodniu odbywania stażu, jest pokonywanych gdy tylko zaangażuje się w nie opiekun praktyk wraz ze swym autorytetem, wspierany informacjami dostarczonymi przez firmę. Dzięki temu opiekun jest w stanie zmienić zafałszowany obraz rzeczywistości u ucznia motywując go w ten sposób do pracy nad sobą i większego zaangażowania w pracę w firmie.

Podsumowanie

Aby zrealizować rzetelny program rotacji praca – szkoła, muszą zostać spełnione dwa podstawowe warunki. Po pierwsze, ramy prawne i plan nauczania muszą zapewniać możliwość wykonywania okresowej pracy w firmie przez ucznia. Nie można narzucać programu nauczania, którego elementem nie jest rotacja praca – szkoła. Po drugie, konieczne jest zapewnienie odpowiedniego czasu, który pozwala stażyście na faktyczne nauczenie się zawodu lub przynajmniej jego kluczowych umiejętności, a firmie na właściwe wyszkolenie ucznia. W przypadku braku takich warunków, nie ma prawdziwej rotacji pomiędzy pracą a szkołą, zwłaszcza jeśli traktować ją jako proces szkolenia i kształcenia danej osoby jako całości.

Inną ważną cechą wysokiej jakości stażu jest obecność opisanych etapów: planowania, monitorowania i oceny poszczególnych osób. Oznacza to, że zarówno gospodarz stażu, jak również jego promotor są zobowiązani do angażowania i szkolenia osób, które kwalifikują się do wykonywania czynności opiekuńczych i stają się filarem realizacji skutecznego programu rotacji szkoła-praca. Szkoła ma obowiązek wyznaczyć opiekuna praktyk - osobę posiadającą odpowiednie umiejętności pedagogiczne, która potrafi ułatwić uczenie się w sytuacjach nietypowych, stanąć na wysokości zadania w czasie trudności oraz wesprzeć uczniów, tak, aby doświadczenie związane ze stażem stało się realną szansą na wykształcenie pełnowartościowego pracownika. Co więcej, opiekun powinien być w stanie regularnie współpracować ze środowiskiem biznesu, dzięki czemu będzie możliwe dalsze rozwijanie współpracy. Oprócz wiedzy na temat organizacji firmy, inne kluczowe kompetencje opiekuna praktyk obejmują: umiejętność planowania, budowania relacji i nawiązywania

kontaktów, współpracę z różnymi instytucjami. Firma ze swojej strony jest zobowiązana do zapewnienia opiekuna, który jest zatrudniony w ramach umowy o pracę (wymóg prawny) i jest wyposażony w odpowiednie umiejętności zawodowe oraz jest otwarty i chętny do dzielenia się swoją wiedzą.

Z tych właśnie powodów, nawiązywanie relacji partnerskich z firmami działającymi w społeczności lokalnej jest absolutnie kluczowym czynnikiem sukcesu, tak samo jak zidentyfikowanie osoby, która podejmie się wyboru takich firm, a następnie będzie skutecznie zarządzała relacjami z nimi.

Bibliografia

Alessandrini G.(2012) *Educazione permanente e pedagogia del lavoro*. Convegno Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano.

Bertagna G.(2004) *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti*. Milano. *Franco Angeli.*

Bertagna G. (2006) *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e formazione di pari dignità*. Bergamo. Rubettino Editori.

Bertagna G. (2010). *Dall'educazione alla pedagogia. Avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell'educazione.* Brescia. La Scuola.

Bertagna G. (2011). *Lavoro e Formazione dei giovani.* Brescia. La Scuola.

Bertagna G. (2012). *Fare laboratorio.* Brescia. Ed. La Scuola.

Bertagna G. Triani P.(2013). *Dizionario di Didattica. Concetti e dimensioni operative*. Brescia. Ed. La scuola.

Bertagna G., Buratti U., Fazio F., Tiraboschi M. (2013). *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero. L'attuazione a livello regionale delle linee guida del 24 Gennaio 2013: mappatura e primo bilancio.* Bergamo. Adapt University Press. E – Book series, n. 16.

Bion W. A. (2009) *Apprendere dall'esperienza*. Roma. Armando Editore.

Buratti U., Massagli E., Cairoli S. (2015). *Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro. Il contesto nazionale e le peculiarità del sistema toscano*- Bergamo. Adapt University press, E – book series n.42.

Calamandrei S. *La prevenzione del disagio giovanile*, in Pianeta Galileo 2005. *Quali risorse energetiche?*

Dewey J. (2006). *Come pensiamo, una riformulazione del rapporto fra il pensiero riflessivo e l'educazione.* Milano. La Nuova Italia Editrice.

Isfol,(2005) *La moltiplicazione del tutor tra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*. Roma. Libri del Fse.

Jeammet. P. (2009) *Adulti senza riserve*. Milano. Raffaello Cortina Editore.

Pietropolli Charmet G.(2012) *Fragile e spavaldo, ritratto dell'adolescente di oggi*. Roma. Laterza.

Premoli S.(1996). *Il soggetto in divenire*. Milano. Raffaello Cortina Editore.

Provantini K. e Maggiolini A. (2007) *L'adolescenza oggi, il punto di vista psicologico* in Scandella O. (2007) *Interpretare la tutorship.* Milano. Franco Angeli.

OECD. (2003).*Uno sguardo sull'educazione: gli indicatori dell'OCSE – nota di sintesi.*

Reboul O. (1995). *Apprendimento, Insegnamento e Competenza. Per una nuova filosofia dell'educazione*. Roma. Armando Editore.

Rezzara A. (2009) *Un dispositivo che educa.* Milano. Mimesis Edizioni.

Roncalli P.(2004). *Giacimenti culturali nei processi di lavoro,* in *Alternanza scuola lavoro.* Bertagna G. (a cura di). Milano. Franco Angeli.

Roncalli P.(2010) *L'alternanza scuola-lavoro: una riflessione sul rapporto Ansas.* CQUIA SCUOLE_NEWS, n 2.

Rosci E. (2008). *La prevenzione in adolescenza. Una sfida possibile?* in Giori F. (a cura di) *Adolescenza e rischio, Il gruppo classe come risorsa per la prevenzione*. Milano. Franco Angeli.

Rousseau J.J. (2007). *Emilio o dell'educazione*. Roma. Armando Editore.

Scandella O. (2007).*Interpretare la tutorship*. Milano. Franco Angeli.

Schon D. (2010) *Il professionista riflessivo*. *Per una nuova epistemologia della pratica professionale*. Bari. Ed. Dedalo.

Tibaldi M. (2007) *Tutor e relazione educativa nella scuola* in C. Vescini. (2007) *Funzioni tutoriali. Ricerca sul curriculo e innovazione didattica*. Napoli. Tecnodid editrice.

Togni F. (2015) *L'invenzione dell'adolescenza*, *Ritualità, pudore, tenerezza e "adultità ritardata"*. Roma. Edizioni Studiorum.

Vittadini G. (2004). *Capitale umano. La ricchezza dell'Europa*. Milano. Ed. Guerini e Associati.

Inne źródła dostępne w Internecie

http://www.europarl.europa.eu [ostatnio otwierane: 29/7/2016];

http://www.minotauro.it[ostatnio otwierane: 29/7/2016]

http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm [ostatnio otwierane: 31/7/2016];

http://www.garanziagiovani.gov.it/ [ostatnio otwierane: 29/7/2016];

http://www.isfol.it [ostatnio otwierane: 29/7/2016].

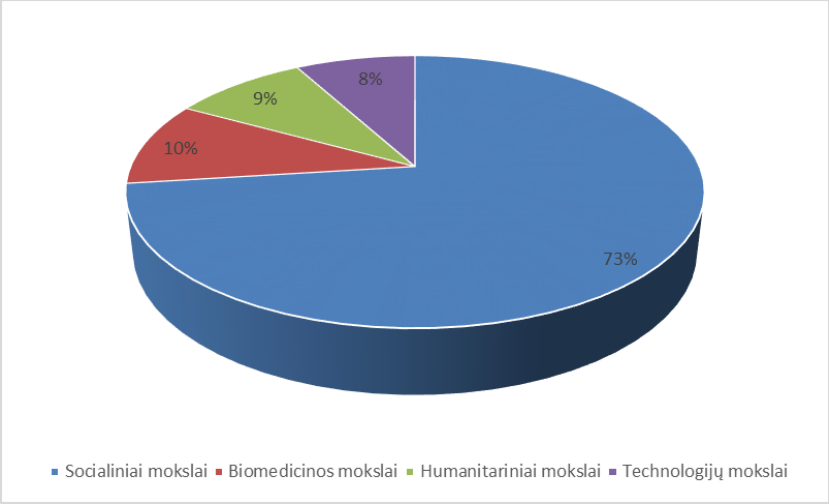
Litwa: Kto tego potrzebuje?!

Autorki	Agnieška Ragucka, Beata Juknevičiūtė
Abstrakt	*Kto tego potrzebuje?!* to projekt, którego celem jest pomaganie praktykom biznesowym i nauczycielom w organizacji spotkań i tworzeniu ciekawych, tak praktycznych, jak i teoretycznych zajęć dla uczniów, a pośrednio również przekazanie uczniom umiejętności planowania i zarządzania swoją karierę zawodową. Interesujące zajęcia pomagają w zwiększeniu motywacji uczniów do nauki, rozwijają ich kreatywność i pewność siebie. Ważnym aspektem projektu jest również promowanie wśród przedsiębiorców idei wolontariatu oraz odpowiedzialności społecznej. Projekt *Kto tego potrzebuje?*! został zainicjowany przez spółkę telefonii komórkowej Omnitel oraz Swedbank. Zainteresowanie nim wzrasta systematycznie – do tej pory udział w projekcie wzięło 70% litewskich szkół.

Kontekst

Przygotowania do rozpoczęcia kariery zawodowej rozpoczynają się najczęściej w szkole średniej. Dlatego to właśnie szkoła odgrywa znaczącą rolę we wspieraniu uczniów procesie łączenia celów i możliwości oraz pomaga im dostosować się do stale zmieniającego się społeczeństwa. Tymczasem wyniki badań naukowych: „Problemy selekcji zawodowej oraz charakterystyka osobista" przeprowadzonych na Uniwersytecie Wileńskim w 2011 roku, pokazują, że tylko jedna czwarta absolwentów podejmuje świadomą decyzję o tym, gdzie chce studiować, a aż 60% studentów trzeciego roku deklaruje, że kierunek studiów wybrali przypadkowo. Jednocześnie narasta problem bezrobocia wśród osób młodych – z przeprowadzonych w 2011 roku badań (Litewskie Zestawienia Pracownicze, 2011) wynika, że młodzi ludzie stanowią prawie połowę wszystkich osób bezrobotnych. Aż 25 % młodych osób szuka pracy przez rok lub nawet dłużej. Te same badania pokazują, że to absolwenci uniwersytetów i szkół licencjackich kształcących w najpopularniejszych kierunkach najczęściej zasilają szeregi bezrobotnych. Kierunki przodujące w tym niechlubnym zestawieniu to: ekonomia, prawo, inżynieria budowlana, biznes i zarządzanie, pielęgniarstwo oraz księgowość.

Wykres nr 1: Bezrobotni absolwenci w 2014 roku. Legenda. 1: Studia społeczne – 73%, Nauki medyczne – 10%, Studia humanistyczne – 9%, Studia techniczne – 8%.



Źródło: opracowanie własne

Projekt *Kto tego potrzebuje*?! trafnie diagnozuje najważniejsze przyczyny bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych: niewielkie doświadczenie zawodowe, brak umiejętności planowania i zarządzania karierą zawodową. Te problemy mają również dalsze reperkusje - zgodnie z ankietą przeprowadzoną w ramach projektu *Kto tego potrzebuje?!* tylko 53% młodych ludzi jest zadowolonych z wybranego zawodu i miejsca pracy. Prawie jedna trzecia (31%) respondentów wolałaby zmienić pracę, a 16% wybrałoby wręcz całkowicie inny zawód.

Dlaczego więc tego nie robią? Prawie połowa (48 %) uważa, że utrata stabilności finansowej jest głównym powodem, dla którego nie mogą podjąć decyzji o zmianie nielubianego zawodu. Przed zmianą respondentów powstrzymują również: wymóg dalszej nauki (5%), przekonanie, że zbyt późno na zmianę zawodu oraz brak wiedzy na temat tego, co chciałoby się robić w życiu. Badania pokazały jednocześnie, że dotkliwy jest brak specjalistów w pewnych obszarach, takich jak nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka. Paradoksalnie, w ciągu ostatnich kilku dekad Litwa przyciąga chętnych do studiowania zwłaszcza na tradycyjnych kierunkach studiów, takich jak medycyna, ekonomia, prawo – kierunkach szczególnie trudnych, jeśli chodzi o możliwość płynnego wejścia na rynek pracy.

W związku z coraz łatwiejszym dostępem do informacji, młodzi ludzie w coraz większym stopniu zdają sobie sprawę, z tego jak trudno jest właściwie wybrać zawód oraz

zaplanować ścieżkę kariery. Poza tym, nieustanny proces cyfryzacji przyczynia się do powstawania i wzrostu popularności nowych zawodów, które za dwadzieścia lat mogą okazać się niepotrzebne. Dlatego tak ważne jest, aby młodzi ludzie zaczęli myśleć o przyszłości jeszcze podczas nauki w szkole średniej. Ułatwi to podjęcie świadomej decyzji dotyczących przyszłości zawodowej.

Podstawy teoretyczne

Rozliczne badania pokazują, że uczniowie nie lubią tradycyjnych lekcji, gdyż są one nudne. Jednocześnie współczesne programy szkoleniowe umożliwiają wykorzystanie innowacyjnych metod, które zachęcają uczniów do uczestnictwa w procesie edukacyjnym angażującym uwagę uczniów, pomagającym rozwijać ich samodzielność i zdolność do niezależnego myślenia. Dzisiejsza szkoła powinna skupiać się na edukowaniu osób wszechstronnie rozwiniętych, co oznacza, że wybór odpowiednich metod edukacyjnych jest równie ważny, co nauczanie zgodne z programem. Nauczyciele w czasie lekcji powinni nie tylko uczyć, ale także zachęcać uczniów do odkrywania tego co nowe, nieznane, pozwalać im na popełnianie błędów i samodzielne naprawianie ich. Na dowolnym etapie nauczania nauczyciel ma do zrealizowana wiele różnych celów, dlatego jedna metoda stosowana do ich realizacji może być niewystarczająca.

Projekt *Kto tego potrzebuje?!* pozwala nauczycielom na zróżnicowanie swojej pracy i wykorzystanie aktywnych oraz innowacyjnych metod nauczania we współpracy z przedsiębiorcami zaangażowanymi w projekt w ramach wolontariatu. Przykładem może być lekcja historii, na którą zaproszono reżysera filmowego. Na początku lekcji przedstawiona została prezentacja o litewskich partyzantach. Następnie uczniowie dostali za zadanie przygotowanie krótkiego scenariusza filmu dotyczącego tego tematu. Pod koniec zajęć uczniowie przedyskutowali swoje projekty z zaproszonym reżyserem filmowym, który, niejako mimochodem, wprowadził ich również w tajniki pracy filmowca.

To tylko jeden z przykładów na ciekawą lekcję. Warto łączyć rzeczy, które z początku mogą wydawać się niespójne, a także pamiętać, że najskuteczniejsze metody szkoleniowe to te, które angażują uczniów do ciężkiej pracy od pierwszej do ostatniej minuty lekcji. Takie metody, które rozwijają myślenie, niezależność, wyobraźnię oraz zwiększają inteligencję. Realizatorzy *projektu Kto tego potrzebuje?!* oferują 2 rodzaje lekcji:

1. Zajęcia tradycyjne – gdy wykładowca / gość przyjeżdża do szkoły lub gdy klasa odwiedza zaprzyjaźnioną firmę, aby wysłuchać wykładu:

a. Lekcje poświęcone zapoznaniu się z zawodem: „Jak zostać świetnym pracownikiem muzeum?”, „Wygląd warsztatu”, „Transport i logistyka”, „Jak zostać naukowcem?”, „Inwestowanie – poradnik dla początkujących”, „Praca testera oprogramowania”, „Praca w kuchni restauracyjnej”, „Jak zrozumieć albo jak umieć?”, „Telewizja: ja czy nie?”, „Technologia spawalnicza”, „ABC rysunku”, „Robotyka”, „ABC młodego elektryka”, „Programista”, „Menadżer sprzedaży” i wiele innych.
b. Lekcje skupiające się na zawodzie, które dają wiedzę na temat kompetencji ogólnych i poznawczych: „Jak wybrać ekologiczne produkty żywnościowe?”, „Płatności elektroniczne”, lub Czy to naprawdę „niebieski ser?”, „Owoce i warzywa”. Również dostępne: „Przewodnik po animacji komputerowej”, „Czy kiełbasa zawiera mięso?”, „Czy kurczak dorasta w ciągu 7 dni?”, „Fizyka i matematyka” i wiele innych.
c. Lekcje zaprojektowane w taki sposób, aby rozwijać kompetencje zawodowe: „Praca w stacji radiowej: sztuka konwersacji”, „Przygotowanie się do rozmowy o pracę”, „Jak napisać dobre CV?”, „CV – to twoja wizytówka”, „Przygotowanie listu motywacyjnego”, „Skuteczne poszukiwanie pracy”, „Udana prezentacja” i wiele innych.

2. Zajęcie e-learningowe: „Stres i panowanie nad nim”, „Pisanie życiorysu”, „Planowanie kariery”, „Nauka przez całe życie”, „Improwizacja w karierze”, „Rozwój aplikacji mobilnych”, „Zarządzanie uwagą“, „Tworzenie satysfakcji z pracy” i wiele innych.

Projekt *Kto tego potrzebuje?!* kładzie nacisk na zachęcenie uczniów do samodzielnej pracy. Samodzielność to istotna kwestia w kierowaniu własną karierą; pozwala na podejmowanie działań, których celem jest rozwój kariery. Projekt daje szansę na sprawdzenie się w wybranej dziedzinie albo udoskonalenie już posiadanych umiejętności potrzebnych w przyszłej pracy. To ważne, bo firmy chętniej zatrudniają osoby przedsiębiorcze, które miały już jakiś kontakt z zawodem. Współpraca z przedsiębiorstwami pozwala na zdobycie takiej wiedzy jeszcze przed znalezieniem pracy. „Uważam, że zaangażowanie biznesu w kształcenie studentów może pomóc młodym ludziom w nauczeniu się wielu profesji, co w efekcie ułatwi im ich wybory życiowe”, mówi Antanas Danys, przewodniczący Rady Nadzorczej Swedbank. Antanas Danys uważa, że kolejnym powodem, dla którego należy rozwijać system profesjonalnego wolontariatu na Litwie jest fakt, że idea ta sprawdziła się już w wielu krajach, przyznaje również, że „coraz więcej pracowników banków oraz innych profesjonalistów wykazuje silne zainteresowanie wolontariatem w szkołach”.

Kolejnym ważnym elementem projektu są wizyty studyjne w środowisku pracy, jako że rozwój osobowości występuje wspólnie z nabywaniem praktycznej wiedzy o środowisku. Realizatorzy projektu ofertują wiele różnych możliwości – od wizyt w banku, poprzez zwiedzanie nowoczesnego

młyna, aż do wizyty w służbach wywiadu. Dostępne są również wycieczki tematyczne, np.: „Produkcja stoczni AB Western”, „Produkcja paneli i modułów solarnych”, „Produkcja opakowań z plastiku”, „Elektrownie energetyczne na Litwie”, „Jak zostać informatykiem specjalistą?”, „Współczesna inżynieria: praktyczny warsztat szkoleniowy”, „Jak powstaje nić?”, „Proces tworzenia wełny”, „Dzianina i jej produkty”, „Kosmetyki upiększające i zdrowotne", „Produkcja papieru i jego właściwości”, „Biomechanika: anatomia i funkcje ludzkiego ciała”. W trakcie takiej wizyty specjalista ze strony firmy/jej przedstawiciel przedstawia działalność firmy, jej produkty, przybliża proces produkcyjny i charakter obowiązków, jakie mają pracownicy. Uczniowie mogą uzyskać odpowiedzi na pytania bezpośrednio od specjalistów i na własne oczy zobaczyć, jak funkcjonuje firma. Takie wycieczki mogą ułatwić uczniom/studentom podejmowanie decyzji dotyczących ich własnej kariery.

Shadowing to z kolei metoda, która polega na tym, że uczeń spędza w firmie kilka godzin lub cały dzień po to, aby pracować wspólnie z jednym z pracowników firmy, obserwować jego zachowania i pomagać w realizacji zaplanowanych działań. Uczeń może przez chwilę zostać kierownikiem, asystentem lub innym specjalistą. Projekt *Kto tego potrzebuje?!* oferuje następujące programy w ramach tej metody: „Mój dom to mój zamek”; „Proces sprzedaży”, „Dzień z kierownikiem ds. nieruchomości w spółce strategicznej”, „Specjalista ds. komunikacji”, „Kariera bankowa”, „Bliskie spotkanie ze strażą pożarną”, „Praca specjalisty kryminologa”, „Poznawanie hotelu”, „Wydział ds. nieletnich w gminie”, „Przedstawiciel ds. obsługi klienta” (w języku litewskim i angielskim), „Trener sportowy”, „Jaką pracę wykonuje menadżer produktu?” i wiele innych. Pozwala to na zaangażowanie uczniów w działania praktyczne, co ułatwi im podjęcie decyzji odnośnie wyboru zawodu lub ścieżki kariery. Rozwija się w ten sposób również kompetencje ogólne oraz umiejętności praktyczne. Przytoczone tematy to jedynie propozycje realizatorów projektu. Nauczyciele i osoby pracujące z młodzieżą sami mogą zdecydować jakie lekcje, wycieczki czy inne działania są dla nich najlepsze.

Zasady uczestnictwa w projekcie są bardzo proste:

- Nauczyciele i interdyscyplinarni profesjonaliści rejestrują się online.
- Zarejestrowani użytkownicy proponują nowe tematy lub wybierają z tych już istniejących.
- Nauczyciele i przedsiębiorcy komunikują się wzajemnie, omawiają szczegóły projektu.
- Po uzgodnieniu przez nauczyciela i praktyka tematyki zajęć, spotykają się ponownie i prezentują ją uczniom.

Spotkania takie przynoszą uczniom wiele korzyści: przełamują stereotypy na temat wybranych zawodów, zwiększają wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy, przybliżają oczekiwania przyszłych pracodawców oraz wymogi różnych zawodów.

Case study

Przytoczona wcześniej ankieta przeprowadzona przez litewskich nauczycieli w ramach projektu *Kto tego potrzebuje?!* pokazała, że wybór przyszłej kariery przez młodych ludzi jest uzależniony od wielu różnych czynników. Największy wpływ na decyzje studentów mają członkowie ich rodzin, wybór przyszłego zawodu często jest również rezultatem spotkań z przedstawicielami danych profesji. Pozostałe istotne czynniki to: wynagrodzenie, wpływ przyjaciół oraz perspektywy dalszego rozwoju na danym stanowisku. Pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że coraz więcej instytucji edukacyjnych wyciągnęło wnioski z owych badań. Dla przykładu: we wszystkich litewskich szkołach obowiązuje jednolity system regulujący sposób świadczenia doradztwa zawodowego w szkołach. Niestety, szkoły zatrudniające doradców zawodowych to w dalszym ciągu zdecydowana mniejszość. Dlatego właśnie wielu nauczycieli zdecydowało się przejąć inicjatywę i samodzielnie organizuje spotkania uczniów z przedstawicielami różnych firm i organizacji, aby opowiedzieli oni uczniom o swojej pracy. I właśnie w celu ułatwienia i sprofesjonalizowania tej współpracy został stworzony wolontariacki projekt *Kto tego potrzebuje?!* Projekt *Kto tego potrzebuje?!* pozwolił stworzyć platformę komunikacji pomiędzy profesjonalistami biznesowymi, a szkołami chcącymi zapewnić konieczną wiedzę zawodową swoim uczniom.

Projekt został zainicjowany przez Swedbank AB oraz UAB „Omnitel" w 2010 roku. Jego koordynatorem jest instytucja publiczna „Sos projekts". Przedsiębiorcy – wolontariusze uczestniczący w projekcie biorą wcześniej udział w konsultacjach z przedstawicielami m.in. Ministerstwa Edukacji, Uniwersytetu Zarządzania i Ekonomii ISM, Centrum Poprawy Szkolnictwa oraz Państwowej Akademii Studentów. W stworzeniu i rozwoju projektu pomogły następujące firmy: Grupa LAWIN (prawo biznesowe), Metasite – firma zajmująca się konsultingiem biznesowym oraz rozwiązaniami IT, Samsung – firma technologii cyfrowej i mobilnej oraz Grupa Zarządzania Finansowego FMG. Inicjatywa została przeprowadzona w ramach projektu „Brama: innowacje społeczne i środowiskowe", który był z kolei nadzorowany przez JTVP Litwa i partnerów.

Realizatorom projektu udało się dotrzeć do firm i szkół z różnych regionów Litwy. Zainteresowanie nim rośnie z roku na rok. W 2015 roku, projekt został wdrożony w około 70% litewskich szkół. Poniższa tabela pokazuje jak wiele szkół, nauczycieli, firm, praktyków dołączyło do projektu w ciągu ostatnich kilku lat. Pokazuje także liczbę zakończonych działań:

Tabela nr 1. Projekt *Kto tego potrzebuje!?* - statystyki:

	Rok 2011 - 2012	***Rok 2012 - 2013***	***Rok 2013 - 2014***	***Rok 2014 – 2015***	***Rok 2015 – 2016 (lipiec)***	***RAZEM od 31 stycznia 2011 ****
Szkoły w projekcie	*218*	*226*	*234*	*197*	*53*	*928*
Nauczyciele w projekcie	*317*	*461*	*709*	*726*	*463*	*2676*
Firmy w projekcie	*23*	*25*	*188*	*145*	*164*	*545*
Praktycy w projekcie	*265*	*151*	*392*	*268*	*290*	*1366*
Zrealizowane działania	*63*	*356*	*1671*	*1797*	*2385*	*6272*

**Dane do dnia 15 lipca 2016 roku. Opracowanie własne.*

Nazwa projektu jest nieprzypadkowa - *Kto tego potrzebuje?!* to jedno z najpopularniejszych pytań stawianych przez uczniów podczas kwestionowania możliwości wykorzystania wiedzy nabytej w szkole w codziennym życiu. Udzielenie poprawnej i przekonującej uczniów odpowiedzi na to pytanie wymagało połączenia sił nauczycieli oraz praktyków. Informacje o projekcie *Kto tego potrzebuje?!* można znaleźć na stronie internetowej www.kamtoreikia.lt. Właśnie od wizyty na stronie internetowej kolejne szkoły rozpoczynają swój udział w projekcie. Strona pełni również rolę platformy internetowej, na której zarejestrowani nauczyciele mogą brać udział w warsztatach, kursach i projektach szkoleniowych. Z kolei przedsiębiorcy - praktycy mogą przy użyciu platformy dzielić się swoim doświadczeniem, pomysłami oraz sugestiami na wzbogacenie działań nauczycieli. Platforma pomaga nauczycielom i praktykom skontaktować się online i zaplanować, przedyskutować oraz przygotować się do lekcji.

Zarówno jedni, jak i drudzy mogą rejestrować się elektronicznie. Każda szkoła i firma ma swojego własnego koordynatora projektu, który jest nauczycielem lub pracownikiem administracyjnym odpowiedzialnym za realizację założeń projektu. Koordynatorem ze strony firmy jest najczęściej przedstawiciel kadry administracyjnej.

Poniżej znajdują się przykładowe sugestie/pomysły zajęć dla uczniów – uczestników projektu:

Profesjonalista zostaje zaproszony na lekcję w klasie aby zaprezentować wybrany temat.	Wycieczka do firmy, umożliwiająca uczniom konfrontację ze światem rzeczywistym.	*Shadowing* - uczeń spędza cały dzień z pracownikiem w celu obserwacji jego codziennej pracy, jednoczenie pomaga mu w realizacji pewnych zadań.	Działania zbliżające do siebie uczniów, nauczycieli i profesjonalistów celu osiągnięcia wspólnego celu, jakim może być np. przeprowadzenie eksperymentu z fizyki, stworzenie niezwykłego dzieła artystycznego lub zorganizowanie wystawy.

„Kreatywne, dynamiczne pokolenie o cechach przywódczych może rozwinąć się nie tylko na bazie wiedzy teoretycznej, ale poprzez przykłady dotyczące tego, jak zastosować wszystko to czego się nauczyliśmy do pracy i dalszego rozwoju kariery. Wierzymy, że nowa inicjatywa wesprze realizację tego celu aby zbliżyć świat biznesu i szkoły" - podkreśla znaczenie projektu prezes Omnitel, Anton Zabulis.

Projekt *Kto tego potrzebuje?!* to również ważne wydarzenia towarzyszące. Od trzech lat ważną częścią projektu *Kto tego potrzebuje?!* jest organizowany pod patronatem Prezydent Republiki Litwy, Dalii Grybouskaite Krajowy Tydzień Kariery. Odbywa on w listopadzie. Na „Tydzień…" składa się seria imprez, podczas których specjaliści z różnych branż opowiadają uczniom o swoich zawodach. Od 2014 roku, we współpracy z partnerami organizowany jest również Tydzień Bezpiecznego Internetu. W trakcie tego tygodnia, przedstawiciele różnych firm przekazują uczniom wiedzę o Internecie i zagrożeniach z nim związanych. Doradzają również, jak uchronić się przed, negatywnymi aspektami korzystania z Internetu, a nawet jak zarabiać w Internecie pieniądze. Od 2015 roku Bank Litwy wspólnie z partnerami organizują również Tydzień Edukacji Finansowej, w czasie którego uczniowie mogą poszerzyć swoją wiedzę o finansach. W imprezie bierze udział wielu profesjonalistów z różnych instytucji finansowych i akademickich, dzielą się oni z uczestnikami swoją wiedzą na temat finansów, oszczędności oraz racjonalnego wykorzystania pieniędzy. Jeszcze innym wydarzeniem był zorganizowany w 2016 roku, we współpracy z firmą Coder Dojo, Tydzień Programowania, którego celem była pomoc pracodawcom w znalezieniu specjalistów IT, a także przedstawienie pracy programisty i specjalisty/specjalistki do IT. Kontynuacją tego wydarzenia było zorganizowane przy współudziale Firmy Barclays impreza: „Dziewczyny mogą być informatykami" dla dziewcząt w wieku

13-15 lat. Celem wydarzenia było pokazanie, że informatyka to dziedzina nie tylko dla chłopców, ponieważ dziewczęta również mogą zostać w przyszłości specjalistkami IT. Realizatorzy projektu, wspólnie z Bankiem Litwy opracowali podręcznik elektroniczny pod tytułem „Finanse Osobiste – to proste!", z którego skorzystało około dwieście dzieci z terenu całej Litwy. Od 2015 roku, organizatorzy projektu współpracują również z Litewskim Sukcesem Młodych i wspólnie zrealizowali Tydzień Młodych Kolegów, podczas którego ponad 300 uczniów odegrało rolę tak zwanego „cienia" w różnych obszarach zawodowych

Do 2014 roku, w projekcie wzięło udział prawie 12 tysięcy uczniów z 318 szkół*, z* kolei do 184 szkół dotarli specjaliści ze 120 różnych firm. Oczywiście realizatorzy muszą mierzyć się również z trudnościami. Ze względu na nierównomierne rozmieszczenie firm na Litwie, niełatwo o znalezienie firm, które chciałyby uczestniczyć w tym projekcie edukacyjnym na zasadzie wolontariatu. Trudno jest również utrzymać długoterminowe zaangażowanie biznesowe w projekt ze względu na brak motywacji. Pracownicy firm wolą angażować się sporadycznie, nie zaś na zasadach stałej współpracy. Trudności można pokonać poprzez aktywne uczestnictwo w spotkaniach z lokalnymi firmami, aby zwiększyć motywację uczestników – przedsiębiorców – nagradza się corocznie za ich aktywny udział oraz długoterminowe zaangażowanie w projekt na zasadach wolontariatu. Realizatorzy starają się również przedstawiać przedsiębiorcom dodatkowe korzyści - dla wielu firm, zwłaszcza z branży ITC, takie spotkania to szansa na wykształcenie przyszłych pracowników.

W uznaniu zasług i w celu stymulowania dalszego rozwoju, w 2011 roku, projekt: *Kto tego potrzebuje?!* otrzymał wsparcie ze strony Programu Rozwojowego Narodów Zjednoczonych (UNDP) na Litwie. Szefowa UNDP na Litwie, Lyra Jakulevičienė, tak mówiła o tej decyzji: „Przez wiele lat pracowaliśmy nad zachęcaniem ludzi biznesu do angażowania się w tworzenie dobra publicznego. Dobro publiczne jest również zależne od szans biznesowych. Doświadczenia biznesowe mogą być wykorzystane w systemie edukacji. Mogą one nauczyć młodych ludzi jak osiągać cele osobiste i zawodowe, jak zdobywać motywację. Wierzę, że projekt *Kto tego potrzebuje?!* skłoni więcej niż jednego biznesmena do podzielenia się swoją wiedzą z uczniami". Nie był to koniec wyróżnień: w 2014 roku, projekt *„Kto tego potrzebuje?!"* zdobył nagrodę LOGIN za najlepszą internetową stronę edukacyjną. Podsumowując, od początku projektu wzięło w nim udział ponad 100 tysięcy litewskich uczniów. Jego beneficjentami są również nauczyciele, firmy i instytucje, które mogą w ten sposób budować pozytywny wizerunek firmy, zwiększać świadomość produktu, wzmacniać markę oraz nawiązywać nowe, pozytywne relacje z potencjalnymi pracownikami/klientami. Każdy biorący udział w wolontariacie profesjonalista ma szansę na rozwój wielu kompetencji osobistych oraz wzrost motywacji w miejscu pracy.

Podsumowanie

Realizacja podobnego do *Kto tego potrzebuje!?* przedsięwzięcia wymaga przede wszystkim znalezienia podmiotu prawnego, który będzie go nadzorował. Może to być organizacja publiczna lub organizacja pozarządowa. Zasady dotyczące tworzenia instytucji publicznych są regulowane przez „Ustawę o instytucjach publicznych" oraz „Kodeks Cywilny". Umowy są podpisywane przy powołaniu instytucji publicznej (w niektórych przypadkach jest to umowa spółki lub po prostu decyzja o powołaniu instytucji publicznej). Zasady są stanowione dla instytucji publicznych. W celu szukania rozwiązań wymagających egzekwowania prawa powoływane jest zgromadzenie ustawodawcze. Ostatnim etapem jest rejestracja podmiotu prawnego. Przed złożeniem wniosku do Rejestru, notariusz musi sprawdzić i potwierdzić prawdziwość danych, zgodność z wymogami prawnymi oraz fakt, że instytucja publiczna może zostać zarejestrowana. Wymagane dokumenty powinny być złożone u notariusza.

Przy projekcie *Kto tego potrzebuje?!* zatrudnionych jest dwóch pracowników: dyrektor odpowiedzialny za opracowanie i wdrażanie wizji strategicznej oraz budowanie partnerstw, a także koordynator projektu – pracownik techniczny odpowiedzialny za komunikację i administrację strony. Wdrożenie projektu wymaga zasobów materialnych: opłacenia wynagrodzeń dla dwóch osób oraz środków na pokrycie kosztów komunikacji i kosztów mediów. Podczas realizacji projektu należy liczyć się z wieloma wyzwaniami. Jednym z największych będzie zachęcenie firm do zaangażowania się w dobrowolną współpracę o charakterze nieodpłatnym. Przed rozpoczęciem współpracy z firmami należy określić jaka treść może być prezentowana w szkołach (bardzo ważne jest, aby była to treść niekomercyjna). Firmy uczestniczące w projekcie nie powinny bezpośrednio reklamować produktów ani usług.

Chciałybyśmy gorąco podziękować Pani dyrektor projektu „Komu to jest potrzebne?!", pani Rūcie Radzevičiūte za miłą, szczerą, efektywną atmosferę pracy, bliski kontakt i współpracę; za rady oraz przesłanie danych w terminie, a także za przygotowanie podręcznika dobrych praktyk.

Bibliografia

1. http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2012-03-28-isibegeja-profesines-savanorystes-projektas-kam-to-reikia/79552
2. http://www.delfi.lt/verslas/nuomones/r-radzeviciute-kaip-galime-padeti-moksleiviams-atrasti-savo-ateities-profesija.d?id=69871438

3. http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Pociute_B_Isiunaite_V_Profesijos_pasirinkimo_proble_ir_asm_savybes.pdf
4. http://kamtoreikia.lt/lt/apie
5. http://kamtoreikia.lt/lt/apie/mokyklai
6. http://kamtoreikia.lt/lt/apie/verslui
7. http://kamtoreikia.lt/lt/duk
8. https://www.lietuva2030.lt/lt/gerosios-praktikos-pavyzdziai/536-projektas-kam-to-reikia
9. http://kamtoreikia.lt/lt/apie/naujienos/perziura/2
10. http://kamtoreikia.lt/lt/apie/naujienos/perziura/3
11. http://www.teisininkai.net/vsi_steigimas_7.htm