



MODEL WSPARCIA INSTRUKTORÓW
PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU
OPIEKUNÓW W RAMACH ICH DZIAŁAŃ
NA RZECZ EFEKTYWNEGO I
PROFESJONALNEGO KSZTAŁCENIA
ZAWODOWEGO UCZNIÓW,
UCZĘSZCZAJĄCYCH DO PLACÓWEK
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

BROSZURA DLA PRACODAWCÓW



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Jak zostać pracodawcą przyjmującym na praktyczną naukę zawodu (organizatorem)?

Praktyczna nauka zawodu organizowana u pracodawców odbywa się na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu, bądź umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Zasady kształcenia w systemie dualnym:

- nauka zawodu bezpośrednio u pracodawcy np. rzemieślnika,
- zatrudnienie na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu lub umowy o pracę wraz z wynagrodzeniem za pracę,
- kształcenie w konkretnym zawodzie lub specjalności,
- nauka teoretyczna w formach szkolnych lub pozaszkolnych,
- uzyskanie formalnych kwalifikacji zawodowych.

Istnieją dwie formy kształcenia dualnego:

- praktyczna nauka zawodu uczniów organizowana przez szkołę,
- praktyczna nauka zawodu młodocianych organizowana przez pracodawcę.

Obie formy różnią się przede wszystkim w zakresie zawieranej umowy:

- 1) umowa o praktyczną naukę zawodu (zawarta pomiędzy szkołą, a pracodawcą),
- 2) umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego (zawarta pomiędzy pracodawcą, a młodocianym).

Warunki zatrudnienia kandydata w ramach praktycznej nauki zawodu:

- ukończony 15 rok życia kandydata,
- ukończona 8-letnia szkoła podstawowa,
- stan zdrowia pozwalający na podjęcie nauki w danym zawodzie,
- badania lekarskie potwierdzone zaświadczeniem o braku przeciwwskazań do pracy w danym zawodzie.

Organizacja zajęć w ramach umowy zawartej pomiędzy szkołą, a pracodawcą:

- zajęcia praktyczne odbywają się w czasie roku szkolnego, tj. w okresie od września do czerwca,
- zajęcia praktyczne mogą odbywać się indywidualnie lub w grupach (w zależności od specyfiki zawodu, warunków lokalowych pracodawcy, uwzględniając przepisy BHP itp.),
- podziału na grupy dokonuje dyrektor szkoły lub pracodawca,
- w uzasadnionych przypadkach zajęcia u pracodawcy mogą odbywać się również w okresie letnim (wakacje),
- liczba dni w tygodniu, w które odbywają się zajęcia praktyczne u pracodawców zawarta jest w umowie o praktyczną naukę zawodu (rozporządzenie daje swobodę określenia tej liczby w zależności od specyfiki zawodu i przedsiębiorstwa).

W przypadku umowy zawieranej pomiędzy młodocianym pracownikiem, a pracodawcą:

umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego zawierać powinna wszystkie elementy charakterystyczne dla umowy o pracę, w tym także informację o rodzaju przygotowania zawodowego, które ma odbywać pracownik młodociany, oraz czas i miejsce trwania przygotowania zawodowego.

Zwyczajowo umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego zawierana jest na czas nieokreślony, jednak pracodawca, który zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawierać z młodocianymi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, na czas określony, jednak nie krótszy niż czas przewidziany planem nauczania dla danego zawodu.

Ważne kwestie:

- 1) jeżeli pracownik młodociany w okresie nauki zawodu skończy 18 lat, do zakończenia nauki traktowany jest nadal jako pracownik młodociany,
- 2) jeżeli młodociany nie ukończył 16 lat, umowę z pracodawcą dodatkowo podpisuje jego opiekun prawny,

- 3) młodocianego bez kwalifikacji zawodowych można zatrudnić wyłącznie w celu przygotowania zawodowego, w trakcie którego może on zdobyć wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania danego zawodu,
- 4) przyuczenie trwa krócej niż nauka zawodu, zwykle (3-6 miesięcy), nauka zawodu około 36 miesięcy,
- 5) to, czy w ramach przygotowania zawodowego młodociany będzie odbywał naukę zawodu czy przyuczenie do określonej pracy, zależy od tego, czy dany zawód znajduje się w wykazie zawodów stanowiących załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub, w przypadku zawodów rzemieślniczych, stanowi zawód odpowiadający danemu rodzajowi rzemiosła ujętego w załączniku do ww. rozporządzenia,
- 6) przyuczenie nie jest odbyciem pełnej nauki zawodu, dotyczy tylko części umiejętności związanych z danym zawodem.

Korzyści dla Pracodawcy:

- okres praktycznej nauki zawodu można wykorzystać, aby przeszkolić ucznia do pracy na danym stanowisku, zaś po jej zakończeniu zatrudnić go na nim,
- okres praktycznej nauki zawodu to czas, kiedy można zweryfikować, czy dany uczeń sprawdzi się jako potencjalny pracownik – czy jest pracowity i zintegrował się z zespołem,
- mniejsze koszty rekrutacji i szkoleń nowych pracowników,
- odciążenie innych pracowników dzięki zaangażowaniu ucznia, który jest dopasowany do oczekiwań pracodawcy,
- budowanie dobrego wizerunku firmy jako organizacji odpowiedzialnej społecznie, podejmującej działania na rzecz aktywizacji zawodowej,
- pracodawca, który zatrudnia pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, może uzyskać refundację kosztów wynagrodzeń oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne.

Jak wyznaczyć Instruktora Praktycznej Nauki Zawodu?

Pracodawca wyznacza Instruktora Praktycznej Nauki Zawodu, który sprawuje nadzór nad uczniem oraz prawidłową organizacją i przebiegiem praktycznej nauki zawodu, zgodnie z przyjętym programem. Instruktor powinien posiadać określone wykształcenie kierunkowe i udokumentowane doświadczenie oraz ukończyć specjalny kurs pedagogiczny. Instruktor na bieżąco ma kontakt ze światem biznesu, zna środowisko produkcyjne i rozumie zasady funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Instruktor praktycznej nauki zawodu powinien charakteryzować się umiejętnościami z zakresu:

- planowania pracy dydaktyczno-wychowawczej i usługowej w procesie szkolenia zawodowego (nauka zawodu, przygotowanie do pracy),
- przygotowania stanowisk pracy (uczniów, młodocianych), planu przejść i jednostek szkoleniowych (modułów jednostkowych),
- organizowania zajęć praktycznych różnych typów i form występujących w procesie szkolenia zawodowego w zakładach/rzemiośle,
- kształtowania i rozwijania umiejętności zawodowych uczniów, sprawności i nawyków, zgodnie z zasadami psychologii pracy,
- doboru metod, zasad nauczania i środków dydaktycznych do tematów zajęć (modułów),
- prowadzenia instruktażu wstępnego, bieżącego i końcowego,
- sprawdzania osiągnięć uczniów w toku zajęć praktycznych,
- wypełniania dokumentacji przebiegu zajęć edukacyjnych,
- kształtowania motywacji u uczniów i odpowiednich postaw zawodowych,
- zawierania i rozwiązywania umów o pracę, ustalania wynagrodzeń i świadczeń na rzecz uczniów, tworzenia warunków bhp, ekologicznych i ergonomicznych,
- zapobiegania i likwidowania konfliktów w środowisku pracowniczym,
- efektywnego i konstruktywnego porozumiewania się i odbierania informacji,
- realizacji zadań dydaktycznych i wychowawczych instruktora praktycznej nauki zawodu;
- praktycznego przygotowania do realizowania zadań dydaktycznych i wychowawczych wynikających z roli instruktora praktycznej nauki zawodu,

- wzbogacania i unowocześniania warsztatu pracy poprzez samokształcenie i samodoskonalenie.

Zadania i funkcje Instruktora Praktycznej Nauki Zawodu:

- jest odpowiedzialny za przygotowanie i realizację programu kształcenia praktycznego w firmie,
- ma za zadanie przekazać uczniowi praktyczną wiedzę, a później dokonać jego oceny,
- motywuje do pracy i nauki,
- udziela pochwał,
- wskazuje możliwe kierunki rozwoju,
- deleguje zadania oraz kontroluje efektywność pracy stażysty,
- omawia wykonywane przez stażystę zadania i udziela informacji zwrotnych,
- omawia wątpliwości, udziela odpowiedzi na pytania stażystów,
- wspólnie ze stażystą ustala możliwe rozwiązania występujących problemów.