

W poszukiwaniu modelowego programu praktycznej nauki zawodu dla branży budowlanej

Polski Związek Pracodawców Budownictwa oraz firmy Erbud i Warbud realizują projekt „Nasz uczeń, nasz pracownik – opracowanie modelowego programu praktycznej nauki zawodu dla branży budowlanej”. Zapraszają do udziału w nim wszystkie zainteresowane szkoły, centra kształcenia praktycznego, centra kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz pracodawców.

NASZ UCZEŃ



NASZ PRACOWNIK

Ministerstwo Edukacji Narodowej planuje wprowadzić zmiany w kształceniu zawodowym w ścisłej współpracy ze środowiskiem pracodawców. Zanim jednak do tego dojdzie, inicjatorzy projektu „Nasz uczeń, nasz pracownik” wspólnie z zainteresowanymi podmiotami chcą się zastanowić, w jakich zawodach z branży budowlanej powinni być kształceni młodzi ludzie oraz jak najlepiej weryfikować ich wiedzę i umiejętności.

Nie będzie specjalistów bez współpracy szkół z pracodawcami

Celem projektu „Nasz uczeń, nasz pracownik” jest modernizacja kształcenia zawodowego oraz dostosowanie go do oczekiwań i potrzeb pracodawców poprzez

opracowanie modelowego programu praktycznej nauki zawodu (MPPNZ) dla branży budowlanej. Projekt jest finansowany z pieniędzy Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja

kształcenia praktycznego (CKP), centrami kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU) oraz pracodawcami, co zapewni włączenie w proces dydaktyczny wszystkich zaangażowanych w kształcenie zawodowe w branży budowlanej.

Testując proponowane rozwiązania w praktyce, dowiemy się, co i jak trzeba zrobić, aby poprawić jakość kształcenia praktycznego w zawodach związanych z budownictwem.

Jan Styliński, prezes Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa

Rozwój (Działanie 2.15 Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki).

MPPNZ będzie opracowany we współpracy ze szkołami, centrami

– *Modelowy program praktycznej nauki zawodu ma być stosowany w procesie kształcenia młodych ludzi. Szkoły nie przygotowują specjalistów gotowych do wejścia na rynek pracy bez współpracy z pracodawcami, którzy*



Fot. © Kadmy – Fotolia.com

określą, jakich kompetencji i kwalifikacji u pracowników potrzebują – uważa Magdalena Lewandowska, dyrektor biura Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa i koordynator projektu.

Związek oraz firmy Erbud i Warbud chcą, aby MPPNZ spełniał oczekiwania pracodawców dotyczące efektów uczenia, ale również, by był możliwy do zrealizowania od strony organizacyjnej.

– Zasadność współpracy placówek kształcenia z pracodawcami nie ulega wątpliwości, mimo to każda ze stron patrzy na tę współpracę przez pryzmat korzyści, a te w przypadku naszego projektu nie dla wszystkich są widoczne od razu. Mimo to liczymy, że szkoły, centra kształcenia praktycznego oraz centra kształcenia zawodowego i ustawicznego włączą się w proces konsultacji – mówi Magdalena Lewandowska.

Pracodawcy wiele sobie obiecują po opracowywanym programie.

– Oczekujemy stworzenia wspólnego, spójnego programu nauczania,

owocnej współpracy z podmiotami w zakresie praktyk i szkoleń dla uczniów – zaznacza Jakub Karaś, kierownik Zespołu Realizacji Robót Żelbetowych w firmie Warbud.

– Nasze oczekiwania są wielowymiarowe. Z jednej strony, chcielibyśmy pomóc młodym ludziom łagodnie wejść na rynek pracy, a z drugiej

– ułatwić szkołom, centrom kształcenia praktycznego oraz centrom kształcenia zawodowego i ustawicznego efektywne przygotowywanie młodych ludzi do nauki zawodu i pracy. Oczywiście, my, pracodawcy, oczekivalibyśmy, żeby absolwenci przyszedli do nas, mając odpowiedniej kompetencje, by łatwiej i efektywniej mogli rozpocząć pracę – mówi

Monika Stupińska-Tomala, HR biznes partner w spółce Erbud.

Dagmara Sobolewska, dyrektor Pionu HR w firmie Erbud, podkreśla, że projekt powinien przynieść długofalowe korzyści zarówno szkolnictwu zawodowemu, jak i młodzieży: – Szkoły kształcące w zawodach technicznych

Szkoły kształcące w zawodach technicznych zyskają uczniów, a na młodych ludzi czekać będzie ciekawy i bogaty program nauczania.

Dagmara Sobolewska, dyrektor Pionu HR w spółce Erbud

zyskają uczniów, a na młodych ludzi czekać będzie ciekawy i bogaty program nauczania. Wszyscy wygrają.

Czego brakuje absolwentom?

Modelowy program praktycznej nauki zawodu będzie dotyczył 16 zawodów z zakresu:

W Polsce jest jeszcze wiele inwestycji do zrealizowania, więc branża budowlana będzie się rozwijać. Pojawiają się coraz ciekawsze projekty, ale wyzwaniem będzie wykształcenie i pozyskanie wykwalifikowanych pracowników zarówno fizycznych, jak i umysłowych.

Jakub Karaś, kierownik Zespołu Realizacji Robót Żelbetowych w spółce Warbud

- prac budowlanych (betoniarz-zbrojarz, monter izolacji budowlanych, monter konstrukcji budowlanych, murarz-tylnik, technik budownictwa),
- prac wykończeniowych (monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, technik robót wykończeniowych w budownictwie, monter stolarki budowlanej),
- ciesielstwa (cieśla),
- dekarstwa (dekarz),
- izolacji przemysłowych (blacharz izolacji przemysłowych, monter izolacji przemysłowych);
- kamieniarstwa (kamieniarz, technik renowacji elementów architektury),
- kominiarstwa (kominiarz),
- zduństwa (zdun).

Wybór tych grup zawodów był przemyślany, bo właśnie w ich wypadku praktyczna nauka zawodu jest wciąż niewystarczająco dostosowana do potrzeb rynku.

– W każdej z wymienionych grup widzimy potrzebę zmian i dostosowania nauki do wymagań rynku pracy. Pamiętajmy, że świat idzie cały czas do przodu, pojawiają się nowe technologie, nowe rozwiązania i systemy, a w związku z tym absolwenci szkół budowlanych powinni być tak przygotowani, aby nie czuli zbyt dużej różnicy pomiędzy wiedzą merytoryczną wyniesioną ze szkoły a oczekiwaniami

mi pracodawców – mówi Monika Stupińska-Tomala.

Konkretne przykłady niedostosowania edukacji do wymagań rynku podaje Jakub Karaś – *Uważam, że system nauki np. w zawodach cieśla czy betoniarz-zbrojarz nie jest dostosowany do standardów i wymagań firm budowlanych. Absolutnie często brakuje podstawowych umiejętności na danym stanowisku. W przypadku cieśli to sprawne posługiwanie się młotkiem i elektronarzędziami oraz znajomość*

systemów szalunkowych. W zawodzie betoniarz-zbrojarz natomiast wymagane są umiejętności pracy cęgami, czytania dokumentacji projektowej, pracy w zespole czy wbudowania mieszanki betonowej.

Monika Stupińska-Tomala zwraca dodatkowo uwagę, że zgłaszającym się do pracy w jej firmie kandydatom brakuje także kompetencji

miękkich: – Kluczową jest umiejętność komunikacji. To właśnie zdolność jasnego i logicznego komunikowania się, identyfikowania najbardziej efektywnych sposobów dotarcia do rozmówcy i odpowiedniego dopasowania argumentacji oraz stylu przekazywania informacji ma wpływ na wyniki w pracy. Kolejną istotną kompetencją jest umiejętność współpracy z kolegami z pracy czy z zewnętrznymi partnerami. Budowanie relacji, odnoszenie się z szacunkiem do innych oraz pomaganie członkom zespołu to umiejętności, które są potrzebne w każdym zawodzie budowlanym. Młodzi ludzie nie potrafią też rozwiązywać problemów i podejmować decyzji. Powinni uczyć się działać elastycznie i samodzielnie dobierać najbardziej efektywne sposoby działania do określonych celów, zadań i sytuacji.

Młodzi ludzie nie potrafią rozwiązywać problemów i podejmować decyzji. Powinni uczyć się działać elastycznie i samodzielnie dobierać najbardziej efektywne sposoby działania do określonych celów, zadań i sytuacji.

Monika Stupińska-Tomala, HR biznes partner w spółce Erbud

Zmiany są konieczne

Opracowanie modelowego programu praktycznej nauki zawodu, a co za tym idzie, w dalszej perspektywie pozyskiwanie wykwalifikowanych pracowników jest dla branży budowlanej koniecznością.

Jak wykazało kwartalne badanie Barometr ManpowerGroup

Jan Styliński
prezes Polskiego Związku
Pracodawców Budownictwa



Jednym z problemów w obszarze praktycznego kształcenia zawodowego jest brak wskazania konkretnego sposobu jego realizacji. Przyjęte standardy niestety pozostawiają szkołom i pracodawcom zbyt dużą niezależność, ponieważ – jak pokazują wyniki egzaminów z poszczególnych kwalifikacji zawodowych – szkoły nie zawsze wybierają najefektywniejszy model edukacji. Wynika to przede wszystkim z dużej kosztowności nauczania w danych zawodach. Polski Związek Pracodawców Budownictwa, jako największa organizacja branżowa, w ramach programu praktycznej nauki zawodu zamierza dołożyć wszelkich starań, aby opracować możliwie najbardziej zbliżony do realnych warunków pracy model stawiający na wysoką jakość edukacji. Z naszymi partnerami chcemy wypracować wzorcowe rozwiązania dla kluczowych zawodów, počawszy od spraw formalnych (jak np. konstrukcja umowy między szkołą a pracodawcą), poprzez

programy zajęć praktycznej nauki zawodu u pracodawców czy rozwiązania dla opiekunów praktyk, na wdrożeniu i praktycznej weryfikacji zastosowanych mechanizmów skończywszy. Celem projektu jest przecież także przygotowanie rozwiązań służących angażowaniu pracodawców w organizację nauki zawodu w swoich przedsiębiorstwach – poprzez staże i praktyki, a także praktyczną naukę zawodu w trakcie zajęć szkolnych. Może to dotyczyć zarówno dużych przedsiębiorstw, jak i małych oraz średnich firm.

Testując proponowane rozwiązania w praktyce, dowiemy się, co i jak trzeba zrobić, aby poprawić jakość kształcenia praktycznego w zawodach związanych z budownictwem.

O projekcie myślimy kompleksowo. Chcielibyśmy zaangażować wszystkie strony np. w opracowanie narzędzi i instrumentów diagnozowania lokalnych rynków pracy oraz kwalifikacji dla doradców edukacyjno-zawodowych, uwzględniających współpracę i wymianę doświadczeń z instytucjami rynku pracy, czy przygotowanie przemyślanych programów szkoleniowych, w tym e-learningowych dla doradców zawodowych. Nie zapominamy także o kadrze trenerów, którzy będą prowadzili szkolenia dla osób realizujących zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach, ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań zintegrowanego systemu kwalifikacji.

Perspektywę Zatrudnienia, aż 20 proc. firm budowlanych zadeklarowało konieczność zatrudnienia dodatkowych pracowników w ostatnim kwartale 2018 r. Polski sektor budownictwa jest też w czołówce wśród 26 rynków regionu EMEA (Europa, Bliski Wschód, Afryka), gdzie najwięcej firm chce pozyskać nowych pracowników.

Rozwój branży budowlanej pozytywnie postrzegają także zapytani przez nas pracodawcy. Zaznaczają jednak przy tym, że warunkiem tego rozwoju jest przede wszystkim rozwiązanie problemu z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kompetencjach.

– W Polsce jest jeszcze wiele inwestycji do zrealizowania, więc branża

budowlana będzie się rozwijać. Pojawiają się coraz ciekawsze projekty, ale wyzwaniem będzie wykształcenie i pozyskanie wykwalifikowanych pracowników zarówno fizycznych, jak i umysłowych. Mamy już bowiem rynek pracownika. Dodatkowo, duża konkurencja pomiędzy firmami powoduje, że marże spółek budowlanych nie rosną w takim samym tempie jak oczekiwania płacowe pracowników – uważa Jakub Karaś.

Monika Stupińska-Tomała podkreśla, że problem braku pracowników może okazać się kluczowy: – Mówiąc wprost, na rynku pracy mamy za mało ludzi dostępnych i chętnych do pracy. To ma związek z wieloma czynnikami, takimi jak demografia, migracja czy nowy

styl życia młodych ludzi. Mimo to w obliczu dynamicznych zmian branży budowlanej koniecznością jest wymaganie od pracowników chęci rozwoju i uczenia się nowych funkcjonalnych rozwiązań.

Jerzy Werle, prezes zarządu i dyrektor generalny spółki Warbud, uważa, że wyzwaniem dla firm budowlanych jest zlikwidowanie luki kadrowej na placach budowy: – W branży jest wiele niewiadomych. Z jednej strony, mamy boom inwestycyjny i rośnie produkcja budowlano-montażowa, z drugiej zaś, generalnie wykonawcy wciąż mają ogromny problem z rentownością kontraktów. Ekstremalnie wzrosły ceny materiałów i koszty pracy. Ponadto, musimy zmierzyć się z brakiem



POLSKI ZWIĄZEK PRACODAWCÓW BUDOWNICTWA

Polski Związek Pracodawców Budownictwa to ogólnopolska organizacja zrzeszająca firmy z branży infrastruktury i budownictwa, które wspólnie reprezentują ponad 70 proc. potencjału rynku generalnego wykonawstwa inwestycji w Polsce.

Organizacja skupia przedsiębiorstwa zajmujące się kompleksową realizacją inwestycji, firmy deweloperskie, specjalistyczne firmy projektowe, przedsiębiorstwa produkujące materiały dla budownictwa, dostarczające technologie i inne związane z branżą infrastruktury i budownictwa. Tworzy grupy eksperckie oraz uczestniczy w konsultacjach aktów prawnych regulujących działalność gospodarczą w obszarach infrastruktury i budownictwa. Promuje członków na rynku krajowym i rynkach zagranicznych oraz tworzy warunki do powstawania efektywnych relacji B2B. Ponadto uczestniczy w międzynarodowych programach finansowanych ze środków Unii Europejskiej, organizuje konferencje krajowe i międzynarodowe, a także współpracuje z organizacjami pracodawców krajów Unii Europejskiej.

Członkostwo w PZPB daje możliwość bezpośredniego uczestniczenia w kształtowaniu i tworzeniu rozwiązań systemowych dotyczących sektora infrastruktury i budownictwa, zgłaszania postulatów i wniosków mających istotne znaczenie dla kreowania rzeczywistości gospodarczej Polski.



Erbud jest jedną z pięciu największych grup budowlanych w Polsce. Posiada doświadczoną, wykwalifikowaną kadrę inżynierów i specjalistów. Działa na rynkach polskim oraz innych krajów Unii Europejskiej od 2007 r. Rocznie realizuje projekty o wartości sięgającej 2 mld zł.

Do najbardziej prestiżowych inwestycji powstałych w ostatnim czasie należą: Hala Koszyki, Galeria Młociny w Warszawie, Centrum Medycyny Inwazyjnej Akademii Medycznej w Gdańsku oraz Szpital Przylądek Nadziei we Wrocławiu.



Warbud SA należy do czołówki generalnych wykonawców działających w Polsce. Firma świadczy kompleksowe usługi budowlane w całym kraju. Realizuje obiekty kubaturowe, obiekty inżynierii lądowej, służby zdrowia, inwestycje kulturalne, a także projekty z zakresu ochrony środowiska i inwestycje wojskowe. Na swoim koncie ma ich niemal 500. Koncern zatrudnia prawie 1200 pracowników w oddziałach w Warszawie, Gdańsku, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach, Krakowie, Lublinie i Rzeszowie. Udziałowcem spółki jest francuski potentat budowlany – Grupa VINCI.

wykwalifikowanych pracowników zarówno fizycznych, jak i inżynierów. Od dłuższego czasu mamy bowiem do czynienia z exodusem polskich specjalistów do Niemiec. Także coraz liczniejsza grupa pracowników ze wschodniej Europy zatrudnia się u nas tylko tymczasowo, a po jakimś czasie szuka lepszej oferty u naszego zachodniego sąsiada. Brak kadr w dłuższej perspektywie spowoduje spowolnienie gospodarcze, zwłaszcza sektora wykonawczego. Sztywne regulacje w prawie zamówień publicznych i brak postępu w rozmowach na temat wprowadzenia nowych mechanizmów waloryzacji wzrostu kosztów kontraktów mogą pogłębić straty największych wykonawców.

Prezes spółki Warbud widzi jednak wiele płaszczyzn rozwoju branży budowlanej: – W dalszej przyszłości sektor budowlany czeka z pewnością rewolucja w informatyzacji i robotyzacji. Jestem skłonny powiedzieć, że naszymi konkurentami będą firmy, takie jak Google, Microsoft czy Apple, gdyż bardziej będzie się liczyło z informatyzowanie produkcji niż sam proces wytwarzania. Kolejny aspekt to transport autonomiczny. Nawet nie zdajemy sobie sprawy, jak szybko zastąpi on tradycyjną komunikację. Naturalnie, wiąże się to z dużymi nakładami inwestycyjnymi. Nie wystarczy wyprodukować samochód bez kierowcy, ale trzeba też wybudować sieć dróg wyposażonych w odpowiednie czujniki. I tu widzimy przyszłość dla siebie jako wykonawcy infrastruktury drogowej. Myślę też, że branża budowlana z powodzeniem zaimplementuje druk 3D. To już się dzieje. Prefabrykacją 3D zajmuje się m.in. spółka należąca do naszego udziałowca – VINCI. Wyko-

rzystuje ona roboty do wytwarzania elementów betonowych.

Na początek pilotaż

Elementem MPPNZ będą zasady zapewniania jakości kształcenia praktycznego u pracodawcy (ZZJKP) wraz z narzędziem ich weryfikacji, umożliwiającym monitorowanie jakości kształcenia praktycznego przez wszystkie zaangażowane strony. W programie znajdzie się załącznik w postaci treści nauczania do realizacji w rzeczywistych warunkach pracy, dostosowanych do nowych podstaw programowych kształcenia we wspomnianych wcześniej zawodach, które będą obowiązywać od 1 września 2019 r.

MPPNZ będzie przekazany do weryfikacji przez zewnętrznego eksperta ds. kształcenia zawodowego MEN, który dokona jego oceny i przekaże opinie oraz rekomendacje. Zaakceptowany, zostanie poddany pilotażowi w II semestrze roku szkolnego 2018/2019. Pilotaż ten będzie miał na celu:

- ocenę i weryfikację MPPNZ (sprawdzenie, czy wszystkie elementy programu znajdują zastosowanie w praktyce szkolnej, tj. czy będą mogły być rekomendowane jako rozwiązania systemowe);
- opracowanie ZZJKP w celu zapewnienia rozwiązań pozwalających na monitorowanie jakości kształcenia praktycznego realizowanego w przedsiębiorstwach;
- opracowanie narzędzia weryfikacji ZZJKP w celu monitorowania jakości kształcenia praktycznego przez wszystkie zaangażowane

strony. W tym samym okresie przygotowana będzie matryca dostosowująca treści nauczania do narzędzia weryfikacji ZZJKP, co pozwoli na udostępnienie szkołom gotowych narzędzi do monitorowania jakości kształcenia praktycznego realizowanego w rzeczywistych warunkach pracy z uwzględnieniem treści wskazanych w MPPNZ.

kształcenia praktycznego: współpraca szkoła – CKP – pracodawca oraz współpraca szkoła – pracodawca.

– Założeniem projektu jest stworzenie programu nauki zawodu, który będzie wpasowany w ramy prawne, w tym w podstawę programową, a równocześnie pozwoli wykształcić młodego człowieka w sposób pozwalający mu na bezbolesne wejście na plac budowy

W dalszej przyszłości sektor budowlany czeka z pewnością rewolucja w informatyzacji i robotyzacji. Kolejny aspekt to transport autonomiczny. Nawet nie zdajemy sobie sprawy, jak szybko zastąpi on tradycyjną komunikację. Myślę też, że branża budowlana z powodzeniem zaimplementuje druk 3D.

Jerzy Werle, prezes zarządu i dyrektor generalny spółki Warbud

MPPNZ, po potwierdzeniu możliwości jego zastosowania w praktyce szkolnej (tj. po weryfikacji i pilotażu), może zostać wdrożony jako rozwiązanie systemowe w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe. Będzie zatem dotyczył praktycznej nauki zawodu w branżowej szkole I stopnia, branżowej szkole II stopnia, 5-letnim technikum i szkole policealnej. W okresie przejściowym obejmie także 4-letnie technikum. Program uwzględni dwa warianty realizacji

i podjęcie pracy. Współpraca ze szkołami, centrami kształcenia praktycznego, centrami kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz pracodawcami i szerokie konsultacje programu na poszczególnych etapach jego powstawania zapewnią, że cel, który sobie postawiliśmy, będzie możliwy do osiągnięcia. Dla nas każda opinia o programie będzie bardzo cenna – podkreśla Magdalena Lewandowska.

**Andrzej Rembowski
Anna Świdurska**

**Dodatkowych informacji dotyczących programu i zasad współpracy udzieli Państwu Magdalena Lewandowska
tel. +48 607 88 44 00, e-mail: m.lewandowska@pzpb.com.pl
Więcej szczegółów dotyczących programu na stronie
www.pzpb.com.pl**