

Krajowy Program Odbudowy i Zwiększania Odporności
Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”
Interwencja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa
wyższego oraz uczenia się przez całe życie”

Zmiany w kształceniu zawodowym od września 2019 roku z odniesieniem do dziedziny automatyka przemysłowa

Komunikat 5. Kształcenie dualne

opracowano w ramach konkursu „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania 120
Branżowych Centrów Umiejętności (BCU), realizujących koncepcję Centrów
Doskonałości Zawodowej (CoVEs)”
numer przedsięwzięcia KPO/22/1/BCU/W/0063

Branżowe Centrum Umiejętności Nr 2 w Radomiu

Opracowanie: Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom

Autorzy: Mirosław Żurek, Małgorzata Sołtysiak

Materiał został opracowany przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności.

Materiał odzwierciedla jedynie stanowisko ich autorów i instytucja finansująca nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

Radom 2025

SPIS TREŚCI

Executive Summary	4
Introduction	7
1. Wprowadzenie	16
1.1. Cele i odbiorcy raportu	17
1.2. Kształcenie dualne jako element transformacji edukacji zawodowej	18
1.3. Różnica między kształceniem dualnym, stażem i praktyką zawodową	21
1.4. Zakres treści i pytania kluczowe: przewodnik po kształceniu dualnym i stażach uczniowskich	23
2. Czym jest kształcenie dualne?	25
2.1. Definicja i istota kształcenia dualnego	26
2.2. Modele kształcenia dualnego w Europie (porównanie z Niemcami i Austrią)	27
2.3. Ramy prawne kształcenia dualnego w Polsce (m.in. art. 190–206 Kodeksu pracy, Prawo oświatowe)	30
2.4. Kto może realizować kształcenie dualne i na jakich zasadach?	32
3. Strony procesu kształcenia dualnego – obowiązki i korzyści	35
3.1. Obowiązki i rola szkoły (organizacja, nadzór, dostosowanie programu)	35
3.2. Obowiązki i rola pracodawcy (zapewnienie warunków, opiekuna, BHP, ewaluacja)	37
3.3. Rola ucznia – prawa, obowiązki, rozwój kompetencji	39
3.4. Korzyści dla wszystkich stron – analiza win-win	41
4. Organizacja kształcenia dualnego	43
4.1. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego – wzór i procedura	44
4.2. Harmonogram nauki i pracy – jak łączyć zajęcia szkolne z praktyką	46
4.3. Ubezpieczenia i ochrona zdrowia ucznia-pracownika	48
5. Kształcenie dualne w praktyce	51
5.1. Partnerstwa szkół i firm – modele współpracy	52
5.2. Branżowe Centra Umiejętności jako centra koordynacji kształcenia dualnego	54

5.3. Narzędzia wspierające (np. dzienniki praktyk, systemy ewaluacji)	55
6. Wyzwania i bariery wdrażania kształcenia dualnego	58
6.1. Formalno-prawne i organizacyjne bariery	59
6.2. Bariery mentalne – stereotypy, brak zaufania, brak informacji	61
6.3. Problem zapewnienia miejsc u pracodawców	63
6.4. Braki kadrowe w firmach i ograniczone zasoby po stronie szkół	64
7. Rekomendacje dla szkół i pracodawców	67
7.1. Jak skutecznie wdrażać kształcenie dualne – kroki milowe	68
7.2. Budowanie długofalowego partnerstwa	70
7.3. Rola doradcy zawodowego i koordynatora ds. współpracy z firmami	72
7.4. Inwestowanie w kompetencje miękkie uczniów (komunikacja, samodzielność, kultura pracy)	74
8. Wnioski, w tym dla BCU	76
8.1. Podsumowanie najważniejszych korzyści	77
8.2. Wpływ kształcenia dualnego na jakość kształcenia i zatrudnialność absolwentów	79
8.3. Możliwości rozwoju dualnego modelu w branżach priorytetowych	81
9. Załączniki	83
9.1. Checklista dla szkoły i pracodawcy przy wdrażaniu dualnego modelu	83
9.2. Przykładowe role i zadania opiekuna ucznia w firmie	84

Executive Summary

Kształcenie dualne – łączące naukę szkolną z rzeczywistą praktyką w zakładzie pracy – staje się kluczowym kierunkiem modernizacji edukacji zawodowej w Polsce. W dobie dynamicznych przemian technologicznych i niedoborów kadrowych w wielu branżach, ten model edukacyjny **oferuje realne korzyści zarówno uczniom, jak i pracodawcom oraz szkołom.**

Niniejszy raport, przygotowany przez eksperta z trzydziestoletnim doświadczeniem w badaniach rynku pracy i edukacji zawodowej, stanowi praktyczny przewodnik po wdrażaniu i rozwijaniu kształcenia dualnego – w szczególności z perspektywy współpracy szkół zawodowych z otoczeniem gospodarczym. Opiera się na analizie dokumentów, przepisów prawa, przykładów dobrych praktyk oraz barier zgłaszanych przez interesariuszy.

Najważniejsze ustalenia:

- **Kształcenie dualne to coś więcej niż praktyka zawodowa.** Opiera się na formalnym zatrudnieniu ucznia w firmie (umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego), regularnym planie zajęć i systemowym wsparciu nauczyciela oraz opiekuna z zakładu pracy.
- **Model ten zwiększa zatrudnialność absolwentów** i sprzyja nabywaniu kompetencji cenionych przez pracodawców – zarówno twardych, jak i miękkich (samodzielność, odpowiedzialność, komunikacja).
- **Szkoły zyskują na prestiżu, lepiej dostosowują programy nauczania do realiów rynku,** a nauczyciele zyskują kontakt z aktualnymi technologiami i metodami pracy.
- **Firmy mają możliwość współkształcenia przyszłych pracowników,** oszczędzając czas i koszty rekrutacji oraz podnosząc lojalność młodych pracowników.
- **Największe bariery** to: formalności, niedobór miejsc stażowych, brak opiekunów w firmach, niska świadomość społeczna i stereotypy o szkolnictwie zawodowym.

Rekomendacje dla wdrażających:

- **Zbudować lokalne partnerstwa szkół i firm,** oparte na zaufaniu, wspólnych celach i jasnych zasadach.
- **Powołać w szkołach koordynatorów ds. współpracy z otoczeniem gospodarczym** – wspieranych przez doradców zawodowych.
- **Inwestować w rozwój kompetencji miękkich uczniów,** które decydują o sukcesie w realnym środowisku pracy.

- **Wykorzystać potencjał Branżowych Centrów Umiejętności** jako koordynatorów, integratorów i promotorów modelu dualnego w regionach i branżach priorytetowych.

Kluczowe branże do rozwoju modelu dualnego:

- automatyka, mechatronika i przemysł 4.0,
- budownictwo i wykończenia wnętrz,
- energetyka odnawialna (OZE),
- logistyka i magazynowanie,
- technologie cyfrowe i IT.

Model dualny to nie tylko narzędzie edukacyjne, ale również **strategia rozwoju lokalnych rynków pracy i systemu kształcenia zawodowego**. Aby ten potencjał w pełni wykorzystać, potrzebna jest współpraca, konsekwencja oraz systemowe wsparcie – właśnie do tego służyć może ten raport.

Dual Education – a model combining school-based learning with real-world experience in the workplace – is becoming a key direction for the modernization of vocational education in Poland. In an era of rapid technological change and workforce shortages across multiple industries, this educational approach offers tangible benefits for students, employers, and schools alike.

This report, prepared by an expert with thirty years of experience in labor market research and vocational education, serves as a practical guide to implementing and developing dual education – particularly from the perspective of cooperation between vocational schools and the economic environment. It is based on an analysis of legal documents, regulations, examples of good practice, and challenges reported by stakeholders.

Key findings:

- Dual education is more than just an internship. It involves the formal employment of a student in a company (a training employment contract), a regular learning schedule, and systematic support from both the school teacher and the company mentor.
- This model enhances graduates' employability and supports the development of skills valued by employers – both hard and soft (such as independence, responsibility, and communication).
- Schools gain in prestige, align curricula more closely with labor market realities, and offer teachers exposure to current technologies and working methods.
- Companies benefit from co-developing their future workforce, reducing recruitment costs and time, and fostering the loyalty of young employees.

- The most significant barriers include: administrative formalities, shortage of internship placements, lack of in-company mentors, low public awareness, and persistent stereotypes about vocational education.

Recommendations for implementation:

- Establish local partnerships between schools and companies, based on trust, shared goals, and clearly defined rules.
- Appoint school-based coordinators for cooperation with the business community, supported by career counselors.
- Invest in the development of students' soft skills, which are critical for success in real work environments.
- Leverage the potential of Sectoral Skills Centres (Branżowe Centra Umiejętności) as coordinators, integrators, and promoters of the dual education model across priority regions and sectors.

Key sectors for expanding the dual education model:

- automation, mechatronics, and Industry 4.0,
- construction and interior finishing,
- renewable energy (RES),
- logistics and warehousing,
- digital technologies and IT.

The dual model is not only an educational tool but also a strategy for developing local labor markets and the vocational training system. To fully harness this potential, cooperation, consistency, and systemic support are essential – and this report is designed to support exactly that.

Introduction

This study was developed as part of the implementation of the project entitled *“Establishment and support of the operation of a Sectoral Skills Centre for the electronic-mechatronic industry in the field of industrial automation (BCU-BEM)”* (no. KPO/22/1/BCU/W/0063), financed under the National Recovery and Resilience Plan (KPO), Component A "Economic resilience and competitiveness," Intervention A3.1.1 "Support for the development of modern vocational education, higher education, and lifelong learning."

The project is implemented by a partnership consortium composed of:

1. Municipality of the City of Radom, Vocational and Continuing Education Centre No. 2 in Radom (project leader);
2. Association of Polish Mechanical Engineers and Technicians (SIMP) – industry partner;
3. Łukasiewicz Research Network – Institute for Sustainable Technologies in Radom – content partner;
4. FANUC Polska Sp. z o.o. – additional partner;
5. DMG MORI Polska Sp. z o.o. – additional partner.

In the quarterly reports prepared as part of this initiative, the identification of significant changes in vocational education relevant to the field was supported by information included in a leaflet by the Ministry of Vocational Education, made available via the website of the Foundation for the Development of the Education System (<https://www.frse.org.pl/kpo-bcu>). Unlike the information developed by the staff of the Ministry of National Education, this report provides in-depth analysis, enriched with additional sources and specifically targeted at the needs of the industrial automation sector. As a result, this publication goes beyond informational content and serves as a practical guide that synthesizes the changes and offers concrete implementation recommendations.

The fifth report places special emphasis on the possibilities for expanding the educational offer of vocational schools through the dual education model – particularly in relation to the occupations of industrial automation technician (731107) and automation specialist (311909). The selection of dual education as the subject of this fifth quarterly report stems from the observed intensification of efforts aimed at integrating educational and economic environments within the vocational education and training (VET) system in Poland since 2019.

Dual education—understood as a model that combines theoretical instruction in schools with practical vocational training in real workplace settings—constitutes a response to the growing demands of the labor market as well as the challenges posed by industrial, digital, and demographic transformation.

This model, rooted in European recommendations for vocational education and training, has been identified in the National Recovery and Resilience Plan (Component A3.1.1) as one of the key instruments for modernizing vocational education. Its implementation in Poland—including within the industrial automation sector—supports both the development of graduates' professional competences and the establishment of sustainable partnerships between schools and employers.

In the context of the operations of the Sectoral Skills Centre for Industrial Automation (BCU-BEM) in Radom, dual education emerges not only as a didactic method but also as a vital element of a systemic approach to enhancing the quality of vocational education. This report presents a review of current legal and organizational frameworks, highlights examples of good practices, and identifies the main challenges and barriers to implementing the dual model within the realities of the Polish educational system.

1.1. Objectives and Target Audience of the Report

Transformations occurring in the economy—both technological and socio-demographic—are presenting new challenges for vocational education. The growing importance of learning by doing, the need for faster responsiveness to labor market demands, and an increasing emphasis on practical skills have made dual education an increasingly vital approach to preparing young people for employment.

The aim of this report is to present the concept of dual education in the context of the Polish vocational education system and to outline practical methods for its implementation and enhancement. The report is based on the analysis of experiences from student internship programs, legislative changes, good practices, and observations from the functioning of Sectoral Skills Centres.

This is a practical and operational report—it not only explains the legal and organizational foundations but also addresses the question: *How can the dual education model be effectively implemented and developed in the realities of Polish schools and enterprises?*

Main objectives of the report:

- To explain what dual education is, its legal foundations, organizational models, and advantages over traditional forms of education;

- To identify the roles and responsibilities of key stakeholders: vocational schools, teachers, students, employers, and supporting institutions;
- To present practical solutions and models that can be locally implemented by schools and businesses—based on proven experiences (e.g. within BCU structures);
- To identify barriers and challenges in implementing dual education and propose ways to overcome them;
- To formulate recommendations aimed at building lasting education-business partnerships and aligning vocational education with labor market needs.

Primary target groups of the report:

- Principals of vocational schools and centers for vocational and continuing education;
- Teachers of vocational subjects and practical vocational training instructors;
- Career counselors;
- Employers and company representatives;
- Local government institutions and sectoral organizations;
- Students and their parents.

This report is intended to serve as a guide to the world of dual education, demonstrating—step by step—how to create effective educational and professional partnerships. It is also meant to be a starting point for a broader discussion on the future directions of vocational education development in Poland, particularly in the context of modernization, internationalization, and alignment with the realities of the Fourth and Fifth Industrial Revolutions.

1.2. Dual Education as a Driver of Vocational Education Transformation

Contemporary vocational education is undergoing profound technological, social, and economic transformation. On the one hand, dynamic changes in the labor market, the advancement of automation and digitization; on the other, demographic challenges and mismatched qualifications – all demand a new approach to vocational training. In this context, dual education is emerging not only as a response to the current labor market needs but also as a key direction for the development of Poland's vocational education system.

1. A Paradigm Shift – From “Teaching a Trade” to “Preparing for Work”

The traditional model of vocational education – focused primarily on delivering knowledge within the school setting – is increasingly proving inadequate. Although students are formally

educated, they often lack the practical skills employers expect. This results in a paradox: there are job vacancies, yet many graduates are unemployed.

Dual education addresses this challenge by integrating theoretical instruction at school with real-world work experience in companies. The student does not just learn the trade from a textbook but acquires it through hands-on participation in actual tasks, projects, processes, and the daily operations of a company.

2. Duality as a Form of Shared Responsibility

The dual model is based on a partnership between two equal educational environments – the school and the workplace. The essence lies not only in the transfer of knowledge but in shared responsibility for learning outcomes:

- the school provides theoretical foundations, general and vocational competences, and prepares students for entering the work environment.
- the employer offers practical development opportunities, introduces students to the specifics of the sector, tools, and organization of work, and helps shape their professional attitudes.

This collaboration makes education more flexible, up-to-date, and labor-market-oriented, resulting in graduates who are more competitive in the workforce.

3. Dual Education as a Tool for Systemic Reform

Dual education is not merely a "teaching technique" – it is a strategic direction for the development of vocational education in Poland and across the EU. It has been identified as a priority in:

- The National Recovery Plan (Component A3.1.1 – development of modern vocational education),
- The Council of the EU Recommendation on vocational education and training for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020),
- The European Alliance for Apprenticeships.

Implementing and expanding this model requires carefully considered changes in areas such as:

- Legal frameworks (e.g., employment contracts for vocational training),
- Financing on-the-job learning (incentives, tax reliefs, grants),
- Preparing teachers for work in a dual system,
- Developing local cooperation ecosystems (school–company–local authority–sector chambers).

4. Dual Education in Poland – Status and Challenges

In Poland's education system, duality appears in forms such as:

- Training of juvenile employees (employment contract and vocational learning in a company),
- Student internships (as defined in Article 121a of the Education Law),
- Pilot programs and initiatives within Sectoral Skills Centres (BCU).

However, the dominant model still involves schools simply "delegating" students to companies, where the employer plays the role of a "provider of a workplace." Meanwhile, the dual model requires a partnership-based, planned collaboration grounded in a shared curriculum, learning outcome evaluation system, and the involvement of mentors on both sides.

Challenges include:

- Low levels of trust and limited experience in school–company collaboration,
- Difficulties in aligning school timetables with business workflows,
- Shortages of in-company mentors and vocational instructors.

5. A Qualitative Shift – Not Just a Formal One

Dual education is not just "more time spent in a company" – it represents a fundamental qualitative change:

- The student becomes an active participant in economic processes, not merely an "intern,"
- The school becomes a proactive labor market partner, not just an educational institution,
- The company becomes a learning environment, not just a production site.

Transforming vocational education through the dual model offers opportunities to:

- Restore the prestige of vocational and technical education,
- Increase the employability of graduates,
- Make better use of the potential of local businesses and institutions,
- Bring education closer to the real needs of the economy.

1.3. The Difference Between Dual Education, Internships, and Practical Vocational Training

In discussions about modernizing vocational education, terms such as *dual education*, *practical vocational training*, and *student internship* are often used interchangeably. However, while all three formats share a common goal—preparing students to enter the labor market—

they differ in scope, legal framework, and organizational structure. Understanding these differences is essential for effective planning of vocational education and cooperation with employers.

1. Dual Education – A Systemic Model

Definition: Dual education is a form of vocational learning in which instruction takes place in two environments: at school (theoretical part) and at the workplace (practical part), based on an employment contract for vocational training.

Characteristics:

- The student is considered a juvenile employee under the Labor Code.
- Practical training occurs within the normal operations of the company, often for most of the week.
- The student is entitled to wages and full social security coverage.
- Vocational training can last from 6 to 36 months, depending on the program.

Objectives:

- Long-term vocational preparation within a real work environment.
- Strong integration between education and the economy.
- Development of both technical skills and professional attitudes.

2. Practical Vocational Training – A Mandatory Curriculum Element

Definition: This is a compulsory form of practical training embedded in the curriculum for a given profession. It is required for students in technical secondary schools and vocational schools, regardless of their employment status.

Characteristics:

- Organized by the school (in school workshops or at employers' premises).
- Conducted according to the school timetable.
- Duration is defined by the curriculum (e.g., 4 weeks in a technical school, 10–12 weeks in a vocational school).
- Usually unpaid (unless the student is employed as a juvenile worker).

Objectives:

- Acquisition of skills outlined in the core curriculum.
- Preparation for vocational qualification exams.
- Development of basic practical competencies.

3. Student Internship – A Flexible Extension of Practical Education

Definition: A student internship is a voluntary form of gaining work experience, provided for in Article 121a of the Education Law. It can be carried out in parallel with school or, for instance, during summer holidays.

Characteristics:

- A written agreement is signed between the student, the employer, and optionally the school.
- May be paid or unpaid—depending on the employer’s decision.
- May include core curriculum content or additional skills.
- May serve as a basis for exemption from practical vocational training—subject to the school principal’s decision.

Objectives:

- Broadening the student’s knowledge and skills beyond the curriculum.
- Preparation for functioning in a professional environment.
- Gaining initial work experience for a CV.

Comparison Table: Three Forms of Practical Education

Criterion	Dual Education	Practical Vocational Training	Student Internship
Nature	Systemic, long-term	Mandatory, curriculum-based	Voluntary, flexible
Legal Basis	Labor Code + Ministry Regulations	Curriculum + Ministry Regulations	Article 121a of the Education Law
Legal Form	Employment contract	Organized by the school	Tripartite agreement (student–company–school)
Compensation	Yes, mandatory	Usually no	Depends on the agreement
Duration	6–36 months	4–12 weeks	Individually determined
Location	Workplace	School workshops or company	Workplace
Main Objective	Full vocational preparation	Curriculum implementation	Skill enhancement and exploration
Outcome	Employability, exam, experience	Exam readiness	Experience, networking
Criterion	Dual Education	Practical Vocational Training	Student Internship

Summary

Although all three forms—dual education, practical vocational training, and student internships—serve the purpose of preparing students for their future professions, each plays a distinct role within the educational system:

- **Dual education** is a strategic model for vocational education reform, providing the closest approximation to actual working conditions.
- **Practical vocational training** is the cornerstone of any vocational program—mandatory and systematic.
- **Student internships** are a flexible supplement that give students the opportunity to further prepare for the job market and explore various professional environments.

From the perspective of schools, employers, and students, it is crucial to consciously and complementarily utilize all three formats in order to build a practical and effective vocational education system that can respond to the evolving needs of the labor market.

1.4. Scope and Key Questions: A Guide to Dual Education and Student Internships

This report provides readers with answers to the most important questions related to the implementation of dual education and the organization of student internships—particularly in professions associated with industrial automation. The publication offers structured knowledge, up-to-date legal foundations, practical recommendations, and examples of good practices that can serve as inspiration for both schools and employers.

The report addresses, among others, the following questions:

1. What is a student internship and what is its significance for vocational education?
2. What are the legal foundations regulating the organization of student internships in Poland?
3. How do student internships differ from practical vocational training and the dual education model?
4. What educational and career goals does a student internship fulfill in practice?
5. Who can participate in a student internship, and what conditions must be met?
6. How can schools and students find a suitable internship placement in the industrial automation sector?
7. What does the formalization process of an internship look like—including the agreement and condition-setting?
8. What obligations does a student have during the internship, and what standards must the employer ensure?

9. Can a student internship be paid, and what are the rules regarding remuneration?
10. What professional development opportunities does an internship provide—especially in the context of first-time employment?
11. What are the common mistakes students make during internships, and how can they be prevented?
12. What expectations do employers most often have toward student interns?
13. How can completing an internship improve a graduate's employability?
14. What documents are necessary to begin and complete a student internship?
15. What organizational challenges might schools and companies face in coordinating internships, and how can they be addressed?

This publication serves as a comprehensive guide to the implementation of dual education in vocational schooling—with particular attention to the specifics of professions such as automation technician or mechatronics technician. The content is practical and operational in nature—it reflects real challenges encountered by schools, students, and businesses engaged in educational and vocational cooperation.

The report reflects the legal and organizational status as of **March 31, 2025**, and will be regularly updated as part of the activities of the Sectoral Skills Centre (Branżowe Centrum Umiejętności) in the field of industrial automation. The aim of these updates is to provide participants in the education process with reliable and current information, adapted to the evolving educational and economic environment.

1. Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie powstało w ramach realizacji przedsięwzięcia pt. „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania branżowego centrum umiejętności dla branży elektroniczno-mechatronicznej w dziedzinie automatyka przemysłowa (BCU-BEM)” (nr KPO/22/1/BCU/W/0063), finansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, Interwencja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”.

Przedsięwzięcie realizowane jest przez konsorcjum partnerskie w składzie:

1. Gmina Miasta Radom, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Nr 2 w Radomiu (lider projektu);
2. Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich (SIMP) – partner branżowy;
3. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu – partner merytoryczny;
4. FANUC Polska Sp. z o.o. – partner dodatkowy;
5. DMG MORI Polska Sp. z o.o. – partner dodatkowy.

W opracowywanych raportach kwartalnych, dokonując identyfikacji istotnych dla dziedziny zmian w kształceniu zawodowym, posiłowano się informacjami zamieszczonymi w ulotce Ministerstwa Edukacji Zawodowej, udostępnionej za pośrednictwem strony Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji (<https://www.frse.org.pl/kpo-bcu>). W odróżnieniu od informacji opracowanych przez pracowników Ministerstwa Edukacji Narodowej, niniejszy raport zawiera pogłębioną analizę, wzbogaconą o dodatkowe źródła i ukierunkowaną na potrzeby dziedziny automatyki przemysłowej. Dzięki temu publikacja nie ma wyłącznie charakteru informacyjnego, lecz stanowi również poradnik syntetyzujący zaistniałe zmiany i oferujący konkretne wskazówki wdrożeniowe.

W raporcie piątym szczególny nacisk położono na możliwości rozszerzenia oferty edukacyjnej szkół zawodowych o model kształcenia dualnego – zwłaszcza w odniesieniu do zawodów automatyk (731107) i technik automatyk (311909).

Wybór tematyki kształcenia dualnego jako przedmiotu niniejszego, piątego raportu kwartalnego wynika z obserwowanej intensyfikacji działań na rzecz integracji środowisk edukacyjnych i gospodarczych w systemie szkolnictwa zawodowego po 2019 roku. Kształcenie dualne, rozumiane jako model łączący nauczanie teoretyczne w szkole z praktycznym przygotowaniem zawodowym w rzeczywistym środowisku pracy, stanowi odpowiedź na rosnące potrzeby rynku pracy oraz wyzwania wynikające z transformacji przemysłowej, cyfrowej i demograficznej.

Model ten, ugruntowany w europejskich rekomendacjach dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, został wskazany w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (komponent A3.1.1) jako jedno z kluczowych narzędzi modernizacji edukacji zawodowej. Jego wdrażanie w Polsce – w tym w sektorze automatyki przemysłowej – sprzyja zarówno wzmacnianiu kompetencji absolwentów, jak i budowaniu trwałych relacji partnerskich pomiędzy szkołami a pracodawcami.

W kontekście funkcjonowania Branżowego Centrum Umiejętności (BCU-BEM) w Radomiu, kształcenie dualne jawi się nie tylko jako forma dydaktyczna, ale również jako istotny element systemowego podejścia do doskonalenia jakości kształcenia zawodowego. W niniejszym opracowaniu dokonano przeglądu aktualnych rozwiązań prawnych i organizacyjnych, wskazano przykłady dobrych praktyk oraz zidentyfikowano wyzwania i bariery towarzyszące wdrażaniu modelu dualnego w warunkach polskiego systemu edukacyjnego.

1.1. Cele i odbiorcy raportu

Transformacje zachodzące w gospodarce – zarówno w wymiarze technologicznym, jak i demograficzno-społecznym – stawiają przed szkolnictwem zawodowym nowe wyzwania. Wzrost znaczenia uczenia się przez działanie („learning by doing”), potrzeba szybszego reagowania na potrzeby rynku pracy oraz nacisk na kompetencje praktyczne sprawiają, że kształcenie dualne zyskuje coraz większe znaczenie jako skuteczna forma przygotowania młodych ludzi do podjęcia pracy zawodowej.

Celem niniejszego raportu jest przybliżenie koncepcji kształcenia dualnego w kontekście polskiego systemu edukacji zawodowej oraz wskazanie praktycznych sposobów jego wdrażania i doskonalenia. Raport opiera się na analizie doświadczeń z organizacji staży uczniowskich, zmian legislacyjnych, dobrych praktyk oraz wniosków z obserwacji funkcjonowania Branżowych Centrów Umiejętności.

Raport ma charakter poradnikowy i operacyjny – nie tylko wyjaśnia podstawy prawne i organizacyjne, ale także odpowiada na pytanie: jak skutecznie wdrażać i rozwijać model kształcenia dualnego w realiach polskich szkół i firm.

Główne cele raportu:

- Wyjaśnienie, czym jest kształcenie dualne, jakie są jego podstawy prawne, modele organizacyjne i przewagi względem tradycyjnych form kształcenia.
- Wskazanie ról i zadań kluczowych interesariuszy: szkół zawodowych, nauczycieli, uczniów, pracodawców oraz instytucji wspierających.
- Przedstawienie praktycznych rozwiązań i wzorców, które mogą być wdrażane lokalnie przez szkoły i firmy – w oparciu o sprawdzone doświadczenia (np. w ramach BCU).
- Identyfikacja barier i trudności we wdrażaniu kształcenia dualnego oraz propozycje ich przezwyciężania.
- Formułowanie zaleceń i rekomendacji, służących budowie trwałych partnerstw edukacyjno-biznesowych oraz dostosowywaniu kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Główne grupy odbiorców raportu:

- Dyrektorzy szkół zawodowych i centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego,
- Nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu,
- Doradcy zawodowi,
- Pracodawcy i przedstawiciele firm,
- Instytucje samorządowe i organizacje branżowe,
- Uczniowie i ich rodzice.

Raport ma służyć jako przewodnik po świecie kształcenia dualnego, pokazujący, jak można – krok po kroku – tworzyć skuteczne partnerstwa edukacyjno-zawodowe. W założeniu jest on także punktem wyjścia do dyskusji o kierunkach rozwoju szkolnictwa zawodowego w Polsce, szczególnie w kontekście jego modernizacji, umiędzynarodowienia i dostosowania do realiów czwartej i piątej rewolucji przemysłowej.

1.2. Kształcenie dualne jako element transformacji edukacji zawodowej

Współczesna edukacja zawodowa stoi dziś w obliczu głębokiej transformacji – technologicznej, społecznej i gospodarczej. Z jednej strony dynamiczne zmiany na rynku pracy, rozwój automatyzacji i cyfryzacji, a z drugiej – wyzwania demograficzne i niedopasowanie

kwalifikacji do potrzeb pracodawców – wymuszają nowe podejście do kształcenia zawodowego. W tym kontekście **kształcenie dualne** staje się nie tylko odpowiedzią na aktualne potrzeby rynku, ale również kluczowym kierunkiem rozwoju systemu edukacji zawodowej w Polsce.

1. Zmiana paradygmatu – od szkoły „uczącej zawodu” do szkoły „przygotowującej do pracy”

Tradycyjny model kształcenia zawodowego – skoncentrowany głównie na przekazywaniu wiedzy w warunkach szkolnych – coraz częściej okazuje się niewystarczający. Uczniowie, choć formalnie wykształceni, często nie posiadają umiejętności praktycznych, oczekiwanych przez pracodawców. To prowadzi do paradoksu: **brakuje rąk do pracy, mimo że są absolwenci**.

Kształcenie dualne odpowiada na to wyzwanie, **integrując proces kształcenia teoretycznego w szkole z rzeczywistym doświadczeniem zawodowym w firmie**. Uczeń nie tylko poznaje zawód „z podręcznika”, ale nabywa go w praktyce – uczestnicząc w realnych zadaniach, projektach, procesach i rytmie pracy przedsiębiorstwa.

2. Dualność jako forma współodpowiedzialności

Model dualny opiera się na **partnerstwie dwóch równorzędnych środowisk edukacyjnych** – szkoły i zakładu pracy. Kluczowe jest tu nie tylko przekazywanie wiedzy, ale również współodpowiedzialność za efekty kształcenia.

- **Szkoła** zapewnia podstawy teoretyczne, kształci kompetencje ogólne i zawodowe oraz przygotowuje uczniów do wejścia w środowisko pracy.
- **Pracodawca** oferuje uczniowi możliwość rozwoju praktycznego, prowadzi go przez specyfikę branży, narzędzia i organizację pracy oraz modeluje postawy zawodowe.

Dzięki tej współpracy kształcenie staje się **bardziej elastyczne, aktualne i zorientowane na rynek pracy**, a absolwenci – bardziej konkurencyjni na rynku.

3. Wpływ kształcenia dualnego na reformę systemową

Kształcenie dualne nie jest wyłącznie „techniką nauczania” – to **strategiczny kierunek rozwoju edukacji zawodowej w Polsce i UE**. Znalazło się ono wśród priorytetów m.in.:

- **Krajowego Planu Odbudowy** (komponent A3.1.1 – rozwój nowoczesnego kształcenia zawodowego),
- **Rekomendacji Rady UE w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (2020)**,
- **Europejskiego Sojuszu na rzecz Kształcenia Dualnego (European Alliance for Apprenticeships)**.

Wprowadzenie i rozwój tego modelu wymaga jednak przemysłanych zmian w zakresie:

- podstaw prawnych (np. umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego),
- finansowania kształcenia u pracodawców (zachęty, ulgi, granty),
- przygotowania nauczycieli do pracy w systemie dualnym,
- budowy lokalnych ekosystemów współpracy (szkoła–firma–samorząd–izby branżowe).

4. Kształcenie dualne w Polsce – stan i wyzwania

W polskim systemie edukacji dualność jest obecna m.in. w postaci:

- **kształcenia młodocianych pracowników** (umowa o pracę i nauka zawodu w zakładzie pracy),
- **staży uczniowskich** (zgodnie z art. 121a Prawa oświatowego),
- **programów pilotażowych i inicjatyw w ramach BCU.**

Jednak wciąż dominuje model, w którym to szkoła „deleguje” ucznia na praktykę, a pracodawca pełni rolę „dostawcy stanowiska pracy”. Tymczasem model dualny zakłada **partnerskie i zaplanowane współdziałanie**, oparte na wspólnym programie nauczania, systemie oceny efektów kształcenia i zaangażowaniu opiekunów z obu stron.

Wyzwania obejmują m.in.:

- niski poziom zaufania i brak doświadczenia szkół i firm we współpracy,
- problemy z dopasowaniem harmonogramu szkolnego i rytmu pracy zakładu,
- niedobór opiekunów praktyk i instruktorów w firmach.

5. Zmiana jakościowa, nie tylko formalna

Kształcenie dualne to nie tylko „więcej godzin w firmie”, ale zupełnie nowa jakość:

- **uczeń jako współuczestnik procesów gospodarczych**, a nie tylko „praktykant”,
- **szkoła jako aktywny partner rynku pracy**, a nie tylko instytucja edukacyjna,
- **firma jako środowisko uczenia się**, a nie tylko miejsce produkcji.

Transformacja edukacji zawodowej poprzez model dualny to szansa na:

- odbudowanie prestiżu szkolnictwa branżowego,
- zwiększenie zatrudnialności absolwentów,
- lepsze wykorzystanie potencjału lokalnych firm i instytucji,
- zbliżenie edukacji do realnych potrzeb gospodarki.

1.3. Różnica między kształceniem dualnym, stażem i praktyką zawodową

W debacie na temat modernizacji kształcenia zawodowego pojęcia takie jak „kształcenie dualne”, „praktyczna nauka zawodu” i „staż uczniowski” są często używane zamiennie. Tymczasem, choć wszystkie trzy formy mają wspólny cel – **przygotowanie ucznia do wejścia na rynek pracy** – to różnią się między sobą **zakresem, charakterem prawnym i organizacją**. Zrozumienie tych różnic ma kluczowe znaczenie dla efektywnego planowania edukacji zawodowej i współpracy z pracodawcami.

1. Kształcenie dualne – model systemowy

Definicja: Kształcenie dualne to forma edukacji zawodowej, w której nauka odbywa się równolegle w dwóch środowiskach: **szkole** (część teoretyczna) i **zakładzie pracy** (część praktyczna), na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Charakterystyka:

- uczeń jest **młodocianym pracownikiem**, zatrudnionym na podstawie Kodeksu pracy,
- kształcenie praktyczne odbywa się **w rytmie pracy zakładu**, często przez większość tygodnia,
- uczniowi przysługuje **wynagrodzenie oraz pełne ubezpieczenie społeczne**,
- nauka zawodu może trwać od **6 miesięcy do 36 miesięcy**, w zależności od programu.

Cele:

- długofalowe przygotowanie zawodowe w środowisku pracy,
- silna integracja edukacji i gospodarki,
- rozwój zarówno kompetencji technicznych, jak i postaw zawodowych.

2. Praktyczna nauka zawodu – obowiązkowy element programu nauczania

Definicja: To forma kształcenia praktycznego realizowana w ramach podstawy programowej danego zawodu. Jest **obowiązkowa** dla uczniów techników i branżowych szkół I stopnia, niezależnie od ich statusu pracowniczego.

Charakterystyka:

- organizowana przez szkołę (w warsztatach szkolnych lub u pracodawców),
- realizowana zgodnie z harmonogramem szkolnym,
- **czas trwania określony** w podstawie programowej (np. 4 tygodnie w technikum, 10–12 tygodni w branżowej szkole I stopnia),
- zazwyczaj **nieodpłatna** (chyba że uczeń jest młodocianym pracownikiem).

Cele:

- zdobycie umiejętności przewidzianych programem nauczania,
- przygotowanie do egzaminu zawodowego,
- rozwój podstawowych kompetencji praktycznych.

3. Staż uczniowski – elastyczne rozszerzenie edukacji praktycznej

Definicja: Staż uczniowski to **dobrowolna forma** zdobywania doświadczenia zawodowego, przewidziana w art. 121a ustawy Prawo oświatowe. Może być realizowany **równoległe z nauką w szkole** lub np. w okresie wakacyjnym.

Charakterystyka:

- zawierana jest **pisemna umowa** między uczniem, pracodawcą i ewentualnie szkołą,
- może, ale nie musi, być **odpłatny** – decyduje o tym pracodawca,
- może obejmować **zarówno treści programowe, jak i dodatkowe umiejętności**,
- może być podstawą do **zwolnienia ucznia z praktycznej nauki zawodu** – decyzję podejmuje dyrektor szkoły.

Cele:

- poszerzenie wiedzy i umiejętności ucznia poza programem nauczania,
- przygotowanie do funkcjonowania w środowisku pracy,
- zdobycie pierwszego doświadczenia do CV.

Porównanie trzech form edukacji praktycznej – tabela

Kryterium	Kształcenie dualne	Praktyczna nauka zawodu	Staż uczniowski
Charakter	Systemowy, długofalowy	Obowiązkowy, programowy	Dobrowolny, elastyczny
Podstawa prawna	Kodeks pracy + Rozp. MEN	Podstawa programowa + Rozp. MEN	Art. 121a Prawa oświatowego
Forma prawna	Umowa o pracę	Organizacja przez szkołę	Umowa trójstronna (uczeń–firma–szkoła)
Wynagrodzenie	Tak, obowiązkowe	Zazwyczaj nie	Zależnie od umowy
Czas trwania	6–36 miesięcy	4–12 tygodni	Ustalany indywidualnie
Miejsce	Zakład pracy	Warsztaty szkolne lub firma	Zakład pracy
Cel główny	Pełne przygotowanie zawodowe	Realizacja podstawy programowej	Uzupełnienie i pogłębienie kompetencji
Efekt końcowy	Zatrudnialność, egzamin, doświadczenie	Przygotowanie do egzaminu	Doświadczenie, sieć kontaktów

Podsumowanie

Choć wszystkie trzy formy – kształcenie dualne, praktyczna nauka zawodu i staż uczniowski – służą praktycznemu przygotowaniu uczniów do zawodu, to każda z nich pełni **odmienną funkcję w systemie edukacyjnym**:

- **Kształcenie dualne** to **strategiczny model reformy edukacji zawodowej**, najbardziej zbliżony do rzeczywistych warunków pracy.
- **Praktyczna nauka zawodu** jest fundamentem każdego programu nauczania zawodu – obowiązkowym i systematycznym.
- **Staż uczniowski** to elastyczne rozszerzenie programu, dające uczniowi szansę na **lepsze przygotowanie się do pracy** i poznanie różnych środowisk zawodowych.

Z punktu widzenia szkół, pracodawców i uczniów kluczowe jest **świadome i komplementarne wykorzystanie wszystkich trzech form**, tak aby budować **praktyczny i skuteczny system edukacji zawodowej**, zdolny odpowiedzieć na zmieniające się potrzeby rynku pracy.

1.4. Zakres treści i pytania kluczowe: przewodnik po kształceniu dualnym i stażach uczniowskich

Lektura niniejszego raportu pozwala Czytelnikowi uzyskać odpowiedzi na najważniejsze pytania związane z wdrażaniem kształcenia dualnego oraz organizacją staży uczniowskich – w szczególności w kontekście zawodów związanych z automatyką przemysłową. Opracowanie zawiera uporządkowaną wiedzę, aktualne podstawy prawne, rekomendacje oraz przykłady dobrych praktyk, które mogą być inspiracją zarówno dla szkół, jak i dla pracodawców.

Raport odpowiada m.in. na następujące pytania:

1. Czym jest staż uczniowski i jakie znaczenie ma dla edukacji zawodowej?
2. Jakie są podstawy prawne regulujące organizację staży uczniowskich w Polsce?
3. Na czym polegają różnice między stażem uczniowskim, praktyczną nauką zawodu a modelem dualnym?
4. Jakie cele edukacyjne i zawodowe realizuje staż uczniowski w praktyce?
5. Kto może odbywać staż uczniowski i jakie warunki należy spełnić, aby go zrealizować?
6. W jaki sposób szkoły i uczniowie mogą znaleźć odpowiednie miejsce na staż w branży automatyki przemysłowej?
7. Jak przebiega proces formalizacji stażu – w tym zawarcie umowy i ustalenie warunków?

8. Jakie obowiązki ciążyą na uczniu podczas stażu i jakie standardy powinien zapewnić pracodawca?
9. Czy staż uczniowski może być płatny i jakie są zasady dotyczące wynagrodzenia?
10. Jakie możliwości rozwoju zawodowego stwarza odbycie stażu – zwłaszcza w kontekście pierwszego zatrudnienia?
11. Jakie są typowe błędy popełniane przez uczniów podczas stażu i jak im zapobiegać?
12. Jakie oczekiwania wobec uczniów formułują najczęściej pracodawcy?
13. W jaki sposób odbycie stażu może zwiększyć szanse absolwenta na zatrudnienie?
14. Jakie dokumenty są niezbędne do rozpoczęcia i zakończenia stażu uczniowskiego?
15. Z jakimi trudnościami organizacyjnymi mogą mierzyć się szkoły i firmy przy organizacji staży i jak im przeciwdziałać?

Opracowanie stanowi kompleksowy przewodnik po zagadnieniach związanych z wdrażaniem kształcenia dualnego w szkolnictwie branżowym – ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki zawodów takich jak technik automatyk czy technik mechatronik. Opisane treści mają charakter praktyczny i operacyjny – odnoszą się do rzeczywistych wyzwań, z jakimi mierzą się szkoły, uczniowie oraz przedsiębiorcy zaangażowani we współpracę edukacyjno-zawodową. Raport uwzględni stan prawny i organizacyjny na dzień **31 marca 2025 r.** i będzie sukcesywnie aktualizowany w ramach działań **Branżowego Centrum Umiejętności w dziedzinie automatyki przemysłowej**. Celem tej aktualizacji jest dostarczanie uczestnikom procesu kształcenia rzetelnych i aktualnych informacji, dostosowanych do zmieniającego się otoczenia edukacyjno-gospodarczego.

2. Czym jest kształcenie dualne?

W obliczu dynamicznych zmian technologicznych i społeczno-gospodarczych, systemy edukacji zawodowej w wielu krajach – w tym również w Polsce – stają przed koniecznością lepszego dostosowania się do realiów rynku pracy. Coraz większe znaczenie zyskuje podejście, które łączy kształcenie teoretyczne z intensywnym przygotowaniem praktycznym w realnym środowisku pracy. Tym właśnie jest **kształcenie dualne** – model edukacyjny oparty na ścisłej współpracy między szkołą a pracodawcą.

W odróżnieniu od tradycyjnych praktyk zawodowych czy staży uczniowskich, kształcenie dualne to **pełnoprawny model systemowy**, w którym **proces uczenia się i pracy są ze sobą nierozzerwalnie powiązane**. Uczeń nie jest tu jedynie biernym obserwatorem, ale pełnoprawnym uczestnikiem procesów zawodowych, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Rozdział ten stanowi fundament dla dalszego zrozumienia i wdrażania modelu kształcenia dualnego w praktyce. Składa się z czterech powiązanych podrozdziałów:

- **W podrozdziale 2.1** przedstawiamy **definicję i istotę kształcenia dualnego**, wskazując jego najważniejsze cechy i różnice względem innych form kształcenia zawodowego. Wyjaśniamy, dlaczego ten model zyskuje coraz większe uznanie jako odpowiedź na lukę kompetencyjną pomiędzy szkołą a rynkiem pracy.
- **W podrozdziale 2.2** dokonujemy **porównania modeli kształcenia dualnego w wybranych krajach europejskich**, w szczególności w Niemczech i Austrii – państwach, które od lat stanowią wzorzec efektywnego systemu dualnego. Analiza tych modeli ma na celu pokazanie, jakie rozwiązania instytucjonalne i organizacyjne wspierają trwałą współpracę między szkołą a przemysłem.
- **Podrozdział 2.3** skupia się na **ramach prawnych obowiązujących w Polsce** – omawiamy tu m.in. zapisy Kodeksu pracy dotyczące młodocianych pracowników (art. 190–206), ustawę Prawo oświatowe oraz akty wykonawcze. Pokazujemy, jakie instrumenty prawne umożliwiają realizację kształcenia dualnego i jakie obowiązki ciążą na poszczególnych stronach.
- **W podrozdziale 2.4** odpowiadamy na pytanie **kto i na jakich zasadach może realizować kształcenie dualne**. Prezentujemy kryteria, które muszą spełnić szkoły i pracodawcy, aby wejść we współpracę dualną, a także wyjaśniamy, jak wygląda rola ucznia – pracownika młodocianego – w tym systemie.

Celem tego rozdziału jest nie tylko zdefiniowanie kształcenia dualnego, ale przede wszystkim **wyposażenie odbiorców raportu – dyrektorów szkół, nauczycieli oraz pracodawców – w wiedzę umożliwiającą podjęcie świadomych decyzji** dotyczących wdrożenia lub rozwinięcia tego modelu w praktyce edukacyjnej i biznesowej.

2.1. Definicja i istota kształcenia dualnego

Kształcenie dualne to nowoczesny model edukacji zawodowej, w którym proces uczenia się odbywa **równolegle w dwóch komplementarnych środowiskach**: w szkole oraz w przedsiębiorstwie. Uczeń nie tylko zdobywa wiedzę teoretyczną i kompetencje ogólne w szkole, ale równocześnie – na podstawie umowy o pracę – rozwija umiejętności praktyczne **w rzeczywistym środowisku pracy**. Tym samym **łączenie nauki z pracą nie jest dodatkiem do kształcenia, lecz jego integralnym elementem**.

Definicja operacyjna

Zgodnie z zapisami polskiego prawa (Kodeks pracy, art. 190–206), kształcenie dualne może być realizowane w formie:

- **nauki zawodu** (trwającej do 36 miesięcy),
- lub **przyuczenia do wykonywania określonej pracy** (trwającego do 6 miesięcy), w ramach zatrudnienia młodocianego pracownika. W tym modelu uczeń – jako młodociany pracownik – ma zawartą **umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego**, pobiera **wynagrodzenie**, podlega **ubezpieczeniom społecznym**, a jego proces edukacyjny realizowany jest zarówno przez szkołę, jak i zakład pracy.

Istota modelu dualnego

To, co odróżnia kształcenie dualne od innych form praktycznej nauki zawodu, to:

- **głębokie zintegrowanie teorii z praktyką** – uczeń zdobywa wiedzę i natychmiast ją stosuje,
- **ciągłość i systematyczność praktyk** – praktyczna nauka trwa przez większą część okresu kształcenia, a nie tylko kilka tygodni,
- **realny kontekst pracy** – nauka odbywa się w środowisku zawodowym, pod opieką instruktora lub mistrza zawodu, według rzeczywistych procesów, technologii i standardów,
- **współodpowiedzialność szkoły i pracodawcy za efekty kształcenia** – każda ze stron wnosi komplementarne zasoby i kompetencje.

Korzyści wynikające z kształcenia dualnego

Model dualny przynosi wymierne korzyści wszystkim stronom procesu edukacyjnego:

Dla ucznia:

- zdobycie doświadczenia zawodowego już w trakcie nauki,
- lepsze przygotowanie do egzaminów zawodowych i rynku pracy,
- większa szansa na zatrudnienie po ukończeniu szkoły,
- rozwój kompetencji miękkich: punktualności, odpowiedzialności, współpracy.

Dla szkoły:

- możliwość aktualizacji programu nauczania w oparciu o rzeczywiste potrzeby rynku pracy,
- wzrost atrakcyjności oferty edukacyjnej,
- budowanie partnerstw lokalnych i regionalnych z firmami,
- lepsze wyniki egzaminów zawodowych i satysfakcja absolwentów.

Dla pracodawcy:

- możliwość ukształtowania pracownika „pod potrzeby firmy”,
- skrócenie czasu wdrożenia nowego pracownika,
- aktywny udział w kształceniu kadr technicznych,
- udział w rozwoju lokalnego ekosystemu edukacyjno-gospodarczego.

Dlaczego warto inwestować w model dualny?

Z punktu widzenia strategii modernizacji edukacji zawodowej, kształcenie dualne to **nie tylko metoda dydaktyczna**, ale przede wszystkim **mechanizm zwiększania konkurencyjności gospodarki**. Pozwala ono skutecznie łączyć świat edukacji i świat pracy, podnosząc jakość kształcenia i zatrudnialność młodzieży, a zarazem **uzupełniając niedobory kadrowe w kluczowych branżach** – takich jak przemysł, budownictwo, transport czy logistyka.

Model dualny nie wymaga „rewolucji systemowej”, lecz **ewolucyjnego, planowego wdrażania**, w oparciu o lokalne partnerstwa, gotowość szkół i otwartość pracodawców.

2.2. Modele kształcenia dualnego w Europie (porównanie z Niemcami i Austrią)

Niemcy i Austria od dekad stanowią wzorcowe przykłady skutecznego wdrożenia **kształcenia dualnego jako narodowego modelu edukacji zawodowej**. Systemy te są uznawane za jedne z najbardziej efektywnych w Europie, co potwierdzają zarówno niskie wskaźniki bezrobocia

wśród młodzieży, jak i wysoki poziom kompetencji zawodowych absolwentów. Analiza ich rozwiązań pozwala lepiej zrozumieć, **jak można zorganizować kształcenie dualne w sposób systemowy i partnerski** – z korzyścią dla uczniów, szkół i firm.

1. Kluczowe cechy wspólne modeli niemieckiego i austriackiego (przedstawiono w tabeli poniżej)

Obszar	Opis
Uczeń jako pracownik	Uczeń jest zatrudniony na umowę o pracę jako uczeń zawodu (niem. Auszubildender) i otrzymuje miesięczne wynagrodzenie.
Podział nauki	Ok. 60–70% nauki odbywa się w firmie , a 30–40% w szkole zawodowej (tzw. szkoła partnerska).
Czas trwania	Kształcenie trwa zwykle od 2 do 3,5 roku , w zależności od zawodu.
Egzamin zawodowy	Egzamin końcowy organizowany przez izby rzemieślnicze, przemysłowo-handlowe (Niemcy: IHK, HWK), z udziałem przedstawicieli firm.
System certyfikacji	Absolwenci uzyskują powszechnie uznany tytuł zawodowy (np. mechatronik, technik logistyk).
System wsparcia	Rola państwa polega na regulacji systemu, ale główny ciężar kształcenia praktycznego spoczywa na firmach .

2. System niemiecki – model silnego partnerstwa

Model niemiecki opiera się na **trójstronnym porozumieniu**: szkoła zawodowa – firma – izba gospodarcza. Co istotne:

- **Kształcenie praktyczne** odbywa się w firmie przez 3–4 dni w tygodniu,
- **Teoria** – w szkole zawodowej (Berufsschule) przez pozostałe dni,
- Firmy **otrzymują państwowe wsparcie systemowe**, ale same inwestują w szkolenie,
- W proces kształcenia zaangażowani są **instruktorzy zawodowi**, którzy przechodzą odpowiednie kursy pedagogiczne.

Atuty modelu niemieckiego:

- bardzo wysoka zgodność programów z potrzebami rynku,
- ściśle określone standardy egzaminacyjne i zawodowe (porównywalne w całym kraju),
- **bliska współpraca firm z izbami gospodarczymi**, które pełnią funkcję nadzoru jakościowego.

3. System austriacki – mniejsza skala, podobna jakość

Austria, choć mniejsza od Niemiec, wypracowała system dualny o zbliżonych założeniach, z pewnymi odmiennosciami:

- **Silne wsparcie małych i średnich firm** – to one stanowią większość miejsc nauki zawodu,
- **Aktywny udział Izby Gospodarczej Austrii (WKO)** w organizacji egzaminów, promocji zawodów i doradztwie,
- Możliwość **łączenia nauki zawodu z maturą zawodową (Berufsaufstellungsprüfung)** – umożliwia to kontynuację edukacji na studiach.

Ciekawostka: W Austrii ponad **80% młodzieży wybiera ścieżkę kształcenia zawodowego**, co pokazuje, że dualność nie musi oznaczać „gorszej opcji”, ale może być pierwszym wyborem.

4. Lekcje dla Polski – co możemy zaadaptować?

Choć uwarunkowania systemowe w Polsce różnią się od niemieckich i austriackich, to **kluczowe elementy ich sukcesu mogą zostać przeniesione** i zaadaptowane:

- **systemowe podejście do współpracy z pracodawcami**, oparte na jasnym podziale ról i wspólnej odpowiedzialności,
- **ustandaryzowane programy kształcenia**, uzgadniane przez instytucje edukacyjne i branżowe,
- **aktywna rola izb branżowych i organizacji pracodawców** jako partnerów szkół,
- **realne wynagrodzenie dla ucznia**, które wzmacnia jego motywację i podmiotowość,
- **rozpoznawalny certyfikat potwierdzający kwalifikacje**, uznawany w całej gospodarce.

Podsumowanie

Zarówno niemiecki, jak i austriacki model dualny pokazują, że skuteczne kształcenie zawodowe wymaga:

- **realnej obecności firm w procesie edukacji**,
- **stabilnego systemu legislacyjnego i organizacyjnego**,
- **poczucia wspólnego celu:** dobrze przygotowanego absolwenta, który nie potrzebuje „wdrożenia”, bo już zna realia pracy.

Polska stoi dziś przed szansą rozwoju modelu dualnego, który – jeśli będzie mądrze wdrażany – może stać się nie tylko nowoczesną formą nauki zawodu, ale też realnym **narzędziem podniesienia jakości kształcenia zawodowego i zwiększenia zatrudnialności młodych ludzi**.

2.3. Ramy prawne kształcenia dualnego w Polsce (m.in. art. 190–206 Kodeksu pracy, Prawo oświatowe)

Kształcenie dualne w Polsce nie funkcjonuje jako osobna, zdefiniowana ustawa – jak ma to miejsce np. w Niemczech – lecz stanowi **kompozycję przepisów prawa pracy, oświaty i ubezpieczeń społecznych**, które razem tworzą ramy umożliwiające realizację tej formy edukacji zawodowej. Kluczowe znaczenie mają tu: **Kodeks pracy, ustawa Prawo oświatowe**, a także przepisy wykonawcze regulujące zasady zatrudniania młodocianych pracowników i organizacji praktycznej nauki zawodu.

1. Kodeks pracy – art. 190–206: zatrudnianie młodocianych

Najważniejszym przepisem w kontekście kształcenia dualnego jest **zatrudnienie ucznia jako pracownika młodocianego**, co jest możliwe na podstawie **umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego** (art. 191 §1 i §2).

Kluczowe regulacje:

- **Art. 190–206 Kodeksu pracy** dotyczące zatrudniania młodocianych pracowników definiują:
 - **wiek** – młodociany to osoba między 15 a 18 rokiem życia, która ukończyła co najmniej szkołę podstawową i posiada zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy;
 - **formy przygotowania zawodowego**:
 - ✓ *nauka zawodu* (2–3 lata, zakończona egzaminem czeladniczym lub kwalifikacyjnym),
 - ✓ *przyuczenie do wykonywania określonej pracy* (do 6 miesięcy);
 - **obowiązki pracodawcy**: zapewnienie szkolenia, opiekuna/instruktora, bezpiecznych warunków pracy, prowadzenie dokumentacji;
 - **czas pracy młodocianych** – nie więcej niż 6 godzin dziennie (do 16 r.ż.), 8 godzin (powyżej 16 r.ż.), z zakazem pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych;
 - **obowiązkowe wynagrodzenie** – określane jako % przeciętnego wynagrodzenia (min. 5%, 6% lub 7% w zależności od roku nauki).

Przykład: Uczeń branżowej szkoły I stopnia, zatrudniony jako młodociany pracownik, realizuje naukę zawodu u pracodawcy 3–4 dni w tygodniu, a pozostałe dni uczęszcza do szkoły – to właśnie klasyczny model kształcenia dualnego w Polsce.

2. Prawo oświatowe – art. 121a i przepisy wykonawcze

Drugim filarem ram prawnych dualności są **przepisy oświatowe**, w szczególności:

Art. 121a ustawy Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 900, z późn. zm.):

- umożliwia uczniom technikum i branżowej szkoły I stopnia **odbycie stażu uczniowskiego w rzeczywistych warunkach pracy** (jeśli nie są zatrudnieni jako młodociani),
- reguluje zawieranie **trójstronnych umów**: uczeń – pracodawca – szkoła,
- przewiduje możliwość **odpłatnego lub nieodpłatnego stażu**, pod warunkiem spełnienia warunków BHP i opieki instruktora.

Choć art. 121a nie odnosi się bezpośrednio do „dualności”, to pozwala na jej **elementowe wdrażanie** w technikach, gdzie zatrudnianie uczniów na umowę o pracę bywa trudne (np. z powodów wiekowych).

3. Rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2023 r., poz. 2174):

- określa **organizację zajęć praktycznych i praktyk zawodowych** w szkołach zawodowych,
- wskazuje, że przygotowanie zawodowe może być realizowane **u pracodawcy**, w warsztacie szkolnym lub centrum kształcenia zawodowego,
- wprowadza wymóg posiadania przez instruktorów odpowiednich kwalifikacji (np. pedagogicznych),
- umożliwia **zwolnienie ucznia z obowiązkowej praktyki**, jeśli odbył staż lub kształcenie u pracodawcy spełniające wymogi programu.

4. Inne akty i regulacje wspierające dualność

- **Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** – pozwala finansować część kosztów kształcenia młodocianych z Funduszu Pracy.
- **Ustawa o finansowaniu zadań oświatowych** – określa zasady dofinansowania szkół prowadzących dualne kształcenie (np. dopłaty do stanowisk u pracodawcy).
- **Rozporządzenia o egzaminach zawodowych i podstawach programowych** – określają efekty uczenia się, które muszą być osiągnięte w środowisku pracy.

5. Podsumowanie: dualność w ramach systemu, nie poza nim

Choć w Polsce nie istnieje osobna „ustawa o kształceniu dualnym”, to obowiązujące przepisy **umożliwiają prowadzenie dualnego modelu kształcenia zawodowego**, zwłaszcza w:

- **branżowych szkołach I stopnia** – poprzez zatrudnianie młodocianych pracowników,

- **technikach i szkołach policealnych** – poprzez rozszerzenie praktyk o komponenty dualne (np. staże uczniowskie lub umowy partnerskie z firmami).

Kluczem do skutecznego działania tego modelu jest **świadome i partnerskie wykorzystanie istniejących narzędzi prawnych** oraz wspieranie szkół i pracodawców w ich praktycznym stosowaniu.

2.4. Kto może realizować kształcenie dualne i na jakich zasadach?

Kształcenie dualne – jako zintegrowana forma nauki w szkole i zakładzie pracy – wymaga zaangażowania i spełnienia określonych warunków zarówno po stronie **placówki edukacyjnej**, jak i **pracodawcy**. Skuteczne wdrożenie tego modelu nie polega jedynie na „wysłaniu ucznia do firmy”, lecz na **planowanej, partnerskiej współpracy**, zgodnej z przepisami prawa i oparta na wzajemnym zaufaniu oraz jasno zdefiniowanych obowiązkach.

1. Kto może realizować kształcenie dualne?

Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe:

- branżowe szkoły I stopnia,
- technika,
- szkoły policealne,
- centra kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU).

Pracodawcy i firmy:

- przedsiębiorstwa prywatne i publiczne z sektora produkcyjnego, usługowego, handlowego lub logistycznego,
- zakłady rzemieślnicze posiadające uprawnienia egzaminacyjne,
- organizacje sektora społecznego (np. spółdzielnie, fundacje, NGO – w określonych zawodach).

Warunkiem podstawowym jest to, by **firma dysponowała warunkami techniczno-organizacyjnymi umożliwiającymi realizację programu kształcenia** w danym zawodzie.

2. Warunki realizacji kształcenia dualnego – obowiązki stron

Szkoła:

- organizuje kształcenie teoretyczne i ogólnozawodowe,
- zapewnia zgodność programu z podstawą programową i efektami kształcenia,
- utrzymuje stały kontakt z firmą – monitoruje postępy ucznia, uczestniczy w procesie oceny,

- przygotowuje ucznia do wejścia w środowisko pracy (edukacja wstępna, BHP, kultura organizacyjna).

Pracodawca:

- zawiera z uczniem **umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego** lub inną przewidzianą przepisami,
- wyznacza **opiekuna praktyk / instruktora zawodu**, posiadającego odpowiednie kwalifikacje (zgodnie z rozporządzeniem MEiN),
- zapewnia uczniowi:
 - stanowisko pracy zgodne z BHP,
 - dostęp do narzędzi, materiałów i instrukcji technologicznych,
 - wsparcie w realizacji programu kształcenia,
- wypłaca wynagrodzenie oraz odprowadza składki ZUS (w przypadku zatrudnienia ucznia jako młodocianego pracownika).

3. Minimalne wymagania infrastrukturalne i organizacyjne dla firmy

Aby firma mogła prowadzić kształcenie dualne, powinna:

Obszar	Wymagania
Kadrowe	Opiekun stażu/instruktor posiadający kwalifikacje zawodowe + przygotowanie pedagogiczne (lub ukończony kurs pedagogiczny dla instruktorów)
Techniczne	Stanowiska pracy wyposażone w maszyny, narzędzia i środowisko zgodne z programem nauczania
Organizacyjne	Możliwość prowadzenia dokumentacji, monitorowania postępów ucznia i zapewnienia opieki dydaktycznej

4. Formy formalizacji współpracy szkoły i pracodawcy

- **Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego** – stosowana w branżowych szkołach I stopnia (dla młodocianych).
- **Porozumienie o współpracy edukacyjnej** – stosowane w technikach, szkołach policealnych i CKZiU.
- **Umowa trójstronna (szkoła–uczeń–firma)** – w przypadku staży uczniowskich organizowanych w formule zbliżonej do dualnej.
- **List intencyjny / partnerstwo strategiczne** – często wykorzystywane w ramach projektów (np. w BCU), jako forma planowania długofalowej współpracy.

5. Dodatkowe wsparcie i zachęty dla firm

Aby zachęcić przedsiębiorców do udziału w kształceniu dualnym, przewidziano różne mechanizmy wsparcia, m.in.:

- **Refundacja kosztów kształcenia młodocianych pracowników** – z Funduszu Pracy (zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia),
- **Dofinansowanie stanowisk szkoleniowych** – w ramach projektów UE (np. KPO, POWER, FERS),
- **Możliwość udziału w egzaminach zawodowych** i realny wpływ na standardy kształcenia.

Podsumowanie

Realizacja kształcenia dualnego wymaga zaangażowania dwóch kluczowych partnerów: **szkoły, która odpowiada za przygotowanie dydaktyczne, oraz firmy, która zapewnia realne środowisko pracy.**

Kluczem do sukcesu jest:

- wzajemne zaufanie,
- odpowiednie przygotowanie organizacyjne,
- oraz jasne określenie ról i obowiązków.

Model dualny nie jest uniwersalnym rozwiązaniem dla każdej szkoły i każdego zawodu, ale tam, gdzie istnieją warunki do jego wdrożenia – może stanowić **najbardziej efektywną formę kształcenia zawodowego przygotowującego ucznia do realnego życia zawodowego.**

3. Strony procesu kształcenia dualnego – obowiązki i korzyści

Kształcenie dualne nie jest jedynie nowym sposobem realizacji praktyk zawodowych. To **kompleksowy model współpracy między trzema kluczowymi podmiotami**: szkołą, pracodawcą i uczniem. Każda z tych stron wnosi do procesu unikalne zasoby i kompetencje, a jednocześnie **ponosi określoną odpowiedzialność**. Właśnie to – jasno zdefiniowane role oraz współdziałanie na zasadzie partnerstwa – stanowi o sile i skuteczności systemu dualnego. W odróżnieniu od tradycyjnych form edukacji zawodowej, model dualny zakłada **ciągłe współdziałanie środowiska edukacyjnego i środowiska pracy**. Szkoła nie tylko przekazuje wiedzę teoretyczną, lecz także dostosowuje program nauczania do realiów rynku pracy. Pracodawca nie tylko „przyjmuje ucznia”, ale pełni funkcję współwychowawcy zawodowego – zapewnia warunki nauki, opiekuna, narzędzia i kulturę pracy. Uczeń zaś nie jest biernym uczestnikiem procesu, lecz **aktywnym podmiotem**, który – będąc jednocześnie uczniem i młodocianym pracownikiem – kształtuje swoją ścieżkę zawodową.

W rozdziale przedstawiono szczegółowo obowiązki i zadania każdej ze stron oraz pokazano, jak kształcenie dualne może działać w praktyce, **jeśli relacje są oparte na przejrzystości, wzajemnym zaufaniu i wspólnym celu**. Co ważne, analizie towarzyszy też ujęcie korzyści – zarówno edukacyjnych, jak i społecznych oraz ekonomicznych – z perspektywy szkoły, ucznia i pracodawcy. Właśnie ten efekt „**wszyscy wygrywają**” (**win-win-win**) czyni kształcenie dualne jedną z najbardziej obiecujących dróg modernizacji szkolnictwa zawodowego w Polsce.

3.1. Obowiązki i rola szkoły (organizacja, nadzór, dostosowanie programu)

Szkoła zawodowa jest nie tylko miejscem przekazywania wiedzy ogólnej i zawodowej – w modelu kształcenia dualnego staje się także **koordynatorem i gwarantem jakości procesu kształcenia realizowanego w partnerstwie z pracodawcą**. Jej rola wykracza poza ramy dydaktyczne i obejmuje obowiązki organizacyjne, prawne, wychowawcze i ewaluacyjne.

Współczesna szkoła zawodowa, angażując się w kształcenie dualne, działa na styku dwóch światów: edukacji i gospodarki. Jej zadaniem jest nie tylko przygotowanie ucznia do egzaminu

zawodowego, lecz przede wszystkim zapewnić mu **realnych kompetencji do pracy w zawodzie**, dostosowanych do aktualnych wymagań rynku.

1. Organizacja procesu kształcenia dualnego

Szkoła odgrywa kluczową rolę w inicjowaniu, planowaniu i formalizowaniu współpracy z pracodawcą. Do głównych zadań organizacyjnych należą:

- **nawiązywanie współpracy z pracodawcami**, w tym przygotowanie i podpisanie umów o współpracy lub umów trójstronnych (szkoła–uczeń–firma),
- **planowanie harmonogramu zajęć dualnych**, w taki sposób, by pogodzić część szkolną i zakładową (np. blokowe lub rotacyjne tygodnie),
- **współtworzenie programów praktycznej nauki zawodu** lub ich adaptacja z uwzględnieniem specyfiki zakładu pracy,
- **przygotowanie uczniów** do wejścia w środowisko pracy (szkolenia BHP, komunikacja, postawy zawodowe),
- **zapewnienie opiekuna szkolnego**, który monitoruje postępy uczniów odbywających kształcenie dualne poza placówką.

2. Nadzór nad realizacją kształcenia w zakładzie pracy

W modelu dualnym szkoła nie „oddaje” ucznia pracodawcy, ale **pozostaje aktywnym partnerem w procesie jego kształcenia**. Oznacza to m.in.:

- **bieżący kontakt z firmą** – zbieranie informacji o przebiegu kształcenia, warunkach pracy i postępach ucznia,
- **regularne wizyty monitorujące** (np. raz w semestrze lub częściej, w zależności od umowy),
- **udział w ewaluacji efektów kształcenia**, np. poprzez konsultacje z opiekunem zakładowym, analizę dzienników praktyk, dokumentacji ucznia,
- **reagowanie na problemy wychowawcze lub organizacyjne**, które mogą pojawić się w środowisku pracy ucznia.

3. Dostosowanie programu nauczania do realiów pracy

Model dualny zakłada, że program szkolny nie może funkcjonować w oderwaniu od tego, co dzieje się w gospodarce. Szkoła powinna więc:

- **aktualizować szkolne plany nauczania**, tak aby część praktyczna była spójna z zakresem kompetencji wymaganych w zakładach pracy,

- **uwzględniać nowoczesne technologie i procesy stosowane w firmach** – np. poprzez włączanie przedstawicieli firm w tworzenie programów nauczania, konsultacje lub prowadzenie zajęć,
- **współpracować z branżowymi centrami umiejętności, izbami rzemieślniczymi i organizacjami pracodawców** w celu pozyskiwania wiedzy o potrzebach kompetencyjnych.

4. Rola wychowawcza i wspierająca

Uczniowie, zwłaszcza ci młodszy, po raz pierwszy wchodzący do środowiska pracy, potrzebują nie tylko wiedzy, ale też wsparcia w adaptacji. Szkoła powinna:

- **Kształtować postawy zawodowe i etyczne** – odpowiedzialność, punktualność, kultura pracy,
- **Wspierać ucznia w rozwiązywaniu trudności** – zarówno edukacyjnych, jak i społecznych (np. relacje w zespole, stres, konflikty),
- **Współpracować z rodzicami**, szczególnie w pierwszym etapie kształcenia zawodowego.

Podsumowanie

Rola szkoły w modelu dualnym nie ogranicza się do przekazania wiedzy – to rola **organizatora, partnera, mentora i opiekuna**. Tylko wtedy, gdy szkoła aktywnie uczestniczy w każdym etapie procesu – od planowania, przez realizację, po ewaluację – kształcenie dualne ma szansę przynieść **realną wartość edukacyjną i zawodową**.

3.2. Obowiązki i rola pracodawcy (zapewnienie warunków, opiekuna, BHP, ewaluacja)

W modelu kształcenia dualnego pracodawca przestaje być jedynie „miejscem odbywania praktyk”, a staje się **pełnoprawnym partnerem edukacyjnym szkoły**. To oznacza, że bierze na siebie nie tylko rolę gospodarza środowiska pracy, ale również **współrealizatora procesu dydaktycznego**, z obowiązkami analogicznymi do tych, które ma nauczyciel przedmiotu zawodowego.

Współpraca z uczniem nie jest zatem tylko aktem społecznej odpowiedzialności firmy – to **strategiczna inwestycja w przyszłe kadry**, która – odpowiednio zorganizowana – przynosi realne korzyści także dla pracodawcy.

1. Zapewnienie odpowiednich warunków do nauki zawodu

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy przyjmującego ucznia na kształcenie dualne jest zapewnienie warunków umożliwiających:

- **realizację efektów kształcenia określonych w podstawie programowej danego zawodu,**
- dostęp do nowoczesnych narzędzi, maszyn, materiałów i procedur stosowanych w firmie,
- możliwość zdobywania realnych doświadczeń, a nie tylko obserwowania procesów.

Firma powinna przygotować **stanowisko pracy zgodne z przepisami BHP**, wyposażone w niezbędne środki ochrony indywidualnej, instrukcje stanowiskowe oraz warunki do wykonywania zadań adekwatnych do wieku i możliwości ucznia.

2. Wyznaczenie opiekuna lub instruktora praktycznej nauki zawodu

Każdy uczeń powinien być przypisany do konkretnej osoby odpowiedzialnej za jego:

- wdrożenie w środowisko pracy,
- przydzielanie zadań praktycznych,
- monitorowanie postępów i udzielanie informacji zwrotnej.

Opiekun (instruktor) musi posiadać:

- **kwalifikacje zawodowe w danym obszarze,**
- **przygotowanie pedagogiczne** (np. ukończony kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu),
- kompetencje interpersonalne – cierpliwość, umiejętność przekazywania wiedzy i dawania konstruktywnego wsparcia.

Dobrze dobrany instruktor to często **kluczowy czynnik sukcesu** – zarówno dla ucznia, jak i firmy. To on kształtuje nawyki zawodowe, styl pracy i podejście do klienta.

3. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (BHP)

Zgodnie z przepisami prawa, pracodawca ma obowiązek:

- przeprowadzenia szkolenia wstępnego BHP (instruktaż ogólny i stanowiskowy),
- zapoznania ucznia z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku,
- zapewnienia odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej,
- **nadzoru nad przestrzeganiem zasad BHP przez ucznia** oraz zapobiegania zagrożeniom.

Dodatkowo, jeśli uczeń jest zatrudniony jako młodociany pracownik (na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego), obowiązują go specjalne ograniczenia wynikające z przepisów o zatrudnianiu osób niepełnoletnich – m.in. zakaz pracy w nocy i nadgodzinach, maksymalny czas pracy, zakaz wykonywania prac wzbronionych.

4. Udział w ocenie i dokumentowaniu przebiegu kształcenia

Pracodawca – jako współodpowiedzialny za realizację części praktycznej – powinien aktywnie uczestniczyć w **ewaluacji efektów kształcenia**. W praktyce oznacza to:

- **prowadzenie dokumentacji ucznia** (np. dzienniczka praktyk, arkusza oceny postępów),
- **udział w ocenianiu semestralnym lub rocznym** (przekazanie opinii szkole, współudział w ustaleniu oceny z praktyk),
- **udział w egzaminach zawodowych** – np. poprzez udostępnienie stanowisk egzaminacyjnych lub delegowanie przedstawiciela do komisji.

Niektóre firmy decydują się również na wprowadzenie **wewnętrznych standardów oceny postępów uczniów**, co sprzyja profesjonalizacji procesu i ułatwia podejmowanie decyzji o ewentualnym zatrudnieniu absolwenta.

Podsumowanie

Rola pracodawcy w kształceniu dualnym nie kończy się na otwarciu drzwi firmy. To rola **mentora, organizatora i partnera edukacyjnego**. Przedsiębiorstwo, które zdecyduje się na zaangażowanie w ten model, musi liczyć się z odpowiedzialnością – ale też z wymiernymi korzyściami: dostępem do zmotywowanej młodzieży, możliwością „wychowania” przyszłego pracownika, budowaniem wizerunku firmy jako nowoczesnego i społecznie odpowiedzialnego pracodawcy.

3.3. Rola ucznia – prawa, obowiązki, rozwój kompetencji

W modelu kształcenia dualnego uczeń przestaje być biernym odbiorcą wiedzy, a staje się **aktywnym uczestnikiem procesu edukacyjno-zawodowego**. Funkcjonując na styku dwóch środowisk – szkoły i zakładu pracy – musi nauczyć się odnajdywać w obu i z równą odpowiedzialnością realizować swoje zadania. Od jego postawy, zaangażowania i umiejętności zależy nie tylko jakość kształcenia, ale też **efektywność całego systemu dualnego**.

1. Prawa ucznia w kształceniu dualnym

Uczeń uczestniczący w kształceniu dualnym, niezależnie od formy prawnej (praktyka zawodowa, staż, umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego), ma zagwarantowane określone prawa:

- **prawo do zdobywania wiedzy i umiejętności w bezpiecznych i odpowiednio wyposażonych warunkach,**
- **prawo do opieki ze strony instruktora zawodu oraz wsparcia nauczycieli i wychowawców ze szkoły,**
- **prawo do otrzymania wynagrodzenia** – w przypadku zatrudnienia jako młodociany pracownik (zgodnie z Kodeksem pracy),
- **prawo do informacji o wymaganiach i ocenach,** jakim podlega w zakładzie pracy,
- **prawo do ochrony prawnej** – w tym przepisów dotyczących czasu pracy, ochrony zdrowia i przeciwdziałania dyskryminacji,
- **prawo do opiniowania procesu kształcenia** – np. w ramach ankiet ewaluacyjnych lub rozmów z opiekunem szkolnym.

2. Obowiązki ucznia wynikające z udziału w modelu dualnym

Z drugiej strony, uczestnictwo w kształceniu dualnym wiąże się z podwyższonymi oczekiwaniami wobec ucznia. Musi on:

- **punktualnie i systematycznie uczestniczyć w zajęciach zarówno w szkole, jak i w firmie,**
- **stosować się do regulaminów wewnętrznych zakładu pracy** – w tym zasad bezpieczeństwa, ubioru, organizacji pracy,
- **sumiennie wykonywać przydzielone zadania,** zgłaszać trudności, dążyć do doskonalenia swoich umiejętności,
- **dbać o powierzony sprzęt, narzędzia i materiały,** a także o dobre relacje w zespole,
- **prowadzić dokumentację przebiegu kształcenia praktycznego** (np. dziennik praktyk, raporty zadań).

Uczniowie w formie zatrudnienia jako młodociani pracownicy ponoszą również **odpowiedzialność pracowniczą**, m.in. mogą otrzymać upomnienie lub naganę za naruszenie obowiązków pracowniczych.

3. Rozwój kompetencji – co zyskuje uczeń?

Model dualny tworzy wyjątkowe warunki do **wszehstronnego rozwoju kompetencji** – nie tylko zawodowych, ale także społecznych i osobistych. Uczeń:

Rozwija kompetencje techniczne:

- opanowuje procedury, technologie i standardy branżowe,
- uczy się korzystać z narzędzi, maszyn, oprogramowania,
- nabywa umiejętności rozwiązywania praktycznych problemów.

Rozwija kompetencje społeczne i miękkie:

- uczy się komunikacji w zespole, kultury pracy i etyki zawodowej,
- ćwiczy samodzielność, odpowiedzialność i zarządzanie czasem,
- poznaje oczekiwania pracodawcy wobec pracownika.

Buduje świadomość zawodową:

- podejmuje decyzje dotyczące dalszego kształcenia lub zatrudnienia,
- rozpoznaje swoje mocne i słabe strony,
- często już w trakcie nauki nawiązuje relację, która może zaowocować stałym zatrudnieniem.

Podsumowanie

W systemie dualnym **uczeń jest równoprawnym ogniwem łańcucha współpracy edukacyjno-zawodowej**. Odpowiednio zmotywowany i zaangażowany, staje się partnerem – najpierw w nauce, a potem w pracy. Jego rozwój nie jest przypadkowy, lecz planowany i monitorowany przez szkołę i pracodawcę. Taka ścieżka nie tylko podnosi jakość kształcenia, ale przede wszystkim **zwiększa szanse młodego człowieka na dobry start na rynku pracy**.

3.4. Korzyści dla wszystkich stron – analiza win-win

Kształcenie dualne działa skutecznie tylko wtedy, gdy **każda ze stron procesu – szkoła, pracodawca i uczeń – dostrzega w nim realne korzyści**. Model ten, dobrze zaprojektowany i partnersko realizowany, nie jest obciążeniem, lecz **inwestycją z wysoką stopą zwrotu** – zarówno edukacyjną, społeczną, jak i ekonomiczną.

Poniżej przedstawiono zestawienie kluczowych korzyści dla każdej ze stron, opartych na zasadzie „**wszyscy wygrywają**” (ang. *win-win-win*):

Szkoła zawodowa zyskuje:

- **lepsze dopasowanie programu nauczania do realiów rynku pracy** – dzięki współpracy z firmami,
- **wyższą jakość kształcenia praktycznego** – uczniowie uczą się na nowoczesnym sprzęcie i w aktualnych technologiach,
- **wzrost atrakcyjności szkoły** – dualne ścieżki edukacyjne są postrzegane jako nowoczesne i skuteczne,
- **silniejsze relacje z lokalnym otoczeniem społeczno-gospodarczym** – co przekłada się na możliwości projektowe i wspólne działania (np. konkursy, egzaminy, pokazy),

- **możliwość realnego wpływu na przygotowanie przyszłych pracowników** – zgodnie z potrzebami rynku.

Pracodawca zyskuje:

- **dostęp do młodych, kształconych „pod potrzeby firmy” pracowników** – bez kosztów typowej rekrutacji,
- **możliwość oceny przyszłego pracownika „w działaniu”** – zanim podejmie decyzję o jego zatrudnieniu,
- **wpływ na treść i sposób realizacji kształcenia zawodowego** – co przekłada się na kompetencje dopasowane do realnych procesów produkcyjnych lub usługowych,
- **budowanie marki pracodawcy zaangażowanego społecznie** – cenionego przez lokalne społeczności i klientów,
- **wsparcie kadry instruktorskiej i możliwość rozwoju zawodowego pracowników jako mentorów.**

Uczeń zyskuje:

- **bezpośredni kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy** – nie ma rozbieżności między tym, czego się uczy, a tym, co będzie wykonywał zawodowo,
- **szybsze i skuteczniejsze przyswajanie umiejętności praktycznych** – nauka „na miejscu” zwiększa efektywność,
- **lepsze przygotowanie do wejścia na rynek pracy** – kompetencje zawodowe, miękkie i społeczne rozwijane są równolegle,
- **możliwość zatrudnienia po ukończeniu szkoły** – wielu uczniów podejmuje pracę w firmie, w której odbywali kształcenie,
- **rozwój osobisty i większa motywacja** – poprzez udział w realnych zadaniach, integrację z zespołem pracowników i poczucie odpowiedzialności.

Podsumowanie: synergia zamiast kompromisu

W odróżnieniu od modeli edukacyjnych, które często wymagają od którejś strony „poświęcenia się”, kształcenie dualne – dobrze zaprojektowane i realizowane – **buduje wartość dla wszystkich uczestników**. Daje przestrzeń do tworzenia trwałych relacji między szkołą a biznesem, zwiększa zaufanie do szkolnictwa zawodowego i sprawia, że uczeń nie musi wybierać między teorią a praktyką – może rozwijać się równolegle w obu tych wymiarach.

To nie kompromis, lecz **synergia**. A w świecie kompetencji przyszłości – to właśnie umiejętność współpracy i ko-kreacji wartości będzie decydować o sukcesie na rynku pracy.

4. Organizacja kształcenia dualnego

Po omówieniu idei, stron oraz korzyści wynikających z kształcenia dualnego, kolejnym kluczowym krokiem jest **przełożenie koncepcji na konkretne działania organizacyjne**. To właśnie praktyka – nie teoria – weryfikuje, czy model dualny będzie skuteczny i trwały. Szkoła i pracodawca muszą wspólnie zadbać o spójność prawną, logistyczną i finansową, by zapewnić uczniowi nie tylko dobre warunki nauki, ale i poczucie bezpieczeństwa oraz ciągłości rozwoju. Pierwszym zagadnieniem, które wymaga uwagi, jest **forma zatrudnienia ucznia**. Najczęściej spotykanym rozwiązaniem w polskim systemie jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, która reguluje obowiązki stron, czas pracy, wynagrodzenie i kwestie BHP. W tej części raportu wskazano, jak prawidłowo taką umowę przygotować, na co zwrócić uwagę i jakich wzorów dokumentów używać w praktyce.

Kolejnym aspektem jest **łączenie zajęć szkolnych z czasem pracy w zakładzie**. Harmonogram kształcenia dualnego wymaga precyzyjnego planowania – zarówno od strony organizacyjnej, jak i edukacyjnej. Przedstawiono tu różne modele stosowane w Polsce i Europie (m.in. tygodnie przemienne, tryb blokowy), wraz z analizą ich zalet i ograniczeń oraz wskazówkami, jak budować skuteczny rozkład dnia ucznia w systemie dualnym.

Nie bez znaczenia pozostają też **kwestie finansowe i system wynagrodzeń**. Z punktu widzenia ucznia – to szansa na pierwszy legalny dochód. Z perspektywy pracodawcy – wydatek, który jednak może zostać częściowo zrekompensowany. W tej części raportu omówiono źródła finansowania, minimalne stawki, ulgi i refundacje dostępne dla firm wspierających kształcenie młodocianych, a także przykłady dobrych praktyk związanych z rozliczaniem pracy uczniów.

Na zakończenie przedstawiono zagadnienia związane z **ubezpieczeniami i ochroną zdrowia uczniów-pracowników**. Udział młodzieży w środowisku pracy wymaga przestrzegania przepisów prawa pracy, BHP oraz ubezpieczenia zdrowotnego i wypadkowego. Raport precyzuje obowiązki szkoły i pracodawcy w tym zakresie, przedstawia wymagania dotyczące badań lekarskich, dokumentacji wypadków oraz zabezpieczenia OC i NNW.

Całość rozdziału stanowi **praktyczny przewodnik po formalnościach i organizacji kształcenia dualnego** – pomocny dla wszystkich, którzy chcą nie tylko rozumieć ideę, ale przede wszystkim skutecznie ją wdrażać. Dzięki dobrze zaplanowanej organizacji, model ten może działać niezależnie od wielkości szkoły czy przedsiębiorstwa – potrzebna jest jedynie wola współpracy, wiedza i systematyczność działania.

4.1. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego – wzór i procedura

Podstawowym instrumentem prawnym, umożliwiającym realizację kształcenia dualnego w Polsce, jest **umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego**, zawierana między pracodawcą a uczniem, który uzyskuje w ten sposób status **młodocianego pracownika**. Forma ta łączy kształcenie w szkole z zatrudnieniem w przedsiębiorstwie, gdzie uczeń nabywa praktyczne umiejętności pod opieką instruktora.

Umowa ta podlega przepisom **Kodeksu pracy** (art. 190–206), a także **ustawie – Prawo oświatowe**. Jest aktem dwustronnym, ale często jej zawarcie wymaga współpracy trójstronnej: **szkoła–pracodawca–rodzic lub opiekun prawny ucznia**.

Kto może zawrzeć umowę?

Zatrudnienie ucznia jako młodocianego pracownika w celu nauki zawodu jest możliwe, gdy:

- ukończył on co najmniej 15 lat (a w uzasadnionych przypadkach – 14, jeśli posiada opinię poradni),
- posiada ukończone co najmniej ośmioletnie szkolenie podstawowe,
- przedłożył **orzeczenie lekarskie** stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w danym zawodzie,
- został przyjęty do szkoły branżowej I stopnia lub innej prowadzącej kształcenie zawodowe.

Jak przebiega procedura zawarcia umowy?

1. **Nawiązanie kontaktu między pracodawcą a szkołą** (lub rodzicami ucznia).
2. **Wybór zawodu i stanowiska**, na którym będzie odbywać się nauka.
3. **Badanie lekarskie ucznia** pod kątem przeciwwskazań zdrowotnych (finansowane przez pracodawcę).
4. **Przygotowanie dokumentów:**
 - wzór umowy (zgodny z Rozporządzeniem MEN z 22 lutego 2019 r.),
 - dokument tożsamości i zaświadczenie o przyjęciu do szkoły,
 - zgoda rodziców lub opiekuna prawnego (jeśli uczeń jest niepełnoletni).
5. **Zawarcie umowy i jej zgłoszenie do OHP** (jeśli pracodawca ubiega się o refundację wynagrodzenia i składek).
6. **Zgłoszenie ucznia do ZUS** – obowiązkowo od dnia rozpoczęcia pracy.

7. Poinformowanie szkoły o zawarciu umowy – szkoła koordynuje następnie harmonogram zajęć.

Co powinna zawierać umowa?

Dobrze przygotowana umowa powinna zawierać:

- dane ucznia i pracodawcy,
- nazwę zawodu, w którym odbywa się przygotowanie,
- okres trwania umowy (zwykle 36 miesięcy),
- wymiar czasu pracy (zgodny z ograniczeniami dla osób młodocianych),
- miejsce odbywania nauki zawodu,
- wysokość wynagrodzenia,
- wskazanie instruktora praktycznej nauki zawodu,
- zapisy dotyczące obowiązków stron, ewentualnych kar porządkowych i rozwiązania umowy.

Wzór umowy i dokumenty pomocnicze

Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) udostępniają aktualne wzory umów, oświadczeń oraz formularze pomocnicze. Rekomenduje się korzystanie z oficjalnych szablonów i konsultację z doradcami zawodowymi lub koordynatorami praktyk w szkołach, aby uniknąć nieścisłości formalnych.

Dlaczego to ważne?

Poprawnie przygotowana i zawarta umowa to nie tylko obowiązek formalny, ale **podstawa bezpiecznego i przewidywalnego kształcenia ucznia w warunkach rzeczywistych**. Stanowi też ochronę interesów wszystkich stron: ucznia, który ma gwarancję wynagrodzenia i warunków pracy; pracodawcy, który zyskuje jasno określone obowiązki i prawa; oraz szkoły, która może skutecznie nadzorować proces edukacyjny.

W kolejnym fragmencie raportu przyjrzymy się temu, jak **zorganizować harmonogram nauki i pracy**, by uczniowie mogli z powodzeniem łączyć obowiązki szkolne z praktyką w zakładzie pracy – bez przeciążeń i kolizji planów dydaktycznych.

4.2. Harmonogram nauki i pracy – jak łączyć zajęcia szkolne z praktyką

Jednym z największych wyzwań w organizacji kształcenia dualnego jest **efektywne połączenie nauki w szkole z praktyką zawodową w firmie**. Oba te światy – edukacyjny i biznesowy – mają swoje rytmy, kalendarze i wymagania. Kluczem do sukcesu jest zatem **dobrze zaplanowany harmonogram**, który nie tylko uwzględni potrzeby każdej ze stron, ale przede wszystkim zapewni uczniowi spójny i bezpieczny proces uczenia się.

Dlaczego harmonogram jest tak ważny?

Nieprawidłowo zaplanowany system pracy i nauki może prowadzić do:

- przeciążenia ucznia obowiązkami,
- luk programowych w nauczaniu przedmiotów ogólnych i zawodowych,
- dezorganizacji działań firmy lub szkoły,
- wypalenia ucznia i spadku motywacji.

Z kolei **dobrze przemyślany harmonogram** pozwala osiągnąć synergię – uczniowie uczą się teorii i niemal równolegle mogą ją zastosować w praktyce, co wzmacnia proces uczenia się i zwiększa motywację do dalszego kształcenia.

Modele organizacyjne kształcenia dualnego

W Polsce i innych krajach europejskich stosuje się różne modele organizacyjne, zależnie od zawodu, możliwości lokalowych i liczby uczniów. Najczęściej spotykane są trzy:

System przemienny tygodniowy

Uczeń przez jeden tydzień uczęszcza do szkoły, a przez kolejny pracuje w zakładzie. System ten umożliwia skupienie się na jednym środowisku w danym czasie, choć wymaga dobrej synchronizacji kalendarzy.

System naprzemienny dzienny

Uczeń przez część tygodnia (np. 3 dni) uczęszcza do szkoły, a przez pozostałe dni (2 dni) pracuje w firmie. Wymaga elastyczności od pracodawców, ale pozwala na stały kontakt ucznia z obiema formami kształcenia.

System blokowy

Uczeń odbywa zajęcia szkolne w bloku (np. 2–3 tygodnie), a następnie przechodzi na blok praktyk zawodowych (np. miesiąc). Stosowany głównie w szkolnictwie technicznym lub zawodach wymagających dłuższych okresów nauki praktycznej.

Jak zaplanować skuteczny harmonogram?

Punktem wyjścia powinno być **porozumienie pomiędzy szkołą a pracodawcą**, w którym określa się:

- dni i godziny realizacji zajęć praktycznych,
- czas pracy ucznia zgodny z przepisami (np. do 6 godzin dziennie dla młodocianych poniżej 16 lat),
- sposób zaliczania obecności i oceny postępów,
- procedury związane z nieobecnościami, urlopami szkolnymi i egzaminami.

Ważne jest, by harmonogram nie kolidował z realizacją **podstawy programowej** – szczególnie w przedmiotach ogólnokształcących.

Rola szkoły i pracodawcy

Szkoła odpowiada za:

- stworzenie **zbiorczego planu zajęć teoretycznych i praktycznych**,
- kontrolę frekwencji i efektów kształcenia,
- kontakt z firmą i reagowanie na problemy organizacyjne.

Pracodawca odpowiada za:

- bieżące wdrażanie harmonogramu pracy ucznia w firmie,
- zapewnienie ciągłości nauki praktycznej (nawet przy zmianach kadrowych),
- współpracę z instruktorem zawodu i nauczycielami praktycznej nauki zawodu.

Narzędzia pomocnicze

W organizacji harmonogramu pomocne są:

- **tabele planistyczne i matryce z podziałem na tygodnie**,
- **aplikacje cyfrowe** do zarządzania harmonogramem ucznia (np. Librus, Vulcan, MS Excel),
- **karty obecności i dzienniki praktyk** – do dokumentowania obecności i realizowanych zadań.

Dobre praktyki – wskazówki dla szkół i firm

- **Wspólne planowanie:** zaproszenie firmy do ustalania kalendarza roku szkolnego (zwłaszcza terminów ferii i egzaminów).
- **Stały punkt kontaktowy:** wyznaczenie po stronie szkoły i firmy osoby odpowiedzialnej za koordynację.
- **Elastyczność:** gotowość do modyfikacji planów, np. w razie awarii technicznej lub nieobecności ucznia.
- **Monitorowanie i ewaluacja:** raz w semestrze warto podsumować działanie systemu i wprowadzić ewentualne usprawnienia.

Podsumowanie

Harmonogram to nie tylko kalendarz – to **kręgosłup organizacyjny kształcenia dualnego**. Odpowiednio ułożony, chroni interesy wszystkich stron i sprawia, że uczeń nie „gubi się” między teorią a praktyką. To także dowód, że szkoła i firma rzeczywiście **tworzą zintegrowane środowisko uczenia się**, a nie dwa odrębne światy.

W kolejnym fragmencie raportu przyjrzymy się kwestii **finansowania i wynagrodzenia**, która często decyduje o tym, czy i na jakich warunkach pracodawcy są skłonni uczestniczyć w kształceniu dualnym.

4.3. Ubezpieczenia i ochrona zdrowia ucznia-pracownika

Bezpieczeństwo ucznia w systemie kształcenia dualnego to nie tylko kwestia organizacji przestrzeni pracy czy instruktażu stanowiskowego. To także **zespół obowiązków prawnych i procedur związanych z ubezpieczeniem, profilaktyką zdrowotną oraz odpowiedzialnością stron** za zdrowie i życie młodocianego pracownika.

Kwestie te, choć nierzadko traktowane jako techniczne „dodatki”, są fundamentem legalnego i bezpiecznego funkcjonowania kształcenia dualnego – i powinny być równie starannie zaplanowane, co harmonogram czy program nauczania.

Badania lekarskie – wymóg przed podpisaniem umowy

Każdy uczeń przed podjęciem pracy jako młodociany pracownik **musi przejść badania profilaktyczne** (wstępne), realizowane zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 229). Ich celem jest potwierdzenie braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy w danym zawodzie. Badania te:

- są finansowane przez **pracodawcę**,
- muszą być wykonane **przed pierwszym dniem pracy**,
- powinny być przeprowadzone u lekarza medycyny pracy,
- kończą się wystawieniem **orzeczenia lekarskiego**, przechowywanego w aktach osobowych ucznia.

W przypadku dłuższego okresu praktyk lub zmiany stanowiska konieczne mogą być badania okresowe lub kontrolne.

Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

Zatrudnienie młodocianego pracownika w ramach umowy o pracę **wiąże się z obowiązkiem opłacania składek ZUS**, takich jak:

- emerytalna,
- rentowa,
- wypadkowa,
- **zdrowotna (NFZ)** – daje uczniowi prawo do korzystania z publicznej opieki zdrowotnej.

Pracodawca zgłasza ucznia do ZUS najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy i comiesięcznie odprowadza składki. Warto pamiętać, że uczniowie nie podlegają składkom na Fundusz Pracy ani chorobowym (chyba że dobrowolnie).

Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW)

Uczeń może również (a w wielu szkołach – powinien) być objęty dodatkowym **ubezpieczeniem NNW**. Co ważne:

- NNW nie jest obowiązkowe ustawowo, ale **silnie rekomendowane**,
- może być wykupione przez szkołę w ramach polisy grupowej lub indywidualnie przez rodzica,
- często obejmuje szkody powstałe **zarówno w czasie zajęć szkolnych, jak i praktyk zawodowych**,
- może być dodatkowym zabezpieczeniem w sytuacjach nieobjętych refundacją z ZUS.

Szkoła powinna zachęcać uczniów do posiadania polisy NNW rozszerzonej o działalność praktyczną poza szkołą.

Odpowiedzialność za wypadki i procedury BHP

Zarówno szkoła, jak i pracodawca ponoszą odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych warunków nauki i pracy. Pracodawca powinien w szczególności:

- przeprowadzić **szkolenie BHP i stanowiskowe** przed dopuszczeniem ucznia do pracy,
- zapewnić odpowiedni nadzór i opiekę instruktora,

- zgłosić każdy wypadek ucznia w zakładzie pracy do Państwowej Inspekcji Pracy i ZUS,
- prowadzić rejestr wypadków i dokumentację powypadkową.

Szkoła z kolei:

- współpracuje z firmą w zakresie prewencji i reagowania,
- może prowadzić ewaluację warunków pracy uczniów,
- powinna mieć procedurę reagowania w przypadku informacji o zagrożeniu zdrowia ucznia.

Dobre praktyki – wspólna odpowiedzialność

Najlepszym rozwiązaniem jest **systemowy podział zadań i jasna komunikacja między szkołą a firmą**. Dobrze jest:

- podpisać trójstronne porozumienie (szkoła–pracodawca–rodzic) dotyczące ubezpieczeń,
- wspólnie planować i udostępniać uczniom informacje o prawach związanych z opieką zdrowotną i BHP,
- prowadzić prewencyjne działania informacyjne, np. spotkania z pielęgniarką szkolną, strażą pożarną czy inspektorem BHP.

Podsumowanie

Kształcenie dualne, jeśli ma być bezpieczne i zrównoważone, **musi być osadzone w jasnych ramach ochrony zdrowia i ubezpieczenia ucznia**. Pracodawcy, szkoły i rodzice powinni wspólnie zadbać o to, by młody człowiek nie tylko uczył się zawodu, ale robił to w sposób bezpieczny, zgodny z prawem i oparty na zasadach wzajemnego zaufania.

W kolejnym rozdziale raportu zaprezentowane zostaną **studia przypadków i dobre praktyki realizacji kształcenia dualnego**, które mogą służyć jako wzorzec dla szkół i firm chcących wdrażać ten model w sposób efektywny i zorganizowany.

5. Kształcenie dualne w praktyce

Kształcenie dualne – choć opisane przepisami prawa i wpisane w ramy programowe – **nabiera realnego kształtu dopiero w praktyce**, tam gdzie szkoły i przedsiębiorstwa podejmują konkretne działania na rzecz lepszego przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy. To właśnie sposób, w jaki instytucje edukacyjne i pracodawcy organizują współpracę, przesądza o skuteczności tego modelu.

Celem tego rozdziału jest **przybliżenie rozwiązań, które już działają** – systemowych, organizacyjnych i metodycznych – oraz wskazanie narzędzi wspierających codzienną realizację kształcenia dualnego. Przedstawione zostały wybrane modele partnerstw szkół i firm, mechanizmy koordynacji działań w ramach Branżowych Centrów Umiejętności, a także konkretne instrumenty wspierające jakość i przejrzystość współpracy: od dzienników praktyk po systemy ewaluacji.

W pierwszej części zaprezentowano **różnorodne formy partnerstw między szkołami a pracodawcami** – od klasycznych umów o współpracy, przez tworzenie klas patronackich, aż po współtworzenie programów nauczania i wspólne projekty edukacyjne. Pokazano, jak dzięki elastycznym modelom współpracy można zwiększać trwałość i jakość relacji edukacyjno-biznesowych.

W drugiej części uwaga została skierowana na rolę **Branżowych Centrów Umiejętności (BCU)** jako instytucji pełniących funkcję **koordynatorów i integratorów lokalnych ekosystemów dualnych**. Ich rola w systematyzowaniu współpracy, udostępnianiu infrastruktury oraz podnoszeniu kompetencji zawodowych uczniów i nauczycieli czyni je kluczowym elementem rozwoju kształcenia dualnego.

Zwieńczeniem rozdziału jest przegląd **narzędzi wspierających realizację kształcenia dualnego** – zarówno w wymiarze dokumentacyjnym (np. dzienniki praktyk, karty oceny), jak i jakościowym (np. systemy monitorowania postępów ucznia, ankiety satysfakcji, checklisty BHP). Ich wdrożenie pozwala nie tylko uporządkować współpracę, ale również podnosić jej transparentność i efektywność.

Rozdział ten adresowany jest do **dyrektorów szkół zawodowych, nauczycieli, koordynatorów ds. praktyk oraz przedsiębiorców**, którzy poszukują inspiracji, sprawdzonych rozwiązań i gotowych do wdrożenia narzędzi. Pokazuje, że **dobrze zaplanowane i konsekwentnie realizowane kształcenie dualne nie wymaga rewolucji – lecz świadomego podejścia, współpracy i konsekwencji w działaniu**.

5.1. Partnerstwa szkół i firm – modele współpracy

Skuteczne kształcenie dualne nie jest możliwe bez stabilnych i dobrze zorganizowanych relacji między szkołą a pracodawcą. To właśnie od jakości tej współpracy zależy, czy uczeń zdobędzie realne kompetencje zawodowe, czy też jego praktyka pozostanie jedynie formalnością. W Polsce, podobnie jak w innych krajach rozwijających model dualny, partnerstwo między instytucjami edukacyjnymi a firmami przybiera różnorodne formy – od nieformalnych uzgodnień po długofalowe, strategiczne sojusze.

Poniżej przedstawiono najczęściej spotykane **modele współpracy szkół zawodowych i firm** w ramach kształcenia dualnego, wraz z ich charakterystyką i rekomendacjami wdrożeniowymi.

Model podstawowy – klasyczna współpraca na podstawie umowy

W tym modelu szkoła i firma podpisują porozumienie dotyczące przyjęcia uczniów na praktyki lub zatrudnienia w formie przygotowania zawodowego. Najczęściej obejmuje:

- określenie liczby uczniów przyjmowanych przez firmę,
- ustalenie harmonogramu tygodnia (np. 3 dni szkoła / 2 dni praca),
- opis zadań ucznia, obowiązków opiekuna i warunków BHP.

Ten model jest **najbardziej rozpowszechniony w Polsce**. Jego zaletą jest względna prostota organizacyjna i niski próg wejścia. Wadą – ograniczona elastyczność i brak głębszego wpływu firmy na proces dydaktyczny szkoły.

Model patronacki – firma jako opiekun kierunku

W ramach tego modelu **firma obejmuje patronat nad całym kierunkiem kształcenia** lub klasą, co oznacza:

- możliwość współtworzenia programu nauczania (np. dodanie treści specjalistycznych),
- dostarczanie materiałów dydaktycznych, sprzętu lub oprogramowania,
- zaangażowanie pracowników firmy w prowadzenie zajęć (np. instruktaż, wykłady),
- gwarancję miejsc pracy dla absolwentów.

Model ten pozwala na **głębszą integrację treści nauczania z praktyką zakładową** i budowanie trwałych relacji. Wymaga jednak większego zaangażowania po stronie firmy oraz formalizacji współpracy (często w formie umowy trójstronnej: szkoła – firma – organ prowadzący).

Model sieciowy – partnerstwa wielostronne

Ten model zakłada współpracę wielu szkół z grupą pracodawców (często z jednego klastra branżowego lub regionu). Koordynacją może zajmować się instytucja trzecia – np. **Branżowe Centrum Umiejętności (BCU)**, izba gospodarcza lub stowarzyszenie branżowe.

Cechy charakterystyczne:

- wspólne planowanie kierunków kształcenia i rekrutacji uczniów,
- standaryzacja praktyk (np. wspólne dzienniki, kryteria oceny, harmonogramy),
- współdzielenie zasobów (np. pracowni, instruktorów, sprzętu),
- możliwość rotacyjnych praktyk w różnych zakładach pracy.

To rozwiązanie sprawdza się zwłaszcza tam, gdzie **pojedyncze firmy nie są w stanie samodzielnie zapewnić pełnego spektrum zadań zawodowych**, a także tam, gdzie szkoły chcą wspólnie rozwijać kierunki przyszłościowe (np. mechatronika, automatyka, odnawialne źródła energii).

Model projektowy – partnerstwo oparte na wspólnych działaniach edukacyjnych

Niektóre szkoły i firmy decydują się na współpracę w formie projektowej – np. poprzez:

- realizację wspólnych projektów uczniowskich,
- organizację konkursów, hackathonów, warsztatów,
- wspólne działania promujące zawód (np. udział w targach, Dniach Otwartych).

Choć ten model nie zawsze spełnia formalne warunki kształcenia dualnego, jest **dobrym wstępem do zacieśnienia współpracy** i budowania wzajemnego zaufania – szczególnie w początkowej fazie partnerstwa.

Rekomendacje praktyczne

- **Budowanie partnerstwa należy zacząć od wspólnych celów i realnych potrzeb**, a nie od formalności – umowa powinna być rezultatem, nie początkiem rozmowy.
- **Dobrym zwyczajem jest wyznaczenie koordynatorów po obu stronach**, którzy odpowiadają za komunikację, rozwiązywanie problemów i ocenę współpracy.
- Warto wdrażać **umowy trójstronne (szkoła–firma–uczeń/rodzic)**, które jasno określają oczekiwania i obowiązki wszystkich stron.
- Regularna ewaluacja współpracy i **gotowość do wprowadzania korekt** są kluczem do trwałego partnerstwa.

W kolejnej części raportu przyjrzymy się **roli Branżowych Centrów Umiejętności jako instytucji wspierających i koordynujących rozwój modelu dualnego w skali regionalnej i branżowej**.

5.2. Branżowe Centra Umiejętności jako centra koordynacji kształcenia dualnego

Branżowe Centra Umiejętności (BCU) zostały powołane jako odpowiedź na potrzebę głębszej integracji systemu edukacji zawodowej z gospodarką. Ich rolą jest nie tylko podnoszenie jakości i nowoczesności kształcenia zawodowego, ale również **tworzenie trwałych pomostów między szkołami, pracodawcami a instytucjami wspierającymi rozwój kompetencji**. W tym kontekście BCU naturalnie stają się centrami koordynacji i rozwoju kształcenia dualnego – zwłaszcza tam, gdzie szkoły i firmy dopiero budują swoje doświadczenie w tym obszarze.

Funkcje koordynacyjne BCU w kształceniu dualnym

Branżowe Centra Umiejętności mogą odgrywać wieloaspektową rolę w realizacji i upowszechnianiu modelu dualnego:

- **Sieciowanie partnerów** – BCU integrują szkoły, przedsiębiorców, organizacje branżowe i uczelnie wyższe w ramach wspólnych działań edukacyjnych i szkoleniowych. Mogą inicjować oraz moderować tworzenie klas patronackich i partnerstw edukacyjno-biznesowych.
- **Standaryzacja praktyk zawodowych** – centra mogą wspierać szkoły i pracodawców we wdrażaniu jednolitych narzędzi (dzienników praktyk, formularzy oceny, arkuszy kompetencji), co zwiększa transparentność i jakość procesu.
- **Udostępnianie infrastruktury** – w wielu przypadkach BCU posiadają specjalistyczne pracownie i laboratoria, które mogą być wykorzystywane w ramach przygotowania uczniów i nauczycieli do zadań realizowanych w środowisku pracy.
- **Szkolenie instruktorów i nauczycieli** – centra mogą organizować kursy i warsztaty dla kadry edukacyjnej oraz opiekunów zakładowych, co zwiększa spójność podejścia metodycznego i jakość nauczania praktycznego.
- **Pośrednictwo i doradztwo** – pełniąc rolę brokera edukacyjnego, BCU mogą łączyć szkoły z firmami, które deklarują gotowość do udziału w modelu dualnym, a także wspierać w formalizacji współpracy (porozumienia, umowy, procedury).

Przykładowe działania BCU wspierające kształcenie dualne

- Organizacja **regionalnych giełd praktyk i staży** – wydarzeń, podczas których uczniowie mogą poznać ofertę firm i nawiązać bezpośredni kontakt z przyszłymi pracodawcami.
- Tworzenie **baz danych firm partnerskich** z informacjami o dostępnych miejscach pracy dla uczniów, warunkach zatrudnienia i zakresie zadań.

- Opracowanie **scenariuszy zajęć i materiałów dydaktycznych** wspierających naukę zawodu zgodnie z aktualnymi wymaganiami rynku pracy.
- Koordynacja **projektów pilotażowych w formule dualnej** – np. testowanie nowych form organizacji harmonogramu nauki i pracy w wybranych zawodach.

Znaczenie BCU dla systemowego wdrażania modelu dualnego

BCU w naturalny sposób wypełniają lukę pomiędzy rozproszonymi działaniami szkół i firm a potrzebą **systemowego i branżowego podejścia do dualizacji kształcenia zawodowego**.

Jako jednostki operujące na poziomie regionalnym lub sektorowym, mają potencjał do:

- rozpoznawania barier i potrzeb wdrożeniowych (brak instruktorów, nieprzygotowana infrastruktura, brak wzorców umów),
- testowania innowacyjnych rozwiązań (np. cyfrowych dzienników, ewaluacji zdalnej, mentoringu branżowego),
- upowszechniania dobrych praktyk pomiędzy szkołami i pracodawcami.

Rekomendacje dla wykorzystania potencjału BCU

- **Włączenie BCU w regionalne strategie rozwoju kształcenia zawodowego**, z wyraźnym akcentem na koordynację działań dualnych.
- **Zapewnienie szkoleń i zasobów dla kadry BCU**, aby mogła skutecznie wspierać zarówno szkoły, jak i firmy.
- **Ułatwienie dostępu do infrastruktury BCU dla uczniów i nauczycieli szkół zawodowych**, także spoza bezpośredniego regionu działania centrum.
- **Promowanie BCU jako instytucji zaufania publicznego**, które wspierają rozwój kompetencji odpowiadających potrzebom gospodarki.

W kolejnym podrozdziale zaprezentowane zostaną konkretne narzędzia, które mogą być stosowane przez szkoły i pracodawców w ramach realizacji kształcenia dualnego – w tym dzienniki praktyk, systemy ewaluacji, formularze postępów i inne elementy usprawniające współpracę w codziennej praktyce.

5.3. Narzędzia wspierające (np. dzienniki praktyk, systemy ewaluacji)

Kształcenie dualne – aby było skuteczne i wartościowe dla wszystkich stron – wymaga nie tylko dobrej organizacji, ale także stosowania **konkretnych narzędzi**, które pozwalają monitorować postępy ucznia, oceniać jakość współpracy oraz dokumentować przebieg nauki zawodu.

Narzędzia te pełnią funkcję komunikacyjną, diagnostyczną i porządkującą. Ich wdrożenie jest jednym z kluczowych warunków profesjonalizacji modelu dualnego.

Poniżej zaprezentowano najczęściej stosowane narzędzia wspierające realizację kształcenia dualnego – zarówno w ujęciu formalnym, jak i praktycznym.

Dziennik praktyk zawodowych (papierowy lub elektroniczny)

To podstawowe narzędzie dokumentujące przebieg nauki zawodu w środowisku pracy. Powinno zawierać:

- dane ucznia, szkoły i zakładu pracy,
- opis wykonywanych zadań i zdobywanych umiejętności,
- podpisy opiekuna i ucznia potwierdzające obecność i wykonanie czynności,
- komentarze i uwagi dotyczące postępów.

Coraz częściej stosowane są **wersje elektroniczne dzienników**, umożliwiające szybki podgląd postępów ucznia, zdalną kontrolę przez nauczyciela oraz analizę danych w czasie rzeczywistym (np. przez platformy LMS lub specjalistyczne aplikacje edukacyjne).

Arkusze oceny i kryteria weryfikacji efektów uczenia się

Służą do **systematycznej ewaluacji postępów ucznia** przez opiekuna zakładowego oraz nauczyciela przedmiotów zawodowych. Dobrą praktyką jest opracowanie wspólnych kryteriów ocen – opartych na efektach kształcenia zawodu – i ich zastosowanie w:

- półrocznej ocenie okresowej,
- rozmowach rozwojowych z uczniem,
- dokumentowaniu gotowości do egzaminu zawodowego.

Przejrzyste i spójne kryteria zwiększają motywację ucznia, a pracodawcy dają jasny obraz jakości kształcenia.

Listy kontrolne (checklisty)

Checklista to proste, ale bardzo przydatne narzędzie, które pozwala monitorować realizację konkretnych zadań lub umiejętności zawodowych. Może być wykorzystywana przez:

- opiekuna praktyk (do potwierdzania wykonania zadań),
- ucznia (do samooceny postępów),
- szkołę (do analizy przebiegu nauki zawodu).

Przykład: „Czy uczeń poprawnie przeprowadził diagnostykę sterownika PLC?“, „Czy przestrzegał zasad BHP przy obsłudze narzędzi ręcznych?“. Dobrze zaprojektowana checklista ułatwia pracodawcy ocenę kompetencji ucznia nawet wtedy, gdy nie ma on przygotowania pedagogicznego.

Ankiety oceny współpracy (dla ucznia, szkoły, pracodawcy)

Po zakończeniu okresu nauki w zakładzie pracy warto zastosować **ankietę ewaluacyjną**, pozwalającą zebrać opinie:

- ucznia o firmie i zadaniach (czy czuł się zaangażowany, czego się nauczył),
- pracodawcy o uczniu (zaangażowanie, umiejętności miękkie, adaptacja),
- nauczyciela o jakości współpracy (komunikacja, elastyczność, nadzór).

Wyniki tych ankiet mogą być podstawą do doskonalenia partnerstwa i ulepszania kolejnych cykli kształcenia dualnego.

Indywidualne plany nauki zawodu

Są stosowane głównie w bardziej zaawansowanych modelach dualnych (np. klasach patronackich). Umożliwiają **personalizację procesu kształcenia** – poprzez:

- określenie indywidualnych celów ucznia,
- planowanie zadań zgodnie z jego zainteresowaniami i możliwościami,
- monitorowanie rozwoju kompetencji w sposób zindywidualizowany.

Takie plany mogą być tworzone wspólnie przez nauczyciela, opiekuna i ucznia – i regularnie aktualizowane.

Rekomendacje dla wdrożenia narzędzi wspierających

- Zadbaj o **czytelność i prostotę formularzy** – zbyt skomplikowane narzędzia zniechęcają do systematycznego stosowania.
- Wybieraj **narzędzia cyfrowe**, tam gdzie to możliwe – poprawiają dostępność danych i oszczędzają czas.
- Wprowadzaj **narzędzia etapowo** – zaczynając od dziennika praktyk i arkusza oceny, z czasem dodając checklisty i ankiety.
- **Angażuj uczniów** w ocenę własnych postępów – buduje to poczucie sprawczości i motywację.

Dobrze dobrane i konsekwentnie stosowane narzędzia wspierające nie tylko usprawniają organizację kształcenia dualnego, ale również **podnoszą jego jakość i wiarygodność** – zarówno w oczach uczniów, jak i pracodawców.

6. Wyzwania i bariery wdrażania kształcenia dualnego

Choć kształcenie dualne zyskuje w Polsce na znaczeniu i jest wspierane licznymi inicjatywami rządowymi oraz branżowymi, jego skuteczne wdrażanie wciąż napotyka na wiele przeszkód. Są to zarówno **bariery systemowe i organizacyjne**, jak i trudności związane z mentalnością, ograniczonymi zasobami czy niespójnymi oczekiwaniami szkół i pracodawców. Zidentyfikowanie i nazwanie tych wyzwań jest niezbędnym krokiem do ich przezwyciężenia i zaprojektowania skutecznych działań naprawczych – zarówno na poziomie lokalnym, jak i systemowym.

Poniższy rozdział analizuje główne **typy barier utrudniających rozwój modelu dualnego** w Polsce. Ujęte zostały zarówno aspekty formalne i organizacyjne, jak i psychologiczne, kadrowe oraz strukturalne – wszystko po to, by umożliwić pełniejsze zrozumienie złożoności procesu wdrażania kształcenia dualnego i wskazać kierunki dalszych działań naprawczych.

Formalno-prawne i organizacyjne bariery

Pierwszym i najczęściej sygnalizowanym przez dyrektorów szkół oraz pracodawców problemem są **zawiłości proceduralne**. Mimo istnienia przepisów umożliwiających realizację kształcenia dualnego (np. umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego), wiele szkół i firm **nie czuje się wystarczająco poinformowanych lub przygotowanych do ich stosowania**. Problemy dotyczą m.in.:

- braku jednolitych wzorców dokumentów i procedur wdrożeniowych,
- trudności z dopasowaniem programów nauczania do cyklu pracy w zakładzie,
- niejasnych regulacji w zakresie ubezpieczeń, wynagrodzeń i czasu pracy uczniów.

W konsekwencji wiele placówek i firm **rezygnuje z kształcenia dualnego lub ogranicza je do staży i praktyk**, które nie niosą za sobą tylu zobowiązań formalnych.

Bariery mentalne – stereotypy, brak zaufania, brak informacji

Pomimo rosnącej liczby udanych przykładów współpracy, w wielu środowiskach nadal pokutują **negatywne stereotypy na temat kształcenia zawodowego i pracy z młodzieżą**. Firmy obawiają się niskiego zaangażowania uczniów, ryzyka wypadków lub braku zwrotu z inwestycji. Szkoły z kolei wskazują na:

- brak gotowości pracodawców do dzielenia się wiedzą,
- traktowanie ucznia jako taniej siły roboczej,

- trudności komunikacyjne i brak otwartości na współpracę.

Nierzadko barierą okazuje się także **niedostateczny przepływ informacji** – szkoły nie wiedzą, które firmy są otwarte na współpracę, a pracodawcy nie znają możliwości i oczekiwań szkół.

Problem zapewnienia miejsc u pracodawców

Jednym z najpoważniejszych wyzwań praktycznych jest **ograniczona liczba firm, które są gotowe przyjąć uczniów w formule dualnej**. Dotyczy to szczególnie małych miejscowości i niszowych branż. Nawet jeśli szkoła kształci w zawodzie, który teoretycznie ma pokrycie w rynku pracy, **praktyczna dostępność miejsc może być bardzo niska**.

Dodatkowo, niektóre firmy nie posiadają odpowiednich warunków technicznych lub kadry do pełnienia funkcji opiekuna ucznia. Pojawia się także obawa o **wpływ obecności ucznia na wydajność zakładu pracy**, szczególnie w środowiskach produkcyjnych lub usługowych o dużej dynamice działań.

Braki kadrowe w firmach i ograniczone zasoby po stronie szkół

Wielu pracodawców, zwłaszcza z sektora MŚP, **zmagają się z niedoborem wykwalifikowanej kadry**, co utrudnia wyznaczenie opiekuna ucznia czy przygotowanie stanowiska pracy. Z kolei szkoły nie zawsze dysponują:

- odpowiednią liczbą nauczycieli zawodu lub koordynatorów praktyk,
- narzędziami do skutecznej współpracy z firmami (np. wzory umów, systemy monitorowania postępów),
- zasobami czasowymi – szczególnie w kontekście nadzoru i organizacji harmonogramu pracy i nauki.

W efekcie kształcenie dualne bywa postrzegane jako **dodatkowe obciążenie organizacyjne**, a nie jako realna szansa na rozwój oferty edukacyjnej i poprawę jakości kształcenia.

W kolejnej części raportu zostaną przedstawione rekomendacje, które pozwolą przewyższać zidentyfikowane bariery oraz zwiększyć skalę i jakość wdrażania kształcenia dualnego w Polsce – zarówno na poziomie szkół i firm, jak i instytucji wspierających.

6.1. Formalno-prawne i organizacyjne bariery

Choć ramy prawne umożliwiają wdrażanie kształcenia dualnego w Polsce, w praktyce wiele szkół i pracodawców **napotyka na istotne trudności interpretacyjne i organizacyjne**. Są one efektem złożoności przepisów, niedostatecznego wsparcia instytucjonalnego oraz braku przejrzystych procedur ułatwiających wdrożenie tego modelu.

Zawiłości prawne i brak ujednoliconych interpretacji

Jedną z najczęściej wskazywanych barier przez dyrektorów szkół i przedstawicieli firm jest **brak klarowności przepisów dotyczących zatrudniania uczniów**. Mimo że art. 190–206 Kodeksu pracy określa zasady zatrudniania młodocianych pracowników, wiele firm i szkół ma trudności z praktycznym zastosowaniem tych zapisów – szczególnie w odniesieniu do:

- obowiązków związanych z dokumentacją zatrudnienia,
- wymagań BHP i badań lekarskich,
- zasad dotyczących czasu pracy ucznia w trakcie roku szkolnego,
- sposobu dokumentowania przebiegu kształcenia u pracodawcy.

Wiele szkół rezygnuje z modelu dualnego **na rzecz tradycyjnych praktyk i staży**, które wydają się prostsze w obsłudze administracyjnej i nie wiążą się z koniecznością formalnego zatrudnienia ucznia.

Brak wzorców dokumentów i procedur

Szkoły często nie dysponują **gotowymi wzorami dokumentów**, które można by wykorzystać do przygotowania umowy z pracodawcą, planu praktyk, harmonogramu pracy czy oceny efektów uczenia się. W rezultacie każda placówka tworzy własne rozwiązania „od zera”, co jest czasochłonne, a nierzadko również niespójne z obowiązującym prawem.

Brakuje także **centralnie opracowanych procedur wdrożeniowych**, które krok po kroku przeprowadzałyby szkołę i firmę przez proces rozpoczęcia współpracy w formule dualnej (np. checklista wdrożeniowa, instrukcja zawierania umów, matryca obowiązków).

Problemy z dopasowaniem programu nauczania do realiów pracy

Z perspektywy organizacyjnej, dużym wyzwaniem jest także **skoordynowanie treści programowych kształcenia zawodowego z cyklem pracy w zakładzie**. Programy szkolne są w wielu przypadkach zbyt ogólne lub nieadekwatne do specjalizacji zakładów pracy. Z kolei pracodawcy często nie wiedzą, czego mogą oczekiwać od uczniów na danym etapie nauki.

Efektom tego są sytuacje, w których:

- uczeń nie ma kompetencji wymaganych do samodzielnego wykonywania zadań,
- pracodawca nie widzi korzyści z angażowania ucznia,
- nauczyciele mają trudność w monitorowaniu i ocenianiu rzeczywistych efektów praktyk.

Brak systemowego wsparcia doradczego i koordynacyjnego

Zarówno szkoły, jak i firmy często działają „w próżni systemowej” – bez **dedykowanego wsparcia prawnego, metodycznego czy organizacyjnego**. Brakuje instytucji (poza nielicznymi

Branżowymi Centrami Umiejętności), które mogłyby pełnić rolę doradców, brokerów współpracy czy koordynatorów działań wdrożeniowych.

To powoduje, że wiele inicjatyw wdrożeniowych opiera się na jednostkowym zaangażowaniu dyrektora szkoły lub właściciela firmy – co czyni je kruche i trudne do skalowania.

Podsumowując, bariery formalno-prawne i organizacyjne to nie tylko kwestia przepisów, ale również **braku przejrzystości, standaryzacji i systemowego wsparcia**. Ich przezwyciężenie wymaga nie tyle zmian legislacyjnych, co przede wszystkim opracowania **praktycznych narzędzi wdrożeniowych**, budowania partnerstw i wzmacniania roli instytucji pośredniczących.

6.2. Bariery mentalne – stereotypy, brak zaufania, brak informacji

Kształcenie dualne nie funkcjonuje w próżni instytucjonalnej – jego rozwój zależy nie tylko od przepisów czy zasobów, lecz także od **postaw, przekonań i gotowości do współpracy** ze strony szkół, pracodawców, uczniów i ich rodziców. Właśnie dlatego szczególnie trudne do przezwyciężenia okazują się tzw. **bariery mentalne**: stereotypy, brak zaufania oraz ograniczony dostęp do rzetelnej informacji.

Stereotypy dotyczące szkolnictwa zawodowego

Pomimo licznych kampanii promujących kształcenie zawodowe, nadal w wielu środowiskach pokutuje przekonanie, że szkoła branżowa czy technikum to „gorsza ścieżka” edukacyjna – wybierana z braku lepszych opcji. To wpływa nie tylko na decyzje uczniów i rodziców, ale również na **niską motywację do inwestowania w jakość kształcenia dualnego**.

Typowe stereotypy obejmują m.in.:

- przekonanie, że „uczeń zawódki” jest mniej zdolny lub mniej ambitny,
- utożsamianie pracy fizycznej z niskim prestiżem społecznym,
- obawa, że nauka zawodu to ślepa uliczka, bez szans na rozwój.

W efekcie szkoły często muszą tłumaczyć się ze swojej oferty, a pracodawcy – zwłaszcza ci o ugruntowanej marce – **niechętnie angażują się w działania, które mogłyby być źle postrzegane wizerunkowo**.

Brak zaufania między szkołami a pracodawcami

Zaufanie jest fundamentem skutecznej współpracy, a jego brak skutkuje defensywnymi postawami i ograniczonym zaangażowaniem. Szkoły obawiają się, że:

- pracodawca wykorzysta ucznia jako tanią siłę roboczą,

- firma nie zapewni odpowiednich warunków nauki zawodu,
- komunikacja będzie jednostronna i trudna.

Z drugiej strony, pracodawcy często nie wierzą, że:

- uczeń wniesie wartość do firmy i będzie odpowiedzialny,
- szkoła zapewni wystarczające przygotowanie teoretyczne,
- współpraca nie będzie obciążona biurokracją i kontrolami.

W rezultacie zamiast zaufania mamy do czynienia z **ostrożnym testowaniem granic**, a niekiedy – całkowitym wycofaniem się ze współpracy.

Niedobór informacji i brak widocznych wzorców

Wielu potencjalnych uczestników kształcenia dualnego (zarówno szkół, jak i firm) **nie ma dostępu do jasnych, praktycznych informacji**, jak w ogóle rozpocząć ten proces. Często padają pytania:

- Jaką umowę należy podpisać?
- Kto jest odpowiedzialny za ucznia?
- Jak wygląda plan zajęć i harmonogram?
- Jakie są korzyści i obowiązki każdej ze stron?

Brak uporządkowanych źródeł wiedzy i **niewystarczająca liczba dobrych praktyk** przekładają się na opór wobec wprowadzania modelu dualnego. W środowiskach lokalnych niekiedy nikt nie zna żadnej firmy lub szkoły, która z powodzeniem realizuje ten model – a **brak widocznych przykładów zniechęca do podejmowania ryzyka**.

Rekomendacje na rzecz przełamywania barier mentalnych

1. **Promowanie pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego** poprzez kampanie medialne i prezentację sukcesów absolwentów.
2. **Budowanie sieci współpracy i wymiany doświadczeń** między szkołami i firmami – również z udziałem instytucji pośredniczących, takich jak Branżowe Centra Umiejętności.
3. **Stworzenie platformy wiedzy o kształceniu dualnym** – zawierającej wzory dokumentów, harmonogramy, przewodniki dla szkół, uczniów i pracodawców.
4. **Organizacja dni otwartych, wizyt studyjnych i konferencji branżowych**, na których prezentowane są realne korzyści i przykłady skutecznych wdrożeń.
5. **Edukacja uczniów i rodziców** na temat ścieżek kariery w zawodach technicznych i korzyści z modelu dualnego.

Pokonanie barier mentalnych nie nastąpi z dnia na dzień – wymaga **systematycznej pracy nad zmianą kultury współpracy oraz obopólnej edukacji wszystkich stron**. W kolejnych

podrozdziałach zostaną opisane wyzwania związane z dostępnością miejsc u pracodawców oraz zasobami kadrowymi.

6.3. Problem zapewnienia miejsc u pracodawców

Jednym z najbardziej praktycznych i zarazem systemowo złożonych wyzwań w realizacji kształcenia dualnego jest **ograniczona dostępność miejsc w zakładach pracy**, które mogłyby przyjąć uczniów w formule zatrudnienia lub długoterminowej współpracy dydaktycznej. Bariera ta, choć pozornie techniczna, ma głębokie konsekwencje – wpływa na możliwość wdrożenia dualnego modelu nauczania w skali regionalnej i krajowej oraz na realne szanse uczniów na zdobycie doświadczenia zawodowego w środowisku pracy.

Nierównomierna dostępność firm w regionach

W wielu przypadkach szkoły zawodowe i technika funkcjonują w regionach, gdzie **rynek pracy jest mało zróżnicowany**, a liczba potencjalnych pracodawców ograniczona. Dotyczy to szczególnie:

- małych miast i obszarów wiejskich, gdzie dominuje mikroprzedsiębiorczość,
- branż niszowych lub specjalistycznych (np. mechatronika, automatyka, odnawialne źródła energii),
- zawodów wymagających wysokiego stopnia zautomatyzowania lub zaplecza technologicznego.

Nawet jeśli szkoła oferuje atrakcyjny kierunek kształcenia, brak dostępnych partnerów w regionie **blokuje rozwój modelu dualnego** i zmusza uczniów do podejmowania praktyk w formie skróconej lub poza miejscem zamieszkania.

Niechęć firm do podejmowania stałych zobowiązań

Dla wielu przedsiębiorców – zwłaszcza z sektora MŚP – **przyjęcie ucznia w modelu dualnym oznacza ryzyko i dodatkowe zobowiązania**. Pracodawcy zgłaszają wątpliwości, takie jak:

- brak czasu i zasobów kadrowych na nadzorowanie ucznia,
- obawy o odpowiedzialność za młodocianego pracownika (w tym kwestie BHP i ubezpieczeń),
- brak pewności, czy uczeń będzie odpowiednio zmotywowany i przygotowany.

W rezultacie firmy często **ograniczają się do przyjmowania uczniów na krótkoterminowe praktyki** lub w ogóle nie wchodzi w współpracę z systemem edukacji zawodowej.

Brak systemu koordynacji i zachęt

Kolejnym istotnym problemem jest **brak zintegrowanego systemu koordynacji miejsc kształcenia dualnego**. Ani szkoły, ani instytucje samorządowe nie posiadają aktualnej bazy firm gotowych na współpracę w tej formule. Brakuje również mechanizmów, które:

- aktywnie promowałyby współpracę szkół i pracodawców (np. poprzez lokalne fora, klastry czy Branżowe Centra Umiejętności),
- nagradzałyby firmy za zaangażowanie w kształcenie uczniów (np. ulgami podatkowymi, punktacją w przetargach publicznych),
- zapewniały wsparcie techniczne i prawne dla pracodawców.

W efekcie szkoły często muszą działać metodą „telefonu i znajomości”, a dostępność miejsc bywa **bardziej dziełem przypadku niż efektem systemowego planowania**.

Propozycje rozwiązania problemu

Aby rozwiązać problem braku miejsc u pracodawców, konieczne są działania o charakterze strategicznym i operacyjnym:

1. **Tworzenie lokalnych map zapotrzebowania i dostępności** – identyfikujących potencjalnych partnerów do współpracy dualnej.
2. **Wzmocnienie roli Branżowych Centrów Umiejętności i izb gospodarczych** jako brokerów relacji między szkołami a firmami.
3. **Wprowadzenie zachęt finansowych i prestiżowych** dla firm – np. w postaci ulg podatkowych, wyróżnień branżowych, punktów CSR.
4. **Rozwój klas patronackich i partnerstw strategicznych**, gdzie jedna firma obejmuje opieką większą grupę uczniów z danej szkoły.
5. **Ułatwienie logistyki współpracy** – np. poprzez organizację transportu dla uczniów lub wdrażanie hybrydowych modeli praktyk (część zdalna, część stacjonarna).

Brak miejsc u pracodawców to nie tylko bariera techniczna – to sygnał, że **system wymaga aktywnego pośrednictwa, koordynacji i wzmocnienia relacji na linii szkoła–firma**. Bez tych działań rozwój kształcenia dualnego pozostanie ograniczony, nawet mimo dobrych intencji i gotowości części środowisk.

6.4. Braki kadrowe w firmach i ograniczone zasoby po stronie szkół

Nawet w sytuacji istnienia dobrej woli współpracy i zgodności formalnej, realizacja kształcenia dualnego może zostać poważnie ograniczona przez **niedobory kadrowe i infrastrukturalne**

zarówno po stronie pracodawców, jak i szkół zawodowych. W wielu przypadkach to właśnie kwestie organizacyjno-personalne – a nie regulacje prawne – stają się decydującą barierą dla uruchomienia lub kontynuowania modelu dualnego.

Ograniczenia kadrowe w zakładach pracy

Wielu pracodawców – zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw – **nie posiada wystarczającego zaplecza kadrowego**, aby wyznaczyć opiekuna praktyk lub osobę odpowiedzialną za wdrażanie ucznia w obowiązki zawodowe. Główne problemy to:

- brak pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami pedagogicznymi lub komunikacyjnymi,
- przeciążenie obowiązkami codziennymi – brak czasu na nadzór nad uczniem,
- brak zachęt do pełnienia funkcji mentora lub opiekuna.

Dodatkowo, część pracodawców obawia się, że **niewłaściwe wdrożenie ucznia może obniżyć wydajność zespołu lub stworzyć zagrożenie w miejscu pracy** (np. w środowiskach produkcyjnych czy w firmach usługowych o dużym natężeniu ruchu klientów).

Niewystarczające zasoby organizacyjne szkół

Z drugiej strony szkoły zawodowe i technika **również zmagają się z niedoborami kadrowymi**, które utrudniają właściwą organizację i nadzór nad kształceniem dualnym. Wskazywane problemy to m.in.:

- niewystarczająca liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych – szczególnie w specjalizacjach technicznych i informatycznych,
- brak koordynatorów ds. praktyk dualnych lub ich przeciążenie obowiązkami,
- brak narzędzi do efektywnego monitorowania i oceny postępów uczniów w zakładach pracy,
- ograniczony czas na nawiązywanie i utrzymywanie relacji z firmami – szczególnie tam, gdzie dyrekcja i nauczyciele pełnią wiele funkcji równocześnie.

W niektórych przypadkach brakuje także wsparcia administracyjnego do obsługi umów, harmonogramów, BHP i dokumentacji związanej z zatrudnianiem uczniów jako pracowników młodocianych.

Brak szkoleń i wsparcia dla mentorów i nauczycieli

Zarówno po stronie szkół, jak i pracodawców, **brakuje dostępnych i praktycznych szkoleń dla osób zaangażowanych w kształcenie dualne**. Opiekunowie uczniów w zakładach pracy często nie mają dostępu do materiałów metodycznych czy standardów oceniania, a nauczyciele nie są przygotowani do pełnienia roli „koordynatora współpracy z firmą”.

W praktyce oznacza to, że wiele osób **działa intuicyjnie lub metodą prób i błędów**, co może prowadzić do frustracji i zniechęcenia, zarówno po stronie dorosłych, jak i samych uczniów.

Rekomendacje działań wspierających

Aby przeciwdziałać tym barierom, konieczne są następujące działania:

1. **Wprowadzenie systemu szkoleń dla opiekunów praktyk w firmach** – zarówno w zakresie pedagogiki, jak i BHP, komunikacji z młodzieżą oraz metodyki oceny.
2. **Zwiększenie liczby etatów i funkcji wspierających w szkołach** – np. poprzez stanowiska koordynatora ds. kształcenia dualnego lub doradcy ds. współpracy z biznesem.
3. **Opracowanie pakietów narzędziowych i procedur dla szkół i firm** – takich jak checklista, szablony dokumentów, instrukcje postępowania.
4. **Zwiększenie roli Branżowych Centrów Umiejętności i innych instytucji pośredniczących** jako centrów wsparcia operacyjnego, metodycznego i organizacyjnego.
5. **Włączenie pracodawców w działania sieciujące** – np. przez fora branżowe, klastry edukacyjne, spotkania konsultacyjne z udziałem dyrektorów szkół i organów prowadzących.

Braki kadrowe i ograniczone zasoby nie są barierą nie do pokonania – lecz ich przezwyciężenie wymaga **uznania, że kształcenie dualne to zadanie wymagające stałego wsparcia systemowego i partnerskiego podejścia**. Bez inwestycji w ludzi i narzędzia nie uda się przełamać impasu organizacyjnego, który ogranicza rozwój tej formy nauki zawodu.

7. Rekomendacje dla szkół i pracodawców

Po przeanalizowaniu założeń, uwarunkowań prawnych, barier oraz dobrych praktyk kształcenia dualnego, warto przejść do wskazówek, które mogą **ułatwić wdrażanie i rozwijanie tej formy edukacji zawodowej w realiach lokalnych**. Niniejszy rozdział stanowi praktyczne podsumowanie raportu i jest skierowany zarówno do **dyrekcji szkół zawodowych i techników, jak i do przedstawicieli firm współpracujących lub rozważających współpracę z sektorem edukacji**.

Rekomendacje mają charakter **kroków działania i rozwiązań systemowych**, które mogą pomóc we wdrożeniu kształcenia dualnego na poziomie szkoły, zakładu pracy lub lokalnego partnerstwa. Opierają się na doświadczeniach zebranych w toku analiz oraz na konsultacjach z praktykami – nauczycielami, pracodawcami i doradcami zawodowymi.

W rozdziale ujęto cztery kluczowe obszary, które wspólnie tworzą **mapę wdrażania i rozwijania kształcenia dualnego**:

- **Jak skutecznie wdrażać kształcenie dualne – kroki milowe**

To zestaw podstawowych etapów i decyzji, które powinny zostać podjęte przez szkołę i pracodawcę przy rozpoczęciu współpracy. Od diagnozy możliwości, przez budowanie zespołu wdrożeniowego, aż po monitorowanie jakości.

- **Budowanie długofalowego partnerstwa**

Ten fragment wskazuje, że sukces kształcenia dualnego zależy od trwałych relacji opartych na zaufaniu, przejrzystości zasad i wspólnym planowaniu. Przedstawiono tu dobre praktyki zarządzania relacjami oraz roli umów partnerskich i klas patronackich.

- **Rola doradcy zawodowego i koordynatora ds. współpracy z firmami**

W tym podrozdziale pokazano, że sprawne wdrażanie kształcenia dualnego wymaga zaangażowania konkretnych osób odpowiedzialnych za kontakt z pracodawcami, opiekę nad uczniem oraz wsparcie komunikacyjne. Podkreślono również rolę doradztwa zawodowego w przygotowaniu ucznia do funkcjonowania w środowisku pracy.

- **Inwestowanie w kompetencje miękkie uczniów (komunikacja, samodzielność, kultura pracy)**

Nawet najlepiej zaplanowany program kształcenia nie odniesie sukcesu, jeśli uczniowie nie będą gotowi na odpowiedzialność, współpracę i samodzielność. Dlatego ostatni

podrozdział koncentruje się na tym, jak szkoły i firmy mogą wspólnie kształtować postawy i umiejętności społeczne, które są niezbędne na rynku pracy.

Rozdział 7 nie tylko wskazuje rekomendacje raportu, ale przede wszystkim ma charakter **praktycznego przewodnika**, który może wspierać wdrożenia kształcenia dualnego na poziomie szkoły, regionu czy branży.

7.1. Jak skutecznie wdrażać kształcenie dualne – kroki milowe

Wdrożenie kształcenia dualnego nie jest jednorazowym działaniem, lecz **procesem wymagającym planowania, koordynacji i partnerstwa**. Aby uniknąć najczęstszych błędów i zwiększyć szanse powodzenia, warto działać według przemyślanej sekwencji kroków – od diagnozy potrzeb, przez zawarcie porozumień, aż po ewaluację efektów.

Poniżej przedstawiono siedem kluczowych etapów wdrażania modelu dualnego, które mogą służyć jako uniwersalna mapa działania dla szkół i pracodawców.

1. Diagnoza możliwości i potrzeb

Pierwszym krokiem jest **zidentyfikowanie potencjału** do wdrożenia kształcenia dualnego. Szkoła powinna określić:

- czy w jej ofercie są kierunki, które nadają się do takiego modelu,
- czy są w regionie firmy gotowe do współpracy,
- jak wygląda dotychczasowa współpraca z pracodawcami (jeśli istnieje),
- jakimi zasobami organizacyjnymi i kadrowymi dysponuje placówka.

Z kolei pracodawcy powinni odpowiedzieć sobie na pytanie, **czy są gotowi przyjąć uczniów w roli młodocianych pracowników** i w jakim zakresie.

2. Nawiązanie i sformalizowanie współpracy

Po wzajemnym rozpoznaniu warto **podjąć dialog między szkołą a firmą**, który zakończy się podpisaniem porozumienia o współpracy lub umowy patronackiej. Dobrze, aby ustalenia obejmowały:

- zakres obowiązków obu stron,
- liczbę uczniów i okres realizacji,
- organizację opieki nad uczniem i zasady komunikacji,
- zapisy dotyczące wynagrodzenia, BHP, ubezpieczenia itp.

W tym momencie warto także **określić wspólne cele i oczekiwania** – nie tylko formalne, ale również jakościowe.

3. Przygotowanie kadry i zaplecza organizacyjnego

Skuteczne wdrożenie wymaga **zaangażowania konkretnych osób** po obu stronach. Należy wyznaczyć:

- w szkole: koordynatora ds. kształcenia dualnego, opiekuna kierunku, ewentualnie doradcę zawodowego,
- w firmie: opiekuna praktyk, instruktora lub mentora.

Warto również zadbać o przeszkolenie osób odpowiedzialnych za pracę z młodzieżą, przygotowanie dokumentacji, harmonogramów oraz miejsc pracy zgodnych z przepisami BHP i Kodeksem pracy.

4. Rekrutacja i informowanie uczniów

Kolejny krok to **dobór uczniów**, którzy będą uczestniczyć w dualnym kształceniu. Kluczowe jest:

- przedstawienie oferty w sposób atrakcyjny i przejrzysty,
- zorganizowanie spotkania informacyjnego z udziałem firmy,
- wsparcie uczniów w podjęciu decyzji (np. przez doradcę zawodowego),
- przeprowadzenie formalnego procesu rekrutacji i podpisanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.

5. Planowanie i wdrażanie harmonogramu nauki i pracy

Niezbędne jest **zsynchronizowanie planów nauczania z grafiką pracy w firmie**. Zwykle oznacza to konieczność:

- dostosowania tygodniowego rozkładu zajęć,
- opracowania indywidualnych harmonogramów,
- prowadzenia dzienników praktyk lub innej dokumentacji przebiegu nauki zawodu.

To również moment, aby ustalić zasady bieżącej komunikacji między opiekunami szkolnymi i zakładowymi.

6. Monitorowanie i ewaluacja współpracy

W trakcie trwania kształcenia należy **regularnie monitorować postępy ucznia i jakość współpracy**. Dobrym narzędziem są:

- krótkie arkusze obserwacji i oceny kompetencji,
- rozmowy podsumowujące,

- zbieranie opinii uczniów i opiekunów.

Szkoła powinna również zbierać informacje od pracodawców na temat efektów współpracy i obszarów do poprawy.

7. Podsumowanie, certyfikacja, kontynuacja

Po zakończeniu etapu dualnego ważne jest **podsumowanie efektów**. Może to przybrać formę:

- oceny końcowej wystawionej przez pracodawcę,
- udziału ucznia w egzaminie zawodowym,
- wystawienia zaświadczeń, referencji lub certyfikatów dodatkowych.

To także moment refleksji, czy i jak kontynuować współpracę w kolejnych latach – np. rozszerzyć liczbę miejsc, objąć kolejne kierunki lub zaangażować nowych partnerów.

Podsumowanie

Wdrażanie kształcenia dualnego to proces wymagający współdziałania, planowania i elastyczności. Przy zachowaniu klarownej struktury działań – od diagnozy po ewaluację – możliwe jest osiągnięcie wysokiej jakości nauki zawodu w realnym środowisku pracy. Kolejne podrozdziały raportu wskażą, jak budować trwałe partnerstwa, jaką rolę może odegrać doradca zawodowy oraz jak rozwijać u uczniów kompetencje kluczowe z punktu widzenia pracodawców.

7.2. Budowanie długofalowego partnerstwa

Jednorazowe porozumienie o współpracy między szkołą a pracodawcą może umożliwić realizację kształcenia dualnego, ale to **długofalowe, strategiczne partnerstwo** stanowi jego fundament. Model dualny nie jest „projektem”, który się zaczyna i kończy, lecz **relacją opartą na wspólnym celu: lepszym przygotowaniu absolwenta do wejścia na rynek pracy**.

Szkoły i firmy, które zrozumiały potencjał takiej współpracy, przekształcają ją w **stały komponent strategii rozwoju edukacyjnego i kadrowego**. Jak budować takie partnerstwo?

Wspólne planowanie i współodpowiedzialność

Podstawą jest **uzgodnienie wspólnej wizji i celów** – nie tylko w zakresie „logistyki” przyjęcia ucznia, ale również:

- kształtowania profilu absolwenta zgodnego z potrzebami rynku,
- dostosowania programu nauczania do zmian technologicznych w branży,

- uwzględniania kompetencji miękkich i społecznych.

Firmy powinny być zapraszane do **aktywnych konsultacji programów nauczania**, organizowania warsztatów, prelekcji czy dni otwartych. Szkoły zaś powinny dostrzegać potrzeby kadrowe firm i elastycznie reagować na zmiany w sektorze.

Formalizacja relacji – klasy patronackie, umowy ramowe

Dobre praktyki wskazują, że trwałość partnerstwa wzmacniają formalne ramy współpracy, takie jak:

- **klasa patronacka** – dedykowana grupa uczniów kształcących się pod opieką konkretnej firmy,
- **umowa ramowa** – dokument określający zakres, czas trwania i zasady współpracy,
- **porozumienie trójstronne** (szkoła – firma – uczeń) w przypadku zatrudniania młodocianych pracowników.

Tego typu rozwiązania **podnoszą rangę współpracy i zwiększają zaangażowanie obu stron**, ponieważ tworzą bardziej przewidywalne i systemowe warunki działania.

Stała komunikacja i punkt kontaktowy

Relacje oparte na zaufaniu wymagają **bieżącej komunikacji**. Dobrą praktyką jest wyznaczenie:

- **osoby kontaktowej w szkole** (koordynatora współpracy z firmami),
- **osoby kontaktowej po stronie pracodawcy** (np. mistrza, opiekuna stażysty, HR).

Stały przepływ informacji pozwala szybko reagować na trudności, koordynować harmonogramy, rozwiązywać problemy wychowawcze lub organizacyjne i wspólnie dbać o rozwój ucznia.

Partnerstwo oparte na korzyściach (win–win)

Aby współpraca była trwała, **obie strony muszą postrzegać ją jako korzystną**:

- **Szkoła** zyskuje praktyczne przygotowanie ucznia, dostęp do nowoczesnych technologii i wiarygodność w oczach rodziców i lokalnej społeczności.
- **Firma** może kształcić przyszłego pracownika, promować swoją markę, wpływać na treści kształcenia i spełniać cele CSR.
- **Uczeń** otrzymuje szansę na rozwój, wynagrodzenie i świadomy wybór ścieżki kariery.

Zamiast skupiać się na barierach, warto wspólnie eksponować te **realne i wymierne efekty współpracy**.

Współpraca w szerszym ekosystemie edukacyjno-zawodowym

Silne partnerstwa mają większy sens, gdy są częścią lokalnych i branżowych sieci współpracy.

Szkoły i firmy mogą:

- włączać się w działania **Branżowych Centrów Umiejętności**,
- uczestniczyć w klastrach edukacyjnych,
- wspólnie aplikować o środki na wyposażenie, szkolenia czy doradztwo,
- współtworzyć lokalne strategie rozwoju kształcenia zawodowego.

W ten sposób **pojedyncza relacja zamienia się w systemowe rozwiązanie**, z którego korzystają wszystkie strony.

Podsumowanie:

Długofalowe partnerstwo między szkołą a firmą to nie tylko sposób na skuteczne wdrożenie modelu dualnego, ale inwestycja w jakość edukacji i rozwój lokalnego rynku pracy. Relacje oparte na zaufaniu, współodpowiedzialności i wspólnych celach pozwalają budować trwałe mosty między światem edukacji a światem gospodarki.

7.3. Rola doradcy zawodowego i koordynatora ds. współpracy z firmami

Skuteczne wdrażanie kształcenia dualnego wymaga nie tylko decyzji strategicznych na poziomie dyrekcji szkoły i zaangażowania pracodawcy, ale także **codziennego wsparcia organizacyjnego, informacyjnego i doradczego**. Tę rolę najczęściej pełnią dwie osoby: **doradca zawodowy** oraz **koordynator współpracy z firmami** – funkcje coraz bardziej nieodzowne w szkołach zawodowych i technikach.

Doradca zawodowy – przewodnik ucznia po rynku pracy

Doradca zawodowy pełni w modelu dualnym **podwójną rolę**:

1. **Przygotowuje ucznia do wyboru ścieżki zawodowej** – pomaga zrozumieć, czym jest kształcenie dualne, jakie daje szanse i wyzwania oraz jak wybrać miejsce odbywania praktyki zgodne z kompetencjami, aspiracjami i stylem pracy ucznia.
2. **Wspiera w procesie adaptacji do środowiska pracy** – wyposaża uczniów w kompetencje psychospołeczne (komunikacja, asertywność, radzenie sobie ze stresem), przygotowuje ich na sytuacje trudne, a w razie potrzeby – interweniuje.

Doradca zawodowy może również wspierać **rodziców i opiekunów uczniów**, którzy nierzadko mają obawy związane z podjęciem przez dziecko pracy zawodowej.

Koordinator ds. współpracy z firmami – łącznik dwóch światów

Koordinator to osoba, która **spina operacyjnie proces kształcenia dualnego** – od nawiązania współpracy z pracodawcą, przez koordynację harmonogramu, po ewaluację efektów.

W praktyce jego zadania to:

- identyfikacja i pozyskiwanie firm gotowych do współpracy,
- prowadzenie uzgodnień dotyczących liczby uczniów, terminów, form opieki, dokumentacji itp.,
- przygotowanie i zawieranie umów (np. o pracę w celu przygotowania zawodowego),
- komunikacja z opiekunami zakładowymi, rozwiązywanie bieżących problemów,
- organizacja wizyt monitorujących, zbieranie opinii i ocen.

W szkołach, w których funkcja ta jest dobrze zorganizowana, kształcenie dualne **działa sprawnie i zyskało trwałe miejsce w ofercie edukacyjnej**.

Współpraca doradcy i koordynatora – klucz do sukcesu

Choć zakresy obowiązków doradcy i koordynatora różnią się, ich działania powinny się **uzupełniać i być spójne**. Przykładowo:

- doradca może wspierać uczniów w procesie wyboru firmy, a koordynator – w zawieraniu umowy i organizacji praktyki,
- doradca diagnozuje potencjał i potrzeby ucznia, a koordynator dopasowuje je do realnych możliwości firm,
- wspólnie mogą analizować efekty współpracy z konkretnymi pracodawcami i przekazywać dyrekcji rekomendacje.

Takie podejście pozwala stworzyć **systemowe, a nie jednorazowe rozwiązania**, dzięki czemu kształcenie dualne zyskuje trwałość i wyższą jakość.

Wnioski i rekomendacje

- Każda szkoła wdrażająca kształcenie dualne powinna **formalnie wyznaczyć osobę odpowiedzialną za współpracę z firmami** – niezależnie od tego, czy funkcja ta zostanie przypisana wicedyrektorowi, nauczycielowi zawodu czy doradcy.
- Warto rozwijać kompetencje tych osób poprzez **szkolenia z zakresu współpracy z pracodawcami, prawa pracy, komunikacji międzysektorowej i mentoringu**.
- Dobrą praktyką jest tworzenie **zespołów ds. kształcenia dualnego** – w ich skład mogą wchodzić dyrekcja, doradca zawodowy, koordynator oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu.

Podsumowanie

Doradca zawodowy i koordynator współpracy z firmami to nie administracyjne dodatki, lecz **kluczowe filary systemu kształcenia dualnego**. Ich aktywność, kompetencje i współdziałanie zadecydować mogą o sukcesie całego modelu, wpływając na jakość nauki zawodu, zadowolenie pracodawców i rozwój uczniów.

7.4. Inwestowanie w kompetencje miękkie uczniów (komunikacja, samodzielność, kultura pracy)

Kształcenie zawodowe – nawet w modelu dualnym – nie kończy się na opanowaniu umiejętności technicznych. **Coraz więcej pracodawców podkreśla, że o sukcesie zawodowym decydują tzw. kompetencje miękkie**, czyli zdolności interpersonalne, umiejętność pracy w zespole, odpowiedzialność czy odporność na stres. To właśnie one często stanowią „przewagę konkurencyjną” ucznia na rynku pracy – niezależnie od branży.

Dlatego zarówno szkoły, jak i firmy partnerskie powinny aktywnie **inwestować w rozwój kompetencji miękkich uczniów**. Nie jest to „dodatek” do kształcenia zawodowego, lecz **jego integralna część**.

Komunikacja – podstawa funkcjonowania w miejscu pracy

Uczniowie rozpoczynający kształcenie dualne często nie mają jeszcze doświadczenia w formalnej komunikacji – z przełożonym, współpracownikami czy klientem. Brak umiejętności wyrażania oczekiwań, proszenia o pomoc czy zgłaszania trudności może prowadzić do nieporozumień, stresu, a nawet przedwczesnego zakończenia praktyki.

Dlatego warto:

- ćwiczyć z uczniami scenki sytuacyjne („jak poprosić o pomoc”, „jak powiedzieć, że czegoś się nie rozumie”),
- wprowadzać elementy etykiety zawodowej i komunikacji e-mailowej,
- organizować zajęcia z zakresu **komunikacji interpersonalnej i rozwiązywania konfliktów**.

Samodzielność i odpowiedzialność – uczenie się przez działanie

W modelu dualnym uczeń nie tylko „uczy się zawodu”, ale **realnie uczestniczy w pracy zakładu**. Oczekuje się od niego punktualności, wywiązywania się z zadań, samodzielności w działaniu i – co ważne – gotowości do przyjmowania informacji zwrotnej.

Aby to było możliwe, szkoła powinna:

- stopniowo przekazywać uczniowi odpowiedzialność (np. poprzez projekty zespołowe),
- uczyć planowania i zarządzania czasem,
- wzmacniać poczucie sprawczości – np. poprzez **elementy tutoringu, mentoringu lub autoewaluacji**.

Pracodawca z kolei powinien jasno komunikować, **jakich postaw oczekuje**, i wspierać ucznia w rozwoju – nie tylko technicznym, ale także osobowościowym.

Kultura pracy – czyli nie tylko „co robisz”, ale „jak”

Wielu uczniów nie ma wcześniejszego kontaktu z rzeczywistym środowiskiem pracy, więc nie zna jego zasad. Kultura pracy to zestaw **niewypowiedzianych reguł, norm i oczekiwań**, których nie sposób nauczyć się z podręcznika. Dotyczy to:

- stosunku do przełożonych i współpracowników,
- przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny,
- dbałości o porządek i sprzęt,
- szacunku do czasu – własnego i innych.

Warto, aby kultura pracy była **tematem zajęć przygotowawczych do kształcenia dualnego** oraz częścią ewaluacji praktyk zawodowych. Szkoła i firma mogą tu współdziałać, np. poprzez opracowanie wspólnych standardów zachowań i postaw ucznia-pracownika.

Jak rozwijać kompetencje miękkie w praktyce?

Poniżej przykładowe działania możliwe do wdrożenia przez szkoły i firmy:

- **warsztaty z komunikacji i pracy zespołowej** w klasach zawodowych,
- **symulacje rozmów kwalifikacyjnych** i scenariusze sytuacji konfliktowych,
- prowadzenie **dzienników praktyk z elementami autorefleksji**,
- organizacja **mentoratu pracowniczego** – każdy uczeń przypisany do konkretnego opiekuna,
- **wspólne oceny postaw i kompetencji miękkich** – zarówno przez nauczyciela, jak i pracodawcę,
- wprowadzenie „**karty kompetencji miękkich**” w dokumentacji praktyk.

Podsumowanie

Inwestowanie w rozwój kompetencji miękkich uczniów to inwestycja w ich przyszłość zawodową – i w jakość kształcenia dualnego. Umiejętność pracy z ludźmi, samodzielność i profesjonalna postawa są często tym, co **decydowało i będzie decydować o zatrudnieniu absolwenta**, niezależnie od stopnia zaawansowania technologii.

8. Wnioski, w tym dla BCU

W niniejszym rozdziale zawarte zostały kluczowe refleksje wynikające z analizy wdrażania i funkcjonowania kształcenia dualnego w polskim systemie edukacji zawodowej. Wnioski te mają charakter praktyczny i strategiczny – służą zarówno szkołom i pracodawcom, jak i instytucjom wspierającym rozwój kształcenia zawodowego, takim jak **Branżowe Centra Umiejętności (BCU)**.

Zamieszczone tu podsumowania stanowią **punkt odniesienia do planowania kolejnych działań i interwencji wspierających efektywne kształcenie zawodowe zorientowane na rynek pracy**. Każdy z podrozdziałów koncentruje się na innym aspekcie wpływu i potencjału modelu dualnego, uwzględniając wyniki badań, obserwacje wdrożeń oraz konsultacje z praktykami.

Podsumowanie najważniejszych korzyści

Pierwszy podrozdział porządkuje i syntetyzuje korzyści wynikające z wdrażania kształcenia dualnego – zarówno z punktu widzenia ucznia, jak i szkoły, pracodawcy oraz gospodarki regionalnej. Uwzględniono tu m.in. wzrost praktycznego przygotowania uczniów, budowanie trwałych relacji szkoła–firma, większe zaangażowanie pracodawców w edukację oraz podniesienie prestiżu szkolnictwa branżowego. Wskazano także, jak **BCU może pełnić funkcję wzmocnienia i multiplikowania tych korzyści na poziomie systemowym**.

Wpływ kształcenia dualnego na jakość kształcenia i zatrudnialność absolwentów

Ten podrozdział przedstawia efekty wdrażania modelu dualnego w kontekście długofalowym – **jak wpływa on na jakość nauczania, motywację uczniów, rozwój kadry pedagogicznej i wreszcie – na zatrudnialność absolwentów**. Podkreślono, że uczniowie objęci tym modelem częściej znajdują zatrudnienie w zawodzie, lepiej odnajdują się w środowisku pracy, są bardziej samodzielni i świadomi swoich celów zawodowych. Wskazano również, że **BCU, jako instytucja łącząca edukację i przemysł, może być katalizatorem upowszechniania dobrych praktyk w tym zakresie**.

Możliwości rozwoju dualnego modelu w branżach priorytetowych

Ostatnia część rozdziału koncentruje się na potencjale rozszerzania kształcenia dualnego w sektorach uznanych za strategiczne z punktu widzenia rozwoju gospodarczego

i innowacyjności. Na podstawie analiz wskazano **branże szczególnie predysponowane do wdrażania dualnego modelu kształcenia**, takie jak: automatyka i mechatronika, budownictwo wykończeniowe, odnawialne źródła energii, technologie cyfrowe czy logistyka. Wskazano także konkretne działania, które **BCU może podjąć jako lider regionalny i tematyczny w celu rozwijania tych modeli – np. inicjowanie klas patronackich, szkolenia dla nauczycieli, doradztwo dla firm.**

Podsumowanie

Rozdział ósmy nie tylko porządkuje kluczowe obserwacje z całego raportu, ale również wskazuje kierunki dalszych działań dla interesariuszy wdrażających i wspierających model kształcenia dualnego. Zwraca uwagę na **systemowe znaczenie tej formy kształcenia w kontekście transformacji edukacji zawodowej i rozwoju gospodarczego**, a rola BCU została w nim ujęta jako instytucjonalna dźwignia tego procesu.

8.1. Podsumowanie najważniejszych korzyści

Wdrażanie kształcenia dualnego w szkołach zawodowych przynosi szereg wymiernych korzyści, które dotyczą wszystkich zaangażowanych stron – uczniów, szkół, pracodawców, a także systemu edukacji i gospodarki regionalnej. Poniżej przedstawiono najistotniejsze z nich, potwierdzone analizą praktyk, opiniami uczestników procesu oraz obserwacjami instytucji wspierających, takich jak BCU.

Dla ucznia:

- **Lepsze przygotowanie do życia zawodowego.**
- **Zdobycie realnych doświadczeń zawodowych** jeszcze w trakcie nauki, co podnosi poziom praktycznych umiejętności.
- **Większa świadomość rynku pracy**, zawodów i wymagań stawianych przez pracodawców.
- **Budowanie kompetencji miękkich** – takich jak punktualność, samodzielność, komunikatywność i odpowiedzialność.
- **Wynagrodzenie za pracę** w ramach umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, co zwiększa motywację i uczy gospodarowania finansami.
- **Większa pewność siebie** i przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych czy wejścia w dorosłe życie zawodowe.

Dla szkoły:

- Wzmocnienie jakości i prestiżu kształcenia zawodowego.
- **Podniesienie efektywności nauczania zawodowego** poprzez realne dostosowanie treści kształcenia do potrzeb rynku.
- **Rozwój kadry pedagogicznej** – nauczyciele mają możliwość współpracy z zakładami pracy i lepszemu poznaniu oczekiwań branży.
- **Budowanie relacji ze środowiskiem gospodarczym** – wzmocnienie wizerunku szkoły jako placówki nowoczesnej, otwartej na innowacje.
- **Możliwość tworzenia klas patronackich, wspólnych projektów i inwestycji w infrastrukturę** dzięki współpracy z firmami.

Dla pracodawcy - inwestycja w przyszłego pracownika:

- **Wczesna selekcja i kształcenie kandydatów do pracy** zgodnie z realnymi potrzebami przedsiębiorstwa.
- **Wpływ na program kształcenia i rozwój umiejętności potrzebnych w zakładzie pracy.**
- **Możliwość budowania marki pracodawcy i działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).**
- **Dostęp do ulg podatkowych i dofinansowań** związanych z kształceniem młodocianych.
- **Zwiększenie lojalności przyszłych pracowników** – uczniowie często zostają w firmie po zakończeniu nauki.

Dla regionu i systemu edukacji - rozwój lokalnych ekosystemów kompetencji:

- **Zacieśnianie współpracy między szkołami, firmami i instytucjami rynku pracy.**
- **Zwiększenie zatrudnialności młodych ludzi**, co wpływa pozytywnie na rynek pracy i zmniejsza odpływ talentów.
- **Tworzenie trwałych modeli współpracy sektorowej**, które można skalować w innych branżach i regionach.
- **Rola BCU jako koordynatora i integratora działań** – centra te stają się platformą wymiany wiedzy, zasobów i dobrych praktyk, wspierając upowszechnianie dualnego modelu edukacji.

Podsumowanie

Model kształcenia dualnego to przykład rozwiązania typu **win-win-win**: uczniowie zyskują kompetencje i doświadczenie, szkoły – nowoczesność i silniejsze relacje z otoczeniem, a firmy

– lepiej przygotowanych kandydatów do pracy. Dla całego systemu edukacji i gospodarki to szansa na zrównoważony rozwój kompetencji przyszłości.

W następnym podrozdziale przyjrzymy się temu, **jak model dualny wpływa na jakość kształcenia i zatrudnialność absolwentów** – nie tylko z perspektywy korzyści deklarowanych, ale także faktycznych zmian w wynikach edukacyjnych i zawodowych młodych ludzi.

8.2. Wpływ kształcenia dualnego na jakość kształcenia i zatrudnialność absolwentów

Kształcenie dualne, łączące naukę w szkole z regularnym uczestnictwem w pracy zawodowej, stanowi jeden z najskuteczniejszych mechanizmów **zwiększania jakości edukacji zawodowej i przygotowania uczniów do rynku pracy**. Wpływ tego modelu widoczny jest zarówno w postawach uczniów, wynikach nauczania, jak i poziomie zatrudnienia po zakończeniu szkoły.

Zwiększenie trafności kształcenia zawodowego

Model dualny pozwala na **lepsze dostosowanie treści nauczania do realnych potrzeb gospodarki**, co przekłada się na wyższą trafność kształcenia – uczniowie uczą się tego, co rzeczywiście będzie im potrzebne w pracy. Pracodawcy mają wpływ na dobór sprzętu, metod pracy, a czasem także treści kształcenia zawodowego. Uczniowie zaś mogą sprawdzić, czy zawód, którego się uczą, rzeczywiście odpowiada ich predyspozycjom i zainteresowaniom.

Efekt? **Większa motywacja do nauki, lepsze wyniki praktyczne oraz większe zaangażowanie w zajęcia.**

Rozwój kompetencji praktycznych i miękkich

Dzięki regularnemu przebywaniu w środowisku pracy, uczniowie rozwijają nie tylko twarde kompetencje zawodowe, ale także:

- **kompetencje społeczne** (komunikacja, praca zespołowa),
- **organizacyjne** (planowanie, punktualność, odpowiedzialność),
- **osobiste** (odporność na stres, adaptacyjność, kultura pracy).

W tradycyjnym modelu edukacji szkolnej kompetencje te rozwijają się w znacznie mniejszym zakresie lub tylko w sposób pośredni. W kształceniu dualnym są one **wbudowane w samą strukturę nauki**, dzięki czemu proces uczenia się staje się bardziej kompletny i zbliżony do realnych warunków rynkowych.

Wyższa zatrudnialność i szybsze wejście na rynek pracy

Badania przeprowadzone w krajach stosujących na szeroką skalę model dualny (m.in. Niemcy, Austria, Szwajcaria) jednoznacznie wskazują, że absolwenci takiego systemu:

- **szybciej znajdują zatrudnienie** po ukończeniu szkoły,
- częściej podejmują pracę w wyuczonym zawodzie,
- **osiągają wyższy poziom stabilności zatrudnienia** w pierwszych latach kariery,
- rzadziej zasilają grupę NEET (młodych osób nieuczestniczących w edukacji ani pracy).

W Polsce, choć dane są jeszcze ograniczone, pierwsze wyniki wdrażanych rozwiązań wskazują na **rosnące zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem „swoich” praktykantów** oraz wyraźne różnice w gotowości absolwentów do podjęcia pracy w zależności od rodzaju przebytych praktyk.

Wpływ na kulturę uczenia się i jakość szkoły

Obecność kształcenia dualnego w szkole zmienia także **wewnętrzną kulturę edukacyjną**:

- nauczyciele i dyrekcja **częściej współpracują z otoczeniem społeczno-gospodarczym**,
- szkoła **szybciej reaguje na zmiany w branży** i aktualizuje swoje programy nauczania,
- uczniowie są **bardziej zmotywowani** i traktują edukację jako realną inwestycję w przyszłość,
- szkoła **zyskuje prestiż w oczach rodziców, uczniów i lokalnej społeczności**.

Rola BCU jako instytucji wspierającej

Branżowe Centra Umiejętności mogą w tym kontekście odegrać **strategiczną rolę**, oferując:

- programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i opiekunów firmowych,
- narzędzia monitorowania efektów kształcenia i zatrudnialności absolwentów,
- wsparcie doradcze dla szkół i firm w zakresie standardów praktyk zawodowych,
- platformy wymiany doświadczeń i upowszechniania dobrych praktyk.

Podsumowanie

Model kształcenia dualnego **podnosi jakość edukacji zawodowej nie tylko w sensie dydaktycznym, ale również społecznym i kulturowym**. Absolwenci są lepiej przygotowani do wyzwań rynku pracy, bardziej świadomi zawodowo i rzadziej wymagają kosztownego doszkalania przez pracodawcę. To z kolei buduje **silniejsze więzi między edukacją a gospodarką**, sprzyjając trwałej modernizacji systemu kształcenia zawodowego.

8.3. Możliwości rozwoju dualnego modelu w branżach priorytetowych

Rozwój kształcenia dualnego powinien być ukierunkowany strategicznie – w tych sektorach gospodarki, które wykazują wysokie zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę techniczną oraz charakteryzują się szybkim postępem technologicznym. Model dualny może stanowić **kluczowy mechanizm przeciwdziałania niedoborom kompetencji**, a jednocześnie – narzędzie modernizacji edukacji zawodowej w odpowiedzi na wyzwania transformacji cyfrowej, ekologicznej i demograficznej.

Branże z największym potencjałem wdrożeniowym

Na podstawie analiz rynkowych, raportów branżowych i prognoz zatrudnienia (np. Barometr zawodów, PARP, OECD Skills Outlook) wskazać można sektory, w których rozwój kształcenia dualnego jest nie tylko możliwy, ale wręcz pożądany:

1. **Automatyka, robotyka i mechatronika** – dynamicznie rozwijający się sektor przemysłu 4.0, potrzebujący operatorów, techników i inżynierów znających systemy sterowania, diagnostykę i konserwację urządzeń.
2. **Budownictwo i wykończenia wewnątrz** – szczególnie w zakresie nowoczesnych materiałów, technologii wykończeniowych i standardów energooszczędności, gdzie praktyka odgrywa kluczową rolę w opanowaniu technik pracy.
3. **Odnawialne źródła energii (OZE)** – fotowoltaika, pompy ciepła, systemy zarządzania energią to obszary wymagające szybkiego nabywania umiejętności praktycznych i certyfikacji.
4. **Logistyka i transport** – z uwagi na automatyzację procesów magazynowania, potrzebę obsługi systemów ERP/WMS, oraz wymagania w zakresie certyfikacji i bezpieczeństwa.
5. **Technologie informatyczne i cyfrowe** – np. programowanie maszyn CNC, administracja sieciami, cyberbezpieczeństwo – zawody trudne do kształcenia wyłącznie w warunkach szkolnych.

Czynniki warunkujące rozwój dualnego modelu

Aby rozwój kształcenia dualnego był możliwy, potrzebne są spełnione określone warunki ramowe, w tym:

- **gotowość pracodawców do zaangażowania w edukację** (np. poprzez klasę patronacką, podpisywanie umów o pracę, zapewnienie opiekuna),
- **dostosowanie treści programowych szkół do realiów zakładu pracy** (zachowując podstawę programową),

- **dostępność kadry szkoleniowej i instruktorskiej** w firmach (w tym np. mentorów z odpowiednimi kompetencjami i przeszkoleniem),
- **wsparcie instytucjonalne i systemowe** – m.in. finansowe, informacyjne, doradcze.

W tym kontekście **Branżowe Centra Umiejętności** mogą pełnić rolę **akceleratora rozwoju dualnych modeli**, oferując firmom i szkołom konkretne wsparcie – od organizacyjnego po kompetencyjne.

Rola BCU w rozwoju dualnego modelu

Branżowe Centra Umiejętności (BCU) – jako instytucje łączące edukację i przemysł – mogą inicjować rozwój kształcenia dualnego w branżach strategicznych poprzez:

- identyfikowanie firm gotowych do współpracy i tworzenie lokalnych ekosystemów kształcenia,
- **wdrażanie modeli pilotażowych i multiplikowanie dobrych praktyk,**
- **szkolenia dla nauczycieli, opiekunów praktyk, koordynatorów współpracy,**
- tworzenie narzędzi organizacyjnych (wzory umów, dzienniki praktyk, procedury),
- współpracę z samorządami, izbami gospodarczymi i pracodawcami branżowymi w celu promocji i koordynacji działań.

Podsumowanie

Rozwój modelu dualnego powinien być traktowany jako **element polityki branżowej i regionalnej**, a nie wyłącznie decyzja jednostkowych szkół czy firm. Sektory o wysokim potencjale wzrostu, silnie uzależnione od umiejętności praktycznych, stanowią idealne środowisko dla wdrażania i rozwijania tego modelu. Wsparcie BCU w tym zakresie może okazać się kluczowe dla **upowszechnienia kształcenia dualnego jako trwałego elementu systemu edukacji zawodowej w Polsce.**

9. Załączniki

9.1. Checklista dla szkoły i pracodawcy przy wdrażaniu dualnego modelu

Dla szkoły zawodowej

Obszar	Zadania	Status
Planowanie współpracy	Zidentyfikowano branże i zawody, dla których możliwe jest wdrożenie modelu dualnego	
	Przeprowadzono rozeznanie potencjalnych partnerów (firm lokalnych)	
Organizacja	Powołano koordynatora ds. współpracy z firmami i/lub doradcę zawodowego	
	Dostosowano szkolny program nauczania (SZPN) do wymogów kształcenia dualnego	
Formalności	Przygotowano wzory dokumentów: umowa o pracę, porozumienie, harmonogram	
	Przeprowadzono spotkanie informacyjne z uczniami i rodzicami	
Współpraca z firmą	Uzgodniono wspólny harmonogram zajęć teoretycznych i praktycznych	
	Zorganizowano system opieki pedagogicznej nad uczniem w firmie	
Monitoring i ewaluacja	Opracowano sposób oceny przebiegu praktyk / dziennik praktyk	
	Zaplanowano cykliczne spotkania z firmą i uczniami	

Dla pracodawcy

Obszar	Zadania	Status
Przygotowanie organizacyjne	Wskazano opiekuna ucznia (doświadczony pracownik, przeszkolony)	
	Przygotowano stanowiska pracy zgodnie z przepisami BHP	
Formalności	Podpisano umowę o pracę z uczniem w celu przygotowania zawodowego	
	Zgłoszono ucznia do ZUS i zapewniono mu ubezpieczenie	
Współpraca ze szkołą	Uzgodniono zakres obowiązków ucznia i harmonogram pracy	
	Zapewniono możliwość monitorowania postępów ucznia (np. dziennik praktyk)	
Wsparcie procesu nauki	Pracownik-opiekun otrzymał instrukcje / materiały metodyczne	

Obszar	Zadania	Status
	Firma bierze udział w spotkaniach z przedstawicielami szkoły	
Korzyści i motywacja	Skorzystano z możliwych ulg / dofinansowań / zwolnień ZUS	

9.2. Przykładowe role i zadania opiekuna ucznia w firmie

W modelu kształcenia dualnego **rola opiekuna ucznia w firmie ma kluczowe znaczenie** – to właśnie ta osoba odpowiada za codzienny nadzór nad realizacją zadań praktycznych, adaptację ucznia do środowiska pracy oraz jego rozwój zawodowy i społeczny. Opiekun pełni funkcję pomostu między zakładem pracy a szkołą, a jego zaangażowanie w dużej mierze przesądza o jakości doświadczenia edukacyjnego ucznia.

Główne role opiekuna w modelu dualnym

- **Mentor i instruktor** – przekazuje wiedzę praktyczną, pokazuje standardy pracy, tłumaczy procesy, odpowiada na pytania.
- **Organizator** – planuje zadania ucznia w zgodzie z harmonogramem i zakresem szkolenia.
- **Opiekun wychowawczy** – wspiera ucznia w adaptacji do środowiska pracy, pomaga rozwiązywać trudności interpersonalne.
- **Koordynator** – komunikuje się ze szkołą, monitoruje postępy ucznia, prowadzi wymagane dokumenty.
- **Wzór do naśladowania** – reprezentuje etykę zawodową i kulturę pracy firmy.

Przykładowe zadania opiekuna ucznia w firmie

Obszar	Zadania
Organizacja pracy ucznia	- Przydzielanie zadań zgodnych z programem nauczania i możliwościami ucznia - Zapewnienie materiałów, narzędzi i przestrzeni do pracy
Wprowadzenie i adaptacja	- Przeprowadzenie szkolenia BHP i zapoznanie z regulaminami - Przedstawienie zespołu i zasad panujących w firmie
Nadzór i wsparcie	- Codzienne monitorowanie postępów - Pomoc w rozwiązywaniu problemów technicznych i organizacyjnych
Dokumentacja i komunikacja	- Prowadzenie dziennika praktyk lub arkusza ewaluacji - Przekazywanie informacji zwrotnej do szkoły i udział w spotkaniach monitorujących
Ewaluacja i rozwój	- Ocena umiejętności ucznia i postępów - Zachęcanie do refleksji nad wykonaną pracą i planowania dalszego rozwoju

Wymagania wobec opiekuna

- doświadczenie zawodowe w danym zawodzie,
- umiejętność pracy z młodzieżą (mile widziane szkolenie instruktorskie),
- cierpliwość, komunikatywność, zdolności organizacyjne,
- znajomość zasad BHP i wymagań stanowiskowych.
-

Rekomendacja

Firmy, które chcą wdrażać model dualny, powinny **formalnie wyznaczyć opiekunów uczniów oraz zapewnić im podstawowe przygotowanie metodyczne** – np. w formie krótkiego kursu organizowanego przez szkołę lub Branżowe Centrum Umiejętności. Warto też doceniać rolę opiekunów – choćby symbolicznie – jako inwestycję w rozwój przyszłych pracowników.