

REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ZMIAN PRAWNYCH I ORGANIZACYJNYCH ZWIĄZANYCH Z INSTRUMENTEM STAŻY UCZNIOWSKICH W RAMACH PRZEPISÓW PRAWA OŚWIATOWEGO

Rekomendacje uwzględniają stan prawny na dzień: 21 września 2022 roku

I. Przedmiot opinii

Przedmiotem niniejszej opinii jest przedstawienie rekomendacji (dalej jako: **Rekomendacje**) dotyczących zmian przepisów prawa w zakresie warunków i trybu organizowania staży uczniowskich określonych w art. 121a ustawy Prawo oświatowe w ramach współpracy szkół, centrów kształcenia zawodowego oraz pracodawców w obszarze branży lotniczej.

Przeprowadzona w ostatnich latach reforma szkolnictwa miała w założeniu uwzględniać także otwarcie szkolnictwa branżowego na pracodawców. Taki kierunek zmian był uzasadniany potrzebą wyposażenia uczniów w umiejętności i kompetencje, które w przyszłości pozwolą im na lepsze dostosowanie i wpasowanie się w rynek pracy. Poczynione zmiany w przepisach poprzez uelastycznienie instrumentu praktycznej nauki zawodu i wprowadzenie staży uczniowskich dały możliwość szerszego zaangażowania pracodawców w proces kształcenia, którzy są podmiotami niezbędnymi z perspektywy dualnego systemu kształcenia. Zakres poczynionych zmian formalnie rzeczywiście uwzględnił rolę pracodawców, niemniej jednak nie przewidział mechanizmów faktycznie włączających pracodawców w proces kształcenia, a także mechanizmów należycie zabezpieczających młodych stażystów wkraczających na rynek pracy.

Należy podkreślić, że niniejsze Rekomendacje powstały w związku z przeprowadzonym projektem POWR.02.15.00-00-2031/70 pn. „*Kształcenie zawodowe 31) branża transportu lotniczego (TLO)*” realizowanym w ramach branży lotniczej. Branża ta ze względu na przedmiot swojego działania, a w szczególności potrzebę zapewnienia maksymalnego poziomu bezpieczeństwa ruchu lotniczego, zachowuje pewną specyfikę. Stażyści w zawodach: technik awionik, technik mechanik lotniczy czy technik lotniskowych służb operacyjnych nawet będąc wyłącznie stażystami uczestniczą w procesach, które są objęte szczególnymi rygorami bezpieczeństwa. Każde ich działanie wykonywane przy samolocie czy na lotnisku przekłada się na bezpieczeństwo uczestników ruchu lotniczego. Z jednej strony możliwość uczestniczenia w stażu daje zatem uczniowi możliwość zapoznania się z faktycznym funkcjonowaniem jego przyszłego miejsca pracy – w realnych warunkach pracy. Z drugiej jednak strony na pracodawcy, który przyjmuje ucznia na staż, ciąży szczególna odpowiedzialność za należyłą realizację powierzonych procesów, a w konsekwencji za bezpieczeństwo ruchu lotniczego.

W związku z powyższym niniejsze Rekomendacje dotyczą kwestii postulowanych zmian w szeroko rozumianym prawie oświatowym zarówno w sferze ogólnej konstrukcji instytucji stażu uczniowskiego, jak również w sferze szczególnej dotyczącej rozwiązań specyficznych dla branży lotniczej. Wśród proponowanych zmian wskazano postulaty nowelizacji poszczególnych aktów prawnych, ale także zmiany o charakterze organizacyjnym.

W pierwszej kolejności odniesiono się do struktury instytucji stażu uczniowskiego. W tym zakresie zaproponowano szereg zmian legislacyjnych mających na celu dostosowanie tej instytucji prawa oświatowego do realiów rynkowych (nie tylko w zakresie branży lotniczej). W drugiej kolejności wskazano na potrzebę zmian w relacjach uczestników staży uczniowskich, tj. szkół, uczniów i pracodawców. W ostatniej części znajdują się rekomendacje dotyczące procesu kształcenia w każdym z zawodów objętych projektem.

Niniejsze Rekomendacje przygotowano na podstawie wyników prac merytorycznych zespołu opracowującego modele staży uczniowskich dla zawodów technik awionik, technik mechanik lotniczy oraz technik lotniskowych służb operacyjnych, jak również pilotażu stażu uczniowskiego przeprowadzono dla tych trzech zawodów w roku szkolnym 2021/2022.

II. Instytucja stażu uczniowskiego: regulacja art. 121a ustawy Prawo oświatowe

II.1. Czas realizacji stażu uczniowskiego

Zgodnie z art. 121a ust. 11 Prawa oświatowego „*Dobowy łączny wymiar zajęć edukacyjnych realizowanych przez ucznia w szkole i stażu uczniowskiego nie może przekraczać 8 godzin, a tygodniowy łączny wymiar zajęć edukacyjnych realizowanych przez ucznia w szkole i stażu uczniowskiego - 40 godzin*”. Zatem uczeń-stażysta podczas okresu zajęć edukacyjnych w szkole ma bardzo ograniczoną możliwość realizacji stażu uczniowskiego. Wobec wysokiego obłożenia uczniów zajęciami edukacyjnymi przestrzeń do realizacji stażu uczniowskiego jest mniejsza niż 8 godzin tygodniowo, co niejednokrotnie jest problematyczne dla pracodawcy. W interesie pracodawcy jest bowiem zwykle pozyskanie stażysty na pełny dzień roboczy (8 godzin). Takie rozwiązanie pozwala na odpowiednie dostosowanie harmonogramu pracy, a także powierzenie stażyście konkretnych zadań do realizacji.

Przyjęcie stażysty na pełny 8-godzinny cykl pracy ma szczególne znaczenie w przypadku branży lotniczej. Praca wykonywana np. przez technika mechanika lotniczego wymaga pewnej ciągłości cyklu. Brak zatem uzasadnienia dla podejmowania przez stażystę działań tylko wycinkowo, np. przez 1 godzinę dziennie w ramach całego cyklu. Takie rozwiązanie może być wręcz szkodliwe dla stażysty, bowiem zaburzy obraz całego cyklu czynności, których wykonanie jest konieczne. Ponadto wielokrotnie praca wykonywana w związku z obsługą techniczną samolotu wymaga pracy w zakresie przekraczającym dany cykl (np. sytuacje nagłej konieczności wykonania prac naprawczych przy samolocie, który znalazł się na lotnisku). W rezultacie ograniczenia przyjęte w art. 121a ust. 11 Prawa oświatowego uniemożliwia

realizację stażu uczniowskiego w dniach, w których uczeń realizuje również zajęcia dydaktyczne. Z perspektywy doświadczeń zebranych w toku pilotażu również należy stwierdzić, że pracodawcy nie są zainteresowani przyjęciem stażystów tylko na jedną lub dwie godziny dziennie.

Przyjęte obecnie rozwiązanie w istocie skłania uczniów do realizacji staży uczniowskich wyłącznie w okresie ferii letnich bądź zimowych. Jednak instytucja stażu uczniowskiego może na tym ucierpieć. W okresie ferii zimowych i letnich uczniowie coraz częściej poszukują zatrudnienia na własną rękę – niekoniecznie w branży ściśle związanej z ich przyszłą karierą zawodową. W rezultacie staż uczniowski może okazać się dla ucznia wyborem mniej atrakcyjnym pod kątem finansowym, a w związku z tym uczeń nie będzie zainteresowany jego realizacją. Tymczasem samo odbycie stażu uczniowskiego powinno dla ucznia stanowić dodatkową wartość, której jednak często jeszcze na etapie edukacji – nie dostrzega.

Zasadne jest zatem rozważenie, czy limit 40 godzin tygodniowo zajęć edukacyjnych i realizacji stażu uczniowskiego nie jest limitem zbyt rygorystycznym. Rozwiązaniem docelowym mogłoby być przyjęcie mechanizmu pozwalającego w szczególnych wypadkach na uelastycznienie limitu w zakresie większym niż jest to dotychczas przewidziane w przepisach, o ile stażysta wyraża na to zgodę.

II.2 Sposób obliczania czasu stażu uczniowskiego

W kontekście art. 121a ust. 11 Prawa oświatowego pojawia się kwestia wątpliwości co do sposobu obliczania założonych 40 godzin zajęć edukacyjnych i stażu uczniowskiego. Wobec braku jednoznacznego odesłania do regulacji Kodeksu pracy w tym zakresie, okres 40 godzin może być bowiem interpretowany na trzy różne sposoby:

- 1) 40 godzin, w których zawierają się zajęcia edukacyjne po 45 minut, przerwy podczas których uczeń przebywa w szkole oraz czas przeznaczony na staż uczniowski;
- 2) 40 godzin, w których zawierają się wyłącznie 45-minutowe zajęcia edukacyjne oraz czas przeznaczony na staż uczniowski;
- 3) 40 godzin, w których zawierają się zajęcia edukacyjne zaokrąglone w górę do 60 minut bez obliczania czasu przerw w szkole.

Powyższa kwestia pojawia się wobec konieczności pogodzenia 40-godzinnego tygodnia pracy ucznia-stażysty, z jego napiętym planem zajęć edukacyjnych. Kwestia doliczania bądź odliczania przerw podczas zajęć edukacyjnych ma zasadnicze znaczenie dla ilości czasu, który uczeń-stażysta może przeznaczyć na realizację stażu.

Przyjęty w przepisach sposób obliczania czasu przeznaczanego na staż uczniowski nie odnosi się również do kwestii czasu przejazdu, który uczeń-stażysta musi przeznaczyć na przemieszczenie się między szkołą a pracodawcą. Przepisy nie precyzują również od którego

konkretnie momentu odpowiedzialność za stażystę przejmuje pracodawca. Wydaje się, że dopiero od momentu pojawienia się stażysty w zakładzie pracy, jednak wobec braku jednoznacznego odesłania do przepisów Kodeksu pracy jest to tylko próba interpretacji. Tymczasem zwłaszcza ze względów bezpieczeństwa wskazanych w części I Rekomendacji kwestia przejęcia odpowiedzialności za stażystę ma szczególnie istotne znaczenie.

Zasadne byłoby zatem rozszerzenie zakresu stosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie sposobu obliczania godzin pracy, jak również doprecyzowanie odpowiednich zapisów art. 121a Prawa oświatowego, chociażby poprzez wskazanie w jaki sposób należy obliczać czas zajęć edukacyjnych. Odpowiednie odesłanie przełoży się także na możliwość jednoznacznego określenia od kiedy rozpoczyna się odpowiedzialność pracodawcy nad stażystą. Przyjęcie jednoznacznego rozwiązania pozwoliłoby na uniknięcie wątpliwości interpretacyjnych występujących obecnie w tym zakresie.

II.3 Przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy

Zgodnie z art. 121a ust. 12 Prawa oświatowego: *„W szczególnie uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość przedłużenia dobowego wymiaru godzin stażu uczniowskiego dla uczniów w wieku powyżej 18 lat, nie dłużej jednak niż do 12 godzin. Przedłużenie dobowego wymiaru godzin jest możliwe wyłącznie u podmiotów przyjmujących na staż uczniowski, u których przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynika z rodzaju pracy lub jej organizacji”*.

Realizacja tego zapisu okazuje się być szczególnie utrudniona w przypadku branży lotniczej, a zwłaszcza w przypadku zawodu technik mechanik lotniczy. Pracodawca z tej branży chcący powierzyć uczniowi-stażystcie pełen zakres zadań do wykonania zwykle planuje je w ramach wydłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, bądź planuje je *ad hoc* ze względu na nagłe zdarzenie wymagające podjęcia czynności przy samolocie znajdującym się na lotnisku. W ten też sposób realizacja powierzonych zadań najbardziej zbliża stażystę do realiów rzeczywistej pracy. Pojawia się zatem pytanie, czy ograniczenie możliwości stosowania wydłużonego wymiaru czasu pracy wyłącznie do stażystów powyżej 18 roku życia jest uzasadnione. Pracodawca ze względu na wskazywane ograniczenie wiekowe, niejednokrotnie nie będzie w stanie przekazać stażystcie adekwatnego zakresu zadań.

Rekomendowane jest zatem obniżenie limitu wieku uczniów-stażystów, którzy mogą wykonywać staże uczniowskie w wydłużonym dobowym czasie pracy także wobec uczniów po ukończeniu już 17 roku życia. Przełoży się to na znacznie szerszy zakres uczniów mogących skorzystać ze stażu realizowanego w wydłużonym dobowym czasie pracy.

II.4. Zwiększenie limitu wynagrodzenia

Zgodnie z art. 121a ust. 7 Prawa oświatowego: *„Wysokość miesięcznego świadczenia pieniężnego, o którym mowa w ust. 6, nie może przekraczać wysokości minimalnego*

wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207)”. W roku 2022 wysokość minimalnego wynagrodzenia zgodnie z Rozporządzeniem w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 roku wyniosła 3010,00 zł brutto. Ze względu na dynamicznie rozwijający się rynek pracy niejednokrotnie minimalne wynagrodzenie nie jest atrakcyjne także dla uczniów-stażystów. Należy bowiem zauważyć, że w dużych miastach uczniowie bez trudu są w stanie znaleźć lepiej płatną pracę wykonywaną na zasadzie wykonywania pracy przez pracowników młodocianych. Sprzyja temu niedawne obniżenie wieku młodocianych pracowników określonego w art. 190 § 1 Kodeksu pracy z 16 do lat 15. W rezultacie uczeń stojący przed wyborem stażu uczniowskiego regulowanego Prawem oświatowym, w którym wysokość jego wynagrodzenia jest limitowana do wysokości minimalnego wynagrodzenia a pracą na podstawie innej formy zatrudnienia, gdzie jego wynagrodzenie będzie wyższe, z dużym prawdopodobieństwem wybierze inną formę zatrudnienia. Jak już bowiem wyżej wskazano – mimo większych korzyści edukacyjnych, które może odnieść uczeń korzystając ze stażu uczniowskiego, na etapie edukacji szkolnej uczeń może jeszcze tych dalekosiężnych korzyści nie dostrzegać.

Wydaje się zatem, że uzasadnione byłoby zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia np. ze względu na region, w którym miałyby być realizowany staż uczniowski. W regionach z wyższym poziomem bezrobocia stawka minimalnego wynagrodzenia nadal może pozostawać atrakcyjna, jednakże w regionach z niższym poziomem bezrobocia będzie ona z dużym prawdopodobieństwem niezadowalająca także dla uczniów szkół branżowych.

III. Pozycja uczestników staży uczniowskich: pracodawców, szkół i uczniów

III.1. Przyjęcie mechanizmów finansowych wspierających organizację staży w małych i średnich przedsiębiorstwach

Rynek pracy w ramach sektora lotniczego w Polsce należy ocenić jako mocno zróżnicowany. W Polsce funkcjonuje szereg przedsiębiorstw lotniczych o charakterze produkcyjnym, które można zaliczyć do kategorii przedsiębiorstw dużych. Znaczna część rynku pracy absolwentów szkół kształcących w przedmiotowych zawodach należy jednak do przedsiębiorstw małych i średnich (MŚP) – podobnie jak ma to miejsce w innych sektorach gospodarki.

Zarówno duże przedsiębiorstwa jak i przedstawiciele MŚP doświadczają problemów związanych z pracownikami – jest ich zbyt mało, by obsadzić wszystkie dostępne miejsca pracy. Problem ten występuje w skali całego kraju, niezależnie od regionu. Stażyści realizujący staże uczniowskie mogliby zatem wypełnić chociaż w części lukę w obsadzie miejsc pracy.

Z tej możliwości chętnie korzystają duże przedsiębiorstwa, które są w stanie ponieść nie tylko koszty wynagrodzenia stażysty, ale także dodatkowe koszty organizacyjne związane z przyjęciem stażysty. Do takich kosztów organizacyjnych zaliczyć należy m.in.: koszty szkolenia, koszty ubezpieczenia, koszty wyżywienia, koszty odzieży roboczej, ale także koszty pracy pracownika oddelegowanego do opieki nad stażystami. Nie budzi bowiem wątpliwości, że osoba której podlegają stażyści nie jest w stanie w pełni wykonywać swoich obowiązków służbowych. Część z tych obowiązków musi być delegowana do innych osób, w związku z czym pracodawca ponosi dodatkowy, pośredni koszt realizacji stażu uczniowskiego. Poniesienie tak dużej liczby dodatkowych kosztów związanych z przyjęciem stażysty na staż uczniowski okazuje się jednak niejednokrotnie zniechęcające dla MŚP.

Zasadne jest zatem przyjęcie mechanizmu prawnego umożliwiającego chociażby częściową refundację kosztów ponoszonych w związku z realizacją stażu uczniowskiego przez MŚP. Refundacja taka mogłaby objąć np. kwotę wynagrodzenia opłacanego stażysty. Środki przeznaczane na refundację powinny pochodzić ze środków budżetu państwa.

III.2. Kompetencje nauczycieli kształcących w zawodzie

Kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego, a w szczególności w zawodach związanych z branżą lotniczą wymaga zaangażowania nauczycieli o specyficznych kompetencjach, łączących doświadczenie techniczne z umiejętnościami w zakresie metod nauczania. Zespół opracowujący przedmiotowe modele dostrzegł szereg problemów związanych z kompetencjami nauczycieli do kształcenia w tych zawodach. Problemy te wynikają głównie z braku mechanizmu umożliwiającego aktualizację wiedzy nauczycieli. O ile nauczyciel samodzielnie nie podejmie wysiłku w celu poszerzenia lub aktualizacji swojej wiedzy – przewidziany obecnie system go do tego nie zachęci. W rezultacie zdarza się, że uczniowie

opuszczający szkoły są wyposażeni w wiedzę, która jest nieadekwatna do potrzeb rynkowych – są bowiem uczeni o rozwiązaniach nieaktualnych, z którymi nie spotkają się u pracodawcy. Dzieje się tak ponieważ nauczyciele zawodu często po podjęciu pracy w szkole – po jakimś czasie tracą kontakt z branżą. Jednocześnie sami pracodawcy wskazują na problem braku adekwatnej wiedzy absolwentów szkół i konieczność ich dokszałcenia, stanowiącego dodatkowy koszt pracodawcy. Jako źródło tego problemu pracodawcy wskazują m.in. brak aktualnej wiedzy po stronie nauczycieli.

Nie budzi wątpliwości, że opisywany problem występuje wyłącznie w branży lotniczej. Możliwe wydaje się zatem przyjęcie mechanizmów prawnych zbliżających nie tylko uczniów do pracodawców, ale także nauczycieli do pracodawców i realiów rynku pracy.

Zasadne zatem staje się szersze wykorzystanie Centrów Kształcenia Zawodowego (CKZ), które mogłyby pełnić funkcję swego rodzaju *hub-ów* wiedzy. Z CKZ powinni mieć możliwość współpracy przedstawiciele przedsiębiorstw lotniczych mający dostęp do najnowszych rozwiązań technologicznych na rynku. Wiedza fachowców z przedsiębiorstw przyczyni się do uatrakcyjnienia procesu kształcenia uczniów, ale także pozwoli na transfer wiedzy do nauczycieli. Tym samym nauczyciele, bez konieczności odbywania dodatkowych szkoleń zewnętrznych, będą mieli dostęp do wiedzy o najbardziej aktualnych potrzebach branży.

Kwestia dokszałcenia nauczycieli prowadzących zajęcia dla uczniów w szkołach branżowych wymaga jednak bardziej systemowych rozwiązań. Nie sposób bowiem zapewnić, że wszyscy nauczyciele równie chętnie będą korzystali z CKZ. Nauczyciele powinni zostać zachęcani do dokszałcenia bądź aktualizacji swojej wiedzy na różnych poziomach. Podobnie zatem jak uczniowie, także nauczyciele powinni mieć zagwarantowaną możliwość uczestniczenia w wizytach studyjnych w zakładach produkcyjnych czy na lotniskach, tak by móc zapoznać się z obowiązującymi trendami, pojawiającymi się nowymi wymogami czy technologiami. Wydaje się, że wizyty studyjne mogą stać się najbardziej atrakcyjną formą dokszałcenia, która pozwoli nauczycielom na dostosowanie prowadzonych przez nich zajęć lekcyjnych do warunków panujących na rynku, np. dzięki możliwości odniesienia się do przykładów z branży. Sama podstawa programowa, choć w niezbyt dużym zakresie, ale mimo wszystko pozostawia nauczycielowi pewne pole do jego uelastycznienia. Nauczyciel, który zobaczy pewne nowe rozwiązania będzie mógł zatem na bieżąco korygować także rozwiązania podręcznikowe, które z oczywistych względów nie są w stanie być aktualizowane w tempie adekwatnym do zmian zachodzących w branży.

Wydaje się zatem, że szkoły powinny nawiązywać bliższą współpracę z pracodawcami, dostrzegając w tym zakresie obopólne korzyści. Z jednej bowiem strony pracodawca może otrzymać ze szkoły określoną liczbę stażystów, którzy – jeżeli pracodawca zaplanuje to w odpowiedni sposób – mogą stanowić znaczące uzupełnienie siły roboczej. Z drugiej strony szkoły mogą otrzymać dostęp dla swoich nauczycieli do bazy infrastrukturalnej i informacji o stosowanych rozwiązaniach, co przełoży się na podniesienie kompetencji nauczycieli.

Każda ze szkół współpracująca z pracodawcami w zakresie staży uczniowskich powinna zatem rozważyć zawarcie ramowej umowy o współpracy, w której zostaną określone zasady uczestnictwa przedstawicieli przedsiębiorstw w kształtowaniu procesu kształcenia, a także zasady uczestnictwa nauczycieli w różnych formach doksztalcania na terenie zakładów pracy. W ramach takiej współpracy może zostać uwzględniona rola CKZ mogąca łączyć szkołę i pracodawców w sferze transferu wiedzy.

III.3. Powołanie opiekuna stażów uczniowskich przez szkołę

Przepisy w zakresie stażów uczniowskich, inaczej niż w przypadku praktycznej nauki zawodu, nie przewidują obowiązku powoływania dedykowanej osoby ze strony szkoły, która miałaby koordynować przebieg staży uczniowskich. W art. 121a ust. 4 Prawa oświatowego można jedynie odnaleźć kompetencję dyrektora szkoły do zwolnienia ucznia-stażysty z całości lub części obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu. Trudno jednak przyjąć, że przy większej liczbie stażystów to dyrektor szkoły ma być osobą koordynującą staże ze strony szkoły. Tymczasem doświadczenia pilotażu wskazują, że taki koordynator po stronie szkoły jest potrzebny zarówno dla uczniów jak i dla pracodawców.

Wobec wpływu, który staże uczniowskie mogą mieć na tok nauki ucznia-stażysty, zasadne może okazać się powołanie w szkole osoby koordynatora staży uczniowskich. Osoba taka miałaby za zadanie zapewnienia należytej możliwości realizowania przez uczniów staży uczniowskich, w tym w szczególności uwzględniania przy konstruowaniu planów lekcji możliwości stażowych uczniów, czy też czuwania nad listą pracodawców oferujących miejsca stażowe. Istotna wydaje się również potrzeba zapewnienia kontroli na przebiegiem stażu. Osoba koordynatora mogłaby stanowić pewien punkt kontaktowy dla pracodawcy w sytuacjach problemowych, choć – co należy podkreślić – szkoła powinna mieć ograniczony wpływ na organizację i przebieg staży uczniowskich, tak by możliwe zbliżyć ich przebieg do realnych warunków pracy i umożliwić uczniom usamodzielnienie się.

Organizacja staży uczniowskich zakłada również proces rekrutacyjny przeprowadzany przez pracodawcę, ale przy współdziałaniu szkoły. Osoba koordynująca staże uczniowskie ze strony szkoły mogłaby być zatem osobą odpowiedzialną w szkole za współdziałanie w tych procesach rekrutacyjnych.

Należy jednak zwrócić uwagę, że koordynator staży uczniowskich sprawdzi się o ile szkoła uczestniczy w większej liczbie staży uczniowskich. Nie wydaje się, by taka potrzeba istniała w przypadku przeprowadzania w danej szkole pojedynczych staży uczniowskich.

Rekomendowane jest zatem wprowadzenie do art. 121a Prawa oświatowego zapisów umożliwiających (ale nie nakazujących) szkołom powołanie koordynatorów staży uczniowskich. Należy jednocześnie zaznaczyć, że osoby wykonujące te funkcje powinny otrzymywać stosowny dodatek do wynagrodzenia.

III.4. Określenie roli opiekuna stażu uczniowskiego ze strony pracodawcy

Zgodnie z art. 121a ust. 21 Prawa oświatowego: „*W czasie odbywania stażu uczniowskiego opiekę nad uczniem sprawuje wyznaczony przez podmiot przyjmujący na staż uczniowski opiekun stażu uczniowskiego*”. Przepisy nie precyzują jednak na czym ma polegać owa opieka, co zwłaszcza w przypadku branży lotniczej, charakteryzującej się wysokimi wymogami w zakresie bezpieczeństwa, może rodzić pewne komplikacje. Przedstawiciele pracodawców uczestniczący w pracach nad przedmiotowymi modelami wskazali, że pracownik któremu jest powierzane dodatkowe zadanie pełnienia opieki nad stażystami, staje się pracownikiem nie w pełni dyspozycyjnym do innych zadań pracodawcy. W rezultacie pracodawcy niejednokrotnie tylko w sposób fikcyjny powołują osobę sprawującą opiekę nad stażystami, ponieważ ze względu na braki kadrowe nie są w stanie zapewnić należytej obsady tego stanowiska.

Takie postępowanie negatywnie przekłada się na jakość stażu uczniowskiego. Uczniowie-stażysty, którzy trafiają do pracodawcy nie trafiają tam „z przymusu” jak często ma to miejsce w przypadku praktyk zawodowych czy praktycznej nauki zawodu, ale są osobami żywo zainteresowanymi poszczególnymi procesami, które mają miejsce u pracodawcy. W związku z tym angażują one osobę, która jest im powierzana jako opiekun stażu ze strony pracodawcy. Osoby pełniące funkcje opiekunów niejednokrotnie zgłaszają w związku z tym obawę czy podołają wypełnić swoje obowiązki zawodowe. Nie każdy pracodawca podchodzi do kwestii opiekunów staży uczniowskich jednolicie, co ujawnił także przeprowadzony pilotaż. Część pracodawców przyznaje takim osobom dodatki do wynagrodzenia, ale zwykle jest to po prostu dodatkowe zadanie dla danego pracownika. Obserwowany jest wręcz trend, iż pracownicy nie chcą być powoływani na funkcję opiekuna ds. staży uczniowskich, bowiem realnie oznacza to dla nich dodatkowy nakład pracy, a także dodatkową odpowiedzialność.

W związku z powyższym, wydaje się uzasadnione oparcie modelu współpracy z opiekunem stażystów ze strony pracodawcy na zasadzie *job-shadowing* co oznacza, iż stażysty przypisani do danego opiekuna obserwują jego pracę, ewentualnie to on przydziela im poszczególne zadania. Nie jest natomiast zasadne by opiekun ze strony pracodawcy pełnił wobec stażystów dodatkowe funkcje administracyjne.

Wydaje się, że efektywną formą administracyjnej organizacji staży uczniowskich będzie współpraca między opiekunem ds. staży uczniowskich ze strony szkoły (por. pkt III.3 powyżej), a opiekunem ds. staży uczniowskich ze strony pracodawcy. Jednakże opiekun ze strony pracodawcy powinien odpowiadać wobec stażystów jedynie w zakresie merytorycznym, a organizacyjnym – tylko w zakresie dotyczącym organizacji pracy u pracodawcy, ale nie w zakresie ogółu organizacji stażu uczniowskiego.

Rekomendowane jest doprecyzowanie zapisu art. 121a ust. 21 Prawa oświatowego poprzez wskazanie, że opiekę nad uczniem w zakresie organizacji stażu uczniowskiego u pracodawcy

sprawuje w zakresie merytorycznym wyznaczony przez podmiot przyjmujący na staż opiekun stażu uczniowskiego, a w pozostałym zakresie opiekun ds. staży uczniowskich ze strony szkoły, o ile taki opiekun w szkole zostanie powołany.

III.5. Zobowiązanie szkół do prowadzenia listy pracodawców przyjmujących na staże uczniowskie

Niejednokrotnie uczniowie szkół zawodowych nie wiedzą, że w ogóle istnieje dla nich taka możliwość jak staże uczniowskie, która umożliwia im nie tylko na podniesienie ich kompetencji, ale i na zarobienie często ich pierwszych pieniędzy. Szkoły mogą podjąć działania mające na celu wsparcie uczniów w zakresie poszukiwania miejsc do przeprowadzenia stażu. Uczniowie niejednokrotnie nie są bowiem w stanie samodzielnie ocenić, czy dany pracodawca spełni wymagania stawiane przed stażami uczniowskimi.

Pomocnym narzędziem dla uczniów może okazać się zatem lista prowadzona przez szkołę zawierająca dane pracodawców, którzy po weryfikacji ze strony szkoły mogą zapewnić należytą realizację staży uczniowskich. Odpowiedzialność za dokonanie weryfikacji danego mogłaby spoczywać na opiekunie ds. staży uczniowskich powołanym przez szkołę.

III.6. Wprowadzenie obligatoryjnych rekomendacji postażowych jako sposób weryfikacji efektów kształcenia osiągniętych w czasie staży uczniowskich

W ramach Rozporządzenia w sprawie podstaw programowych określono kryteria weryfikacji dla poszczególnych efektów kształcenia nabywanych przez uczniów – przede wszystkim w ramach zajęć teoretycznych. Wprowadzenie obligatoryjnego egzaminu zawodowego miało na celu przeprowadzenie weryfikacji umiejętności zdobytych przez uczniów.

Co do zasady staże uczniowskie nie są już praktykami, a uczeń w ich toku nie zdobywa nowych efektów kształcenia, a powinien pogłębiać i rozwijać zdobyte umiejętności i kompetencje społeczne. Mimo to, w celu podniesienia rangi staży uczniowskich, zasadne byłoby wprowadzenie systemu weryfikacji efektów osiągniętych przez stażystę w toku stażu uczniowskiego. W tym przypadku nie będzie jednak zasadne przeprowadzanie egzaminu po stażu, ale – podobnie jak w przypadku praktyk – obligatoryjne uzyskanie przez ucznia-stażystę rzeczowych rekomendacji, opartych o weryfikację pracy ucznia-stażysty w okresie stażu.

Rekomendacje, w krótkiej formie opisowej, powinny wskazywać czym zajmował się stażysta podczas stażu, z jakim sprzętem pracował, w jaki sposób wywiązywał się ze swoich obowiązków. Dokument rekomendacji będzie stanowił dla stażysty ważny element jego przyszłego portfolio, a także może dodatkowo zachęcić uczniów do odbywania właśnie staży uczniowskich, a nie podejmowania od razu pracy w roli pracowników młodocianych.

Należy podkreślić, że zaświadczenie o odbyciu stażu uczniowskiego określonego w art. 121a ust. 24 Prawa oświatowego nie stanowi wystarczającego odpowiednika opisanych wyżej rekomendacji, bowiem nie zawiera tak rozbudowanej części opisowej. Wskazywane rekomendacje mogą stanowić uzupełnienie formalnego zaświadczenia.

W przypadku zawodów Technik awionik oraz Technik mechanik lotniczy dokument rekomendacji może zostać zastąpiony wypełnionym formularzem EASA nr 14 lub książką mechanika lotniczego, powszechnie stosowaną w Polsce.

Natomiast w zakresie zawodu Technik lotniskowych służb operacyjnych nie funkcjonuje ustandaryzowany dokument potwierdzający osiągnięte przez ucznia/stażystę umiejętności i kompetencje, dlatego tym bardziej w przypadku tego zawodu uzasadnione będzie stosowanie dodatkowego dokumentu rekomendacji.

Formą dokumentu rekomendacji, choć mającego zastosowanie w przypadku odbywania praktyk zawodowych może być również poświadczona za zgodność z oryginałem kopia dzienniczka praktyk. Jeżeli w ramach stażu uczniowskiego do dzienniczka praktyk wprowadzane są wpisy, to również mogą one stanowić poświadczenie umiejętności i kompetencji osiągniętych podczas realizacji stażu uczniowskiego.

III.7. Podjęcie działań edukacyjnych i promocyjnych w zakresie popularyzacji staży uczniowskich

Z przeprowadzonych w toku projektu rozmów z pracodawcami wynika, iż instytucja stażu uczniowskiego nie jest szerzej rozpoznawalna wśród pracodawców, mimo iż potrzeba funkcjonowania takich staży jest od lat przez nich wskazywana. Staże uczniowskie uregulowane w ustawie Prawo oświatowe są niejednokrotnie mylone ze stażami tzw. „unijnymi”, współorganizowanymi przez urzędy pracy. Staże uczniowskie bywają również mylone z praktykami i przez część pracodawców określane są jako tzw. płatne praktyki.

Nie są również szeroko rozpowszechnione szczegółowe rozwiązania, w tym w szczególności możliwość wypłacania wynagrodzenia stażyście wyłącznie na podstawie specyficznej umowy jaką jest umowa o staż uczniowski.

Zasadne jest zatem podjęcie działań mających na celu szersze rozpropagowanie instytucji staży uczniowskich wśród przedsiębiorców, w tym także tych z branży lotniczej. Rozpowszechnienie tej instytucji przyczyni się do zmiany świadomości części przedsiębiorców, którzy w sposób negatywny odnoszą się do idei staży, a samych stażystów (niejednokrotnie myląc ich z praktykantami) traktują jako tzw. „zło konieczne”.

III.8. Monitorowanie losów absolwentów

W przypadku szkolnictwa zawodowego - inaczej niż w przypadku szkolnictwa wyższego - nie wprowadzono przepisów zobowiązujących szkoły do monitorowania losów zawodowych ich absolwentów. Doświadczenia szkolnictwa wyższego, a w szczególności biur karier funkcjonujących przy szkołach wyższych wskazują, że dane pozyskane w związku z monitorowaniem losów zawodowych absolwentów stanowią cenne źródło dla konstrukcji programu, ale także dla organizacji szkoły. Można przypuszczać, że nie inaczej byłoby w przypadku szkolnictwa zawodowego.

Tymczasem konstrukcja instytucji staży uczniowskich zakłada powstanie otoczenia społeczno-gospodarczego szkół, czyli pracodawców współpracujących ze szkołą w zakresie uczniów trafiających do poszczególnych zakładów pracy zarówno w ramach instytucji praktycznej nauki zawodu jak i instytucji stażu uczniowskiego. W pełni uzasadniona wydaje się zatem potrzeba wymiany informacji między szkołami a pracodawcami co do tego, czy absolwenci szkół podejmują pracę w zawodzie i w jaki sposób się w tym zawodzie odnajdują.

Należy zauważyć, że obecnie szkoły zawodowe mogą otrzymać wyłącznie mocno zagregowaną informację na temat tego ilu jej absolwentów podjęło pracę w zawodzie. Taka informacja może zostać uzyskana za strony powiatowych urzędów pracy. W pozostałym zakresie szkoły mogą działać we własnym zakresie, jeżeli są zainteresowane pozyskaniem takich danych. Przykład szkolnictwa wyższego wskazuje jednak, że przed wprowadzeniem ustawowego obowiązku monitorowania losów zawodowych absolwentów, samodzielne badania przeprowadzała tylko niewielka część szkół. Tymczasem dla kształtu programu nauczania zasadnicze znaczenie mogą mieć informacje dotyczące zatrudnienia absolwentów, w tym miejsca ich pracy, formy zatrudnienia itp.

Obecnie powszechnie dostępne są środki komunikacji umożliwiające przeprowadzenie np. badania ankietowego w stosownych odstępach czasu. Badania takie mogłyby być przeprowadzane – podobnie jak miało to miejsce w przypadku szkolnictwa wyższego, w odstępie 1 roku, 3 i 5 lat od daty zakończenia nauki w szkole. Na przeprowadzenie badania konieczne będzie uzyskanie uprzedniej zgody absolwenta, a także jego pracodawcy – o ile monitoring będzie także obejmował zagadnienia związane z konkretnym miejscem pracy.

Rekomendowane jest zatem zobowiązanie szkół zawodowych w ramach ustawy Prawo oświatowe do prowadzenia monitorowania losów zawodowych absolwentów.

IV. Zmiany w obszarze kształcenia poszczególnych zawodów

IV.1. Zmiana struktury zawodu

Na gruncie Rozporządzenia MEN w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 15 lutego 2019 roku do branży lotniczej (TLO) przypisano trzy zawody tj.: technik awionik, nr 315316, technik lotniskowych służb operacyjnych, nr 315406 oraz technik mechanik lotniczy, nr 315317. Szczegółowa analiza podstawy programowej przyjętej dla każdego z zawodów, obserwacja systemów kształcenia i struktury zawodów przyjętych w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz analiza wyników pilotażu, wskazuje jednak na potrzebę zmiany przyjętej struktury. Obecny rozdział okazuje się być bowiem nieadekwatny do potrzeb rynku i rosnącej specjalizacji.

W szczególności zmiana powinna dotyczyć zawodu technik mechanik lotniczy (315317). Na terenie całej Polski występuje zróżnicowane zapotrzebowanie na kompetencje mechaników lotniczych. W części kraju potrzebne są kompetencje z obszaru produkcji, a w innej z obszaru elektryki, co jest związane ze zlokalizowaniem poszczególnych zakładów produkcyjnych. W rezultacie szkoły zlokalizowane w rejonach, w których umieszczone zostały zakłady produkcyjne, powinny mieć możliwość kształcenia w zawodzie technik mechanik produkcji, bądź technik mechanik elektryk – w zależności od potrzeb lokalnego rynku pracy. Należy bowiem zwrócić uwagę, że specyfika pracy technika mechanika uczestniczącego w procesie produkcji części samolotowych jest zasadniczo odmienna od specyfiki pracy technika mechanika elektryka. Funkcjonowanie jednego zawodu – technik mechanik lotniczy w istocie nie akcentuje żadnego z tych rynkowo istotnych segmentów.

Zasadne zatem staje się wyodrębnienie z ogólnego zawodu technik mechanik lotniczy, dwóch zawodów: technik mechanik produkcji lotniczej oraz technik mechanik elektryki lotniczej. Podobne rozwiązanie przyjęto z powodzeniem m.in. w Republice Czeskiej.

IV.2. Przegląd treści kształcenia zawodu technik lotniskowych służb operacyjnych

Rozporządzenie MEN w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 16 maja 2019 roku określa m.in. cele kształcenia oraz efekty kształcenia, w tym weryfikację tych efektów dla zawodu technik lotniskowych służb operacyjnych (315406).

Doświadczenie współpracy z uczniami kształcącymi się w tym zawodzie podczas pilotażu przeprowadzonego w ramach przedmiotowego projektu wskazuje na nieadekwatny sposób doboru efektów kształcenia. Nie budzi wątpliwości, że tego typu zawód w ramach struktury rynku pracy polskiego sektora lotniczego (lotniskowego) jest potrzebny. Niemniej jednak

efekty kształcenia wymagają zmiany, tak by dostosować ten zawód do realiów rynku pracy. W rezultacie zmianie powinna ulec także określana przez szkoły sylwetka absolwenta kształcącego się w zawodzie technik lotniskowych służb operacyjnych.

W toku prac zespołu opracowującego model w tym zawodzie zwrócono w pierwszej kolejności uwagę na fakt, iż uczniów, którzy kształcą się w tym zawodzie jest zbyt dużo względem obecnych, a także prognozowanych potrzeb rynku pracy. W ocenie zespołu opracowującego model liczba miejsc pracy jest o 60% niższa od liczby kształconych uczniów.

W związku z powyższym pojawia się kwestia możliwości zatrudnienia absolwentów wykształconych w zawodzie technik lotniskowych służb operacyjnych. Naturalnym miejscem ich pracy powinno być lotnisko. Jednakże program kształcenia nie jest adekwatny do wymogów stawianych nawet początkującym pracownikom lotnisk, zwłaszcza w sferze bezpieczeństwa. Pewnym remedium na brak w podstawie programowej efektów kształcenia, które odpowiadałyby wymogom stawianym przez lotniska mogą być właśnie staże uczniowskie.

Jednak na gruncie organizacji staży uczniowskich dla uczniów kształcących się w zawodzie technik lotniskowych służb operacyjnych problematyczna okazuje się kwestia odpowiedzialności. Zgodnie z art. 11 Kodeksu cywilnego pełną zdolność do czynności prawnych co do zasady nabywa się z chwilą uzyskania pełnoletności. Z tą też chwilą może być uczniowi przypisana pełna odpowiedzialność za jego czyny. Staż uczniowski realizowany w warunkach pracy lotniska wymaga jednak przyjęcia takiej odpowiedzialności od każdej osoby dokonującej czynności obsługowych. W związku z powyższym szereg lotnisk odmawia przyjmowania na staż uczniowski uczniów kształcących się w tym zawodzie w wieku poniżej 18 roku życia. Problematyczna okazuje się m.in. możliwość objęcia ubezpieczeniem tego typu stażystów.

Zasadne jest także zwrócenie uwagi na charakter czynności wykonywanych przez technika lotniskowych służb operacyjnych. Spora część czynności jest przez takiego pracownika wykonywana na płycie lotniska (jak np. inspekcja płyty lotniskowej, ustawienie samolotów). W tym celu pracownicy wykorzystują samochody. Wydaje się, że wykonywanie pracy technika lotniskowych służb operacyjnych bez uprawnień do prowadzenia samochodu w istocie uniemożliwia wykonywanie tego zawodu. W związku z tym wśród efektów kształcenia tego zawodu powinno się także znaleźć prawo jazdy, kategoria C. Otrzymanie uprawnień do kierowania pojazdem miałyby się stać warunkiem niezbędnym do ukończenia kształcenia na tym poziomie, natomiast w ramach kształcenia uczeń mógłby odebrać niezbędne kursy kwalifikacyjne przed egzaminem na prawo jazdy.

IV.3. Dostępu podczas kształcenia do małego lotnictwa

W toku prac zespołu przygotowującego modele, dostrzeżono że kształcenie w przedmiotowych zawodach podlega w Polsce silnej regionalizacji. W zależności bowiem od tego w jakiej części

kraju położona jest dana szkoła, jej uczniowie mają dostęp do różnego rodzaju lotnictwa. Część szkół znajduje się w obszarach, które mają dostęp zarówno do zakładów pracy z obszaru lotnictwa małego i dużego. Jednak część szkół nie ma dostępu lub pomija potrzebę kształcenia praktycznego w małym lotnictwie.

Tymczasem to małe lotnictwo pozwala uczniom na poznanie lotnictwa w sposób najbardziej przekrojowy. Uczniowie są w stanie zaobserwować uniwersalne procesy dla całego lotnictwa w skali mikro, co przekłada się na jakość nauczania. Partycypacja w szkoleniu wyłącznie w jednostkach tzw. „dużego lotnictwa” ma również swojej atuty, ale może doprowadzić do sytuacji, gdy uczeń nie zrozumie wszystkich podstawowych i niezbędnych procesów. Tymczasem praca w sektorze lotniczym wymaga w szczególności nauki pracy w trybie ciągłym i procesowym.

W szczególności praktyki zawodowe wydają się być właściwym momentem na zapoznanie się uczniów z tzw. małym lotnictwem. Zasadne jest zatem rozważenie, zwłaszcza przez dyrektorów szkół, by w przypadku praktycznej nauki zawodu kierować uczniów do jej realizacji w tzw. małym lotnictwie. Natomiast staże uczniowskie, w zależności od woli ucznia i możliwości na danym terenie powinny być realizowane w „małym” bądź „dużym” lotnictwie.

IV.4. Uwzględnienie w podstawie programowej efektów kształcenia z obszaru konstrukcji i obsługi statków bezzałogowych

Analizy podstawy programowej dla zawodów objętych niniejszymi Rekomendacjami, zawarta w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 16 maja 2019 roku wskazuje, iż wśród przewidzianych efektów kształcenia brakuje efektów z zakresu budowy i obsługi statków bezzałogowych (m.in. dronów). Rozwój polskiego rynku lotniczego w tym sektorze jest jednak niezwykle dynamiczny, a już co najmniej kilka polskich firm osiąga w zakresie produkcji statków bezzałogowych międzynarodowe sukcesy (np. WB Electronics).

W związku z tym w pełni uzasadnione jest wprowadzenie do podstawy programowej efektów kształcenia zakładających uzyskanie przez uczniów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych z obszaru konstrukcji oraz obsługi statków bezzałogowych.

Wprowadzenie takich treści przyczyni się do poszerzenia tworzonych baz przedsiębiorstw, w których mogą być realizowane staże uczniowskie, ale także zwiększy się ilość miejsc, w których absolwenci szkoły będą mogli w przyszłości podjąć pracę. Wzbogaceni ulegnie także sylwetka absolwenta, a część szkół będzie mogła upatrywać w obsłudze statków bezzałogowych swojej specjalizacji.

IV.5. Zmiany w zakresie ramowego programu nauczania: zwiększenie liczby godzin zajęć dotyczących wykształcania tzw. *soft skills*

Przeprowadzone w ramach pilotażowego wdrożenia modeli staży uczniowskich obserwacje wykazały, że uczniowie trafiający na staże nie mają odpowiedniego wykształconych umiejętności i kompetencji społecznych związanych z ich osobistym zaangażowaniem u pracodawcy. Pracodawcy w szczególności wskazali na niedostateczny poziom umiejętności związanych z samodzielnym podejmowaniem decyzji, kompetencji związanych z pracą pod wpływem stresu, komunikatywnością i negocjacjami. W przypadku branży lotniczej w szczególności należy zwrócić uwagę na kompetencje związane z pracą w stresie i radzeniem sobie ze stresem.

Ramowe programy nauczania dla poszczególnych typów szkół nie przewidują godzin zajęć przeznaczanych typowo na rozwijanie umiejętności miękkich. Uczniowie trafiający na staże uczniowskie nie są zatem przez szkołę wyposażeni w tego typu umiejętności, a przynajmniej nie są uświadamiani co do istotnego charakteru tych umiejętności i kompetencji. Tymczasem umiejętności te są poszukiwane i cenione na rynku pracy.

Rekomendowane jest zatem przeformułowanie zarówno ramowych planów nauczania określonych w Rozporządzeniu w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół, jak również podstawy programowej określonej w Rozporządzeniu w sprawie podstawy programowej, tak by np. w ramach godzin przeznaczonych na zajęcia z wychowawcą uwzględnić treści kształcenia związane z soft skills.

IV.6. Podniesienie umiejętności i kompetencji językowych uczniów

Raport z pilotażowego wdrożenia modelowych programów praktycznej nauki zawodu wskazuje na zapotrzebowanie zgłoszone przez pracodawców w zakresie podniesienia kompetencji językowych uczniów. Należy zauważyć, że absolwenci szkół związanych z branżą lotniczą, którzy będą pracowali w zawodzie właściwe na co dzień będą wykonywali pracę w języku angielskim. Co więcej będzie to język angielski techniczny, a zatem daleko bardziej zaawansowany od podstawowych konstrukcji przewidzianych w programach kształcenia. W związku z tym w wymaganiach dla ich przyszłych stanowisk pracy niemal zawsze oczekuje się wysokich kompetencji językowych. Część absolwentów przedmiotowych szkół nie będzie kontynuowała nauki w ramach szkolnictwa wyższego, w rezultacie nie będą już mieli możliwości swoich kompetencji językowych w warunkach szkolnictwa. Obowiązek doksztalcenia będzie spoczywał albo na pracodawcy, albo na samych uczniach.

W ocenie pracodawców, wśród których został przeprowadzony pilotaż umiejętności uczniów, którzy trafili do nich na staż, powinny zostać podniesione kompetencje zwłaszcza w ramach języka specyficznego (technicznego) branży. Uczniowie posiadają bowiem ogólne

kompetencje językowe, tym niemniej odnotowano braki w zakresie posługiwania się językiem branżowym.

Rekomendowane jest zatem podniesienie liczby godzin zajęć z praktycznej nauki języka nowożytnego (ze szczególnym naciskiem na język angielski) i włączenie treści kształcenia z zakresu języka branżowego. **W sferze prawnej zmiana taka dotyczy odpowiednich dla szkół branżowych oraz techników załączników do Rozporządzenia w sprawie ramowych planów nauczania dla szkół publicznych. Plany te powinno zostać zmodyfikowane poprzez albo poprzez zwiększenie liczby godzin nauki języka albo poprzez dodanie nowych zajęć w postaci typu język angielski branżowy.**

VI.7. Podniesienie umiejętności manualnych uczniów

W trakcie przeprowadzonych pilotaży staży uczniowskich pracodawcy zaangażowali stażystów w szereg obowiązków wymagających wykonywania czynności manualnych. W szczególności dotyczyło to stażystów z zawodu Technik mechanik lotniczy. Stażyści ci mieli za zadanie wspomagać pracowników pracodawców w wykonywaniu podstawowych czynności naprawczych przy poszczególnych częściach wyposażenia samolotu. W ocenie pracodawców wielu uczniów przyjętych na staż nie miało należytych umiejętności manualnych w zakresie obsługi podstawowych narzędzi pracy mechanika (jak np. śrubokręt, klucz). Zastosowanie różnego rodzaju kluczy czy śrubokrętów wymaga nie tylko wiedzy o tym narzędziu, którą stażyści zwykle posiadają, ale przede wszystkim **wyćwiczonych umiejętności** z zakresu obsługi danego narzędzia. Wśród stażystów dostrzeżono przede wszystkim brak wprawy w wykorzystywaniu poszczególnych narzędzi.

Zasadne jest zatem zwiększenie nacisku podczas praktycznych zajęć szkolnych na wykształcanie i utrwalanie podstawowych umiejętności manualnych uczniów, takich jak obsługa różnego rodzaju śrubokrętów i kluczy. Ze względu na fakt, iż uczniowie w szkole mają zajęcia praktyczne, a także realizują zajęcia w ramach praktycznej nauki zawodu, za w pełni uzasadnione należy uznać oczekiwanie pracodawców, iż uczeń/stażysta będzie już wyposażony przynajmniej w te najbardziej podstawowe umiejętności manualne.

dr Wiktor Kordyś – radca prawny