

# O poprawie współpracy pracodawców z podmiotami edukacyjnymi w sektorze budownictwa

On improving cooperation between employers and educational entities in the construction sector

prof. dr hab. inż. Jerzy Hoła (ORCID: 0000-0001-7084-6990), Politechnika Wrocławska, Lider Grupy Roboczej ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr dla budownictwa w Sektorowej Radzie ds. Kompetencji w Budownictwie

DOI 10.5604/01.3001.0053.6968

**Streszczenie:** Artykuł dotyczy problemu współpracy pracodawców z podmiotami edukacyjnymi w sektorze budownictwa. Odnosi się do aktualnie niezadowolającego stanu tej współpracy, zdiagnozowanego przez Grupę Roboczą ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr dla budownictwa Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie. Sygnalizuje działania różnej wagi, które warto podjąć dla poprawy tej współpracy.

**Słowa kluczowe:** sektor budownictwa, pracodawcy, podmioty edukacyjne, współpraca.

**Abstract:** The article concerns the problem of cooperation between employers and educational entities in the construction sector. It refers to the currently unsatisfactory state of this cooperation, diagnosed by the Working Group on educational barriers and the involvement of employers in the process of educating personnel for the construction industry of the Sectoral Council for Competences in the Construction Industry. It signals actions of various importance that are worth taking to improve this cooperation.

**Keywords:** construction sector, employers, educational entities, cooperation.

## 1. Wprowadzenie

Za jeden z ważnych problemów do rozwiązania w sektorze budownictwa uznaje się niewystarczającą współpracę pracodawców z podmiotami edukacyjnymi kształcącymi i szkoleniowymi. W rozwiązaniu tego problemu współuczestniczą m.in. Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie, będąca miejscem wymiany doświadczeń pomiędzy sferą edukacji a pracodawcami, przy udziale instytucji dialogu społecznego, samorządu zawodowego, organizacji branżowych i innych interesariuszy działających na rzecz rozwoju sektora budownictwa poprzez zwiększenie wiedzy o jego potrzebach kwalifikacyjnych i zawodowych [1].

Sektorowa Rada utworzona została w 2017 roku z inicjatywy Związku Zawodowego „Budowlani” jako lidera, Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości, Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa oraz Instytutu Techniki Budowlanej jako partnerów, a jej działalność zapewniły środki pozyskane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój [2, 3]. W uzupełnieniu tych informacji wypada podać, że jest ona nadzorowana przez Państwową Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i przez ministra rozwoju, pracy i technologii.

W strukturze organizacyjnej Sektorowej Rady wyodrębnione zostały cztery tematyczne grupy robocze [4]. Jedną z nich jest Grupa Robocza ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr dla budownictwa, reprezentowana przez osoby wyłonione spośród wszystkich wspomnianych wyżej interesariuszy [5, 6]. Grupie tej powierzono m.in. zapoznanie się z aktualnym stanem współpracy pracodawców z podmiotami edukacyjnymi różnych poziomów kształcenia formalnego i nieformalnego, zdiagnozowanie tego stanu i na tej podstawie zarekomendowanie propozycji, których uwzględnienie może skutkować lepszym jej dopasowaniem do potrzeb sektora budownictwa, w tym wskazanie niedocenianych form dotychczasowej współpracy i możliwych nowych jej form. Rezultaty tych prac zebrane zostały w raporcie [6] dostępnym na stronie internetowej Sektorowej Rady [1].

Z raportu [6] opracowanego przez Grupę Roboczą wynika, że aktualnie współpraca pracodawców z podmiotami kształcącymi oraz szkoleniowymi nie jest wystarczająca. Brak jest systemowych rozwiązań i efektywnego jej prowadzenia. Niedobór rodzimych kadr do pracy w budownictwie o odpowiednich kompetencjach wymaga podjęcia działań skutkujących szerszym, niż to ma miejsce obecnie, zintegrowaniem pracodawców ze szkołami na wszystkich

poziomach kształcenia. Szerszym w rozumieniu większej liczby podmiotów podejmujących ze sobą współpracę, ale także szerszych jej zakresów i nowych form.

W niniejszym artykule, bazując na materiale zebranym w przywołanym wyżej raporcie, zasygnalizowano kilka wybranych różnej wagi działań wartych podjęcia dla poprawy zdiagnozowanego przez Grupę Roboczą stanu.

## 2. Działania warte podjęcia

### **Podwyższenie jakości praktyk uczniowskich i studenckich**

Nie podlega dyskusji, że kluczowe znaczenie w należyтым przygotowaniu i dopływie wysokowartościowych rodzimych kadr dla budownictwa, począwszy od pracowników budowy różnych zawodów po kadrę kierowniczą i nadzór budowlany oraz projektantów, ma praktyczna nauka zawodu i praktyki uczniowskie i studenckie odbywane w jednostkach organizacyjnych pracodawców. Pracodawcy oferując miejsca odbywania praktyk i szkoląc w zakresie umiejętności praktycznych, mają duży udział w realizacji celów programowych. Jest to misja, w pełnienie której powinno się włączyć zdecydowanie więcej pracodawców. Ale równocześnie należy też prowadzić działania w kierunku podwyższenia jakości odbywania tych praktyk, bo ma to bardzo duże znaczenie nie tylko dla samych praktykantów. Przykładowo, w przypadku praktyk studenckich, pożądanym działaniem powinno być dążenie do powszechnego zapewnienia przez pracodawców każdemu studentowi – praktykantowi, dedykowanego opiekuna wprowadzającego w obowiązki i służącego wsparciem oraz pomocą na każdym etapie odbywanej praktyki. Na chwilę obecną taki idealny „program wsparcia” jest oferowany przez bardzo nielicznych pracodawców.

### **Szkolenie nauczycieli zawodu**

Warto podjąć działania owocujące systematycznym organizowaniem przez pracodawców szkoleń dla nauczycieli zawodu w szkołach branżowych. Są one bardzo potrzebne, bo jest to bezpośrednia i prosta droga do szybszego transferu najnowszych technologii do szkolnych programów nauczania przedmiotów praktycznych. Ta forma współpracy nie jest nowością, ale jest rzadkością. Dlatego występują przypadki, że absolwenci szkół branżowych po podjęciu pracy zawodowej muszą być od razu kierowani na kursy doszkalające w celu nadrobienia tego, czego nie zaoferowano im podczas nauki zawodu w szkole. Powszechność tej formy współpracy szkół branżowych z pracodawcami jest bardzo wskazana.

### **Kształcenie inżynierów z udziałem wysokiej klasy specjalistów z przemysłu**

Bardzo pożądaną, wręcz konieczną na chwilę obecną formą współpracy podmiotów szkół wyższych z pracodawcami, jest potrzeba włączania w kształcenie inżynierskie wysokiej klasy specjalistów, jak np. projektantów, kierowników projektów,

kierowników budów i zespołów budów, menadżerów, posiadających doświadczenie i specjalistyczną wiedzę nabytą podczas realizacji dużych projektów i inwestycji. Dzielnie się tą wiedzą ze studentami, zwłaszcza drugiego stopnia studiów, będącymi już inżynierami budownictwa, istotnie poszerzy wiedzę przekazywaną im na uczelniach przez nauczycieli akademickich. Ta forma współpracy powinna zostać zauważona i doceniona przez władze wydziałów z kierunkiem budownictwo. Trzeba stworzyć na tych wydziałach warunki i skuteczne zachęty do zainteresowania tą formą współpracy takich specjalistów, bo przecież planowanych jest w naszym kraju na najbliższe lata wiele ambitnych dużych projektów i inwestycji w budownictwie inżynierskim i kubaturowym. Niedobór odpowiednio przygotowanej kadry inżynierskiej będzie skutkował zagrożeniami dla ich realizacji.

### **Pozyskiwanie tematów prac dyplomowych od pracodawców**

Nie mniej pożądaną formą współpracy powinno być szersze pozyskiwanie od pracodawców przez wydziały z kierunkiem budownictwo propozycji tematów prac dyplomowych. Tematów ciekawych, mocno osadzonych w realiach i aktualnych potrzebach sektora budownictwa. Obecnie współpraca w tym zakresie jest właściwie incydentalna i jednym z powodów tego stanu rzeczy wydają się być utrudnienia natury formalnej. Przede wszystkim samo sformułowanie i zgłoszenie tematów prac dyplomowych wymaga znacznego wyprzedzenia czasowego z uwagi na wieloetapowość ich zatwierdzania na uczelni. Ponadto realizacja pracy dyplomowej trwa często dwa semestry. Zniechęca to wielu pracodawców do tej formy współpracy, jednak przede wszystkim tych współpracujących okazjonalnie, dla których ani ten formalizm ani jego powody nie są znane. Wydaje się, że jednym z działań mogących poprawić obecną sytuację jest nawiązywanie współpracy z szerokim gronem pracodawców i utrzymywanie jej ciągłego charakteru, w miejsce okazjonalnego. Warto podjąć ten wysiłek bo korzyści wynikające z tej formy współpracy są wielostronne, co jest oczywiste. Można tutaj dodać, że tam, gdzie ta forma współpracy bardzo dobrze funkcjonuje, a znane są takie przypadki, często jej ranga podnoszona jest jeszcze na przykład przez konkurs na najlepszą pracę dyplomową zorganizowany przez pracodawcę.

### **Doktoraty wdrożeniowe**

Godny zauważenia i polecenia pracodawcom oraz podmiotom szkół wyższych jest nowy obszar współpracy, który pojawił się niedawno w wyniku ustanowionego ministerialnego programu „doktorat wdrożeniowy”, ogłoszonego Komunikatem Ministra Edukacji i Nauki [7]. Program ten stworzył systemowe warunki do rozwoju współpracy podmiotów szkolnictwa wyższego i nauki z otoczeniem społeczno-gospodarczym, za pośrednictwem szkół doktorskich prowadzonych na uczelniach. Najogólniej mówiąc polega on na doktryzowaniu kadry inżynierskiej zatrudnionej w przedsiębiorstwach i wdrażaniu

w tych przedsiębiorstwach wyników badań uzyskanych w ramach zrealizowanych doktoratów. Warunkami zachęcającymi do tej formy współpracy jest m.in. sfinansowanie jej kosztów przez ministra edukacji i nauki, zapewnienie przez podmiot doktoryzujący opieki naukowej doktorantowi przez ustanowienie promotora, możliwość monitorowania przez pracodawcę na bieżąco postępów i efektów realizowanych badań przez ustanowionego promotora pomocniczego wybranego spośród pracowników przedsiębiorstwa. Ta nowa forma współpracy powinna zaowocować nie tylko wieloma efektywnymi kontaktami przedstawicieli przemysłu i nauki, ale powinna być przede wszystkim bardzo efektywna dla gospodarki.

### Darowizny

Mniej znaną formą współpracy jest możliwość przekazywania przez pracodawcę do publicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe darowizn rzeczowych i finansowych. Dopuszcza to aktualnie obowiązujące prawo. Ta forma współpracy może być w wielu sytuacjach bardzo pomocna w wyposażeniu szkoły w potrzebne, ale brakujące materiały, narzędzia, sprzęt, aparaturę, czy w pozyskaniu środków finansowych na ich zakup dla celów kształcenia zawodowego. Dla pracodawcy – darczyńcy ta forma współpracy może być dobrą okazją do promocji na forum szkoły. Korzystne dla tej formy współpracy jest to, że darowizny do pewnej kwoty ustalonej przepisami finansowymi są odliczane od dochodu pracodawcy i nie podlegają opodatkowaniu.

### Kształcenie nieformalne

W obszarze kształcenia nieformalnego współpraca pracodawców z podmiotami szkoleniowymi jest z reguły okazjonalna. Zazwyczaj obejmuje doradztwo w kwestiach szkoleniowo-edukacyjnych, w tym wskazywanie koniecznych potrzeb szkoleniowych, formułowanie tematów i programów szkoleń, prowadzenie szkoleń dla pracowników pracodawcy. Dla jakości świadczonych usług edukacyjnych, po zdobyciu wzajemnego zaufania, powinno się dążyć do nawiązania długotrwałej więzi przez danego pracodawcę z danym podmiotem szkoleniowym. Owocować to powinno większą kompleksowością usług szkoleniowo-edukacyjnych, w tym brakiem powtórek i nakładek tematycznych. Ale może również zaowocować wspólnym aplikowaniem o środki finansowe, możliwe do pozyskania na cele szkoleniowo-edukacyjne w ramach programów nakierowanych na ten cel.

### Porozumienia edukacyjne

Wymaganym działaniem jest opracowanie dla sektora budownictwa wzorów porozumień edukacyjnych o współpracy podmiotów edukacyjnych z pracodawcami. Wzory takie mogłyby być w wielu sytuacjach pomocne zainteresowanym stronom w podjęciu decyzji o zawarciu porozumienia o współpracy, doprecyzowaniu warunków, formy, jej zakresu. Jak dowodzi bowiem praktyka, dosyć liczne są przypadki współpracy bez zawartego porozumienia. Grupa Robocza postanowiła

uzupełnić ten brak. Wypracowała treść trzech wzorów porozumień edukacyjnych, o charakterze ramowym. Każde z nich stanowi wyraz zgodnej woli odnośnie nawiązania współpracy między stronami, nie pociągając za sobą jakichkolwiek zobowiązań finansowych. Zawiera odpowiednio sprecyzowany zakres współpracy przedsiębiorcy ze szkołą albo z uczelnią lub z firmą szkoleniową. Istotne jest to, że zakres taki nie stanowi zbioru zamkniętego i może być w zależności od potrzeb rozszerzony albo zawężony. Wzory tych porozumień, zatytułowane „Ramowe sektorowe porozumienie edukacyjne o współpracy” mogą zostać wykorzystane wprost przez poszczególne podmioty decydujące się na sfinalizowanie porozumienia. Są one dostępne na stronie internetowej Sektorowej Rady [1] i stanowią przyczynek do poprawy zintegrowania pracodawców z podmiotami edukacyjnymi.

### 3. Podsumowanie

Diagnoza aktualnego stanu współpracy pracodawców z podmiotami edukacyjnymi w sektorze budownictwa dokonana przez Grupę Roboczą ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr dla budownictwa Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie wykazała, że współpraca ta jest obecnie niewystarczająca. Dla poprawy tego stanu wymagane jest podjęcie wielu działań różnej wagi, z których kilka w artykule zasygnalizowano. Mając na uwadze znaczny niedobór rodzimych kadr do pracy w budownictwie o odpowiednich kompetencjach, konieczna jest przede wszystkim poprawa zintegrowania pracodawców ze szkołami na wszystkich poziomach kształcenia. W działanie to powinna włączyć się zdecydowanie większa liczba podmiotów. Aby ułatwić doprecyzowanie warunków oraz zakresów i form współpracy, Grupa Robocza przygotowała trzy wzory porozumień zatytułowane „Ramowe sektorowe porozumienie edukacyjne o współpracy”, mogące zostać wykorzystane wprost przez pracodawców, szkoły, uczelnie, firmy szkoleniowe.

### BIBLIOGRAFIA

- [1] [www.srkbud.zzbudowlani.pl](http://www.srkbud.zzbudowlani.pl)
- [2] Fangrat J., Głowacz M., Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie, Materiały Budowlane 8/2017, str. 194–196, DOI: 10.15199/33.2017.08.5
- [3] Fangrat J., Głowacz M., Podhorecki A., Runkiewicz L., Dwa lata Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, Materiały Budowlane 9/2019, str. 77–81
- [4] Hoła J., Bariery edukacyjne w budownictwie, Materiały Budowlane 2/2021, str. 44–45
- [5] Bariery w wykształceniu kadr dla budownictwa oraz potrzeby w zakresie standaryzacji i certyfikacji kwalifikacji zawodowych w budownictwie. Wybrane rezultaty działalności Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie w latach 2017–2019, Związek Zawodowy Budowlani, Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie, Warszawa, 2022
- [6] Hoła J., Kozyra Z., Parys A., Raport nr 2 Grupy Roboczej ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr dla budownictwa w zakresie zintegrowania edukacji i pracodawców – wzory porozumień, <http://srkbud.zzbudowlani.pl/2023/03/13/raportu-nr-2-grupy-roboczej-ds-barier-edukacyjnych-i-zaangazowania-pracodawcow-w-w-proces-kształcenia-kadr-dla-budownictwa/>
- [7] Komunikat Ministra Edukacji i Nauki z dnia 16 kwietnia 2021 r. o ustanowieniu programu „Doktorat wdrożeniowy” i naborze wniosków