



25 zł (w tym 5% VAT) ISSN 2451-4470 nr 1 JESIEŃ 2016

MY

ZAWODOWCY

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE ■ RYNEK PRACY ■ KARIERA



Nowy model szkoły zawodowej – kształcenie dla rynku pracy
rozmowa z minister edukacji narodowej Anną Zalewską

Zawodowiec poszukiwany: **Specjalista ds. odnawialnych źródeł energii**

Kształcenie w FAKRO i Solaris Bus & Coach

Raport specjalny: **Dlaczego kształcenie dualne?**

ISSN 2451-4470



9 772451 447000



01

Szkoła zawodowa – warto na nią postawić



Redakcja

61-664 Poznań, ul. Słowiańska 55C/28
redakcja@myzawodowcy.pl
tel. +48 697 392 631

Redaktor naczelna

Anna Świdurska
a.swidurska@myzawodowcy.pl
tel. +48 609 741 566

Sekretarz redakcji

Andrzej Rembowski
a.rembowski@myzawodowcy.pl
tel. +48 535 670 259

Zespół redakcyjny

Monika Kaczyńska
Aleksandra Lang

Dział reklamy

reklama@myzawodowcy.pl
tel. +48 697 392 631

Dział prenumeraty i sprzedaży

prenumerata@myzawodowcy.pl
tel. +48 697 392 631

Projekt okładki

Andżelina Hanke
Tomasz Szukała

Skład i łamanie

TS Wydawnictwo Tomasz Szukała

Druk

Abedik
D R U K A R N I A

Wydawca

Projekt 32
Anna Świdurska
Pracownia Analityczno-Wydawnicza
61-664 Poznań, ul. Słowiańska 55C/28
a.swidurska@projekt32.pl

Nakład: 5000

ISSN 2451-4470

Redakcja zastrzega sobie prawo do redagowania i skracania nadesłanych tekstów. Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za treść zamieszczanych reklam.

Szanowni Państwo,

mam przyjemność zaprezentować pierwszy numer czasopisma „My Zawodowcy” i jednocześnie zaprosić do dyskusji na temat kształcenia zawodowego w Polsce. Po okresie niedocenywania szkolnictwa zawodowego nastąpił gwałtowny wzrost zainteresowania tym elementem systemu edukacji. Nie oznacza to, że problemy zostały rozwiązane. Rozwój kształcenia zawodowego w Polsce wymaga uporządkowania podstawowych pojęć, wymiany doświadczeń i wypracowania nowych rozwiązań. Znaczenie kształcenia zawodowego na rynku pracy powoduje potrzebę zajęcia się tą tematyką w sposób systematyczny. Stąd oferta pisma „My Zawodowcy”.

Adresatami czasopisma są dyrektorzy, nauczyciele i uczniowie zasadniczych szkół zawodowych oraz techników, a także społeczność wyższych szkół zawodowych. Specjalną ofertę doradztwa zawodowego kieruję do szkół gimnazjalnych, gdyż na tym etapie edukacji zapadają decyzje uczniów i ich rodziców o wyborze dalszej ścieżki kształcenia. Równie ważnym partnerem są pracodawcy. Celem nowo powstałego czasopisma jest zatem promowanie współpracy edukacji i gospodarki. Przykłady państw stawianych za wzór pod względem jakości kształcenia zawodowego pokazują, że wspólne zaangażowanie szkół i pracodawców stało się receptą na sukces. Wartościowe artykuły znajdą również osoby zainteresowane kształceniem ustawicznym. Zdobywanie nowego zawodu w każdym wieku jest jedną z głównych tendencji na współczesnym rynku pracy.



Pierwszy numer otwiera wywiad z minister edukacji narodowej Anną Zalewską zatytułowany „Nowy model szkoły zawodowej – kształcenie dla rynku pracy”. W dobie wysokiego poziomu bezrobocia wśród osób poniżej 25. roku życia, a zarazem utrzymującego się niedopasowania kierunków kształcenia do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, zwraca się uwagę na rolę kształcenia dualnego w zwiększaniu szans młodych ludzi na rynku pracy. Tematyka ta została podjęta między innymi w raporcie specjalnym. W numerze znajdą Państwo wypowiedzi przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pracodawców, instytucji rynku pracy, organizacji rzemieślniczych, instytucji naukowych oraz biznesu.

Nie wymieniając wszystkich pozycji spisu treści, zachęcam do zapoznania się z przykładami najlepszych praktyk z zakresu kształcenia zawodowego.

Zapraszam do lektury i współpracy.



Anna Świdurska
redaktor naczelna
a.swidurska@myzawodowcy.pl

SPIS TREŚCI JESIEŃ 2016

AKTUALNOŚCI 8

WYWIAD

Nowy model
szkoły zawodowej
– kształcenie dla rynku pracy
Rozmowa z minister edukacji
narodowej Anną Zalewską ..16

FELIETON

Piotr Halama
Déjà vu, czyli „dobra zmiana”
w edukacji zawodowej 20

Krzysztof Inglot
Fach w rękę kluczem
do sukcesu na rynku pracy ..21

RAPORT SPECJALNY

Dlaczego kształcenie
dualne? 22

ZARZĄDZANIE SZKOŁĄ

Egzaminy zawodowe
do poprawki? 32

DORADZTWO ZAWODOWE

Jakie znaczenie
ma doradztwo zawodowe
w systemie szkolnictwa? ..34

KREOWANIE WIZERUNKU

Sposób na ucznia 36

Szkoła w mediach
społecznościowych 38

Mają szacun
dla zawodowców 40



22

16



40

EDUKACJA Z PRAKTYKĄ

Nauka zawodu z FAKRO... 43

Solaris Bus & Coach: dualny
sposób na zawodowy sukces 46

Teoria i praktyka
w piekarnictwie 50

JESTEM ZAWODOWCEM

Z biżuterią przez pokolenia
Rozmowa z Anią Kruk,
Wojciechem Krukiem
i Wojciechem Krukiem
juniozem 52

Kształcę młodych ludzi z pasją
Rozmowa
ze Zbigniewem Koprasm ... 57

Od logistyki
do krawiectwa miarowego
Rozmowa
z Karolem Rzeszutko..... 60

ZAWODOWIEC POSZUKIWANY

Specjalista ds. odnawialnych
źródeł energii 64

Aktywni pracownicy
poszukiwani 68

RYNEK

Roboty zastępują nas
w pracy? 70

FUNDUSZE EUROPEJSKIE

Europejski
Fundusz Społeczny:
lepsze szkolnictwo,
lepsi specjaliści 74

INNOWACJE

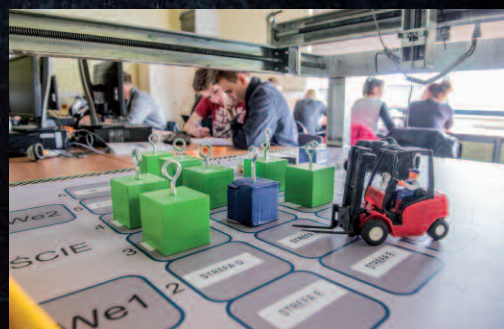
Innowacyjna szkoła
zawodowa..... 78



43



46



74

Szanowni Państwo,

redakcja czasopisma „My Zawodowcy” zaprasza wszystkich zainteresowanych do nadsyłania propozycji tekstów do najbliższych numerów. Czasopismo „My Zawodowcy” (kwartalnik) publikuje artykuły publicystyczne, felietony, wywiady, raporty specjalne, reportaże, zapowiedzi i komentarze prasowe poświęcone edukacji zawodowej. Materiały dotyczą zagadnień związanych ze skalą mikroekonomiczną (szkoła, przedsiębiorstwo), lokalną (miasto, gmina, powiat), regionalną, krajową i międzynarodową.

Szczególną uwagę proponujemy zwrócić na tematykę obejmującą:

- współpracę szkół zawodowych i pracodawców,
- efektywność kształcenia zawodowego,
- kształtowanie wizerunku szkoły zawodowej,
- promocję szkół zawodowych poprzez przedstawienie sylwetek absolwentów, którzy odnieśli sukces zawodowy,
- funkcjonowanie klastrów edukacyjnych,
- doradztwo zawodowe,
- metodologię oceny jakości kształcenia zawodowego,
- innowacje w kształceniu zawodowym,
- rolę społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w edukacji,
- możliwości dofinansowania działań w zakresie edukacji zawodowej w ramach funduszy europejskich oraz innych źródeł.

Prace prosimy przesyłać pocztą elektroniczną na adres:

redakcja@myzawodowcy.pl



Nowy model szkoły zawodowej – kształcenie dla rynku pracy

Rozmowa z minister edukacji narodowej **Anną Zalewską**



Od momentu objęcia stanowiska ministra edukacji narodowej poświęca pani dużo uwagi problemom szkolnictwa zawodowego. Jak można podsumować zaangażowanie partnerów społecznych w tworzeniu nowego modelu szkoły zawodowej?

To, że system kształcenia zawodowego w naszym kraju należy zmienić, postulowane było przez wszystkie środowiska. Wyraźny był głos pracodawców. Dlatego podczas trwającej od lutego ogólnopolskiej debaty o edukacji „Uczeń – rodzic – nauczyciel. Dobra zmiana” uważnie wsłuchiwałam się w każdy głos płynący z ich strony. Wiele opinii, uwag i pomysłów przedsiębiorców oraz osób zaangażowanych w szkolnictwo zawodowe zostało wykorzystanych w planowaniu kierunków zmian. Ważny był także głos dyrektorów szkół. To oni zwracali uwagę, że egzaminy zawodowe przeprowadzone w trakcie roku szkolnego destabilizują pracę. Oprócz debat wojewódzkich na temat zmian w kształceniu zawodowym odbyło się wiele spotkań i rozmów z przedstawicielami środowiska pracodawców. Proponowane zmiany zostały bardzo pozytywnie przyjęte. To właśnie pracodawcy od dawna czekali na konkretne propozycje, które będą odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku pracy. Jestem przekonana, że branżowa szkoła jest szansą dla uczniów na uzyskanie odpowiednich kwalifikacji, aby mogli się stać dobrymi pracownikami. Co warto podkreślić – bez zaangażowania partnerów społecznych w tworzeniu nowego modelu szkoły zawodowej nie udało by się nam wypracować kierunków zmian, które ogłosiłam pod koniec czerwca w Wałbrzychu.

Zwróciła pani uwagę, że bardzo duże zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych oraz nadpodaż absolwentów z wyższym i średnim wykształceniem wynikają między innymi z nieskutecznego doradztwa zawodowego. Na

czym polegają błędy w dotychczasowym systemie doradztwa? Jak Ministerstwo Edukacji Narodowej zamierza je naprawić?

Przede wszystkim chcemy, by treści dotyczące szeroko rozumianego doradztwa zawodowego uwzględnione zostały na każdym etapie edukacji. W ramach realizowanego projektu z zakresu doradztwa zawodowego zostaną wypracowane rekomendacje dotyczące treści programowych oraz organizacji zajęć z zakresu doradztwa.

Celem zmian jest stopniowe wprowadzenie dualnego systemu kształcenia – bardzo wysoko cenionego w Unii Europejskiej. W Polsce system ten stosowany jest od wielu lat z powodzeniem przez Niemców. Czy i w jakim zakresie planowane jest wykorzystanie tych doświadczeń?

Przykładem państwa, w którym funkcjonuje system dualny, są Niemcy. Warto zauważyć, że tamtejszy system oparty jest na dobrze zorganizowanym samorządzie gospodarczym, nadzorującym kształcenie zawodowe i w pełni je finansującym. Pamiętajmy jednak o tym, że u naszych zachodnich sąsiadów jest 23 razy więcej średnich przedsiębiorstw niż w Polsce oraz sześć razy więcej przedsiębiorstw dużych. Chcielibyśmy bazować na dobrych praktykach, wprowadzając taki system, który będzie odpowiadał specyfice gospodarczej naszego kraju i będzie realizowany przede wszystkim we współpracy z przedsiębiorstwami stanowiącymi otoczenie gospodarcze szkoły. To niezwykle ważne.

Pojęcie kształcenia dualnego – ostatnio w naszym kraju bardzo modne – jest często przywoływane w trakcie dyskusji publicznej w sposób nieuprawniony. Jak kształcenie dualne definiuje ministerstwo?

Dualny system kształcenia ma polegać na włączaniu pracodawców w kształcenie zawodowe. W przyszłości mieliby oni udzielać wsparcia kadro-

wego szkołom, organizować praktyki dla uczniów oraz doskonalić nauczycieli. Chcemy także, aby uczestniczyli w opracowywaniu podstaw programowych i programów nauczania zawodu. Treści te powinny być dostosowane do ich oczekiwań, muszą również uwzględniać potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy. Dodatkowo – co podkreślamy – pracodawcy powinni ściśle współpracować ze szkołą i centrum kształcenia praktycznego. Dzięki nauce zawodu u pracodawcy absolwenci będą mieli większe szanse na zatrudnienie.

W Polsce nie było i nie ma systemu koordynacji kształcenia zawodowego z rynkiem pracy. Na przykład w Niemczech zajmuje się tym Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego. Jakiego działania powinny zostać podjęte w pierwszej kolejności?

W tym zakresie chcemy rozwinąć centra kształcenia praktycznego. Ich zadaniem powinna być przede wszystkim organizacja kształcenia praktycznego we współpracy ze szkołami i z pracodawcami oraz kształcenie praktyczne uczniów. Ważne jest, aby uczeń część kształcenia praktycznego odbywał u pracodawcy w rzeczywistych warunkach pracy.

Planowany jest rozwój centrów kształcenia praktycznego, które są finansowane w dużej mierze z funduszy Unii Europejskiej. Te jednak kiedyś się skończą. Pojawia się zatem pytanie, skąd wziąć pieniądze na dopasowanie potencjału tych placówek oraz ich planów inwestycyjnych do potrzeb lokalnego rynku pracy.

W naszych założeniach odpowiedzią na to pytanie byłoby powołanie Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej. Do jego zadań należałoby między innymi przekształcanie szkół i centrów kształcenia praktycznego w nowoczesną bazę technologiczno-dydaktyczną przez wyposażenie w niezbędny sprzęt, dzięki czemu uczeń zostanie

Piotr Halama

Déjà vu, czyli „dobra zmiana” w edukacji zawodowej

Mój sąsiad, biznesmen mieszkający za płotem zadał mi fundamentalne pytanie: O co chodzi w tej reformie edukacji? Już chciałem rozpocząć 45-minutowy wykład o zintegrowanym systemie kwalifikacji, kształceniu dualnym i nowych podstawach programowych, gdy dopadła mnie nagle iluminacja! Z wielką powagą rzekłem, że... będzie prawie jak kiedyś. Sąsiad odechnął z ulgą i temat został zakończony.

Analizując zapowiadane przez ministra Zalewską zmiany, trudno się pozbyć uczucia déjà vu. Reformy wyglądają bowiem dziwnie znajomo...

1. Zmiana struktury kształcenia zawodowego.
2. Wprowadzenie dualnego systemu kształcenia odpowiadającego potrzebom gospodarki i realizowanego we współpracy z przedsiębiorstwami.
3. Włączenie pracodawców w tworzenie nowych zawodów, podstaw programowych i opracowywanie programów nauczania.
4. Wzmocnienie roli centrów kształcenia praktycznego.
5. Utworzenie Korpusu Fachowców i Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej.

Prezentuje się dobrze? W PowerPointach wszystko wygląda dobrze. Diabeł



Piotr Halama

Nauczyciel przedmiotów zawodowych, dyrektor Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 im. Komisji Edukacji Narodowej w Pile i konsultant w Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Pile. Autor e-zasobów dla technika administracji i technika logistyka oraz kursów e-learningowych. Trener z zakresu IT i bezpieczeństwa w sieci. Koordynator projektu Elearning w Edukacji. Administrator portalu Zawodowa Edukacja. Twórca Szkoły Moodle. Redaktor naczelny czasopisma elektronicznego Republika Edukacji. Autor bloga Jasna Strona Edukacji. Przewodniczący Rady Fundacji Marchewkowe Pole.

tkwi jak zwykle w szczegółach, a wszystkich jeszcze dzisiaj niestety nie znamy.

Kształcenie dualne już prowadzimy, chociaż rzeczywiście nie jest normą. Współpraca z pracodawcami brzmi jak banał, wszyscy ją praktykujemy od za-

wsze. Korpus Fachowców brzmi zagadkowo. Najwięcej emocji wzbudza jednak nowa struktura kształcenia zawodowego. Wprowadzenie szkoły branżowej i powrót do 5-letniego technikum. Ten element „dobrej zmiany” jest najbardziej spektakularny.

Pierwszy stopień kształcenia, odpowiednik dzisiejszej zawodówki, w szkole branżowej obejmuje realizację jednej kwalifikacji. To duża zmiana, bo w obecnym systemie mamy zawody na poziomie szkoły zasadniczej, w których występują aż trzy kwalifikacje. To sprawia, że uczeń zawodówki przystępuje do większej liczby egzaminów kwalifikacyjnych niż uczeń niejednego technikum.

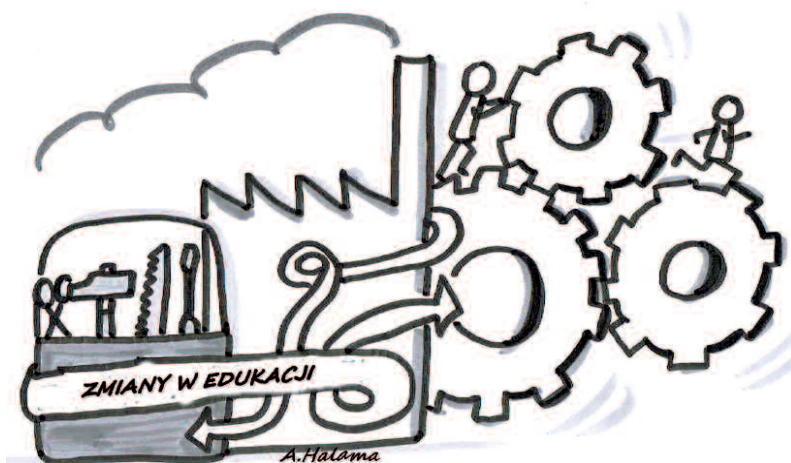
Drugim stopniem kształcenia w szkole branżowej będzie technikum. Wynika z tego, że technikum będzie dawało dwie kwalifikacje – pierwszą z nowej zawodówki i drugą z technikum.

Co budzi kontrowersje? W szkole branżowej uczeń będzie zdawał maturę, która umożliwi mu ukończenie tylko studiów zawodowych. Chcąc uzyskać tytuł magistra (studia magisterskie), będzie musiał po szkole branżowej II stopnia, czyli technikum, ukończyć dodatkowo liceum ogólnokształcące dla dorosłych.

Czy planowane zmiany zwiastują rewolucję? Minister uważa, że nie. Część środowiska oświatowego ma zdecydowanie odmienne zdanie, dodatkowo przepowiadając totalny chaos i wyrzucanie pieniędzy w błoto.

Niestety spór ma charakter bardzo ideologiczny, a prezentowane poglądy są uwikłane w politykę i grę interesów. Równocześnie zawsze warto pamiętać, że system oświaty stanowi integralny element systemu państwa i jest narzędziem realizacji jego celów!

Zmian nie należy się bać! Najtrudniejszy będzie okres przejściowy. Ironicznie można stwierdzić, że trwa on w edukacji permanentnie, a okres stabilizacji jest stanem występującym rzadko. Jak będzie tym razem?



Od 25 lat nie mieliśmy w Polsce tak niskiego bezrobocia. Na rynku pracy notowane są nowe rekordy zatrudnienia, a wzrost wynagrodzeń zaczyna przyspieszać. Nie możemy jednak zapominać, że co trzeci pracodawca zgłasza problemy rekrutacyjne, zwiększa się liczba wakatów, a pogłębianie się bezrobocia strukturalnego w dobie niżu demograficznego może zaprowadzić polską gospodarkę w ślepią uliczkę. Co zrobić, by się w niej nie znaleźć? Odpowiedzi na to pytanie jest wiele, ale najważniejsze wydaje się odpowiednie dopasowanie systemu edukacyjnego do warunków na rynku pracy.

Z badania Barometr Rynku Pracy V wynika, że jedna trzecia firm w Polsce ma problem ze znalezieniem odpowiednich kadr. I nie mówimy o specjalistach, bo najbardziej poszukiwani są pracownicy niższego szczebla i wykwalifikowani pracownicy techniczni. Takie sektory, jak produkcja, logistyka, budownictwo czy motoryzacja, rozwijają się dynamicznie i generują nowe miejsca pracy. Jest ich tak dużo, że firmy sięgają po wsparcie pracowników ze Wschodu. Tylko w pierwszym półroczu napłynęło z tego powodu do Polski przeszło 600 tys. Ukraińców, którzy pomagają uzupełniać luki na rynku pracy i umożliwiają przedsiębiorcom realizację bieżących kontraktów. Jest to jednak rozwiązanie na krótką metę, a problem staje się długofalowy.

Stare wyzwania w nowej rzeczywistości

Ze względu na kurczenie się rynku pracy, w wyniku czynników demograficznych i migracyjnych, odpowiednie zagospodarowanie dostępnych zasobów wydaje się niezbędne. Z Polski wyemigrowało ponad 2,3 mln osób, a dodatkowo jesteśmy szybko starzejącym się społeczeństwem. Z analiz Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że do 2020 r. liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o milion! Będzie to największa wyrwa na rynku pracy od czasów drugiej wojny światowej. Dlatego musimy lepiej zadbać

Krzysztof Inglot

Fach w rękę kluczem do sukcesu na rynku pracy



Krzysztof Inglot

Absolwent Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu na Wydziale Zarządzania i Informatyki z tytułem menedżera zasobów ludzkich. Ma ponad 15-letnie doświadczenia w sektorze HR. Od 2001 r. związany z największą w Polsce agencją zatrudnienia Work Service SA. Ukończył również studium podyplomowe w zakresie zarządzania działem handlowym. Prowadzi projekty restrukturyzacyjne dotyczące zasobów ludzkich dla najważniejszych firm w Polsce. Od 2008 r. pełni funkcję rzecznika prasowego Work Service SA. Jest autorem wielu komentarzy i wypowiedzi eksperckich w mediach dotyczących bieżącej sytuacji na rynku pracy. W 2015 r. dołączył do zespołu ekspertów Centrum Badań i Analiz Pracodawców RP, a także pełni funkcję pełnomocnika zarządu ds. sprzedaży w Work Service SA.

o jakość kadr, które wkraczą na rynek pracy. W ostatnich dwóch dekadach przyzwyczajeni do zmagania się z bolączką bezrobocia i wchodzenia na rynek licznych roczników młodych pracowników mieliśmy do czynienia z ograniczonym oddziaływaniem problemów strukturalnych. Niedopasowanie edukacji do profilu zatrudnienia było niwelowane efektem ilościowym. W nowej rzeczywistości stare i nierozwiązane problemy zaczynają jednak wracać ze zdwojoną siłą.

Z naszych ubiegłorocznych badań wyłonił się bardzo niepokojący obraz braku dialogu pomiędzy kształceniem

a światem zawodowym. Zaledwie 6 proc. przedsiębiorców wskazało, że wchodzący na rynek pracy po skończonej edukacji mają zdecydowanie odpowiednie umiejętności. To pokazuje skalę problemu, ale rodzi też naturalne pytanie – a co z pozostałymi 94 proc.? Największą grupę niezadowolonych stanowią pracodawcy krytycznie oceniający praktyczne umiejętności niezbędne do wykonywania zawodu oraz wskazujący brak doświadczenia i odpowiedniej wiedzy kandydatów. To oznacza, że rynek pracy uznaje 9 na 10 absolwentów naszego systemu edukacyjnego za osoby niewłaściwie przygotowane do wejścia w życie zawodowe. To budzi obawy o efektywność i celowość tego procesu. Pamiętając, że czas obowiązkowej nauki zakłada minimum 9 lat, a zwykle przekracza 12 lat.

Druga strona medalu

Gdy w tym samym badaniu spytaliśmy samych kandydatów o ich doświadczenia, 61 proc. uznało, że edukacja dała im niezbędne umiejętności potrzebne na rynku pracy. Najbardziej pewne siebie są osoby z wykształceniem zawodowym – prawie 75 proc. zadowolonych z efektów edukacji. Dla porównania: u absolwentów szkół ogólnokształcących i podstawowych ten odsetek wyniósł już tylko po 51 proc.

W tym kontekście naturalne wydaje się, że najbardziej zadowolone z otrzymanego wykształcenia są osoby, które skończyły szkoły zawodowe. To właśnie one zdobywają praktyczne umiejętności, o które tak bardzo dopominają się pracodawcy. Nie dziwi zatem, że 92 proc. respondentów deklarowało w badaniu, że nie mieli problemów ze znalezieniem pierwszego zatrudnienia. A dzieło się tak, bo wchodząc na rynek pracy, mieli fach w ręku!



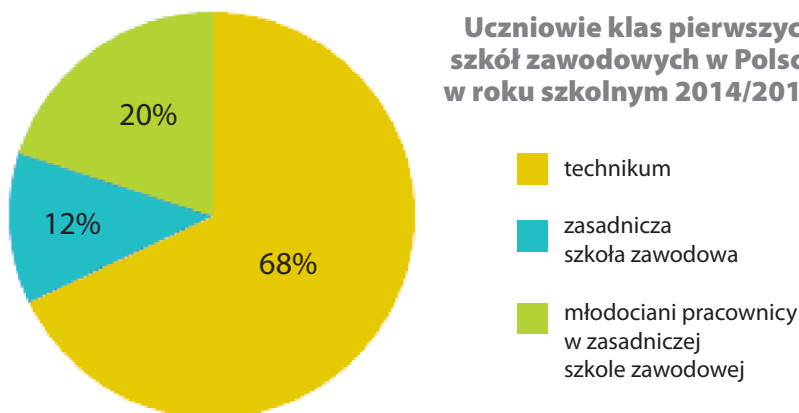
Fot. Volkswagen Poznań

Dlaczego kształcenie dualne?

Paradoks gospodarki w Polsce polega na tym, że choć bezrobocie wśród ludzi młodych jest wysokie, pracodawcy niezmiennie wskazują, że nie mogą znaleźć na rynku pracy osób posiadających oczekiwane przez nich kwalifikacje. Z badań potrzeb pracodawców jednoznacznie wynika, że najbardziej poszukiwani są wykwalifikowani pracownicy fizyczni. W Unii Europejskiej wysoko cenione jest kształcenie dualne, tj. łączące naukę w szkole z praktyczną nauką zawodu u pracodawcy, ponieważ zwiększa ono konkurencyjność młodych ludzi na rynku pracy. Za najbardziej efektywny uważa się system funkcjonujący w Niemczech. Pionierem kształcenia dualnego

w Polsce jest rzemiosło. Jednocześnie takie firmy, jak Solaris, Volkswagen Poznań i wiele innych, rozpoczęły również praktyczną naukę zawodu w miejscu pracy. Współpraca pomiędzy pracodawcami oraz szkołami zawodowymi odbywa się najczęściej w sposób niesformalizowany i jest zdecydowanie niewystarczająca. Odbudowa systemu kształcenia zawodowego z uwzględnieniem edukacji w miejscu pracy jest wyzwaniem, przed jakim w Polsce stoimy. Raport ma na celu uporządkowanie wiedzy na temat korzyści wynikających ze stosowania dualnego systemu kształcenia. W celu uniknięcia niejasności terminologicznych niezbędne jest również uściślenie znaczenia tego pojęcia.

Uczniowie klas pierwszych szkół zawodowych w Polsce w roku szkolnym 2014/2015



Źródło: System Informacji Oświatowej.

Współczesne procesy społeczne i ekonomiczne stawiają przed młodymi ludźmi szukającymi pracy coraz większe wyzwania w zakresie umiejętności oraz kompetencji społecznych. Ze względu na efektywność w zwiększaniu konkurencyjności tej grupy na rynku pracy w Unii Europejskiej wysoko cenione jest kształcenie dualne. W państwach, w których funkcjonuje dualny system kształcenia, stopa bezrobocia wśród osób młodych jest zdecydowanie niższa niż na przykład w Polsce, gdzie system ten obejmuje niespełna 20 proc. uczniów szkół zawodowych. W Niemczech, gdzie prawie 70 proc. uczniów szkół zawodowych uczy się w systemie dualnym, poziom bezrobocia wśród osób poniżej 25. roku życia wynosi 7,2 proc., podczas gdy w Polsce – 17 proc. O korzyściach wynikających ze stosowania dualnej metody nauczania dyskutuje się od wielu lat. Odbudowa systemu

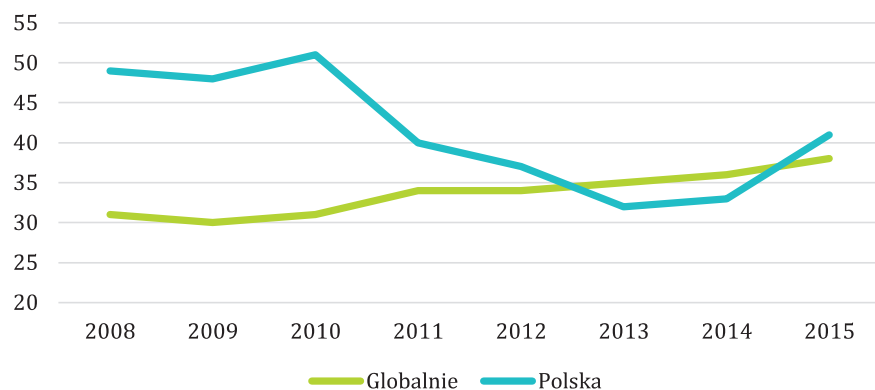
kształcenia zawodowego z uwzględnieniem edukacji w miejscu pracy jest wyzwaniem, przed jakim w Polsce stoimy.

Niedopasowanie

Paradoksem gospodarki oraz rynku pracy w Polsce jest to, że w sytuacji wysokiego bezrobocia wśród osób młodych pracodawcy niezmiennie wskazują na brak możliwości zatrudnienia pracowników posiadających oczekiwane kwalifikacje. „Brakuje absolwentów szkół zawodowych”, „Brakuje specjalistów z wykształceniem technicznym”, „Firmy cierpią na brak fachowców. Rozwiązaniem

jest szkolnictwo zawodowe”, „Jest praca, ale wciąż brakuje fachowców”, „Jak zmienić szkoły, by kształciły zawodowców”, „W Polsce wciąż brakuje fachowców” to tylko przykłady pojawiających się w mediach tytułów artykułów i audycji na temat rynku pracy[1].

Badania potrzeb pracodawców jednoznacznie wskazują, że największe zapotrzebowanie dotyczy wykwalifikowanych pracowników fizycznych. W ciągu ośmiu lat prowadzenia w Polsce przez ManpowerGroup badania „Niedobór talentów” grupa ta tylko raz nie rozpoczęła listy, zajmując w 2012 r. pozycję drugą. W jej skład wchodzi między innymi mechanicy, elektrycy, hydraulicy, spawacze, stolarze, kucha-



Trudności w obsadzaniu stanowisk z powodu niedoboru talentów w Polsce i w ujęciu globalnym w latach 2008-2015 (%)

Źródło: ManpowerGroup, 2015. Niedobór Talentów 2015, raport.

Rośnie liczba pracodawców mających trudności z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kompetencjach. Wyniki kolejnej edycji badania „Niedobór talentów” przeprowadzonego przez ManpowerGroup ujawniły, że w Polsce w 2015 r. odsetek pracodawców mających trudności z pozyskaniem pracowników był najwyższy od czterech lat (41 proc.). W porównaniu z rokiem poprzednim odsetek firm zmagających się z tym problemem wzrósł o 8 punktów procentowych. W ujęciu globalnym odsetek pracodawców deklarujących niedobory talentów w 2015 r. wyniósł 38 proc. To najwyższy wynik od siedmiu lat.

Więcej na stronach 24-29

Eksperci odpowiadają: Dlaczego

Maciej Badora prezes Zarządu Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej „INVEST-PARK”

Wałbrzyska strefa skupia blisko 200 przedsiębiorstw. Z bezpośrednich rozmów z inwestorami wynika, że w najbliższych latach będą potrzebować około 6 tysięcy specjalistów, wykształconych między innymi w zawodach: mechanik, elektromechanik, lakiernik operator obrabiarek, spawacz czy monter. Zdobyć odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia jest w zasadzie gwarantem zatrudnienia. Aby odpowiedzieć na realne potrzeby pracodawców, niezbędne jest jednak włączenie ich w proces kształcenia branżowego i technicznego. Nauka musi odbywać się pod okiem ekspertów, na nowoczesnym sprzęcie oraz w oparciu o procesy stosowane w zakładach. Klaster Edukacyjny „INVEST in EDU” stworzony przez wałbrzyską strefę jest odpowiedzią na zapotrzebowanie przedsiębiorców. W ten sposób łączy firmy ze szkołami, które zagwarantują im wyspecjalizowane kadry. Pomagamy również w tworzeniu klas patronackich, przez co ułatwiamy dostęp do staży i praktyk.



Jerzy Bartnik prezes Związku Rzemiosła Polskiego

Jesteśmy w Polsce jedyną organizacją sieciową, która od 1927 r. nieprzerwanie realizuje program dualny nauki zawodu w rzemiośle. To potężny dorobek edukacyjny, z którego resort edukacji powinien skorzystać. System dualny to najbardziej naturalny sposób nauki zawodu, poprzez pracę w naturalnym środowisku.

W przeciwieństwie do warsztatów szkolnych wszystko dzieje się tu naprawdę: jest realny zakład pracy, prawdziwy produkt, konkretna odpowiedzialność. Wszyscy mają wspólny cel: wykonanie zadania, czyli wyrobu bądź usługi. Jest to korzystne nie tylko ze względu na dobry start młodego człowieka na rynku pracy, ale też w kontekście przyszłości zawodowej. Pilnujemy, aby wraz z rozwojem techniki, technologii i cywilizacji, osoby wykonujące zawody rzemieślnicze nie były pozbawione szans rozwoju osobistego.



Marta Elikowska HR manager Hochland Polska

To przede wszystkim myślenie perspektywiczne i długofalowe. Z jednej strony, uczymy zawodu w praktyce, dajemy możliwość zdobycia doświadczenia i wiedzy w nowoczesnej organizacji, z drugiej strony – zyskujemy najlepszych pracowników, którzy od początku stają się częścią naszej firmowej rodziny.

Hochland Polska intensywnie się rozwija. Inwestujemy w innowacyjność naszych produktów: serów topionych, twarogowych, żółtych oraz kremów do smarowania. Do tworzenia tak wspaniałych produktów potrzebni są wykwalifikowani i zaangażowani pracownicy. Kształcenie dualne przygotowuje uczniów do wykonywania konkretnych zadań. Nauka bezpośrednio w firmie daje im podstawy merytoryczne, a praca z doświadczonymi specjalistami rozwija umiejętności praktyczne oraz społeczne, ucząc zasad komunikacji i współpracy w zespole.

W kształceniu dualnym ważna jest współpraca z kadrą nauczycielską oraz dyrekcją szkół, a wspólny wysiłek i zaangażowanie obu stron gwarantuje osiągnięcie wspólnego sukcesu.



Maria Juszcak wicedyrektor ds. szkolnictwa zawodowego, Zespół Szkół nr 1 im. Powstańców Wielkopolskich w Swarzędzu

Korzyści ze współpracy Zespołu Szkół nr 1 w Swarzędzu z firmami to bogata oferta wzbudzająca zainteresowanie przyszłych uczniów, kształcenie na potrzeby przedsiębiorcy, większe szanse na zatrudnienie absolwentów, wsparcie materialne, dostęp do nowoczesnej techniki oraz rozwiązań stosowanych w przemyśle, prestiż szkoły. Wspólne działania przedsiębiorstwa Volkswagen Poznań i szkoły to opracowanie podziału kompetencji i ustalenie narzędzi do ich archiwizacji poprzez wdrożenie „Programu standaryzacji kompetencji w kształceniu zawodowym – KomBi”. Uczniowie technikum realizują część programu nauczania w firmach, dzięki czemu są profesjonalnie przygotowani do wykonywania zawodu poprzez zdobycie specjalistycznej wiedzy zawodowej, poznanie branży logistycznej, bezpośredni kontakt z pracownikami firmy, łatwiejszy dostęp do rynku pracy, rozwijanie kompetencji nieformalnych w wyniku pracy zespołowej i współpracy w ramach struktur firm.



kształcenie dualne?

Maria Montowska
dyrektor
Polsko-Niemieckiej Izby
Przemysłowo-Handlowej
Kształcenie Zawodowe
i Ustawiczne

Dobrze przygotowane i realizowane kształcenie dualne stwarza sytuację win-win dla wszystkich podmiotów bezpośrednio i pośrednio zaangażowanych w edukację. Uczeń w trakcie nauki zdobywa doświadczenie zawodowe, otrzymuje wynagrodzenie oraz poznaje realia funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz rynku pracy. Szkoła gwarantuje sobie dostęp do nowoczesnych technologii, a tym samym prestiż oraz popularność wśród gimnazjalistów. Pracodawca ma bezpośredni wpływ na program i przebieg nauczania, dzięki czemu pozyskuje lojalnych i dobrze przygotowanych pracowników dysponujących doświadczeniem zawodowym. Dla samorządu to zapewnienie stabilnego rozwoju inwestycji i mniejsze bezrobocie.



dr Justyna Wiktorowicz
Uniwersytet Łódzki

Kształcenie dualne coraz częściej wskazywane jest jako jeden z istotnych kierunków zwiększania rangi nauczania zawodowego w Polsce. Co ważne, nie jest to jedynie opinia decydentów, podpisują się pod nią różni interesariusze. O atrakcyjności metody dualnej decyduje przede wszystkim to, że umożliwia zdobycie praktycznego przygotowania, gwarantuje zetknięcie się z wymogami wybranego zawodu bezpośrednio w miejscu pracy. W konsekwencji daje lepsze perspektywy znalezienia pracy. Kształcenie dualne powinno funkcjonować równolegle z innymi stosowanymi dotychczas formami kształcenia zawodowego – w polskich warunkach nie sprawdzi się raczej model ograniczający kształcenie zawodowe do dualnego. Są jednak takie obszary działalności, w których model dualny ma długą tradycję. Mowa tu o rzemiośle. Zwłaszcza w przypadku ginących zawodów rzemieślniczych przygotowanie sukcesorów w sposób łączący praktykę z odpowiednią podbudową teoretyczną jest niezwykle ważne.



Tomasz Wika
dyrektor
Wielkopolskiej
Izby Rzemieślniczej
w Poznaniu

Od wielu lat trwają w Polsce działania nad poprawieniem sposobu kształcenia zawodowego. Należy przyjąć, że proces kształcenia zawodowego powinien realizować dwa cele: przekazanie absolwentom wiedzy i umiejętności, aby być atrakcyjnym na rynku pracy oraz zaspokoić oczekiwania potencjalnych pracodawców. Obserwując rozwiązania, które funkcjonują w innych krajach, wydaje się, że dualny system kształcenia zawodowego jest zdecydowanie najskuteczniejszym sposobem przygotowania młodych ludzi do przyszłej pracy zawodowej. Nauka zawodu w firmie i wykonywanie rzeczywistych zadań realizowanych podczas praktycznej nauki zawodu pozwalają uczniom poczuć się w pełni pracownikami. Ta forma kształcenia zawodowego ma przecież w Polsce długą tradycję (szczególnie w rzemiośle). Powiedzenie: cudze chwalicie, swego nie znacie, doskonale ilustruje tę sytuację. Przyglądając się także statystykom dotyczącym bezrobocia wśród absolwentów rzemieślniczego dualnego systemu kształcenia, możemy odpowiedzieć na pytanie, dlaczego warto kształcić w ten sposób.



Fot. Volkswagen Poznań

Nauka zawodu z FAKRO

Młodzi ludzie nieprzygotowani do wykonywania zawodu?
Firma FAKRO wzięła sprawy w swoje ręce.

Problem niedostosowania wiedzy i umiejętności absolwentów szkół zawodowych do wymagań rynku jest powszechny. Pracodawcy z branży budowlanej narzekają, że młodzi pracownicy przychodzą na plac budowy i nie wiedzą, od czego rozpocząć efektywną pracę. Dlatego firma FAKRO, jedna z dwóch największych na świecie firm produkujących okna dachowe, edukuje młodych ludzi.

Edukacja zawodowa nie spełnia oczekiwań

Spółka FAKRO powstała w 1991 r. i bardzo szybko z przedsiębiorstwa rodzinnego przerodziła się w międzynarodową korporację. W skład grupy FAKRO, zatrudniającej już ponad 3300 osób, wchodzi 12 spółek produkcyjnych oraz 16 dystrybucyjnych, zlokalizowanych w Europie, Azji i Ameryce. Produkty firmy można znaleźć w ponad 50 krajach na całym świecie. Sprzedaż na eksport stanowi 70 proc. ogólnej sprzedaży.

Przy tak dynamicznym rozwoju szybko zaczęło w spółce brakować wykwalifikowanych osób do pracy. Dlatego już w 1999 r. podjęto decyzję o współpracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi i uczelniami.

– Edukacja zawodowa w Polsce w dużej części nie spełnia niestety oczekiwań i nie zaspokaja potrzeb pracodawców. W naszej ocenie również podręczniki przedmiotów zawodowych nie nadążają za rozwojem technologicznym

w branży budowlanej. Dlatego od wielu lat współpracujemy z uczelniami i szkołami, aby wesprzeć przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy – do bycia atrakcyjnymi kandydatami dla firm w sektorze budowlanym – mówi Paweł Kołbon, szef działu szkoleń w firmie FAKRO, a jednocześnie członek Rady Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowej Budownictwa oraz członek Komitetu Głównego Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Budowlanych. Według Pawła Kołbona, w edukacji młodych ludzi należy położyć akcent przede wszystkim na praktyczną naukę zawodu. Naukę, która idzie z duchem czasu i rozwojem w poszczególnych branżach.

Słowa w FAKRO przekuwają w czyn i dlatego w wydarzeniach edukacyjnych podejmowanych przez firmę uczestniczą uczniowie średnich szkół budowlanych, nauczyciele praktycznej i teoretycznej nauki zawodu oraz

studenci uczelni technicznych z kierunków budownictwo i architektura. W gronie partnerskich placówek znajduje się kilka uczelni technicznych oraz ponad 80 szkół budowlanych z całej Polski, między innymi z Nowego Sącza, Bobowej, Limanowej, Bytomia, Gliwic, Olsztyna, Białegostoku, Poznania, Zgierza, Gdańska, Elbląga, Sosnowca i Częstochowy. Są to głównie szkoły zrzeszone w Sekcji Szkół Budowlanych Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowej Budownictwa.

Jak szkoli FAKRO?

Nauka odbywa się zarówno w szkołach i uczelniach, jak i w siedzibie głównej firmy w Nowym Sączu. W placówkach edukacyjnych zajęcia składają się z dwóch modułów. Pierwszym jest szkolenie teoretyczne w formie prezentacji multimedialnej dotyczącej budowy, zalet i zastosowa-



Fot. FAKRO

Dualny sposób na zawodowy sukces

Solaris Bus & Coach SA ma ugruntowaną pozycję wśród europejskich liderów rynku produkcji pojazdów komunikacji miejskiej. Firma sukces zawdzięcza między innymi doskonałym pracownikom, których kształci od lat.



Obchodzący w tym roku 20-lecie istnienia Solaris to lider produkcji autobusów, tramwajów i trolejbusów. Przez dwie dekady fabrykę w Bolechowie pod Poznaniem opuściło ponad 14 tys. pojazdów. Można je zobaczyć w ponad 600 miastach na czterech kontynentach. Sukces polskiej firmy został doceniony w kraju i za granicą. W 2014 r. Solange i Krzysztof Olszewscy, założyciele oraz właściciele Solaris Bus & Coach SA, zostali nagrodzeni w finale wyjątkowego plebiscytu Ludzie Wolności, organizowanego przez redakcję „Gazety Wyborczej” oraz telewizję TVN. Produkty oferowane przez podpoznańską fabrykę otrzymały też wiele prestiżowych wyróżnień i nagród, między innymi Złoty Laur Innowacyjności przyznany przez Naczelną Organizację Techniczną oraz nagrodę im. prof. Jana Podolskiego przyznaną przez Izbę Gospodarczą Komunikacji Miejskiej.

Ten niewątpliwy sukces nie byłby możliwy bez odpowiedniej kadry. Przedsiębiorstwo zatrudnia niemal 2500 pracowników w 30 państwach. Zarząd dba o to, aby do spółki trafiali najlepsi, przygotowani już na etapie szkoły średniej, pracownicy.

Dualne kształcenie uczniów szkół średnich...

Firma wciąż dynamicznie się rozwija. Na początku tego roku w głównym zakładzie w Bolechowie oddano do użytku nową, wybudowaną za 45 mln zł, halę produkcyjną o powierzchni ponad 7,5 tys. m kw. Powstało także ponad 5 tys. m kw. powierzchni biurowych. To zwiększa możliwości produkcyjne spółki, a także zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników – spawaczy, elektryków, lakierników, mechaników, elektromonterów i monterów. A o tych Solaris zabiega sam, od lat współpracując z okolicznymi



Fot. Solaris Bus & Coach SA

szkołami. Gimnazjalistów zaprasza na wycieczki do firmy, zachęcając ich do kształcenia zawodowego. Uczniom szkół zawodowych umożliwia odbycie praktycznej nauki zawodu.

Solaris prowadzi program kształcenia dualnego. Jest on skierowany zarówno do uczniów szkół zawodowych, jak i studentów.

– Realizujemy go od 2007 r. we współpracy z Zasadniczą Szkołą Zawodową w Murowanej Goślinie. Kształcimy uczniów w zawodzie monter mechatronik – mówi Monika Rudnicka, specjalista ds. rekrutacji i rozwoju w Solaris Bus & Coach. – Program praktycznej nauki zawodu ma na celu kształcenie przyszłej kadry pracowniczej oraz inwestowanie w lokalny rynek pracy i wspieranie lokalnego szkolnictwa – dodaje.

Program ma też prowadzić do budowania wśród uczniów szkół zawodowych Poznania i okolic wizerunku firmy Solaris jako atrakcyjnego pracodawcy, który daje możliwość rozwoju zawodowego i osobistego.

– Współpracujemy z Solarisem od 2007 r. Jest to bardzo korzystne, przede wszystkim dla uczniów. Mają zapewnioną możliwość nauki w bardzo dobrych warunkach, w dynamicznie rozwijającym się przedsiębiorstwie. Mogą się z nim identyfikować – mówi Małgorzata Krzysztoń, wicedyrektor Zespołu Szkół im. gen. Dezyderego

Chłapowskiego w Bolechowie, do którego należy szkoła w Murowanej Goślinie. – Zanim jednak zostaną przyjęci na praktyki, przechodzą podwójną rekrutację. Najpierw jest rozmowa kwalifikacyjna w firmie Solaris, a później rekrutacja do naszej szkoły. Co roku w ten sposób przyjmujemy około 15 uczniów, przyszłych monterów mechatroników. Jeżeli uczeń się stara i pokazuje, że warto w niego zainwestować, Solaris po zakończeniu edukacji podpisuje z nim umowę o pracę. W praktyce niemal wszyscy nasi absolwenci otrzymują zatrudnienie – dodaje.

Solaris zatrudnia uczniów, nadając im tym samym status młodocianych pracowników. Po przyjęciu na praktyczną naukę zawodu uczestnicy projektu są kierowani na kształcenie teoretyczne do Zasadniczej Szkoły Zawodowej w Murowanej Goślinie. Nauka odbywa się w klasie patronackiej firmy Solaris.

Kształcenie ogólne odbywa się w szkole w Murowanej Goślinie, w wymiarze dwóch dni w tygodniu, natomiast teoretyczne kształcenie zawodowe, finansowane przez Starostwo Powiatowe w Poznaniu, w Zespole Szkół nr 1 w Swarzędzu. Zdecydowano się na tę szkołę, ponieważ ma ona odpowiednio wyposażone warsztaty. Nauka w niej to jeden dzień w tygodniu. Pozostałe dwa

Zawód dający pewne zatrudnienie

Specjalista ds. odnawialnych źródeł energii

W najbliższych 15 latach sektor odnawialnych źródeł energii da w Polsce pracę ponad 100 tys. osobom. Większość z nich może liczyć na wysokie wynagrodzenie.

Niedawno do grona zawodów przyszłości dołączył specjalista ds. urządzeń i systemów energetyki odnawialnej. Pracodawcy w całym kraju szukają specjalistów ds. OZE zarówno z wykształceniem średnim, jak i wyższym. W najbliższych latach, według wszystkich analiz rynkowych, pracę znajdzie w tym sektorze ponad 100 tys. osób.

do 2050 r. Polska wraz ze 138 innymi krajami będzie generować całą energię potrzebną do funkcjonowania z odnawialnych źródeł energii. W branży OZE w 2050 r. ma pracować niemal 112 tys. Polaków. Mimo że założenie o pełnym zasilaniu przez OZE możemy włożyć między bajki, to liczbę 112 tys. rodaków pracujących w branży można przyjąć za prawdopodobną.

Tę prognozę potwierdza raport „Polski przemysł produkcji urządzeń dla energetyki odnawialnej” opracowany w ostatnich miesiącach przez Instytut

Energetyki Odnawialnej. Według ekspertów IEO, Polska nie wykorzystuje w pełni potencjału tworzenia miejsc pracy w tym obszarze. A potencjał ten, według instytutu, jest duży i w najbliższych latach zostanie wreszcie wykorzystany. Wynika to z faktu, że Unia Europejska zobowiązała Polskę do osiągnięcia do 2020 r. 15-procentowego udziału OZE w krajowym zużyciu energii. Dlatego w najbliższych pięciu latach inwestycje w OZE muszą wynieść około 66 mld zł. To oznacza dynamiczny wzrost zatrudnienia w sektorze. W roku 2030 branża energetyki

Więcej na stronach 65-67

Optymistyczne założenia

Według danych Międzynarodowej Agencji Energetyki Odnawialnej (International Renewable Energy Agency – IRENA), w sektorze OZE na całym świecie w 2015 r. zatrudnionych było już ponad 8,1 mln osób i co roku ich liczba znacznie wzrasta (w 2014 r. – 6,5 mln). Najwięcej z nich pracowało w Chinach (3,5 mln), Brazylii (918 tys.) i USA (769 tys.). W Europie liderem są Niemcy, gdzie OZE dawały 355 tys. etatów oraz Francja ze 170 tys. miejsc pracy. W całej Europie w branży OZE pracuje niemal 1,2 mln osób. Polska na tym tle, z 36 tys. etatów, wypada słabo, ale wszystkie opracowania podkreślają, że jesteśmy rynkiem wschodzącym i liczba Polaków pracujących w branży energii odnawialnej znacznie się zwiększy.

Najbardziej optymistyczny jest raport przedstawiony przez dwóch amerykańskich naukowców podczas zeszłorocznego szczytu klimatycznego COP21 w Paryżu. Mark Jacobson i Mark Delucchi przekonują w nim, że



Fot. © WavebreakMediaMicro – Fotolia.com

Europejski Fundusz Społeczny: lepsze szkolnictwo zawodowe, lepsi specjaliści

Od dekady środki Europejskiego Funduszu Społecznego pozytywnie wpływają na jakość kształcenia zawodowego.

Zmieniająca się gospodarka wymaga od wchodzących na rynek pracy odpowiednich umiejętności i kompetencji, niejako szytych na miarę potrzeb przyszłych pracodawców, a równocześnie gotowości do zmian i elastyczności.

Miejszem kształtowania tych kompetencji i postaw jest szkoła. Sprawnie działający system szkolnictwa zawodowego jest w stanie dostarczyć na rynek pracy więcej specjalistów o kwalifikacjach odpowiadających aktualnym wymogom pracodawców. Dlatego efektywna edukacja zawodowa była jednym z priorytetowych obszarów interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2007-2013. Jest również głównym kierunkiem interwencji funduszy europejskich w kolejnym okresie programowania 2014-2020.

Doświadczenia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

Celem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki było zbliżenie szkół zawodowych do rynku pracy oraz unowocześnienie i uatrakcyjnienie systemu kształcenia zawodowego. Szkoła zawodowa miała się stać szkołą solidnie kształtującą wiedzę i umiejętności uczniów, aby opuszczały ją osoby przygotowane do podjęcia pracy lub do dalszego kształcenia. Miała również pomóc uczniom w zdobyciu praktycznych umiejętności, które mają zasadnicze znaczenie w wielu miejscach pracy, a ponadto otwierają drogę do wyższych kwalifikacji.

PO KL oferował szkołom prowadzącym kształcenie zawodowe możliwość realizacji kompleksowych programów rozwojowych, obejmujących:

- modernizację oferty kształcenia zawodowego i dostosowanie jej do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy (m.in. wprowadzanie nowych kierunków, modyfikacja istniejących programów we współpracy z pracodawcami);
- dofinansowanie dodatkowych zajęć pozalekcyjnych oraz pozaszkolnych, wyrównujących dysproporcje edukacyjne pomiędzy uczniami;
- dodatkowe zajęcia ukierunkowane na zdobycie wiedzy, umiejętności i kompetencji, które nie mają charakteru czysto zawodowego. Te szersze kompetencje – kompetencje kluczowe – przesądzają o zdobyciu i utrzymaniu pracy. Dotyczy to w szczególności umiejętności z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK), znajomości języków obcych, a także przedsiębiorczości;
- doradztwo i opiekę pedagogiczno-psychologiczną dla uczniów mających problemy z nauką lub z innych przyczyn zagrożonych przedwczesnym wypadnięciem z systemu szkolnictwa (np. wsparcie dla uczniów z obszarów wiejskich, niepełnosprawnych, przeciwdziałanie uzależnieniom, programy prewencyjne);
- programy doradztwa edukacyjno-zawodowego, które mają na celu dostarczenie uczniom informacji ułatwiających wybór kierunku kształcenia, dającego większe szan-



W prenumeracie cena czasopisma najniższa



- **opłata za prenumeratę roczną (cztery numery): 85 zł brutto**
- **opłata za prenumeratę półroczną (dwa numery): 47 zł brutto**
- **cena pojedynczego numeru: 25 zł brutto**
- **w cenę wliczone są koszty wysyłki na terenie kraju**
- **prenumeratorom czasopismo jest wysyłane w pierwszej kolejności**
- **cena magazynu przez cały okres trwania prenumeraty nie zmienia się**

Aby zamówić prenumeratę, wystarczy skontaktować się z Działem prenumeraty i sprzedaży, podając:

- **imię, nazwisko i/lub nazwę instytucji/przedsiębiorstwa**
- **adres wysyłkowy**
- **liczbę zamawianych egzemplarzy**
- **informację, od którego numeru ma się zacząć prenumerata**

Dział prenumeraty i sprzedaży
prenumerata@myzawodowcy.pl
tel. +48 697 392 631

Informacje o prenumeracie także na naszej stronie internetowej
www.myzawodowcy.pl

„My Zawodowcy” to kwartalnik. Wydawca zastrzega sobie jednak prawo do zmiany częstotliwości wydawania pisma.



W NASTĘPNYM NUMERZE

Kolejny numer czasopisma „My Zawodowcy” już w grudniu, a w nim między innymi:

**Wywiad z sekretarz stanu
w Ministerstwie Edukacji Narodowej Teresą Wargocką**

Raport specjalny: Kształcenie zawodowe w klastrach

Pomysły na kształcenie zawodowe – przegląd projektów

Kształcenie w Hochland Polska i Volkswagen Poznań

Zawodowiec poszukiwany: Logistyk

Fot. Volkswagen Poznań

