

Uczeń na rynku pracy,
czyli o współpracy szkół zawodowych
z pracodawcami

ROK SZKOŁY ZAWODOWCÓW 

Centrum Kształcenia
Zawodowego
i Ustawicznego
we Włocławku

Patronat honorowy



Partnerzy



Sponsorzy konferencji



DANE TELEADRESOWE

Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli
87 – 800 Włocławek ul. Nowomiejska 25
www.odn.ckziu.wloclawek.pl
tel. 54 – 232 -63 – 07
Sekretariat email: odn@ckziu.wloclawek.pl
Zapisy: rekrutacja@ckziu.wloclawek.pl

BIULETYN ODN

REDAKCJA:

KATARZYNA NOWACKA – DORADCA METODYCZNY ODN W CKZiU we WŁOCŁAWKU

JOANNA OSOWSKA – WICEDYREKTOR CKZiU we WŁOCŁAWKU

O ROKU SZKOŁY ZAWODOWCÓW, CZYLI ZAMIAST WSTĘPU

*opracowała: Katarzyna Nowacka
doradca metodyczny ODN w CKZiU we Włocławku*

Minister Edukacji Narodowej ogłosiła rok szkolny 2014/2015 **Rokiem Szkoły Zawodowców**. Ministerstwo Edukacji Narodowej – w związku z tą decyzją - zaplanowało szereg konkretnych działań usprawniających szkolnictwo zawodowe, które podejmowane będą nie tylko w tym roku szkolnym, ale i w następnych.

Priorytety:

- Dopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy;
- Uelastycznienie ścieżek zdobywania kwalifikacji;
- Pomoc uczniom i rodzicom w planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej;
- Wsparcie kadry szkół w profesjonalnej realizacji zadań;
- Poprawa funkcjonowania systemu egzaminowania;
- Podniesienie atrakcyjności kształcenia zawodowego;
- Poprawa jakości i efektywności kształcenia zawodowego.

Materiały zawarte w tym biuletynie zostały przygotowane na konferencję inaugurującą we Włocławku Rok Szkoły Zawodowców. Konferencja zorganizowana została we współpracy z Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie, Powiatowym Urzędem Pracy we Włocławku, Cechem Rzemiosł Różnych we Włocławku, pracodawcami i szkołami zawodowymi z regionu.

Honorowy patronat nad konferencją objął Kujawsko-Pomorski Kurator Oświaty oraz Prezydent Miasta Włocławek.

Zaprosiliśmy ekspertów z zakresu edukacji zawodowej, pracodawców oraz szkoły kształcące zawodowo, które podzieliły się swoim doświadczeniem i dobrymi praktykami w zakresie współpracy z pracodawcami.

Mamy nadzieję, że przedstawione materiały spotkają się z Państwa życzliwym przyjęciem.

PROGRAM KONFERENCJI

- **„Analiza zatrudnienia i bezrobocia wśród absolwentów w regionie kujawsko – pomorskim”** - Małgorzata Izdebska, Dyrektor PUP we Włocławku; Jarosław Tomaszewski, Kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej PUP we Włocławku
- **„Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami – stan obecny i perspektywy”** – Andrzej Brzozowski ekspert KOWEZiU w Warszawie
- **Ocena kompetencji uczniów z punktu widzenia pracodawców** – Ryszard Dębczyński Prezes Zarządu – Starszy Cechu; Anna Wilińska, Kierownik Biura Cechu Rzemiosł Różnych; - Aleksander Antoni Bocheński Prezes Zarządu RUN-CHŁODNIA Sp. z o.o.
- **Przykłady dobrych praktyk** - prezentacje szkół



ANALIZA ZATRUDNIENIA I BEZROBOCIA W REGIONIE KUJAWSKO-POMORSKIM



*opracował: Jarosław Tomaszewski
Kierownik CAZ w PUP we Włocławku*

Dane statystyczne, przedstawione w prezentacji, zostały zaczerpnięte z opracowań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu

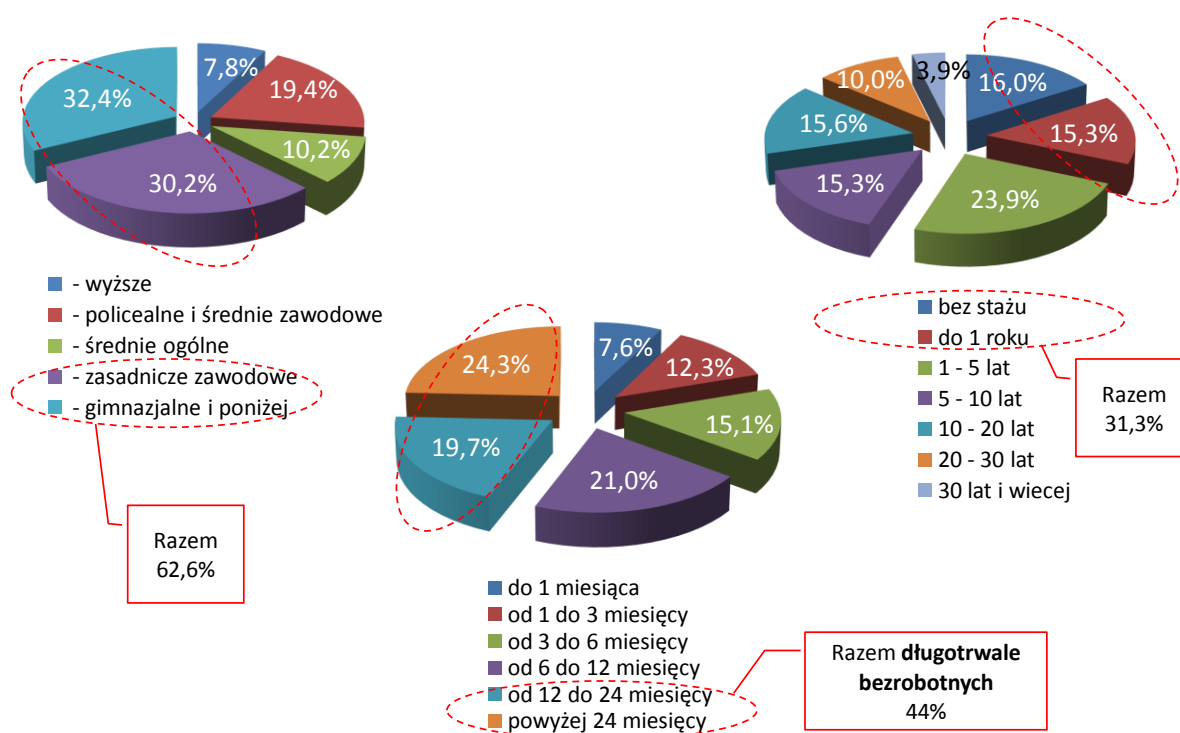
CELE PREZENTACJI

- ✓ PRZEDSTAWIENIE SYTUACJI OSÓB BEZROBOTNYCH NA REGIONALNYM RYNKU PRACY, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM ZNACZENIA WYKSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO
- ✓ OKREŚLENIE RELACJI POMIĘDZY KWALIFIKACJAMI OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY A ZAPOTRZEBOWANIEM PRACODAWCÓW
- ✓ PRZEDSTAWIENIE DZIAŁAŃ URZĘDU PRACY W ZAKRESIE AKTYWIZACJI OSÓB BEZ PRACY

CHARAKTERYSTYKA BEZROBOCIA W REGIONIE

1. Niskie kwalifikacje osób bezrobotnych - **ponad 60%** nie posiada wykształcenia średniego, **co trzeci bezrobotny** nie ma nawet wykształcenia zawodowego.
2. Znaczny odsetek osób **długotrwale bezrobotnych** (40% w skali województwa).
3. Bezrobocie ludzi młodych – **co piąty** bezrobotny nie ukończył 25 r.ż.
4. Znaczny odsetek osób z **ograniczonym doświadczeniem** zawodowym (ponad połowa bezrobotnych ma staż pracy mniejszy niż 5 lat).
5. Ograniczone kompetencje osób bezrobotnych - brak „wszechstronności” w danym obszarze zawodowym (wąska specjalizacja), a przy tym brak zainteresowania kształceniem ustawicznym, ciągłym poszerzaniem kompetencji. Tymczasem kłopotów z pracą nie mają osoby dysponujące relatywnie szerokim wachlarzem kompetencyjnym (potrafiące wykonywać różne czynności w ramach danego zawodu lub grupy zawodów).
6. Znaczna **bierność** osób bezrobotnych, skoncentrowanie na korzystaniu z systemu pomocy społecznej, poczucie wykluczenia i fatalizmu.
7. Problem „szarej strefy” – zatrudnienia bez jakiegokolwiek umowy o pracę (zdarza się, że bezrobotny przychodzi do PUP, w celu tzw. „odhaczenia”, w kombinezonie roboczym).

WYKRES 1. BEZROBOTNI W REGIONIE POD WZGLĘDEM WYKSZTAŁCENIA, CZASU BEZ PRACY, STAŻU PRACY



Źródło: grafika opracowana na podstawie danych WUP w Toruniu

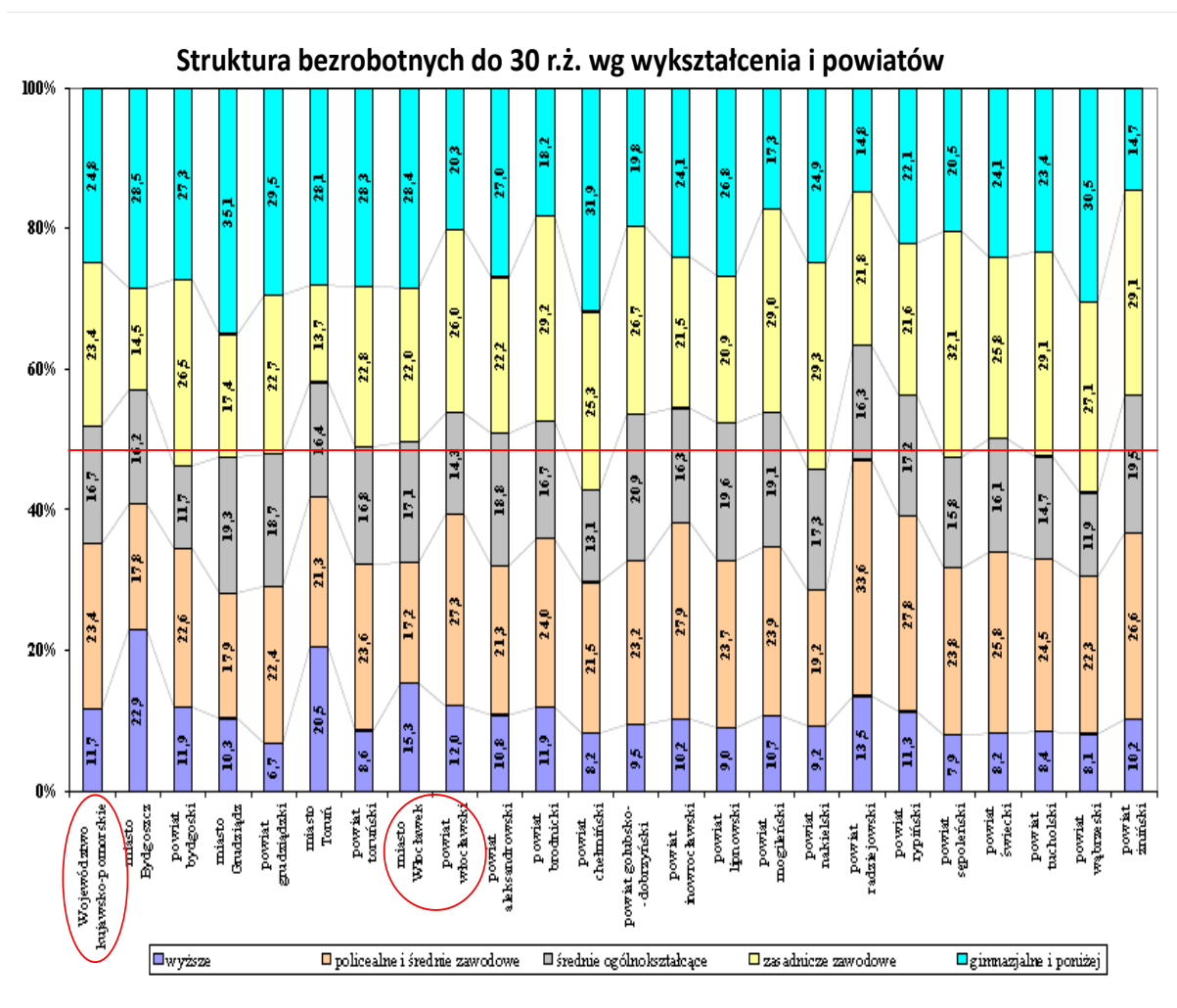
CHARAKTERYSTYKA BEZROBOCIA W REGIONIE

Z dostępnych danych wynika, że blisko co trzeci bezrobotny wymaga działań edukacyjnych, zmierzających do **zdobycia** kwalifikacji zawodowych.

Równie liczna jest grupa osób wymagających działań szkoleniowych, w celu **zmiany** posiadanego zawodu lub podwyższenia kompetencji, aby zwiększyć swoją konkurencyjność na rynku pracy.

Powyższe oznacza, że należy organizować szkolenia zawodowe, staże oraz tzw. przygotowanie zawodowe dorosłych (PZD), jako te formy, które dają osobom o najniższych kwalifikacjach szansę uzyskania rynkowych umiejętności i uprawnień.

Szkoły zawodowe próbują dostosować swoją ofertę edukacyjną do zapotrzebowania rynku. Jednak należy pamiętać, że absolwenci większości popularnych kierunków muszą rywalizować z bezrobotnymi i zatrudnionymi posiadającymi ten sam zawód, ale legitymującymi się doświadczeniem zawodowym. Pojawia się retoryczne pytanie: czy konkurenci mają równorzędne kwalifikacje? Konkurencyjność młodego człowieka może wynikać z **jakości zdobytej wiedzy praktycznej**, w tym z jej **aktualności** oraz z **wszechstronności kompetencyjnej** w obrębie zawodu (dodatkowych atutów dla pracodawcy w postaci istotnych umiejętności i uprawnień, np. ślusarz z uprawnieniami spawania).



Wnioski z „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” za 2013 r.

W 2013 r. szkoły ponadgimnazjalne i wyższe z terenu województwa ukończyło 53 416 osób. Porównując dane dotyczące poziomu wykształcenia bezrobotnych w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, z danymi przekazanymi przez MPiPS na temat absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, można zauważyć, że do ewidencji osób bezrobotnych trafił **co 3 absolwent zasadniczej szkoły zawodowej, co 5 absolwent szkoły policealnej lub średniej technicznej, co 8 absolwent liceum ogólnokształcącego oraz co 13 absolwent szkoły wyższej.**

W odniesieniu do 2012 r. zmniejszyła się liczba absolwentów szkół wyższych oraz zasadniczych szkół zawodowych. Wzrosła natomiast liczba osób kończących szkoły policealne i technika. Zmianom nie uległa lista najpopularniejszych kierunków kształcenia. Kierunki te w znacznej części odpowiadają zawodom licznie reprezentowanym przez osoby bezrobotne.

Wykształcenie zawodowe i niższe a oferty pracy, stażu
Jak absolwenci mogą konkurować na zatłoczonym rynku?

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Bezrobotni – stan w dniu 31.12.2013 r					Zgłoszone w 2013 r. wolne miejsca pracy lub aktywizacji zawodowej	
		ogółem	kobiety	do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	bez stażu pracy	poprzednio pracujący pozostający bez pracy powyżej roku	liczba	udział miejsc subsydiowanych (w %)
wykształcenie zasadnicze zawodowe i niższe								
522301	Sprzedawca S	14 640	13 515	698	235	6 405	3 646	57,0
722204	Ślusarz S	3 896	206	47	148	1 433	649	24,0
515303	Robotnik gospodarczy	3 432	1 337	22	4	1 513	7 888	88,0
711202	Murarz S	2 719	11	46	62	983	679	22,5
753105	Krawiec S	2 664	2 617	26	357	1 077	105	27,6
931301	Robotnik budowlany	2 645	49	2	11	1 004	1 135	31,2
512002	Kucharz mątej gastronomii S	1 898	1 303	302	650	395	159	53,5
932911	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	1 886	1 195	5	4	903	240	37,9
753303	Szwaczka	1 857	1 843	10	21	823	1 214	13,3
911207	Sprzątaczką biurową	1 754	1 718	4	11	904	1 258	54,1
752205	Stolarz S	1 518	85	47	42	449	491	36,3
514101	Fryzjer S	1 599	1 548	209	81	580	300	66,7
723103	Mechanik pojazdów samochodowych S	1 364	2	185	137	328	279	56,3
751204	Piekarz S	1 225	260	32	22	410	110	21,8
751201	Cukiernik S	1 190	782	66	47	495	92	42,4
713102	Malarz budowlany	1 141	104	0	21	445	193	24,4
613003	Rolnik S	1 028	707	20	196	392	31	64,5
723105	Mechanik samochodów osobowych	1 023	2	16	29	347	145	60,0
722314	Tokarz w metalu	976	142	3	32	367	129	15,5
932101	Pakowacz	965	729	2	4	376	535	19,8

Wykształcenie zawodowe a oferty pracy, stażu

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Bezrobotni – stan w dniu 31.12.2013 r					Zgłoszone w 2013 r. wolne miejsca pracy lub aktywizacji zawodowej	
		ogółem	kobiety	do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	bez stażu pracy	poprzednio pracujący pozostający bez pracy powyżej roku	liczba	udział miejsc subsydiowanych (w %)
wykształcenie policealne i średnie zawodowe								
331403	Technik ekonomista S	3 302	2 877	202	552	1 186	37	75,7
512001	Kucharz S	2 756	2 257	63	359	1 079	630	48,6
311504	Technik mechanik S	1 281	70	40	114	393	42	26,2
411004	Technik prac biurowych S	1 226	1 091	33	36	524	2 712	78,8
314207	Technik rolnik S	1 174	720	45	221	444	13	92,3
432103	Magazynier	1 056	226	9	1	347	1 226	54,1
513101	Kelner S	952	843	26	44	370	462	53,5
522305	Technik handlowiec S	871	734	70	145	312	435	28,3
322002	Technik żywienia i gospodarstwa domowego S	854	685	81	261	224	4	75,0
334306	Technik administracji S	669	582	36	107	237	876	88,2
351203	Technik informatyk S	607	177	94	195	132	205	23,9
311204	Technik budownictwa S	522	134	28	70	142	43	34,9

„S” oznacza, że dany zawód jest ujęty w klasyfikacji szkolnictwa zawodowego.

DZIAŁANIA POWIATOWEGO URZĘDU PRACY

Wbrew obiegu opinii, stereotypowym poglądom, urząd pracy to nie tylko „pośrednik”. PUP dysponuje różnorodnymi formami wsparcia, także dla osób młodych, absolwentów szkół zawodowych. Do najistotniejszych usług i instrumentów rynku pracy należą:

- **Pośrednictwo pracy** (skierowania do pracodawców zgłaszających wolne miejsca pracy)
- **Poradnictwo zawodowe** – pomoc doradców zawodowych (i innych pracowników pełniących funkcję doradcy klienta) ma polegać m.in. na opracowaniu indywidualnego planu działania w zakresie poszukiwania zatrudnienia
- **Staże**, w tym w ramach tzw. bonów stażowych - które mobilizują kandydata na staż do samodzielnego poszukiwania pracodawcy i rozmowy w sprawie przyjęcia na staż
- **Szkolenia** (w tym kursy zawodowe pozwalające na lepsze przystosowanie się do zmiennego rynku pracy, zwłaszcza w tzw. trybie indywidualnym oraz w formie bonów szkoleniowych)
- **Dotacje**, tj. środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej
- **Subsydiowanie zatrudnienia**, czyli finansowanie pracodawcy zatrudnienia osoby bezrobotnej, w postaci zwrotu części wynagrodzenia lub przyznania funduszy na utworzenie stanowiska pracy
- Refundowanie bezrobotnym, podejmującym zatrudnienie, **kosztów dojazdu** do pracy lub **kosztów zakwaterowania**

ZAPOTRZEBOWANIE RYNKU

Na zapotrzebowanie rynku wpływa wiele zmiennych, takich jak specyfika gospodarcza regionu, czy inwestycje w regionie, ale też takie czynniki, jak zmiany demograficzne, wynikające chociażby z emigracji zarobkowej. Nie jest zatem łatwym zadaniem wskazywanie, jakie kwalifikacje zawodowe będą cenione w perspektywie kilku, czy kilkunastu lat.

Niemniej jednak z analiz ofert pracy wynika, że rynek potrzebuje zwłaszcza dobrze przygotowanych fachowców, posiadających kwalifikacje zawodowe (co będzie widać w kolejnej tabeli). Przemianą mit wyższego wykształcenia, jako czynnika ograniczającego do minimum widmo bezrobocia. W rejestrze PUP we Włocławku figuruje 1,5 tys. absolwentów wyższych uczelni (z reguły kierunków humanistycznych).

Planując jakiegokolwiek działania w zakresie kształcenia zawodowego z pewnością warto odnieść się do analiz, zawartych w długofalowych programach rozwoju regionu. Przykłady takich interesujących wytycznych można znaleźć choćby w „Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020”.

Z kolei PUP we Włocławku opracował Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014-2020. Jednym z celów strategicznych tego programu jest wspomaganie edukacji na potrzeby rynku pracy, w tym rozwój badań rynku pod potrzeby prognozowania popytu na pracę, czy promowanie edukacyjnych form aktywizacyjnych, finansowanych przez PUP z Funduszu Pracy.

WOLNE MIEJSCA PRACY I MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANE DO URZĘDÓW PRACY W I PÓŁROCZU 2014 ROKU

Kod zawodu	Nazwa zawodu S - zawód objęty kształceniem w systemie oświaty	Wolne miejsca pracy, stażu	
		razem	w tym subsydiowane
515303	Robotnik gospodarczy	4 589	4 227
522301	Sprzedawca S	2 584	1 776
411004	Technik prac biurowych S	1 823	1 648
931301	Robotnik budowlany	870	325
411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	804	675
432103	Magazynier	780	538
722204	Ślusarz S	650	138
753303	Szwaczka	594	111
911207	Sprzątaczką biurową	586	323
524902	Doradca klienta	564	104
962990	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	557	51
422201	Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	513	2
332203	Przedstawiciel handlowy	491	112
541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	489	12
833203	Kierowca samochodu ciężarowego	456	12
932101	Pakowacz	454	127
334306	Technik administracji S	449	437
932911	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	410	42
941201	Pomoc kuchenna	385	315
512001	Kucharz S	365	194
523002	Kasjer handlowy	338	212
513101	Kelner S	335	219
241202	Doradca finansowy	313	8
752205	Stolarz S	303	164
711202	Murarz S	301	85

WOLNE MIEJSCA PRACY I MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANE DO URZĘDÓW PRACY W I PÓŁROCZU 2014 ROKU

Kod zawodu	Nazwa zawodu S - zawód objęty kształceniem w systemie oświaty	Wolne miejsca pracy, stażu	
		razem	w tym subsydiowane
751104	Rozbieracz-wykrawacz	278	3
723103	Mechanik pojazdów samochodowych S	257	158
721204	Spawacz metodą MAG	251	7
341202	Opiekun osoby starszej S	239	95
514101	Fryzjer S	237	160
931205	Robotnik drogowy	236	163
911101	Pomoc domowa	232	232
331301	Księgowy	216	125
611306	Ogrodnik terenów zieleni	214	191
351203	Technik informatyk S	199	57
814208	Operator wtryskarki	199	24
412001	Sekretarka	192	170
325905	Opiekunka dziecięca S	185	156
741103	Elektryk S	184	25
911290	Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	183	32
524404	Telemarketer	181	11
931203	Meliorant	179	176
431101	Asystent do spraw księgowości	170	151
921401	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni	170	162
721290	Pozostali spawacze i pokrewni	167	8
932990	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	167	43
522305	Technik handlowiec S	164	93
334390	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	159	144
524990	Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	154	20
921101	Pomocniczy robotnik polowy	154	28

WOLNE MIEJSCA PRACY I MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANE DO URZĘDÓW PRACY W I PÓŁROCZU 2014 ROKU

Kod zawodu	Nazwa zawodu S - zawód objęty kształceniem w systemie oświaty	Wolne miejsca pracy, stażu	
		razem	w tym subsydiowane
721205	Spawacz metodą MIG	152	2
711601	Brukarz	151	68
713102	Malarz budowlany	144	56
531202	Asystent nauczyciela przedszkola	143	135
722301	Frezer	137	5
411003	Pracownik kancelaryjny	135	128
814290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	133	20
422602	Recepcjonista	127	97
524502	Sprzedawca w stacji paliw	118	57
821990	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	117	13
832202	Kierowca samochodu dostawczego	117	40
711101	Konserwator budynków	115	106
753402	Tapicer S	115	18
722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	113	0
233090	Pozostali nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	112	4
834401	Kierowca operator wózków jezdniowych	112	23
723105	Mechanik samochodów osobowych	107	67
513202	Barman	103	80
332302	Zaopatrzeniowiec	102	84
961303	Zamiatacz	102	100
524302	Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	100	11
634002	Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	100	0
711501	Cieśla S	100	11

Źródło: dane WUP w Toruniu

ZAKRES MOŻLIWYCH DZIAŁAŃ

Co należy robić w dziedzinie dostosowywania kwalifikacji do rynku?

Tworzyć **modele współpracy instytucjonalnej**, w tym publicznych służb zatrudnienia i instytucji edukacyjnych, m.in. w zakresie konstruowania projektów partnerskich, szkoleniowych, w celu rozwijania kompetencji osób bezrobotnych.

Upowszechniać różne **formy edukacyjne**, jak szkolenia, staże, czy przygotowanie zawodowe dorosłych (PZD) - które w przeciwieństwie do staży, daje możliwość przystąpienia do egzaminów zawodowych.

Propagować i rozwijać **poradnictwo zawodowe** na poziomie gimnazjów, w celu określenia predyspozycji i preferencji zawodowych młodzieży.

Uwzględnić **rzeczywiste potrzeby pracodawców** w zakresie kompetencji kandydatów do pracy: określać jakich kwalifikacji, uprawnień i umiejętności potrzebują firmy. Wdrażać dodatkowe szkolenia jeszcze w trakcie kształcenia w szkołach zawodowych, tak aby absolwent wychodząc na rynek pracy był „dopasowany” do wymogów tego rynku i nie znalazł się w matni długotrwałego bezrobocia.

Szukać sposobów na rozwijanie u młodzieży uniwersalnych **umiejętności kluczowych** w trakcie kształcenia w szkole. Chodzi m.in. o umiejętność planowania swoich działań, umiejętności społeczne, umiejętność samokształcenia i korzystania z kształcenia ustawicznego, czyli ogólnie rozumianą przedsiębiorczość.



Ocena kompetencji uczniów szkół zawodowych z punktu widzenia pracodawców

*opracowała: Anna Wilińska, Kierownik Biura
Cechu Rzemiosł Różnych we Włocławku*

Chcąc mówić o kompetencjach uczniów i ich ocenie w świetle szkolnictwa zawodowego, należy powiedzieć o działających mechanizmach tegoż szkolnictwa.

W związku ze zmianami na polu szkolnictwa zawodowego, mali i średni przedsiębiorcy-rzemieślnicy wciąż mają wiele wątpliwości, co do dalszego kształcenia praktycznego w zawodach rzemieślniczych. Jest to temat niezmiernie ważny dla środowiska rzemieślniczego i od dawna konsultowany z zakładami usługowo-produkcyjnymi, które na co dzień zajmują się kształceniem pracowników młodocianych.

Niestety, aktualnie obowiązujący system prawny wciąż pomniejsza znacząco rolę rzemieślników-pracodawców w procesie organizacji nauki zawodu, jak również zdobywania przez młodzież kwalifikacji kończących praktyczną naukę zawodu w ich zakładach.

Na dzień dzisiejszy odnotowano wiele pozytywnych rozwiązań wdrożonych już przez Ministerstwo Edukacji Narodowej:

- Jednym z takich rozwiązań, w pełni popieranym przez pracodawców, jest **wprowadzenie 3-letniej nauki** w zasadniczej szkole zawodowej we wszystkich zawodach, jak również ujednoczenie do 36 miesięcy okresu nauki zawodu w formie pozaszkolnej.
- **Poprawa jakości i skuteczności doradztwa edukacyjno-zawodowego** jest kolejnym pozytywem. Ścieżka kariery młodych ludzi powinna być już na starcie ukierunkowana w odpowiedni i fachowy sposób. Pozwala to na dostosowanie się do panujących warunków na rynku pracy, a wybór dalszej drogi zawodowej nie jest przypadkowy.
- **Uproszczony sposób wprowadzania do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego nowych zawodów** daje również pewne możliwości dostosowania do rynku pracy.
- Zasada, że **świadectwo ukończenia szkoły zawodowej określa jedynie poziom wykształcenia**, natomiast kwalifikacje zawodowe daje dopiero złożony pozytywnie egzamin potwierdzający kwalifikacje (w przypadku rzemieślników egzamin czeladniczy).
- Dla środowiska rzemieślniczego bardzo ważny jest fakt, iż w przypadku pracowników młodocianych dokumentem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe jest świadectwo czeladnicze. Jest ono wyraźnym udokumentowaniem kompetencji przyszłego już dorosłego pracownika.

Niestety, pracodawcy natrafiają również na pewne problemy, które rzutują na poziom kształcenia na etapie nauki zawodu, jak również mają odzwierciedlenie przy zatrudnianiu już wykwalifikowanych pracowników. Podstawowym problemem zgłaszanym już od lat przez pracodawców kształcących uczniów-pracowników młodocianych, jest **stanowczo zbyt małą ilość godzin przeznaczonych na naukę zawodu** – na zajęcia praktyczne. Te uwagi są kierowane w sposób szczególny ze strony małych przedsiębiorstw usługowych, które są zrzeszone w organizacjach rzemieślniczych i działają na rynku lokalnym. Właśnie w tych zakładach kształcenie zawodowe jest najbardziej efektywne. Z perspektywy pracodawcy,

praktyczna nauka zawodu powinna stanowić minimum 60 % wszystkich godzin przeznaczonych na naukę w szkole zawodowej.

Niepokojący jest też fakt, iż decyzje o rozkładzie godzin kształcenia ogólnego i zawodowego pozostawia się wyłącznie dyrektorom szkół, bez jakiegokolwiek udziału i wpływu przedsiębiorców jako mistrzów szkolących. Należałoby, w myśl porozumień, aby **dyrektorzy wspólnie z pracodawcami, ustalali rozkład programu nauczania**, tak by mógł być on realizowany w całości. Konsekwencją braku porozumienia w wyżej wymienionym temacie, może być sytuacja, iż gro pracodawców nie będzie chciało zawierać umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, nie widząc możliwości dobrego przygotowania młodocianego do wykonywania określonego zawodu, ze względu na brak czasu.

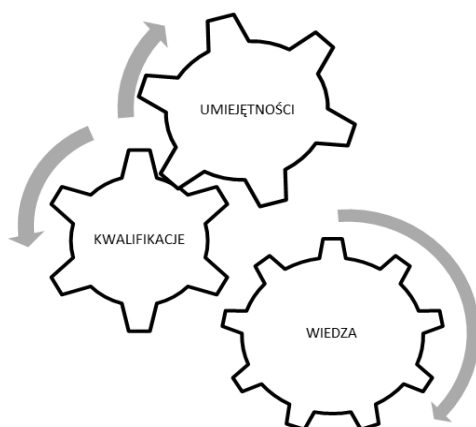
To niesie za sobą pewną refleksję, iż **rola pracodawców nadal jest marginalna w procesie kształcenia praktycznego**. Powinna być bardziej doceniana, w związku z tym, że to właśnie oni podejmują wyzwanie przygotowania do zawodu od strony praktycznej przyszłych fachowców i biorą za to odpowiedzialność. Dla przyszłych potencjalnych pracodawców, istnieje obawa się, że będą skazani na niewykwalifikowaną i niedoświadczoną kadrę, z brakiem odpowiednich kompetencji.

Mówimy tu nie tylko o przygotowaniu zawodowym, ale również o **dobrym przygotowaniu społecznym**, znajomości realnych stosunków pracy w przedsiębiorstwie, organizacji stanowisk pracy, znajomości i respektowaniu określonej hierarchii i dyscypliny w miejscu pracy.

Zgodnie z wieloletnimi doświadczeniami pracodawców i ciągłymi obserwacjami rynku pracy, należy podkreślić, iż dzisiaj społeczeństwu i gospodarce potrzebne są fachowe kadry dobrze przygotowane do pracy w sektorze wytwórczości i usług. Dobre przygotowanie to przede wszystkim dobre przygotowanie praktyczne. Pracodawcy w dobie nowoczesnej technologii potrzebują wykwalifikowanych pracowników przemysłowo-usługowych, a przede wszystkim pracowników fizycznych, posiadających wymierne umiejętności manualne.

Należy zwrócić uwagę na jeden bardzo ważny aspekt w szkolnictwie zawodowym.

Uznanie oraz potwierdzenie efektów uczenia się obejmuje trzy czynniki:



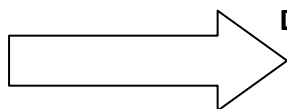
S
P
Ó
J
N
O
Ś
Ć

Najważniejsze, aby pamiętać, iż **uczniowie** jako przyszli **pracownicy** oraz **my** ich przyszli **klienci** najbardziej odczujemy wszystkie błędy szkolnictwa zawodowego.



Absolwent szkoły zawodowej, oczami przyszłego pracodawcy, w procesie zatrudnienia - na przykładzie firmy RUN Chłodnia

opracował: Aleksander Antoni Bocheński – Prezes Zarządu



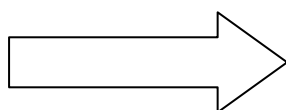
Dlaczego pracodawca szuka nowego pracownika?

Bo ma taką potrzebę!!!

Z czego wynika ta potrzeba?

1. Obecne stanowisko się zwalnia
 - Były pracownik odchodzi na emeryturę
 - Były pracownik odchodzi do innej firmy
 - Były pracownik się przeprowadza, zachorował, idzie na rentę
 - Itd.....
2. Tworzy się nowe stanowisko - firma ma więcej zamówień

Potrzebuję pracownika! Co dalej?



Uruchamiamy proces rekrutacji

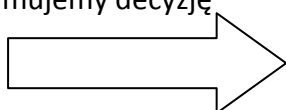
1. Rozsyłamy informację:
 - Dajemy ogłoszenie w firmie, gazecie, Internecie
 - Pytamy pracowników i znajomych, zbieramy rekomendacje
 - Opracowanie ogłoszenia
 - Bardzo ważny moment dyskusji na temat kompetencji jakich poszukujemy (osoba-zadania)
 - Zamieszczenie ogłoszeń w mediach
 - Rozmowy z pracownikami
 - Wywieszenie informacji w firmie
2. Zbieramy i analizujemy CV
 - Na co zwracamy uwagę?
 - Ilość miejsc pracy w ciągu ostatnich lat
 - Ilość szkół, kursów
 - Doświadczenie
 - Zainteresowania
 - Wykształcenie, profil ukończonej szkoły
 - Analiza

3. Umawiamy spotkania

Rozmowa kwalifikacyjna:

- Schludność, czystość
- Umiejętność rozmowy
- Motywacja do pracy
- Umiejętność podjęcia trudu pracy i szczerą chęć stabilizacji
- Cechy charakteru oraz wiedza i umiejętność jej zastosowania w stosunku do przyszłych obowiązków

4. Podejmujemy decyzję



Kto wygrywa?

Najlepszy!!



A dokładnie: **ten co najlepiej pasuje do przyszłych obowiązków**

Rekomendacje dla nauczycieli kształcących w zawodzie:

1. Postaraj się podchodzić indywidualnie do każdego ucznia.
2. „Nie rób księgowego ze spawacza”.
3. Wy tłumacz że ważna jest dyscyplina i umiejętności podjęcia trudu na lata.
4. Przekonaj ucznia, że dobra praca dla firmy nigdy nie pójdzie na marne bo budujesz dobre nawyki i opinię, które przez dobrego pracodawcę będą docenione.
5. Uczniów mniej zdolnych spróbuj nauczyć dokładności, punktualności, dyscypliny bo dobry pracodawca to doceni nawet na innym stanowisku niż jego wykształcenie wskazuje.



BĄDŹ DOBRYM PRZYKŁADEM

Bo słowa uczą, ale to czyny pociągają.



Współpraca szkół zawodowych z rynkiem pracy na przykładzie branży budowlanej

*opracował: Krzysztof Maliszewski
Dyrektor Zespołu Szkół Budowlanych i Plastycznych
w Grudziądzu
Prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia
Edukacji Budowlanej i Kultury Fizycznej*

Współczesny rynek pracy wymaga dobrze przygotowanych pracowników. Wynika to z rozwoju technologii i coraz nowszych materiałów. Branża budowlana to nieustanny **proces wdrażania zarówno nowych technologii jak i materiałów**, które albo zastępują już istniejące lub je wypierają.

Sytuacja ta wymusza na szkolnictwie zawodowym branży budowlanej permanentne **śledzenie zmian zachodzących w rzeczywistości gospodarczej i bieżącą aktualizację wiedzy i umiejętności uczniów**, a docelowo, absolwentów wchodzących na rynek pracy.

Trudności lat 90-tych związane z przemianami polityczno-gospodarczymi wymusiły na działaniach szkół zawodowych poszukiwanie rozwiązań dostosowujących kształcenia do zmieniającego się rynku budowlanego.

Przy **Polskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej Budownictwa** z inicjatywy dyrektora obecnego Augustowskiego Centrum Edukacyjnego, pana Bogdana Dyjuka powołano **Sekcję Szkół Budowlanych**, która już prawie 20 lat funkcjonuje i **skupia prawie 60 szkół budowlanych** z całej Polski. Zespół Szkół Budowlanych i Plastycznych z Grudziądza również przystąpił do tej organizacji i aktywnie włączył się w prowadzoną partnerską działalność między szkołami, a firmami (producentami) branży budowlanej.

Jednym z elementów tej współpracy stał się stworzony i realizowany **Program Edukacji Budowlanej (PEB)** zapewniający szkołom dostęp do najnowszych materiałów i technologii (**szkolenia, wycieczki edukacyjne, prezentacje firm realizujących program**). Innym ważnym działaniem były **konferencje, szkolenia dla kadry kierowniczej i nauczycieli, a także konkurs budowlany** związany z firmami realizującymi Program Edukacji Budowlanej. Z realizacji tych działań skorzystali absolwenci szkół wchodzący z aktualną wiedzą na trudny rynek pracy.

Upływ czasu sprawił, że pewne formuły współpracy zaczęły się wypalać, a od roku 2000 wprowadzona reforma oświaty zmieniła jej funkcjonowanie. Przestała istnieć np. forma egzaminu dyplomowanego w technikum, które teraz stało się 4-letnie, a egzamin zawodowy przyjął całkiem inną formułę. Ponadto ważny dla szkół zawodowych, Turniej Budowlany „Złota Kielnia” po wycofaniu się z jego organizacji Politechniki Łódzkiej, stanął przed widmem nieistnienia. Sytuacja ta sprawiła, że po wielu trudnościach **utworzono Ogólnopolskie Stowarzyszenie Edukacji Budowlanej i Kultury Fizycznej (OSEBiKF)**, które stało się organizatorem tego turnieju, a w swoich zadaniach ujęło również organizację konferencji, szkoleń dla uczniów, nauczycieli i kadry kierowniczej szkół budowlanych. Turniej stał się istotnym ogniwem w łańcuchu współpracy szkoły-firmy budowlane. Coraz więcej firm angażuje się w proces kształcenia mając w ten sposób okazję pozyskania lepiej wykwalifikowanych pracowników. Organizacja turnieju w 2014 roku na targach budowlanych „BUDMA” w Poznaniu przyczyniła się do zwiększenia zainteresowania nim przez wiele podmiotów rynku budowlanego. To co w tej współpracy się zauważa, to fakt, że **małe firmy są zainteresowane szybkim zwrotem poniesionych nakładów, natomiast duże firmy traktują to jako inwestycję ze zwrotem odłożonym w czasie**.



Kształcenie zawodowe w Zespole Szkół RCKU w Przemysku

opracował: Tomasz Olczak

Zespół Szkół RCKU w Przemysku to placówka, która stawia bardzo duży nacisk na efektywność i jakość kształcenia zawodowego. Priorytetem naszej placówki jest **przygotowanie uczniów klas technicznych do sprostania wymaganiom współczesnego rynku pracy.**

Działania w zakresie nauczania przedmiotów zawodowych prowadzone są wieloetapowo. Integralną częścią kształcenia w zawodzie jest **praktyka zawodowa**, która łączy teoretyczną wiedzę ucznia z jej praktycznym zastosowaniem. Dlatego tak istotne jest zapewnienie młodzieży atrakcyjnych praktyk zawodowych. Z tą właśnie myślą nasi uczniowie wzięli udział w **projekcie: „Dobra praktyka uczyni z ucznia pracownika”**. Wspomniany projekt był realizowany przez Kujawsko-Pomorską Organizację Pracodawców LEWIATAN oraz współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Zasadniczym celem przedsięwzięcia było **zwiększenie umiejętności zawodowych i zdolności do zatrudnienia młodzieży kształcącej się w szkołach gastronomicznych i hotelarskich**. Wybrani uczniowie klas II i III od stycznia 2014 r. do czerwca 2014r. odbywali **praktyki branżowe** w Hotelu Uzdrawiskowym ST. GEORGE, Przedsiębiorstwie Uzdrawisko-Ciechocinek „Dom Zdrojowy” oraz Sanatorium Uzdrawiskowym „Grażyna” w Ciechocinku. Szkolenia odbywały się w systemie weekendowym, w łącznym wymiarze 96 godzin. Młodzież miała okazję do zapoznania się z pracą w trzech blokach: obsługa gastronomiczna, obsługa recepcyjna, obsługa administracyjno-gospodarcza. Uczniowie zapoznawali się z funkcjonowaniem instytucji usługowych, ich sposobem zarządzania i organizacji. Praktyki zakończyły się testem sprawdzającym wiedzę i umiejętności uczniów. Osoby, które najlepiej zdały egzamin, otrzymały propozycję odbycia **płatnego miesięcznego stażu**. Nasi uczniowie skorzystali z tej możliwości i w czasie wakacji pracowali w Hotelu Młyn we Włocławku oraz w Hotelu Uzdrawiskowym ST. GEORGE w Ciechocinku. W czasie rozmów z uczniami młodzież podkreślała, iż kontakt z zawodem przyniósł im wiele satysfakcji. Mogli **zdobywać cenne doświadczenie, uczyć się od praktyków, sprawdzić swoją znajomość języka obcego w kontakcie z zagranicznymi gośćmi**. Poznawali również tajniki sztuki kulinarnej pod okiem doświadczonych szefów kuchni. Takie doświadczenia pozwolą młodzieży przygotować się do egzaminów potwierdzających ich kwalifikacje zawodowe.

To nie jedyne działania podejmowane w Zespole Szkół RCKU w Przemysku w celu podniesienia atrakcyjności kształcenia zawodowego. Uczniowie mogą korzystać z różnych ofert **praktyk**, w tym również **zagranicznych**, zdobywać doświadczenie w renomowanych hotelach na terenie całego kraju. Warto podkreślić, iż w naszej placówce stawiamy również na **dobre kontakty z pracodawcami, którzy często są absolwentami naszej szkoły**. Taka współpraca ma dodatkowy wymiar, łączy pokolenia. Uczniowie technikum rolniczego często u swoich pracodawców mają możliwość zapoznania się z nowinkami technicznymi i nowymi metodami upraw. W związku z Rokiem Szkoły Zawodowców planujemy dalsze działania mające na celu rozwój kariery edukacyjno-zawodowej naszych uczniów.



Dobre praktyki – kształcenie zawodowe w Zespole Szkół Chemicznych we Włocławku

*opracowały: Krystyna Młotkowska – Dyrektor
Zespołu Szkół Chemicznych we Włocławku*

Sławomira Sieradzińska – nauczycielka Zespołu Szkół Chemicznych we Włocławku

Zespół Szkół Chemicznych, to ponad **60 lat tradycji, która przeplata się z nowoczesnością, wykorzystując nauczanie teoretyczne i praktyczne do kształtowania umiejętności zawodowych uczniów.** Doskonałym sposobem przygotowującym młodych ludzi do warunków zawodowych na rynku pracy są **projekty unijne**. W Zespole Szkół Chemicznych uczniowie uczestniczyli w następujących projektach:

- „Nowa jakość kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim”.
- „ Włocławek podnosi swoje kwalifikacje zawodowe!”- Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach. Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.
- „Transfer doświadczeń w zakresie praktycznego kształcenia zawodowego kompatybilnego z potrzebami gospodarki w struktury szkolnego systemu Edukacji zawodowej” (Trawi).
- Projekt pt. „Transfer dobrych praktyk z ziemi włoskiej do Polski”

Wyjazd uczniów branży gastronomicznej do Rimini we Włoszech na miesięczną praktykę w ramach ostatniego projektu poprzedzony był wieloma przygotowaniem, w tym również nauką języka włoskiego.

Kolejnym ważnym punktem było **spotkanie projektowe zespołów metodyczno-dydaktycznych z Niemiec, Czech i Polski**, które miało miejsce w Centrum Kultury Browar B. Warto wspomnieć, że wizyta odbyła się w ramach Projektu Leonardo da Vinci Transfer Innowacji "TraWi", "Transfer doświadczeń w zakresie praktycznego kształcenia zawodowego kompatybilnego z potrzebami gospodarki w struktury szkolnego systemu edukacji zawodowej". Stworzyło to okazję do zaprezentowania się niemieckim i czeskim partnerom.

Projekt „Włocławek podnosi swoje kwalifikacje zawodowe” umożliwił **spotkanie z przedstawicielami zakładów pracy. Ustalono program staży zawodowych**. Z kolei grupa uczniów technikum hotelarskiego brała udział w **zajęciach zawodowych pt. „Szkolenie na barmana”**, które odbywały się jako forma wsparcia w realizowanym projekcie „Nowa jakość kształcenia zawodowego w województwie KUJAWSKO – POMORSKIM. Dodatkowo **miesięczne praktyki zawodowe u pracodawców** stworzyły możliwość lepszego przygotowania do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. **Zajęcia z doradcą zawodowym, praktyka w firmie symulacyjnej, spotkanie z przedsiębiorcą panem. Andrzejem Janeczkiem, wizyta w niemieckiej firmie branżowej (Papenburg)** jako nagroda dla najlepszych uczniów uczestniczących z zajęciach z języka angielskiego zawodowego, to znaczące i cieszące się zainteresowaniem formy wsparcia dla potrzeb rozwoju branży hotelarskiej w Zespole Szkół Chemicznych.

Klasy o profilu technik ochrony środowiska, technik analityk realizują **projekt współpracy polegający na aktywnym udziale specjalistów z zakładu Anwil S.A w procesie dydaktycznym**. Takie przedmioty jak: podstawy obliczeń chemicznych, pracownia analizy technicznej, bioanalitika, technika

laboratoryjna i bhp, czy pracownia mikrobiologiczna pozwalają wykonywać zróżnicowane analizy z uwzględnieniem wszelkich współczesnych metod analitycznych. Obecny rynek pracy poszukuje wykwalifikowanych techników do zatrudnienia w laboratoriach różnych typów. Jednakże wymagania pracodawców wobec pracowników nieustannie rosną. Przykładem są absolwenci ZSZ zawodu fryzjer, którzy wykazują się **znajomością nowych technologii i technik pracy oraz dobrą znajomością języka obcego**. Posiadają wówczas kwalifikacje zawodowe na wysokim poziomie, co docenia pracodawca.

Przyszli kucharze, kelnerzy mają okazję do pełnych wrażeń spotkań na warsztatach kulinarnych, w Akademii Kulinarnej z **Kurtem Schellerem, Ewą Wachowicz** czy ze znanym przede wszystkim z programu telewizyjnego "Europa da się lubić", **Paolo Cozza**. Cenne wskazówki jakie uzyskała w trakcie tych warsztatów młodzież, dotyczyły kulinarnych tradycji europejskiej i polskiej kuchni. Niewątpliwie ważnym przedsięwzięciem był **I Włocławski Bieg Kelnerów**, który wspierali: Urząd Marszałkowski, Urząd Miasta we Włocławku, Willa Piast SPA & Wellness z Ciechocinka, Makro Cash and Carry Polska, Bonduelle Polska, Partner Center, Belveder Group Sobieski Sp. z o.o., Bank Zachodni WBK oraz Coca Cola.

Pełne **zaangażowanie pracodawców** przyczynia się do efektywnego przygotowania młodego człowieka do zawodu, a absolwenci wykazują się umiejętnościami pozwalającymi im dostosować się do zmieniającego się rynku pracy.



Współpraca Zespołu Szkół Elektrycznych we Włocławku z pracodawcami

*opracowali: Piotr Człapiński – Dyrektor
Zespołu Szkół Elektrycznych we Włocławku
Piotr Misiak – Wicedyrektor Zespołu Szkół Elektrycznych we Włocławku*

W Zespole Szkół Elektrycznych we Włocławku kształcą się ponad 700 uczniów w sześciu zawodach: technik elektryk, technik elektronik, technik informatyk, technik teleinformatyk, elektryk oraz elektromechanik. **Szkoła współpracuje z około 100 podmiotami z branży elektrycznej, elektronicznej, informatycznej i telekomunikacyjnej**, z czego ok. 10 partnerów można nazwać strategicznymi. Od pewnego czasu zauważalna jest zmiana mentalności pracodawców, którzy zaczynają brać także odpowiedzialność za wykształcenie naszych uczniów, bo być może to oni w przyszłości będą ich pracownikami.

FORMY WSPÓŁPRACY

Tworzenie klas patronackich

Objęciem patronatu nad wybranymi klasami w Zespole Szkół Elektrycznych podjęły się włocławskie firmy: Cheko, Opakofarb, Detal-Met, Renex i Renex EEC. Efektem współpracy jest: przekazanie szkole specjalistycznego sprzętu dydaktycznego, ufundowanie nagród rzeczowych i stypendiów patronackich dla

najlepszych uczniów, organizacja praktyk zawodowych oraz specjalistycznych szkoleń. Ta forma współpracy daje uczniom szczególną motywację do zdobywania umiejętności zawodowych.

Staż i praktyki zawodowe

Realizacja projektów unijnych w „Elektryku” pozwoliła uczniom szkoły na odbycie u pracodawców dodatkowych praktyk oraz płatnych staży zawodowych. W projekcie „Wakacje z pracodawcą” 100 uczniów „Elektryka” odbyło czterotygodniowe (dodatkowe) praktyki u pracodawców, a 60 uczniów płatne dwumiesięczne staże w zaprzyjaźnionych firmach: Renex, Renex EEC, Elmehurt, Zakład Systemów Komputerowych "ASKI", END CORR, Centrum Komputerowe, MICRON, PRO FUTURO - Komputronik, Elektrodom - Włodzimierz Dębski Zakład Elektromechaniczny B. Krzysztofek, Energa-Operator S.A. W projekcie „Matematyka + elektronika = dobra przyszła praca lub politechnika” 33 uczniów wzięło udział w czterotygodniowych płatnych stażach u pracodawców.

Konsultacje

W 2013 r. dzięki współpracy z firmą WIKA Polska oraz niemieckim Centralnym Wydziałem ds. Szkolnictwa za Granicą rozpoczęto jako pierwszy na świecie w technikum pilotażowy program szkoleń DSD (Deutsches Sprachdiplom/Niemiecki Dyplom Językowy) dla uczniów „Elektryka”.

W 2010 r. wrocławskie firmy RENEX, ASKI SATFILM, MiCRON jako partnerzy „Elektryka” brały udział w tworzeniu strategii do projektu unijnego „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna - dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do lokalnego rynku pracy”.

Doposażenie pracowni szkolnych, tj. więcej pracodawcy w szkole

Współpraca z pracodawcami w zakresie wyposażenia szkoły w sprzęt specjalistyczny pozwala na stworzenie w murach szkoły warunków zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy zawodowej. We współpracy z firmą Molex szkoła pozyskała osprzęt i urządzenia do montażu sieci światłowodowej, której szkielet już funkcjonuje. Dzięki firmie Slican i stowarzyszeniu „Przyjazna szkoła” pozyskano nowoczesną, programowalną centralę telekomunikacyjną. Firma Renex przekazała specjalistyczny stół wraz z oprzyrządowaniem do obróbki elektroniki precyzyjnej. W 2012 r. dzięki firmie Satel, która wprowadziła w szkole projekt EduSatel otwarta została nowoczesna pracownia elektronicznych systemów alarmowych. Firma TME z Łodzi, będąca największym dystrybutorem komponentów elektronicznych w Europie Centralnej i Wschodniej w ramach współpracy dostarczyła szkole sprzęt elektroniczny oraz katalogi produktów.

Specjalistyczne szkolenia dla uczniów i nauczycieli

Dzięki współpracy szkoły z Renex EEC uczniowie i nauczyciele mają możliwość uzyskania Międzynarodowego Certyfikatu IPC dot. zaawansowanych metod lutowania i napraw pakietów elektronicznych oraz certyfikatu ESD dot. elektryczności statycznej i ochrony urządzeń elektronicznych.

Stowarzyszenie Elektryków Polskich - Oddział Włocławski wspiera uczniów w zakresie uzyskania świadectwa kwalifikacyjnego energetycznego do 1kV, dokumentu niezbędnego w przyszłej pracy zawodowej elektryków i elektroników.

Firma Detal-Met organizuje szkolenie w zakresie obsługi central abonenckich, natomiast firma Cheko kurs kierowcy-operatora wózków widłowych.

Pracodawcy wspierają szkołę również poprzez przekazywanie materiałów edukacyjnych, organizowanie prezentacji nowoczesnych technologii w przemyśle, sponsorowanie nagród w konkursach oraz wycieczek.



Współpraca Centrum Kształcenia Praktycznego w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego we Włocławku z pracodawcami

*Opracowała: Marlena Masłowska
Kierownik Kształcenia Praktycznego
w Centrum Kształcenia Praktycznego w CKZiU we Włocławku*

Kształcenie zawodowe jest dla Centrum Kształcenia Praktycznego w CKZiU od lat priorytetem i podstawowym zadaniem. W związku z powyższym systematycznie włączamy się w działania podnoszące prestiż szkolnictwa zawodowego i przeciwdziałające traktowaniu szkół zawodowych, jako szkół „drugiego wyboru”, ale również takie, jak dostosowanie oferty szkół do potrzeb rynku pracy. Na jedne zawody popyt na rynku pracy zmniejsza się, a na inne jest coraz większy. Jedne zawody „starzeją się” i odchodzą w zapomnienie, inne się stają się zawodami deficytowymi, bo przeżywają swój rozwój i ewoluują. Ciągłe pojawiają się nowe profesje i specjalizacje, które są odpowiedzią na zmieniające się potrzeby współczesnych społeczeństw. Na takie potrzeby reaguje CKP, w którym kształcimy młodzież w trzech działach: elektrycznym, mechanicznym i budowlanym, w następujących zawodach: monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, betoniarz - brojarz, monter suchej zabudowy i robót wykończeniowych, technik budownictwa, technik architektury krajobrazu, technik elektryk, technik mechatronik, technik mechanik, elektryk, elektromechanik, ślusarz oraz operator obrabiarek skrawających. Owocuje to współpracą z prestiżowymi i prężnie działającymi firmami.

Nauczyciele i uczniowie kształcący się w Centrum Kształcenia Praktycznego w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego we Włocławku rozpoczęli **współpracę z pracodawcami** różnych branż już wiele lat temu i kontynuują ją do dnia dzisiejszego. Warto zwrócić uwagę na to, jak potrzebna i korzystna okazuje się współpraca z pracodawcami, Kształtują oni postawy uczniów, ich spojrzenie na dalsze życie, na planowanie ich późniejszej drogi zawodowej. Pracodawcy potrafią zaangażować i zachęcić uczniów do nauki i rozwijania się, otwierając nowe drogi i poszerzając ich horyzonty. Firmy i pracodawcy, o których należy tu wspomnieć to: „ Sanitec Koło”, Spółdzielnia Mieszkaniowa „Południe”, Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej, Zakład Specjalistycznych Instalacji i Urządzeń Elektrycznych „END CORR”, „ZIMEX”, Przedsiębiorstwo Zieleni i Usług Komunalnych Zieleni Miejska Sp.z o.o.

Oprócz tego nasi **uczniowie w ramach praktyk wykonują zlecenia zewnętrzne dla firm**, z którymi nasza współpraca trwa już od dłuższego czasu i dzięki której uczniowie mają możliwość zaprezentowania swoich umiejętności poza murami CKP-u. Do tych firm należą m.in.: „Hamelin Polska”, Zakład karny , „DENTAR” Naprawa i Sprzedaż Sprzętu Medycznego, Centrum Kultury i Edukacji „Zenit”, Zarząd Dróg Wojewódzkich Bydgoszcz Rejon Dróg Wojewódzkich Włocławek, Przedsiębiorstwo Usług Technicznych „Wircom”, W.Z.M.M. „Hydro – Zet” , P.P.U.H. „METAL – TECH” , „WIKA” Polska, „Sanitec Koło”, „AND – ROM”, Zespół Szkół Samochodowych Warsztaty Szkolne, Zespół Szkół Integracyjnych Nr 1, Rodzinny Ogród Działkowy „Wiosenka”, Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy Delegatura Włocławek, Polski Związek Działkowy Rodzinny Ogród Działkowy „Wypoczynek”, Przedszkole Publiczne Nr 17, Zespół Szkół Chemicznych, Zespół Szkół Nr 9, Wyższa Szkoła Humanistyczno – Ekonomiczna, Zespół Placówek Nr1, Zespół Szkół Budowlanych, Urząd Miasta Włocławek, Miejska Biblioteka Publiczna im. Z. Arentowicza.

Nieodpłatne zlecenia dla placówek oświatowych w ramach wzajemnej współpracy uczniowie realizowali w: Kuratorium Oświaty Delegatura we Włocławku, Zespole Szkół Chemicznych, Miejskiej Bibliotece Publicznej im. Z. Arentowicza, Zespole Szkół Integracyjnych Nr 1, Zespole Szkół Budowlanych, Zespole Szkół Nr 11 oraz Zespole Placówek Nr 1.

Uczniowie realizujący praktyczną naukę zawodu w Centrum Kształcenia Praktycznego mają również możliwość odbywać praktyki zawodowe miesięczne w firmach, które później oferują naszym absolwentom zatrudnienie. W roku szkolnym 2014/2015 uczniowie realizują praktykę zawodową w następujących firmach: „ Wika Polska S.A”, fabryka maszyn pakujących „RADPAK” , „Elmehurt”, „DGS”, „Sat-Film”, „RDJ Klima”, „Energia”, „Opakofarb”, „Bayer”, „MPWiK” oraz wiele innych.

W ramach zawodowych Centrum Kształcenia Praktycznego organizuje dla uczniów klas 3 Zespołu Szkół Technicznych i Zespołu Szkół Budowlanych **kursy** spawalnicze zwiększając możliwości zatrudnienia naszych absolwentów na skalę światową.

Należy również wspomnieć, iż najzdolniejsi uczniowie zostają laureatami **konkursu „Najlepszy uczeń w zawodzie”**, co zwiększa ich możliwości zatrudnienia na rynku pracy.

Reasumując możemy życzyć sobie, jako placówce oświatowej kształcenia zawodowego, dalszych tak owocnych lat współpracy nauczycieli i uczniów z firmami i pracodawcami w ramach praktyk zawodowych, bo takimi możemy się poszczycić.

WEŹ KREDYT GOTÓWKOWY Z UBEZPIECZENIEM SPOKOJNY KREDYT I WYGRAJ W LOTERII



Zapraszamy do 1 Oddziału
we Włocławku, 2 Oddziału we Włocławku,
3 Oddziału we Włocławku, 4 Oddziału we
Włocławku, 1 Oddziału w Lipnie

1 9999 | bzwbk.pl

Bank Zachodni WBK

 Grupa Santander

Decyzja kredytowa i oprocentowanie kredytu uzależnione są od wyniku badania zdolności kredytowej. Ochrona ubezpieczeniowa w zakresie ubezpieczenia SPOKOJNY KREDYT świadczona jest przez BZ WBK-Aviva Towarzystwo Ubezpieczeń Ogólnych S.A. oraz BZ WBK-Aviva Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A. na podstawie umów ubezpieczenia grupowego zawartych z Bankiem Zachodnim WBK S.A. „Loteria Świąteczna” organizowana jest w okresie od 3.11.2014 r. do 28.03.2015 r., z tym zastrzeżeniem, że wnioski o kredyt gotówkowy należy złożyć do 31.12.2014 r. i zawrzeć umowę o kredyt gotówkowy oraz przystąpić do ubezpieczenia SPOKOJNY KREDYT do 7.01.2015 r. Zaprezentowany model samochodu może zawierać elementy wyposażenia różniące się od elementów wyposażenia dostępnych w modelu stanowiącym nagrodę w „Loterii Świątecznej”. Szczegółowe informacje o „Loterii Świątecznej” dostępne są na stronie bzwbkaviva.pl/spokojnykredyt. Szczegóły oferty, informacje o opłatach, prowizjach, oprocentowaniu, warunki ubezpieczenia SPOKOJNY KREDYT, określające m.in. zasady rezygnacji, wyłączenia i ograniczenia odpowiedzialności ubezpieczycieli oraz Regulamin „Loterii Świątecznej” dostępne są w placówkach Banku Zachodniego WBK S.A. oraz na stronie internetowej bzwbk.pl. Działamy zgodnie z zasadami dobrych praktyk na rynku bancassurance (Rekomendacje Związku Banków Polskich). Infolinia 1 9999 – opłata zgodna z taryfą danego operatora. Stan na 3.11.2014 r.