

RAZEM DLA ROZWOJU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Informator dla pracodawców i samorządów na temat
współpracy na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego

Tytuł projektu:

Platforma Rozwoju Kształcenia Zawodowego

Numer i nazwa Priorytetu:

IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

Numer konkursu:

1/9.2/IN/11

Okres realizacji:

01.04.2012 - 30.06.2015

Obszar realizacji:

województwo zachodniopomorskie

Lider:

Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Szczecinie



WYŻSZA SZKOŁA
ADMINISTRACJI
PUBLICZNEJ
W SZCZECINIE

AG Doradztwo Adam Górski,



Doradztwo Społeczne i Gospodarcze Krzysztof Bondyra



Partner ponadnarodowy:

Olga Mausch-Dębowska

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Autor:

Dominik Postaremczak



✕ Słowo wstępne	4
✕ Jaki jest? Stan współpracy międzysektorowej	6
✕ Jak być powinno? Pożądaný stan współpracy międzysektorowej	13
✕ Dobre praktyki polskie i zagraniczne	17
✕ Aneks - obszary współpracy międzysektorowej w badaniach	31
✕ Aneks – słownik przydatnych pojęć	49



SŁOWO WSTĘPNE

Niniejsze opracowanie powstało w ramach projektu innowacyjnego „**Platforma rozwoju kształcenia zawodowego**”, realizowanego przez Wyższą Szkołę Administracji Publicznej w Szczecinie wraz z partnerami krajowymi (AG Doradztwo Adam Górski, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze Krzysztof Bondyra) oraz partnerem zagranicznym (Olga Mausch-Dębowska). Projekt realizowany jest w ramach Działania 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego”.

W procesie rozwoju regionalnego i lokalnego szczególne znaczenie przypisuje się w coraz większym stopniu współpracy międzysektorowej. Może ona przybierać różne formy, jednak w kontekście budowania kapitału społecznego, powinna mieć charakter partnerski. Mimo trudności w podejmowaniu partnerstw publiczno-prywatnych, obserwuje się, zwłaszcza w państwach członkowskich Unii Europejskiej, dynamiczny wzrost liczby tego rodzaju przedsięwzięć – liczne przykłady potwierdzają, że współpraca międzysektorowa przyczynia się do zwiększenia efektywności działań zmierzających do zaspokajania różnych potrzeb społeczności regionalnych i lokalnych.

W Polsce ma miejsce sytuacja braku instytucjonalnych ram współpracy sektora prywatnego oraz publicznego w zakresie określania potrzeb dostosowania edukacji do rynku pracy. Efektem takiego stanu rzeczy są trudności pracodawców z pozyskaniem pracowników, co szczególnie dotyczy wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

Tymczasem połączenie potencjału organizacji rzemieślniczych, realizujących działania z zakresu edukacji w miejscu pracy oraz zaangażowanie w tej sferze przedsiębiorstw z innych branż, daje gwarancję uzyskania zmiany jakościowej w zakresie przygotowania kadr dla gospodarki. Warunkiem takiej zmiany jest współpraca międzysektorowa w postaci partnerstwa zbudowanego na równorzędnych relacjach.

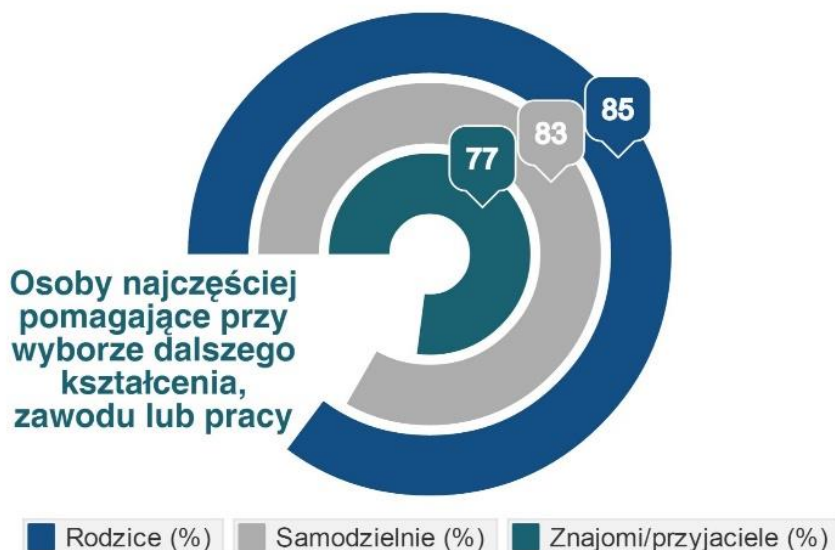


**JAK JEST?
STAN WSPÓŁPRACY
MIĘDZYSEKTOROWEJ**

UCZNIOWIE



Uczniowie szkół zawodowych nie posiadają podstawowej wiedzy na temat rynku pracy, zawodów i kariery zawodowej oraz nie potrafią określić własnych predyspozycji do pracy w konkretnym zawodzie. W rezultacie o wyborze ścieżki kształcenia decyduje w dużej mierze „przypadek” oraz wybór kolegów.



Źródło: Badanie DSiG 2013 "Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim". N=968.

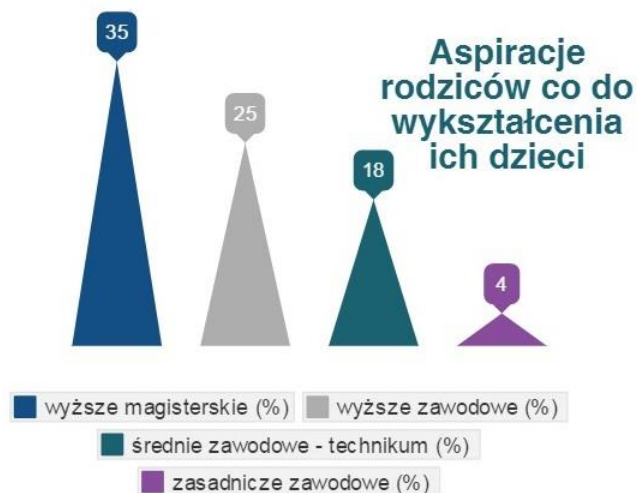
W gimnazjach na terenie całej Polski ograniczony jest dostęp do pomocy doradców zawodowych, a tę ważną decyzję o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej uczniowie konsultują głównie z rodzicami. Niestety i oni nie posiadają wiedzy o rynku pracy i jego potrzebach, a dodatkowo, motywowani własnymi niespełnionymi aspiracjami edukacyjnymi, nakłaniają dzieci do wyboru szkół ogólnokształcących, czyli odwrotnie do potrzeb rynku pracy.





Ponadto kształcenie w zawodach nadwyżkowych w województwie, czyli takich, w których i tak jest spore grono bezrobotnych, jest normą. Powoduje to rozczarowanie absolwentów, którzy po ukończeniu szkoły nie mogą znaleźć zatrudnienia. Z problemami borykają się także uczniowie, którzy wybrali szkoły zawodowe – przestarzałe podręczniki do nauki zawodu (szczególnie w zawodach związanych z wykorzystywaniem skomplikowanych maszyn i urządzeń), niewystarczająca liczba praktyk zawodowych, odbywających się na niedostosowanych do wymagań rynku sprzętach – negatywnie wpływają na umiejętności praktyczne uczniów. Problem ten dotyka także pracodawców, którzy narzekają na niskie kompetencje absolwentów szkół zawodowych.

Szkoły zawodowe nadal postrzegane są jako „szkoły negatywnego wyboru” i mogą liczyć głównie na dopływ uczniów, którzy nie dostali się do szkół ogólnokształcących. Generalnie uczniowie nie są zainteresowani nauką w szkołach zawodowych, które kojarzone są jako „gorsze”. W rezultacie do tych typów szkół trafiają uczniowie niezainteresowani nauką zawodu, słabsi, co odbija się negatywnie na ich wizerunku.



Źródło: Raport OECD "Education at glance" 2011.



SZKOŁY



Również oferta kształcenia szkół zawodowych nie jest dopasowana do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Co więcej, posiadane zaplecze i wyposażenie, szczególnie w szkołach zawodowych jest istotną determinantą oferty edukacyjnej, głównie ze względu na koszty, jakie wiążą się z utrzymaniem i unowocześnianiem warsztatów. Kształcenie zawodowe jest droższe niż ogólne i często nie nadąża za zmianami technologicznymi w gospodarce.



Źródło: Opinie zachodniopomorskich pracodawców. Badanie DSIG 2012 "Platforma kształcenia zawodowego". N=1012.

Decyzja o ustanowieniu danych kierunków kształcenia często opiera się zatem o krótkowzroczną kalkulację ekonomiczną dyrektorów szkół bądź samorządów (tańsze kierunki typu fryzjer, sprzedawca) a nie faktyczne zapotrzebowanie lokalnej gospodarki.

Dodatkowo, postępuje dezaktualizacja wiedzy nauczycieli przedmiotów zawodowych. Wynika to z jednej strony z braku motywacji do podnoszenia kwalifikacji, a z drugiej – z braku oferty odpowiednich kierunków i szkoleń umożliwiających aktualizację wiedzy, a także z braku aktualnych podręczników i materiałów dydaktycznych.



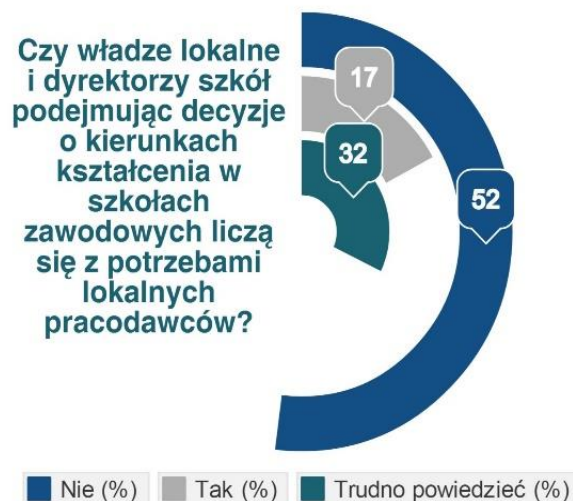
SAMORZĄD



Działalność Powiatowych Rad Zatrudnienia powołanych w celu lepszego dostosowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców, w dużej mierze nie spełnia pokładanych w nich nadziei i oczekiwań, szczególnie, jeśli chodzi o wpływ pracodawców na politykę rynku pracy oraz przełożenie podejmowanych ustaleń na kształt oferty edukacyjnej.

Powiatowe Rady Zatrudnienia dysponują ograniczoną wiedzą o rynku pracy, opierając się jedynie na informacjach dostarczanych przez Powiatowe Urzędy Pracy, które mają bardzo wąski charakter – odnoszą się jedynie do bezrobocia rejestrowanego i zgłoszonych ofert pracy. Prowadzony przez urzędy pracy rejestr zawodów nadwyżkowych i deficytowych jedynie w pewnym stopniu oddaje specyfikę regionalnego rynku pracy. Pomija on bowiem oferty pracy zgłoszone do agencji zatrudnienia czy publikowane na portalach dedykowanych poszukiwaniu pracy, a więc zamieszczone bez pośrednictwa urzędów pracy.

Samorządom brakuje zatem pewnej, opartej na wyczerpujących źródłach informacji na temat zapotrzebowania pracodawców na pracowników.

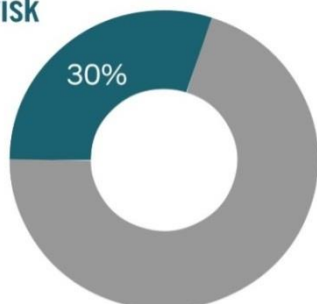


Źródło: Opinie zachodniopomorskich pracodawców. Badanie DSIG 2012 "Platforma kształcenia zawodowego". N=1012.



PRACODAWCY

Pracodawcy
mający problemy
z obsadzeniem
stanowisk



Źródło: Raport Manpower Group "Niedobór Talentów 2014".

Pomimo wysokiego poziomu bezrobocia, pracodawcy mają problem ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników. Trudności w rekrutacji fachowców odbijają się negatywnie na rozwoju tych przedsiębiorstw oraz, pośrednio, wpływają negatywnie na rozwój całego regionu.

Pracodawcom brakuje wiedzy i świadomości na temat tego, w jaki sposób mogliby współpracować ze szkołami i samorządami, aby zmienić ten stan rzeczy.

top 10 ZAWODY NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTE NIEDOBOREM TALENTÓW W POLSCE



PRACODAWCY



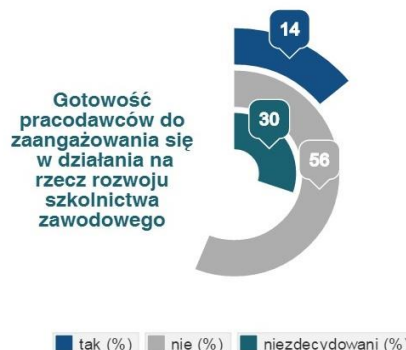
Pracodawcy uważają, że władze samorządowe nie zapewniają wystarczającego wsparcia lokalnej gospodarce i rynkowi pracy. Jedynie niewielki odsetek pracodawców wyraża gotowość angażowania się w działania mające na celu rozwój szkolnictwa zawodowego. Pozostali nie widzą w tym sensu.

Chętnie jednak korzystaliby z rezultatów takiej współpracy. Negatywnie postrzegane są działania prowadzone przez Powiatowe Urzędy Pracy, głównie przez pryzmat tego, że nie potrafią one skutecznie przeciwdziałać bezrobociu.

Ocena pracowników z wykształceniem zawodowym [średnia w skali 1-5, gdzie 5 oznacza pełną zgodę z daną opinią]



Zródło: Opinie zachodniopomorskich pracodawców. Badanie DSI/G 2012 "Platforma Kształcenia Zawodowego". N=1012.



Zródło: Opinie zachodniopomorskich pracodawców. Badanie DSI/G 2012 "Platforma Kształcenia Zawodowego". N=1012.

Pracodawcy niechętnie współpracują z innymi przedsiębiorcami, a także rzadko przynależą do organizacji pracodawców. Zdaniem pracodawców, władze lokalne tworząc ofertę edukacyjną nie przywiązują wagi do potrzeb lokalnych przedsiębiorców.

Przede wszystkim brakuje systematycznego monitoringu i badań lokalnego rynku pracy tak, aby oferta kształcenia była dostosowana do jego potrzeb.

Według pracodawców na zachodniopomorskim rynku pracy dominują absolwenci szkół zawodowych posiadający jedynie wiedzę teoretyczną, brakuje im zaś praktycznych umiejętności.



**JAK BYĆ POWINNO?
POŻĄDANY STAN WSPÓŁPRACY
MIĘDZYSEKTOROWEJ**

Elementy systemu wsparcia współpracy międzysektorowej

Odpowiedzią na zdiagnozowane problemy jest wdrażany w ramach projektu Innowacyjny model multimedialnej platformy na rzecz kształcenia zawodowego. Składają się na niego następujące elementy:

- ✘ multimedialna platforma – miejsce dostępu do narzędzi diagnozy i promocji kształcenia zawodowego wśród uczniów gimnazjów i ich rodziców, forum wymiany informacji między uczniami a pracodawcami (wirtualne targi pracy);
- ✘ narzędzia diagnozy potrzeb lokalnego rynku pracy na rzecz kształcenia zawodowego na poziomie powiatu (zautomatyzowany stały model zakładający agregowanie wszystkich dostępnych danych; czytelna i jasna diagnoza kształcenia zawodowego połączona z interpretacją, badanie potrzeb rynku pracy pod kątem kształcenia zawodowego) + przewodnik dla użytkowników i odbiorców dotyczący współdziałania w procesie diagnozy i korzystania z wypracowanych wyników (prognoz);
- ✘ model Powiatowego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (władze powiatowe, PUP, PRZ, przedstawiciele ZSZ, przedstawiciele organizacji pracodawców – głównie reprezentujących środowisko rzemieślnicze, pracodawcy – rzemieślnicy, publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy) wraz z metodologią opracowania wieloletniego planu rozwoju KZ w powiecie;
- ✘ program doradztwa dla uczniów gimnazjum ukierunkowany na kształcenie zawodowe oraz dla uczniów ZSZ ukierunkowany na rozwój kariery zawodowej, a także dla nauczycieli i szkolnych doradców zawodowych;
- ✘ publikacja dotycząca wykorzystania multimedialnych narzędzi wsparcia diagnozy na rzecz kształcenia zawodowego lokalnego rynku pracy;
- ✘ informator dla pracodawców i samorządów na temat współpracy na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego.



Zastosowanie prezentowanych w publikacji zasad i narzędzi współpracy międzysektorowej w ramach modelu, pozwoli lepiej **dopasować ofertę kształcenia do potrzeb** kadrowych pracodawców i potencjalnych inwestorów. Dzięki temu dopasowaniu **poprawi się sytuacja na lokalnych rynkach pracy** (szczególnie sytuacja osób z wykształceniem zawodowym i absolwentów szkół zawodowych), a w konsekwencji na rynku pracy w całym województwie i kraju.

Owocna współpraca na partnerskich zasadach między przedstawicielami różnych sektorów wpłynie na **wzrost wartości kapitału społecznego w regionie** i będzie stanowić wzór do naśladowania na innych obszarach geograficznych i problemowych.

Więcej wiarygodnych informacji dotyczących kształcenia zawodowego pozwoli z czasem zmienić postrzeganie i **wizerunek kształcenia zawodowego**. Wykorzystanie **narzędzia diagnozy** w ramach prowadzonych cyklicznie badań umożliwi opracowanie **diagnozy sytuacji** szkolnictwa zawodowego w kontekście rynków pracy na poziomie lokalnym.

Sprofilowanie jego treści pod konkretne grupy docelowe, określane mianem interesariuszy zewnętrznych, **pozwoli w przyszłości w bardzo efektywny sposób przekazać zarówno stan rzeczy, jak i sposoby rozwiązania konkretnych problemów** dotyczących kształcenia zawodowego i rynku pracy. Ostatecznym efektem długotrwałego działania Powiatowego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego powinna być poprawa sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego w powiecie, zintegrowanie działających tam instytucji i wytyczenie oraz aktualizacja kierunków działania prowadzących do rozwoju gospodarczego oraz społecznego.

Wykorzystanie programów doradztwa zawodowego **wpływać będzie pozytywnie na całą ścieżkę edukacyjno-zawodową** uczniów gimnazjów i zasadniczych szkół zawodowych, dzięki wzrostowi satysfakcji z wykonywanej pracy, wzrostowi efektywności pracy, podniesieniu jakości i poziomu życia, wzrostowi świadomości znaczenia wyborów edukacyjno-zawodowych, zwiększeniu udziału osób aktywnych zawodowo w ogóle ludności, zmniejszeniu wydatków socjalnych oraz zwiększeniu wpływów z podatków.



Zastosowanie innowacji w przyszłości pozwoli na uzyskanie właściwego przepływu informacji i stymulację współpracy między osobami, podmiotami a instytucjami, co przyczyni się do koordynacji potrzeb rynku pracy i kształcenia zawodowego.

Wdrożenie innowacyjnego modelu multimedialnej platformy na rzecz kształcenia zawodowego nie wymaga zmian organizacyjnych ani legislacyjnych.

Pierwszy etap wdrażania produktu stanowi zaangażowanie Starostwa Powiatowego jako instytucji, przy której funkcjonować będzie Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego. Działalność Centrum opiera się na partnerstwie samorządu, szkół, instytucji rynku pracy oraz pracodawców i ich organizacji. Partnerstwo może działać na zasadzie wolontariatu lub też członkom Centrum mogą przysługiwać wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Centrum administruje platformą multimedialną i podejmuje szereg działań w zakresie planowania strategicznego, działań sieciujących i opiniodawczych, analitycznych i diagnostycznych (wg opracowanej metodologii badań – badanie z każdą grupą respondentów powinno być realizowane minimum raz do roku), doradczych, promocyjnych i informacyjnych. Centrum ściśle współpracuje z Powiatową Radą Zatrudnienia, dostarczając jej wiedzy i opinii na tematy związane z kształceniem zawodowym. Dzięki działaniom Centrum stworzony zostaje Wieloletni Plan Rozwoju Kształcenia Zawodowego wraz z planami rocznymi.

Istotna jest też ciągłość i konsekwencja podejmowanych działań doradczych wobec uczniów. Oznacza to, że proces doradztwa zawodowego musi być prowadzony w sposób świadomy i ciągły, uwzględniający zarówno predyspozycje, jak i preferencje osób korzystających z doradztwa oraz uświadomienie im sytuacji i perspektyw związanych z możliwością rozwoju zawodowego na lokalnym rynku pracy w odniesieniu do jego potrzeb kadrowych. Czas przeznaczony na doradztwo zawodowe musi być wyraźnie określony i przestrzegany – w przeciwnym razie efektywność doradztwa będzie ograniczona, a działania wciąż będą mieć charakter doraźny i akcyjny. W ramach tej części konieczne będzie zaangażowanie doradców zawodowych lub nauczycieli, pełniących tę rolę w szkole, przygotowanie materiałów szkoleniowych dla uczniów w formie multimedialnej bądź papierowej oraz ustalenie harmonogramu zajęć.



**DOBRE PRAKTYKI
POLSKIE I ZAGRANICZNE**

Dobre praktyki polskie

Partnerstwo „Razem dla Rozwoju Rzemiosła”

Partnerstwo „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” zostało powołane w celu rozwiązywania problemów rozwoju rzemiosła i kształcenia zawodowego w województwie wielkopolskim. Inicjatywa ta została podjęta w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, zrealizowanego przez Wielkopolską Izbę Rzemieśniczą w Poznaniu oraz Doradztwo Społeczne i Gospodarcze w ramach działania 8.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Partnerstwo zostało zawiązane pomiędzy Wielkopolską Izbą Rzemieśniczą w Poznaniu jako Liderem Partnerstwa oraz innymi organizacjami rzemieślniczymi, jednostkami samorządu terytorialnego (JST), organizacjami zrzeszającymi JST, pracodawcami oraz organizacjami pracodawców, szkołami, organizacjami pozarządowymi i instytucjami rynku pracy.

The screenshot shows the website interface for 'Razem dla rozwoju rzemiosła'. At the top right, there are links for 'Dodaj do ulubionych' and 'Kontakt'. The main navigation menu consists of six red buttons: 'STRONA GŁÓWNA', 'AKTUALNOŚCI', 'INFORMACJE O PROJEKCIE', 'BADANIA', 'WAŻNE LINKI', and 'KONTAKT'. Below the menu, there are three main content areas:

- Informacje o projekcie:** Includes links for 'cel główny projektu', 'opis działań', and 'promocja projektu'.
- Seminarium w Poznaniu:** Dated 2013-06-21, describing a seminar on June 28th in Poznań.
- Flexicurity:** Includes links for 'Co to jest CSR?' and 'Badania'.

Below the 'Informacje o projekcie' area, there is a 'Ważne linki' section with a link to 'Konferencja podsumowująca projekt 'Razem dla rozwoju rzemiosła'' dated 2013-05-22. The text for this link reads: 'Serdecznie zapraszamy na Konferencję połączoną z warsztatami, która odbędzie się 6-7 czerwca 2013 r. w Wielkopolskiej Izbie Rzemieśniczej w Poznaniu oraz w Tarnowie Podgórnym.'



Poniżej zaprezentowano cele partnerstwa, które mogą stanowić punkt odniesienia dla podobnych inicjatyw realizowanych w przyszłości.

- 
- Prowadzenie badań naukowych, uwzględniających historyczny wymiar rzemiosła, współczesne uwarunkowania i założenia prognostyczne
 - Promocja rzemiosła i kształcenia zawodowego, w tym wypracowanie w skali kraju marki Wielkopolski jako "stolicy rzemiosła i kształcenia zawodowego"
 - Tworzenie sieci współpracy w skali lokalnej i regionalnej
 - Zaangażowanie się na rzecz wzmocnienia zaplecza infrastrukturalnego dla kształcenia zawodowego z wykorzystaniem technologii informatycznych
 - Utworzenie Parku Edukacji Zawodowej, łączącego promocję szkolnictwa zawodowego z rozwojem technologii oraz ideą doradztwa zawodowego
 - Wypracowanie modelu opiniowania regulacji prawnych dotyczących rzemiosła, sektora MSP i kształcenia zawodowego w oparciu o zaplecze analityczne
 - Monitoring losów absolwentów szkół zawodowych, w tym szkół rzemieślniczych
 - Doradztwo zawodowe
 - Współpraca przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi
 - Promowanie rozwiązań w zakresie *flexicurity*, łączących elementy elastyczności zatrudnienia z bezpieczeństwem
 - Wdrażanie strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)
 - Podnoszenie atrakcyjności inwestycyjnej regionu w oparciu o wykwalifikowane kadry

Warto zaznaczyć, że promowanie krajowych partnerstw na rzecz kształcenia łączącego naukę w szkołach zawodowych ze zdobywaniem doświadczenia w przedsiębiorstwach, to jeden z celów Europejskiego sojuszu na rzecz kształcenia zawodowego, który został zainaugurowany w Lipsku w lipcu 2013 roku podczas prestiżowego konkursu umiejętności zawodowych WorldSkills.



Mechanik motocyklowy: nowy zawód efektem współpracy rzemiosła i Ministerstwa Edukacji Narodowej

Przykładem współpracy pracodawców i sektora edukacji jest powstanie nowego zawodu. Z inicjatywy Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu – Lidera Partnerstwa „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” – do klasyfikacji szkolnictwa zawodowego został wprowadzony zawód mechanik motocyklowy. Prace nad uruchomieniem kształcenia w tym zawodzie są efektem wizyty Minister Edukacji Narodowej Joanny Kluzik-Rostkowskiej w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu w ramach *Forum Gospodarki i Kształcenia Zawodowego*, które odbyło się 7 kwietnia 2014 roku. Organizatorem wizyty Minister Joanny Kluzik-Rostkowskiej w Poznaniu był poseł Jacek Tomczak, dzięki czemu możliwe było przedstawienie postulatów środowiska pracodawców.

Pomysłodawcą uruchomienia kształcenia w zawodzie mechanik motocyklowy jest Zbigniew Kopras – pasjonat motoryzacji. Liczne zapytania kierowane przez znajomych i klientów firmy prowadzonej przez Zbigniewa Koprasa utwierdzały go w słuszności tej idei. Jak podkreśla Jerzy Bartnik – prezes Związku Rzemiosła Polskiego: *Motocykli, skuterów przybywa i będzie przybywać. Niedawno pozwoliliśmy nawet Polakom jeździć motocyklami o pojemności do 125 centymetrów bez prawa jazdy na motocykl. I ktoś musi ten sprzęt naprawiać. Chodzi o bezpieczeństwo na drogach. Jak nie będzie mechaników, to ludzie sami w garażach będą z narodową fantazją części na druty wiązać i wypadek gotowy. (...) Dzisiaj naprawą motocykli zajmują się mechanicy samochodowi, a właściwie mechanicy pojazdów mechanicznych. A proszę mi wierzyć, mają oni marne pojęcie o naprawie motocykli, a już zwłaszcza o naprawie wysokiej klasy motocykli. Przecież to są skomplikowane, jeżdżące komputery. Nauka w zawodzie mechanik motocyklowy rozpocznie się w roku szkolnym 2015/2016.*

Za zaangażowanie na rzecz utworzenia nowego kierunku kształcenia w zawodzie mechanik motocyklowy Minister Joanna Kluzik-Rostkowska została wyróżniana nagrodą gospodarczą „Rzemieślnicza Jakość”. Wręczenie Statuetki odbyło się podczas Forum Edukacji Zawodowej i Gospodarki, zorganizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, Związek Rzemiosła Polskiego i Narodowe Forum Doradztwa Kariery. Forum odbyło się w Warszawie w dniach 26-27 listopada 2014 roku.



Konkurs „Jakie znasz zawody?”

Konkurs „Jakie znasz zawody?” jest organizowany przez Wielkopolską Izbę Rzemieśniczą w Poznaniu oraz Fundację Społeczeństwo i Gospodarka. Celem konkursu jest kształtowanie pozytywnego wizerunku pracy zawodowej oraz promocja kształcenia zawodowego.

Pierwsza edycja konkursu odbyła się w 2012 roku. Cel konkursu obejmował również wspieranie założeń dydaktyczno-wychowawczych programu wychowania przedszkolnego. Do udziału w konkursie zaproszono dzieci uczęszczające do przedszkoli w województwie wielkopolskim. Zadaniem konkursowym było przygotowanie prac plastycznych przedstawiających osoby wykonujące różne zawody.

Dużym zainteresowaniem cieszyła się również druga edycja konkursu, która odbyła się w 2013 roku. Do udziału w konkursie – obok dzieci uczęszczających do przedszkoli (konkurs plastyczny) – zostali zaproszeni uczniowie szkół podstawowych (konkurs fotograficzny) oraz uczniowie gimnazjów (konkurs filmowy).

Zainteresowanie konkursem w Wielkopolsce spowodowało, że kolejna edycja miała charakter ogólnopolski. Konkurs został objęty honorowym patronatem Minister Edukacji Narodowej Joanny Kluzik-Rostkowskiej oraz Ministra Gospodarki Janusza Piechocińskiego.

Wyróżnione prace zaprezentowano podczas wystaw, których uroczyste otwarcie odbyło się w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieśniczej w Poznaniu.



„Kompleksowy program rozwojowy szkolnictwa zawodowego w województwie dolnośląskim”

W ramach projektu pt. „Kwalifikacje dla gospodarki – program rozwojowy szkolnictwa zawodowego w województwie dolnośląskim poprzez dostosowanie oferty do potrzeb sektora usług”, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych opracował „Kompleksowy program rozwojowy szkolnictwa zawodowego w województwie dolnośląskim”.

Jest to jeden z niewielu tego typu programów, stworzonych w Polsce (kwerenda internetowa wskazuje także na istnienie programu wojewódzkiego w województwie podkarpackim oraz strategii rozwoju kształcenia zawodowego w powiecie jarosławskim). Program ten może być inspiracją dla działań podejmowanych w przyszłości przez PCRKZ w ramach tworzenia wieloletniego planu rozwoju kształcenia zawodowego w powiecie.

Program rozwojowy odpowiada na pytania dotyczące dostosowania oferty edukacyjnej szkół do obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy, dostosowania kwalifikacji absolwentów do wymogów i oczekiwań pracodawców, jak również na pytanie o zawody/specjalności perspektywiczne w najbliższych latach.

Program został przygotowany na podstawie danych udostępnionych przez WUP w Wałbrzychu, Powiatowe Urzędy Pracy, CKE i OKE, GUS oraz US we Wrocławiu, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego i 26 starostw powiatowych. Oparty jest na diagnozach i prognozach zrealizowanych w ww. projekcie. Strategia skoncentrowana jest na sektorze usług.



Program składa się z trzech części. Pierwsza z nich ma charakter diagnostyczny i dotyczy społeczno-demograficznej charakterystyki województwa. W drugiej omawiane są szczegółowe rekomendacje dla szkół zawodowych, zaś trzecia obejmuje prognozy dla 40 grup zawodowych w ramach sektora usług.

Z punktu widzenia przyszłych działań PCRKZ najważniejsza jest druga część – wytyczne rozwojowe dla szkół prowadzących kształcenie na potrzeby sektora usług. Do najważniejszych wytycznych należą m.in.:

- ✕ przekazywanie konkretnych pytań lub propozycji pracodawcom przez szkoły;
- ✕ uczestnictwo powiatowych urzędów pracy i agencji zatrudnienia jako instytucji kontaktujących szkoły i przedsiębiorstwa;
- ✕ informowanie uczniów przez szkoły o popycie na poszczególne zawody;
- ✕ wprowadzenie przez dyrektorów szkół systemu wynagrodzeń promującego podnoszenie kwalifikacji i aktualizację wiedzy;
- ✕ wprowadzenie różnych form zachęt finansowych (np. ulg w podatku lokalnym czy nagród burmistrza lub wójta dla podmiotów gospodarczych współpracujących ze szkołami).

Jednakże za największą wadę programu można uznać, iż był on przygotowywany jedynie przez wykonawcę zewnętrznego, bez pracy gremialnej lub partnerskiej, a co za tym idzie, bez bezpośredniego udziału najważniejszych aktorów systemu kształcenia zawodowego i jego otoczenia. Niniejszy pakiet założeń pozwoli uniknąć tego zagrożenia w przypadku Powiatowego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego.



Dobre praktyki zagraniczne

Regionalne Komisje Kształcenia i Rozwoju – Węgry

Na Węgrzech, rolę podobną do tworzonego Powiatowego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego pełnią Regionalne Komisje Kształcenia i Rozwoju (Regionális fejlesztési és képzési bizottságok). Działają na poziomie regionalnym. Są one powoływane przez ministra właściwego ds. zatrudnienia, a ich zadania obejmują:

- ✕ harmonizowanie potrzeb regionalnego rynku pracy i kształcenia zawodowego poprzez:
 - monitoring potrzeb regionu w zakresie umiejętności zawodowych;
 - gromadzenie i analizę danych na temat potrzeb regionalnego rynku pracy i podejmowanie na ich podstawie decyzji dotyczących kierunków kształcenia zawodowego;
 - wybór rozwojowych kierunków kształcenia dla regionu (co powiązane jest z alokacją funduszy na kierunki kształcenia);
- ✕ współpracę z regionalną radą rozwoju oraz regionalną radą zatrudnienia;
- ✕ podejmowanie decyzji na temat wynagrodzeń w sektorze kształcenia zawodowego;
- ✕ ocenę działań w zakresie kształcenia zawodowego;
- ✕ tworzenie regionalnych strategii rozwoju kształcenia zawodowego.

Członkami Regionalnych Komisji Kształcenia i Rozwoju są przedstawiciele regionalnych centrów zatrudnienia (odpowiednik Wojewódzkiego Urzędu Pracy), organizacji pracodawców, izb rzemieślniczych, związków zawodowych, samorządów, szkół publicznych i niepublicznych i instytucji szkoleniowych.

Na Węgrzech funkcjonuje 7 Regionalnych Komisji Kształcenia i Rozwoju. Działają one przy samorządach regionalnych. Komisje tego typu są umocowane prawnie (ustawa z dnia 1 września 2007 r. o edukacji publicznej oraz ustawa z dnia 1 stycznia 2003 r. o kształceniu zawodowym).



Regionalna Komisja, przy współpracy z zewnętrznymi wykonawcami i ekspertami, przygotowuje corocznie strategię rozwoju kształcenia zawodowego w regionie. Przykładowo, strategia dla regionu Węgier Północnych, dla roku 2009, podzielona jest na dwie części:

Diagnoza – przedstawiony jest tu obraz sytuacji w zakresie rynku pracy, gospodarki, demografii oraz kształcenia zawodowego, obejmujący także prognozy zapotrzebowania na kwalifikacje w ciągu najbliższych lat;

Sekcja strategiczna – obejmuje:

- ✕ Opis wszystkich aspektów kształcenia ustawicznego w regionie;
- ✕ Problemy, na które odpowiada strategia;
- ✕ Cele krótko- i średnioterminowe;
- ✕ Zadania;
- ✕ Sposoby wdrażania strategii.



Akcja na rzecz promocji rzemiosła – Niemcy

W obliczu spadku naboru uczniów rozpoczynających naukę w obrębie ścieżki kształcenia zawodowego, w Niemczech podjęto decyzję o zainicjowaniu ogólnokrajowej akcji na rzecz promocji rzemiosła, skierowanej w szczególności do ludzi młodych. Na początku kampanii – w styczniu 2010 r. – odbyło się 150 konferencji prasowych, opublikowano ok. 500 artykułów w prasie, zrelacjonowano ok. 200 raportów w radiu i telewizji.

Podczas Dnia Rzemiosła w 2012 r. Ministerstwo Gospodarki i Technologii Niemiec w sposób szczególny podziękowało rzemieślnikom, podkreślając zasadnicze znaczenie rzemiosła dla rozwoju gospodarki i społeczeństwa – naprzeciwko budynku Ministerstwa pojawił się billboard z podziękowaniem dla rzemiosła oraz informacją o jego potencjale: 5 200 000 pracowników i 420 000 uczniów.

Billboard z podziękowaniem dla rzemiosła przed Ministerstwem Gospodarki i Technologii Niemiec



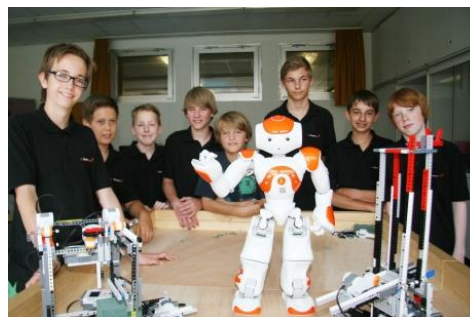
Współpraca z firm i samorządu gospodarczego z samorządem terytorialnym w kwestiach strategicznych dla regionu i edukacji – Niemcy

Przykładem współpracy międzysektorowej na rzecz promocji kwalifikacji zawodowych i technicznych (a więc najbardziej poszukiwanych przez przedsiębiorstwa niemieckie, dokonujących adaptacji do warunków rynkowych) w połączeniu z promocją regionu była organizacja "IdeenExpo".

Jest to największy „show” techniki odbywający się od 2007 r. Impreza ta jest przykładem oszałamiającego sukcesu na bazie współpracy gospodarki, nauki i polityki dla jednego celu – zainteresowania-zauroczenia młodych ludzi zawodami związanymi z kierunkami przyrodniczymi, technicznymi i in.

Ogółem zaprezentowano około 550 eksponatów i 500 warsztatów. Warunkiem sukcesu okazuje się wzorcowa współpraca władz samorządowych uczelni wyższych i szkół oraz samorządu gospodarczego (reprezentowanego przez Izbę w Hannoverze). Wśród wystawców znalazły się firmy, uczelnie, grupy uczniów szkół zawodowych. Szczególny nacisk w trakcie targów jest położony na orientację zawodową, możliwą do osiągnięcia przez młodych odwiedzających, dzięki informacjom ze strony instytucji, związków (typu izby, zrzeszenia), ale i samych przedsiębiorstw.

Przekaz promocyjny uatrakcyjniaty m.in. interaktywne stacje do nauki technologii, animacje, symulacje i symulatory, eksperymenty, warsztaty, wykłady, a także zorganizowane z dużym rozmachem koncerty znanych na świecie gwiazd muzyki elektronicznej oraz pop.



Źródło: www.ideenexpo.de.

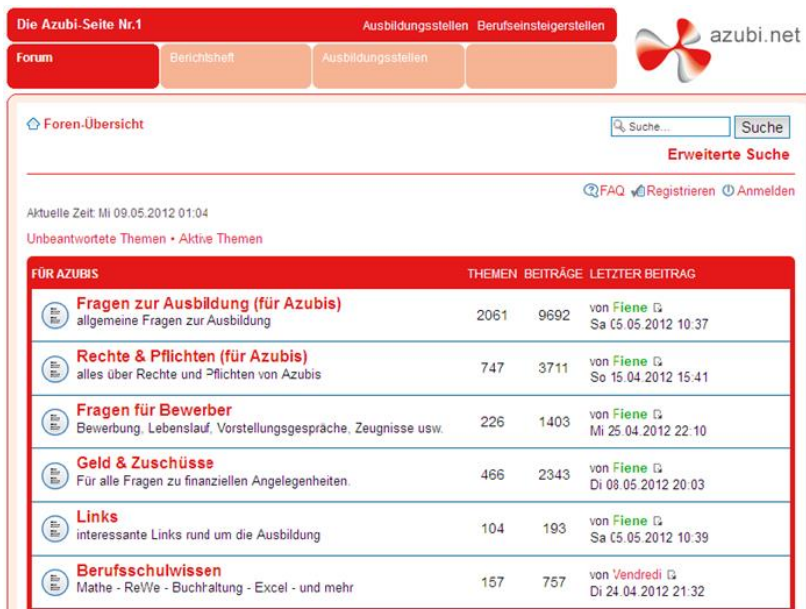


Portal dedykowany uczniom i absolwentom szkół zawodowych – Niemcy


Wiele interesujących rozwiązań w oparciu o nowe technologie informacyjne stworzono także w Niemczech, gdzie ich autorom przyświecał cel w postaci wysokiej użyteczności narzędzi nie tylko dla decydentów, ale i samych uczniów, absolwentów szkół zawodowych, czy osób z wykształceniem zawodowym funkcjonujących na rynku pracy.

Azubi.net

Azubi.net to niemieckojęzyczny portal dedykowany uczniom i absolwentom szkół zawodowych. Zawiera m. in. rozbudowane forum wymiany informacji na wszelkie tematy związane z kształceniem zawodowym i praktykami. Na witrynie znalazły się także oferty kształcenia zawodowego, praktycznego czy pracy. Istnieje także możliwość zadania pytania bezpośrednio pracodawcy i pobrania dokumentów oraz opracowań na temat BHP, porad jak przygotować się do praktyki, czy egzaminu zawodowego.















Die Azubi-Seite Nr.1 Ausbildungsstellen [Berufseinstiegsstellen](#)

[Forum](#) [Berichtsheft](#) [Ausbildungsstellen](#) 

[Foren-Übersicht](#) [Erweiterte Suche](#)

[FAQ](#) [Registrieren](#) [Anmelden](#)

Aktuelle Zeit: Mi 09.05.2012 01:04
[Unbeantwortete Themen](#) • [Aktive Themen](#)

FÜR AZUBIS	THEMEN	BEITRÄGE	LETZTER BEITRAG
 Fragen zur Ausbildung (für Azubis) allgemeine Fragen zur Ausbildung	2061	9692	von Fiene  Sa 05.05.2012 10:37
 Rechte & Pflichten (für Azubis) alles über Rechte und Pflichten von Azubis	747	3711	von Fiene  So 15.04.2012 15:41
 Fragen für Bewerber Bewerbung, Lebenslauf, Vorstellungsgespräche, Zeugnisse usw.	226	1403	von Fiene  Mi 25.04.2012 22:10
 Geld & Zuschüsse Für alle Fragen zu finanziellen Angelegenheiten.	466	2343	von Fiene  Di 08.05.2012 20:03
 Links interessante Links rund um die Ausbildung	104	193	von Fiene  Sa 05.05.2012 10:39
 Berufsschulwissen Mathe - ReWe - Buchhaltung - Excel - und mehr	157	757	von Vendredi  Di 24.04.2012 21:32

Źródło: <http://www.azubi.net/>



Przyjęta formuła oraz struktura treści wynika w dużej mierze ze specyfiki niemieckiego systemu kształcenia zawodowego, gdzie to od ucznia wymaga się aktywności i pewnej samodzielności w zdobyciu miejsca na praktykę zawodową.

Co więcej, renomowane przedsiębiorstwa zrzeszone w izbach, z uwagi na duże zainteresowanie, prowadzą często rekrutację wśród młodzieży niewiele różniącą się od selekcji kandydatów na stanowiska pracownicze. Na wsparcie ze strony szkół czy innych podmiotów mogą liczyć dopiero osoby o specjalnych potrzebach edukacyjnych (np. niepełnosprawni intelektualnie), czy osoby ewidentnie nie mogące znaleźć miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu przez dłuższy czas.

Azubis.de

Azubis.de to niemieckojęzyczny portal dedykowany uczniom i absolwentom szkół zawodowych. Bardziej *multimedialny* niż azubi.net. Zawiera umieszczone materiały multimedialne w bardzo atrakcyjnej formie, promujące kształcenie zawodowe. Ponadto znajdziemy tu formularze kontaktowe do ofert praktyk oraz wyszukiwarkę ofert praktyk i pracy w układzie branżowym i terytorialnym. Wśród narzędzi udostępniania informacji, także filtrowanych i dedykowanych, znalazł się również newsletter. Na portalu można znaleźć ponadto linki do federalnych i landowych (regionalnych) publicznych instytucji rynku pracy.

Inspiracje warto czerpać także z prezentacji zawodów w ramach kształcenia zawodowego. Zainteresowani znajdą dokładne informacje o czasie trwania nauki, instytucjach prowadzących kształcenie teoretyczne i przygotowanie praktyczne, ewentualnych kosztach kursów dodatkowych czy przedsiębiorstw zainteresowanych zatrudnieniem tego rodzaju fachowców.





Źródło: www.azubis.de



Źródło:
www.azubis.de/wisl_scms/_redaktionell/1/Berufsbilder.html

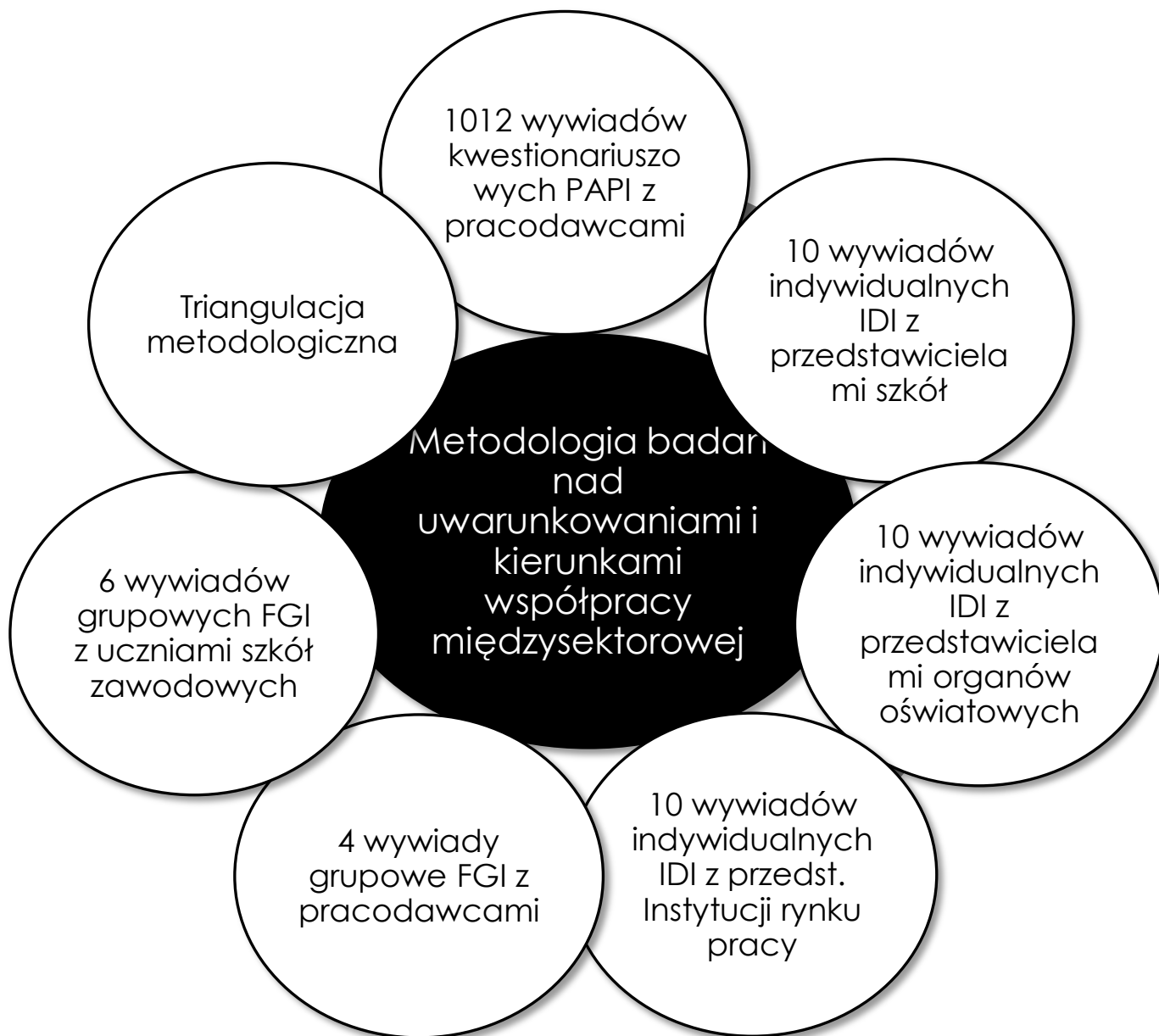
Znakomite rozwiązanie stanowi także dostępny test predyspozycji zawodowych w postaci elektronicznego formularza. W zależności od predyspozycji i oczekiwań sugeruje on w rezultacie zakres odpowiednich zawodów.

Portal oferuje także powiązanie z kontem na portalu społecznościowym facebook.com oraz odnośniki do filmów na serwisie YouTube.com, co z pewnością wychodzi naprzeciw potrzebom młodych internautów.



**ANEKS:
OBSZARY WSPÓŁPRACY
MIĘDZYSEKTOROWEJ W BADANIACH**





Wyniki badań wskazują, że jedynie około 16% pracodawców zgadza się, że władze samorządowe i szkoły liczą się z potrzebami ich firm w kwestii wyboru odpowiednich kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych (w tym tylko 4% nie ma co do tego wątpliwości). Natomiast zdecydowana większość podkreślała, że władze podejmują decyzje na temat kierunków kształcenia nie zważając na potrzeby przedsiębiorców (51%, w tym 28% nie ma co do tego wątpliwości). Wśród powodów negatywnej oceny wymieniano zwłaszcza brak prowadzenia badań i analizy lokalnego rynku pracy (20% odpowiedzi). Według pracodawców obecne podstawy programowe ograniczają możliwości zdobycia przez uczniów praktycznych umiejętności.

Wizerunek pracowników z wykształceniem zawodowym nie należy do szczególnie pozytywnych. Postrzegani są oni jako dysponujący podstawową wiedzą ze swojej dziedziny – tzn. znają podstawowe pojęcia, procesy i zasady. Słabiej ocenia się ich umiejętności praktyczne oraz umiejętność wykorzystania teoretycznej wiedzy w codzienności pracy w przedsiębiorstwie, najslabiej zaś - posiadanie wysoko specjalistycznej wiedzy, zgodnej z nowoczesnymi trendami w branży. Wizerunek absolwentów szkół zawodowych jest bardziej pozytywny zwłaszcza na terenach wiejskich. Jednocześnie jednak pomimo dość niskiej oceny kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych, prawie połowa badanych poleciłaby komuś z rodziny i najbliższego otoczenia kształcenie w zasadniczej szkole zawodowej (49%), podczas gdy nie uczyniłoby tego jedynie 29% badanych. Bardziej skłonni polecać szkoły zawodowe są pracodawcy mający siedziby swoich firm na terenach wiejskich.

Najważniejszym źródłem, z którego zdaniem pracodawców, można czerpać informacje na temat możliwości zatrudnienia odpowiednich pracowników lub sposobów ich rekrutacji jest internet (28,9%), niemniej ważne są także opinie znajomych (26,6%) oraz własne obserwacje i doświadczenia (18,3%). Mniej popularne są także „tradycyjne” źródła: prasa (6,7%) czy radio i telewizja (2%).



Najchętniej na portalu internetowym (platformie internetowej) pracodawcy widzieliby porady prawne (17,5%) oraz informacje o nowych technologiach i usługach (14,1%), a następnie porady finansowe (9,8%) i kwestie związane z potrzebami kadrowymi pracodawców (9,7%). Zdecydowanie mniejsze zainteresowanie (szacunki w zasadzie poniżej granicy błędu statystycznego) związane było z informacjami o działalności organizacji pracodawców (1,7%), zapotrzebowaniu na praktyki zawodowe uczniów (3%) czy ofertą szkoleń e-learningowych (4,7%).

Podzielone są wśród pracodawców opinie na temat chęci korzystania z wielofunkcyjnej platformy internetowej dla kształcenia zawodowego. Prawie tyle samo osób deklaruje chęć korzystania z niej (40%), co mających zdanie przeciwne (40,7%). Najbardziej chętne do wykorzystania funkcjonalności tego rodzaju medium są firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników z miast powyżej 200 tys. mieszkańców.

Pracodawcy są raczej niechętni udostępnianiu jakichkolwiek informacji na potrzeby portalu. Dotyczy to zarówno ofert pracy (31% nie, 11% raczej nie), przedstawiania oferty swojej firmy klientom (30% nie, 9% raczej nie), informacji na temat kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od pracowników w firmie (34% nie, 10% raczej nie), potrzeb szkoleniowych firmy (34% nie, 11% raczej nie), możliwości rozwoju i awansu w firmie (43% nie, 11% raczej nie), informacji o możliwościach odbycia praktyk lub przygotowania zawodowego dorosłych (38% nie, 10% raczej nie).

Pracodawcy są także generalnie niezbyt chętni do zaangażowania się w działania mające na celu rozwój szkolnictwa zawodowego – taką postawę wykazuje 56% z nich. Chęć działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego wyraziło zaledwie około 13% badanych. Najbardziej niechętni do angażowania się w działania na rzecz szkolnictwa zawodowego są pracodawcy, których firmy mają swoje siedziby na wsi. Wśród osób, które natomiast deklarują chęć działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego co trzeci byłby gotów brać udział w konsultacjach z pracodawcami (31%) lub opiniowaniu projektów i konkretnych rozwiązań dotyczących szkolnictwa zawodowego (30%).



Ponad 77% badanych pracodawców jest natomiast za utworzeniem Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego.

Pracodawcy uważają, że władze samorządowe nie zapewniają wystarczającego wsparcia lokalnej gospodarce i rynkowi pracy (55%). Wśród działań wymienianych w celu polepszenia tej sytuacji wskazano na: konieczność walki z bezrobociem i tworzenie nowych miejsc pracy (20%), konieczność obniżenia podatków i kosztów pracy dla przedsiębiorców (14,5%), potrzebę przyciągnięcia inwestorów (9,5%), organizowanie szkoleń/praktyk/ staży (8%), prowadzenie badań rynku (7%), wsparcia lokalnych przedsiębiorców (5%).

Wizerunek instytucji rynku pracy w województwie zachodniopomorskim jest negatywny, zarówno urzędy pracy jak i agencje zatrudnienia oceniane są jako podmioty nie potrafiące skutecznie przeciwdziałać bezrobociu (62%). Najgorszą opinię na temat tych instytucji mają respondenci z miast powyżej 200 tys. mieszkańców oraz firmy powyżej 250 pracowników. Zidentyfikowano prawidłowość zakładającą, że im większa firma, tym przeważnie gorsza ocena w omawianym wymiarze.

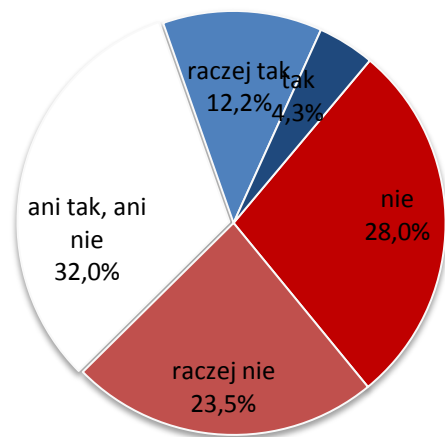
Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego nie mają także najlepszego zdania na temat tego, czy szkoły ponadgimnazjalne kształcą młodzież zgodnie z potrzebami przedsiębiorców. Negatywną opinię na ten temat wyraziła połowa badanych, pozytywnie o dostosowaniu oferty kształcenia szkół ponadgimnazjalnych do wymagań lokalnych pracodawców wypowiedział się jedynie co piąty respondent (20%). Im większa miejscowość, w której znajduje się firma, tym bardziej negatywna ocena dostosowania oferty kształcenia ponadgimnazjalnego do potrzeb pracodawców. Wśród największych braków w przygotowaniu oraz słabych stron osób starających się o pracę pracodawcy wskazywali najczęściej na brak umiejętności i kwalifikacji zawodowych (49%), brak motywacji i chęci do pracy (28%) brak umiejętności społecznych i funkcjonowania w grupie (12%).



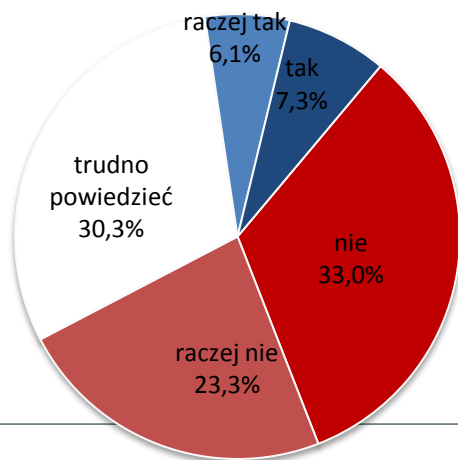
Ponad połowa (54%) badanych pracodawców z województwa zachodniopomorskiego nie potrafiła wskazać ani jednej organizacji pracodawców. Zdaniem badanych organizacje pracodawców powinny głównie organizować szkolenia (20% odpowiedzi), zapewniać wsparcie prawne dla zrzeszonych firm (17%) i dbać o promocję branży (17%). Jedynie 5,7% badanych firm należało do organizacji zrzeszających pracodawców, z czego większość stanowiły firmy, które powstały przed 1989 rokiem (14%). Im młodsza firma tym mniej prawdopodobne, że będzie należeć do organizacji pracodawców. Wśród członków organizacji pracodawców zdecydowana większość jest zadowolona z członkostwa (61%), przeciwnego zdania było 19% badanych z tej kategorii.



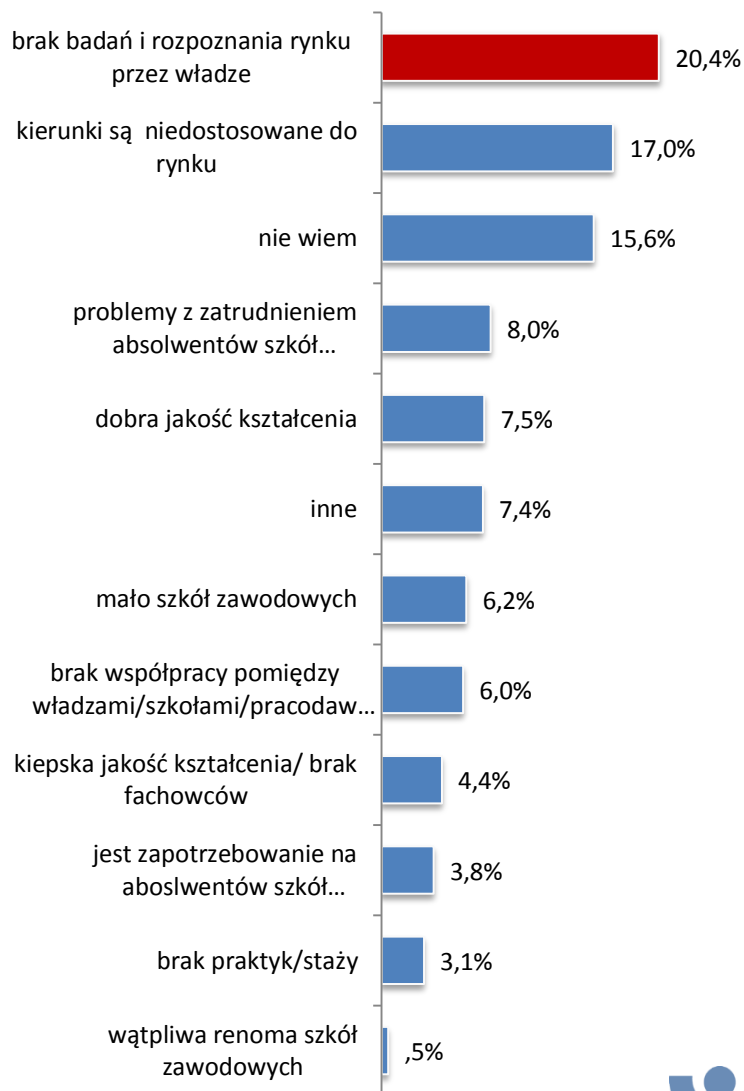
Czy byłby/aby Pan/i skłonny/a zaangażować się w działania mające na celu rozwój szkolnictwa zawodowego w powiecie? (%)



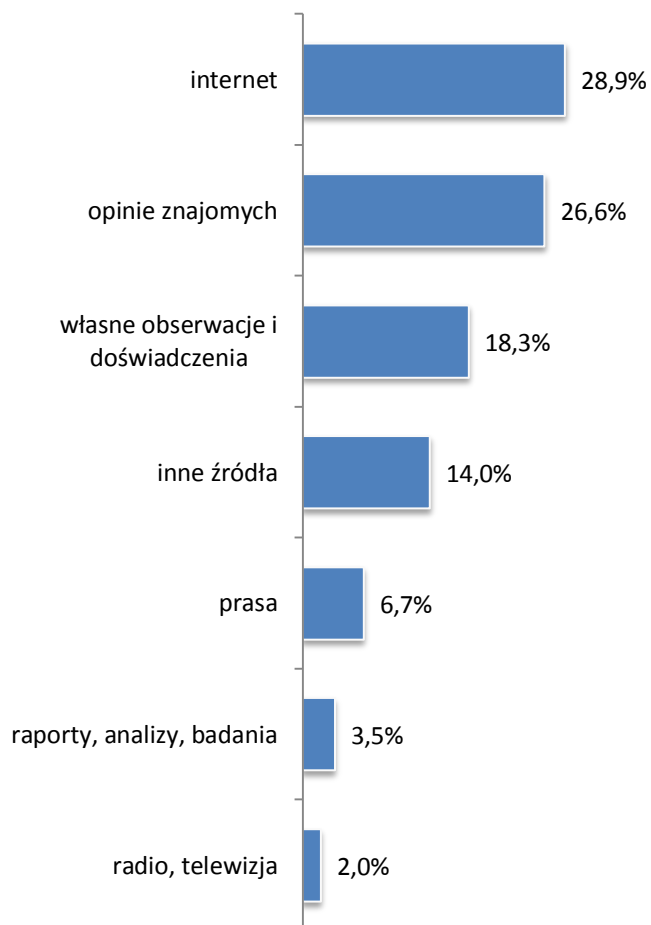
Czy byłby/aby Pan/i skłonny/a zaangażować się w działania mające na celu rozwój szkolnictwa zawodowego w powiecie? (%)



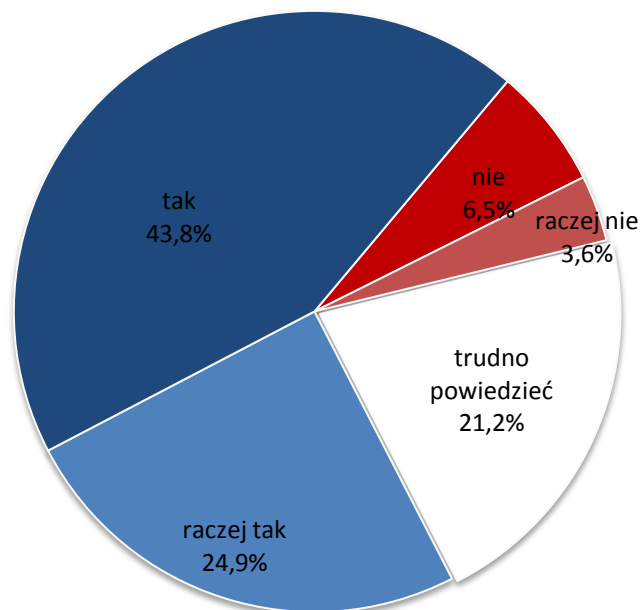
W czym przejawia się to, że władze liczą się lub nie z potrzebami lokalnych pracodawców podejmując decyzje o kierunkach kształcenia w szkołach zawodowych? (%)



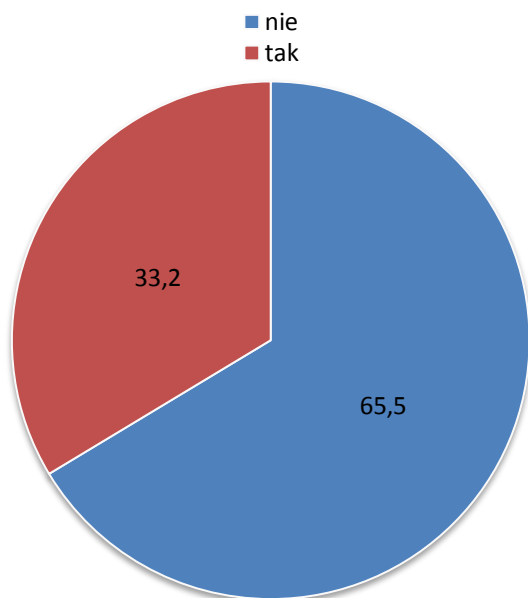
Skąd Pana/i zdaniem można czerpać aktualne i rzetelne informacje na temat możliwości pozyskania odpowiednich pracowników bądź metod/środków rekrutacji? (%)



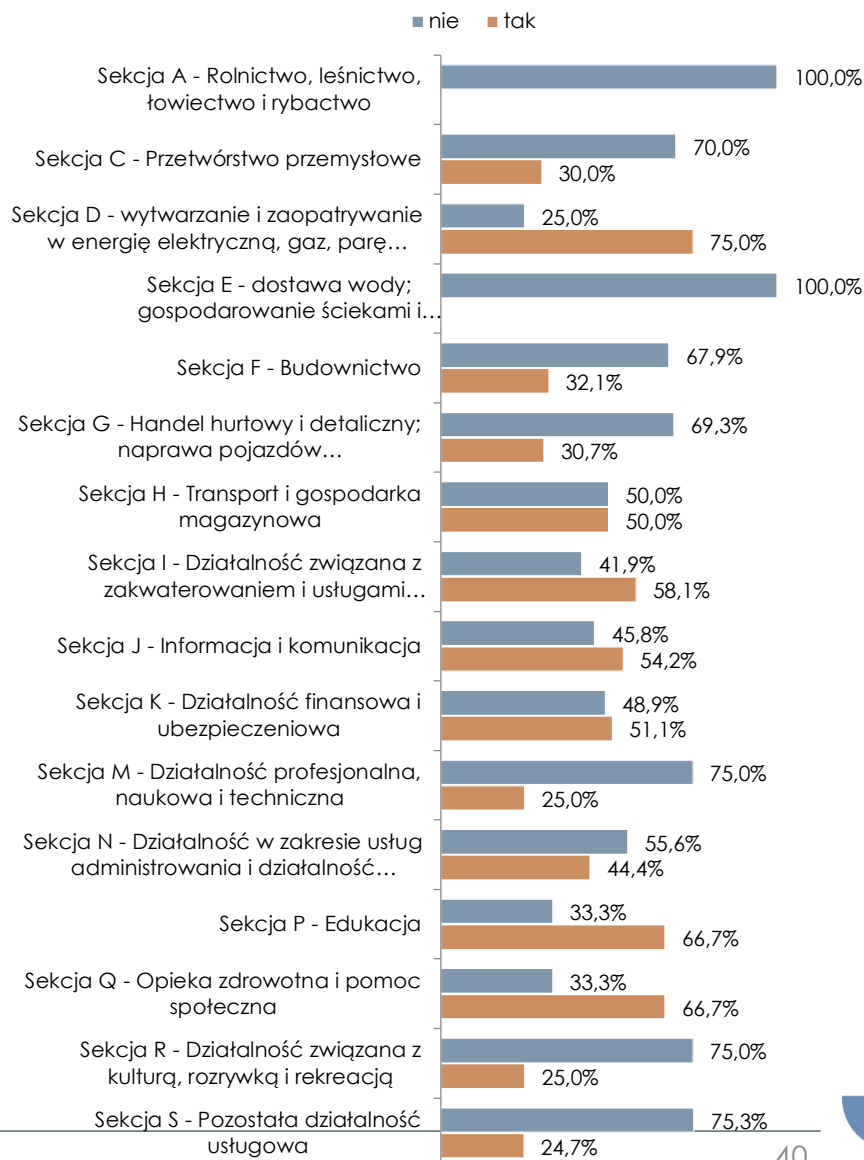
Czy według Pana/i jest potrzeba utworzenia Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego, w którym władze lokalne i pracodawcy będą wspólnie decydowali o kształceniu zawodowym? (%)



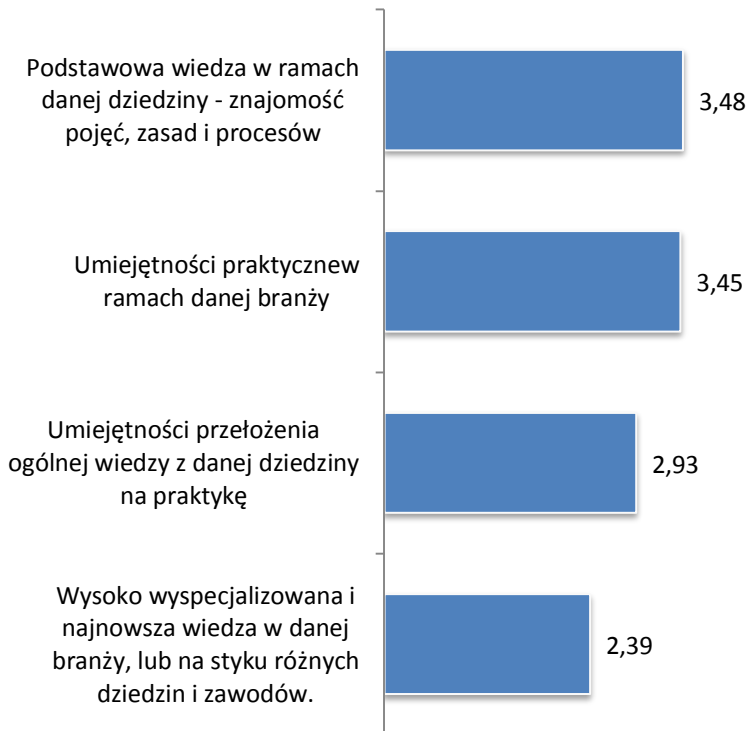
Czy Pana/i firma poszukiwała w ciągu ostatnich 6 m-cy odpowiednich pracowników? (%)



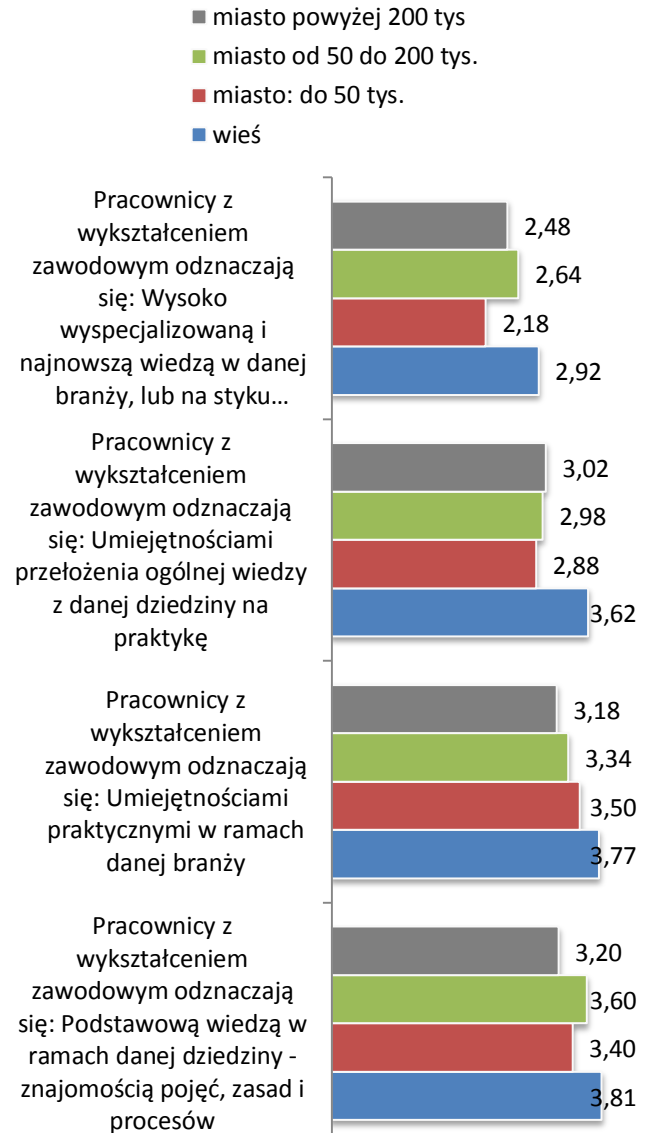
Czy Pana/i firma poszukiwała w ciągu ostatnich 6 m-cy odpowiednich pracowników? – odpowiedzi według sekcji PKD 2007 badanych firm (%)



Średnia ocena pracowników z wykształceniem zawodowym na lokalnym rynku pracy (średnia, skala 1-5)



Ocena pracowników z wykształceniem zawodowym według siedziby firmy respondenta (średnia, skala 1-5)



Podsumowując wyniki badań z przedstawicielami szkół i samymi uczniami szkół zawodowych wnioski względem możliwości nawiązania z nimi współpracy w obrębie platformy internetowej są wysoce pozytywne. Badani ze środowisk oświatowych podkreślali w wywiadach zwłaszcza, że brakuje w Polsce wieloaspektowych narzędzi służących edukacji zawodowej – począwszy od informacji na temat dostępnych szkół, zawodów, ich promocję, po analizę rynku pracy pod względem zatrudnienia, prognoz zapotrzebowania na określone zawody z kilkuletnim wyprzedzeniem, po konkretne oferty pracy. Wydaje się zatem, że koncepcja wprowadzenia multimedialnej Platformy o kształceniu zawodowym odpowiada na wiele problemów, szczególnie atrakcyjna jest możliwość skupienia w jednym miejscu rozproszonych dotąd treści. Stąd też nie dziwi, że wśród badanych pomysł wprowadzenia owej Platformy wywołał entuzjazm. Niejako na dowód zarówno przedstawiciele szkół zawodowych, jak i organów oświatowych oraz pracownicy instytucji rynku pracy gremialnie zadeklarowali chęć zaangażowania się w ten projekt.

Co więcej, zaoferowali udostępnienie wszystkich możliwych materiałów, którymi dysponują.

Uczniowie szkół zawodowych w trakcie wywiadów grupowych (FGI) również entuzjastycznie zareagowali na pomysł utworzenia platformy, która wspierałaby młodych ludzi w wyborze ścieżki edukacyjnej, oferowałaby pomoce naukowe w zakresie różnych zawodów, a także wspomagała absolwentów w pierwszych, samodzielnych krokach stawianych na otwartym rynku pracy.

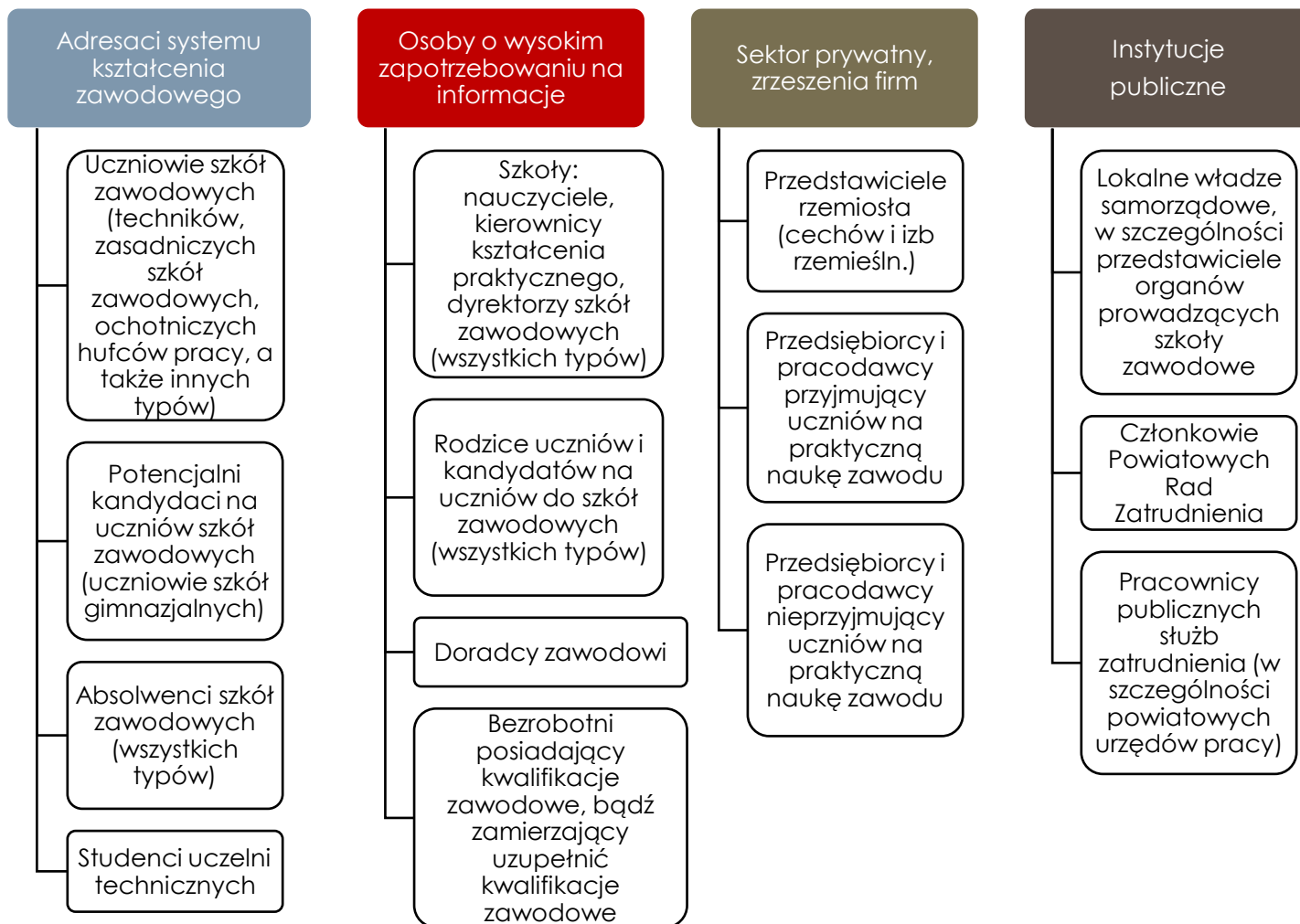
Należy przy tym pamiętać, że o sukcesie platformy może także stanowić wartość dodana – zgromadzenie użytkowników potencjalnie zainteresowanych udostępnianymi treściami, bądź funkcjonalnością. Poza uczniami, szkołami, pracodawcami i samorządem mogą to być wymienieni w zestawieniu na kolejnej stronie.



Jednocześnie wyniki badań ilościowych z pracodawcami wskazują, że niemal cały obszar związany z wykorzystaniem możliwości platformy internetowej dla celów integracji i wymiany informacji między interesariuszami z różnych poziomów rynku (uczniowie/absolwenci/pracownicy – firmy – zrzeczenia firm) jest przez pracodawców niedostatecznie doceniany. Innowacyjny charakter przedsięwzięcia tego rodzaju platformy i wstępne założenia koncepcyjne niespotykane dotąd w kraju sprawiają, że jej sprawne funkcjonowanie i wykazanie się użytecznością dla grupy docelowej musi być poprzedzone bardzo intensywną kampanią promocyjną oraz solidnie przygotowanym programem pilotażowym. Postępując się terminologią marksistowską, grupa pracodawców będąca klasą „samą w sobie” (wyodrębnienie na podstawie statusu), ale nie „dla siebie” (bez świadomości wspólnych interesów zbiorowych) wymaga zdecydowanych działań o charakterze edukacyjnym i uświadamiającym.



Kategorie potencjalnych użytkowników platformy i stron współpracy międzysektorowej



Jednymi z nich mogą być konkretne odwołania do przykładów dobrych praktyk zza zachodniej granicy a konkretnie funkcjonujących tam z powodzeniem od dłuższego czasu rozbudowanych platform. Co więcej w obliczu specyficznej bierności wielu lokalnych przedsiębiorstw konieczne będzie bezpośrednio dotarcie do nich z informacją i wersjami demonstracyjnymi możliwości platformy. Oczekiwanie na potencjalnych beneficjentów na konferencjach, czy samo umieszczanie informacji internetowych okaże się nieskuteczne.

Kluczowe i fundamentalne wydaje się jednak przekonanie pracodawców, że by coś otrzymać, trzeba coś dać – nawet w brutalnej rzeczywistości wolnorynkowego kapitalizmu. By otrzymać coś od organizacji, trzeba wpieryw zaangażować się w jej działania. By uzyskać zagregowane i dedykowane informacje, trzeba w pierwszej kolejności pewne informacje udostępnić. Walka i wyplenienie skłonności do popadania przedsiębiorców w *syndrom jeżdżącego na gapę* i *homo oeconomicus* będzie celem strategicznym całego przedsięwzięcia.



Na podstawie przeprowadzonych rozmów w ramach zogniskowanych wywiadów grupowych z uczniami zasadniczych szkół zawodowych i techników w województwie zachodniopomorskim, można sformułować następujące wnioski:

Naukę w szkołach zawodowych często wybierają uczniowie, którzy oczekiwali, że zapewni im to niższy poziom wymagań, niż w liceach ogólnokształcących. Na edukację w technikumach i zasadniczych szkołach zawodowych często decydują się osoby, które nie potrafiły sprostać standardom w innych placówkach edukacji.

Uczniowie, którzy zdecydowali się na naukę w szkołach zawodowych mają nadzieję, że taka forma wykształcenia zapewni im znaczną mobilność i elastyczność związaną z karierą zawodową. Przy wyborze szkoły kierowali się więc długością trwania edukacji, jak również możliwością szybkiego podjęcia pracy zarobkowej i usamodzielnienia się.

Uczniowie kształtujący się w zachodniopomorskich szkołach zawodowych wyboru danej szkoły dokonują najczęściej w oparciu o motywy o charakterze pozamerytorycznym, zwłaszcza zaś pod wpływem sugestii bliskich osób – rodziny, znajomych, przyjaciół. Istotnym czynnikiem wyboru danej placówki może być również bliskość danej placówki od miejsca zamieszkania. Często są to jednak decyzje nieprzemyślane i spontaniczne, pozbawione konkretnej motywacji.

Wpływ na wybór szkoły ma również sytuacja na rynku pracy oraz osobiste ambicje i zainteresowania młodzieży. Okazuje się jednak, że uczniowie zapytani o konkretne zawody, na których jest zapotrzebowanie na zachodniopomorskim rynku pracy, mieli znaczny problem z ich wskazaniem. Świadczy to raczej o sugerowaniu się obiegowymi opiniami i standardami niż faktyczną znajomością sytuacji na rynku pracy oraz prognoz gospodarczych.

Istotnym argumentem, który przemawia za wyborem szkoły zawodowej jest dla uczniów możliwość zrealizowania praktyk zawodowych. Młodzi upatrują w nich szansę na zdobycie doświadczenia i konkretnych umiejętności, dzięki którym łatwiej im będzie odnaleźć się na rynku pracy po zakończeniu edukacji.



Młodzież mieszkająca w województwie zachodniopomorskim jest przekonana, że absolwenci szkół zawodowych mają na rynku pracy znacznie większe szanse na znalezienie zatrudnienia niż ich rówieśnicy ze szkół ogólnokształcących. Uczniowie dostrzegają, że osoby posiadające wyższe wykształcenie mają większe problemy na rynku pracy niż osoby z wykształceniem zawodowym.

Poważnym problemem jest jednak nieadekwatność zajęć praktycznych przeprowadzanych w zachodniopomorskich szkołach zawodowych wobec standardów pracodawców na lokalnym rynku pracy. Znacznie większe korzyści przynoszą natomiast praktyki, które uczniowie odbywają u pracodawców. Uczniowie zwrócili uwagę na możliwość pracy na nowoczesnych maszynach, jak również zdobycie konkretnych umiejętności zawodowych i pomoc ze strony pracowników i pracodawcy.

Zdaniem uczniów programy nauczania i standardy egzaminacyjne są niedostosowane do realiów rynku pracy. Wskazano również na zbyt dużą dysproporcję w ilości zajęć teoretycznych w stosunku do zajęć praktycznych.

Młodzież kształcąca się w zachodniopomorskich szkołach zawodowych uważa, że sytuacja na rynku pracy jest trudna, a osoby, które nie posiadają odpowiednich znajomości i koneksji, będą miały problem ze znalezieniem zatrudnienia.

Uczniowie są zdecydowani podjąć pracę w zawodzie, w którym się uczą. Sytuacją idealną byłoby znalezienie pracy w pobliżu miejsca zamieszkania.

Wielu uczniów szkół zawodowych rozważa emigrację zarobkową po skończeniu edukacji. Wpływ na takie decyzje ma z pewnością położenie województwa zachodniopomorskiego w sąsiedztwie granicy polsko-niemieckiej. Uczniowie posiadają wiedzę dotyczącą zarobków w Polsce oraz krajach zachodnich i na podstawie takiej konfrontacji liczą się z koniecznością wyjazdu za granicę w poszukiwaniu zatrudnienia.

W zakresie kształcenia ustawicznego uczniowie są świadomi, jak istotne jest zdobywanie kolejnych umiejętności i kwalifikacji, dlatego już na poziomie szkoły zawodowej planują dalsze kursy i szkolenia.



Wśród uczniów pokutuje opinia o niskim poziomie kształcenia, jakie oferują polskie szkoły zawodowe. Uczniowie wyrazili przekonanie, że kształcenie, jakie wybrali, nie jest powodem do dumy. Aby zapewnić sobie lepsze zabezpieczenie i możliwość awansu w przyszłości, młodzież jest gotowa podejmować kolejne etapy edukacji – chyba że znajdą satysfakcjonującą pracę.

W województwie zachodniopomorskim proces komputeryzacji jest na stosunkowo niskim, nie przewyższającym średniej krajowej, poziomie. Warto zwrócić uwagę, że Internet stanowi powszechne medium, za pomocą którego uczniowie nie tylko poszukują pomocy podczas odrabiania prac domowych, ale również chętnie korzystają z informacji na temat rynku pracy, oczekiwań potencjalnych pracodawców czy możliwości płynących z wyboru konkretnego kierunku kształcenia.



**ANEKS:
SŁOWNIK PRZYDATNYCH POJĘĆ**

Agencja zatrudnienia

Podmiot wpisany do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczący usługi w zakresie pośrednictwa pracy,. Wyróżniamy pięć rodzajów agencji zatrudnienia: pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej; pośrednictwa obywateli polskich do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych; doradztwa personalnego; poradnictwa zawodowego; pracy tymczasowej. Prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. – O swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r – O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2008 roku Nr 69, poz. 415 z późn. zm.) i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, który zostaje potwierdzony uzyskaniem **certyfikatu** (art. 18 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Rejestr prowadzi marszałek województwa właściwy dla siedziby agencji. Rejestr agencji zatrudnienia jest jawny i może być prowadzony w formie elektronicznej. Również marszałek województwa dokonuje wpisu do rejestru, na podstawie pisemnego wniosku o wpis do rejestru, złożonego przez podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia, zawierającego następujące dane: oznaczenie podmiotu ubiegającego się o wpis do rejestru; adres zamieszkania lub siedziby podmiotu oraz adresy, pod którymi będzie prowadzona działalność, wraz z nazwą gminy i województwa oraz numerem telefonu; oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności; numer identyfikacji podatkowej NIP, jeżeli został nadany; numer w Krajowym Rejestrze Sądowym albo numer w ewidencji działalności gospodarczej, jeżeli został nadany oraz nazwę i adres organu ewidencyjnego.

(Źródło: Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. – O swobodzie działalności gospodarczej, Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095, z późn. zm; ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r – O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 roku Nr 69, poz. 415 z późn. zm.)



Aktywizujące metody nauczania

Metody nauczania zakładające aktywność ucznia w procesie dydaktycznym. Zawierają elementy działania, przeżywania i odkrywania, które pozwalają uatrakcyjnić zajęcia, kształtować umiejętności kluczowe, zdobywać wiadomości i umiejętności mimo woli. Stosowanie ich w ramach tradycyjnego procesu nauczania prowadzi do wzmocnienia komunikacji w relacjach: nauczyciel – uczeń i uczeń – uczeń. Metody te rozwijają samodzielność i praktyczne umiejętności uczniów.

Aktywna polityka rynku pracy

Ogół instrumentów zmierzających do takiego ukształtowania rynku pracy i możliwości zatrudnieniowych pracobiorców, które pozwalają na osiągnięcie określonych celów społeczno-gospodarczych. Aktywne programy zatrudnieniowe służą aktywizacji bezrobotnych, wspieraniu ich starań i poczynań ukierunkowanych na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia przez szkolenie zawodowe, zatrudnienie subwencjonowane, programy specjalne i inne środki. Aktywna polityka rynku pracy tworzy warunki do trwałego zatrudnienia. Regulacje prawne dotyczące instrumentów polityki rynku pracy są zawarte w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (tekst jednolity, Dz. U. z 2001, nr 6, poz. 56 z późn. zmianami). Ustawa ta określa podstawowe zadania państwa w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizacji zawodowej bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy.

(Źródło: S. Borkowska, Polski Rynek Pracy wobec Integracji Europejskiej; Ipsis, Warszawa 2003)



Aktywne formy zwalczania bezrobocia

Działania zmierzające do ograniczenia wielkości bezrobocia na danym terenie. Wśród nich wyróżnia się w szczególności: szkolenia, staż u pracodawcy, prace interwencyjne i roboty publiczne. System organów zatrudnienia mający charakter rządowo-samorządowy, a jego istotną cechą jest niezależność każdej jednostki organizacyjnej. Od 1990 r., gdy utworzono Fundusz Pracy przepisy dotyczące bezrobocia, finansowania jego skutków oraz programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu uległy znacznym zmianom. Aktualnie kwestie te uregulowane są w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.), która obowiązuje od 1 czerwca 2004 r. Zgodnie z ww. ustawą zadania na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizują instytucje rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego). Publiczne służby zatrudnienia odgrywają ważną rolę w zwiększaniu szans na zatrudnienie osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zadania realizowane przez publiczne służby zatrudnienia dzielą się na podstawowe usługi rynku pracy, takie jak: pośrednictwo pracy, usługi EURES, poradnictwo zawodowe i informację zawodową, organizowanie szkoleń, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i prowadzenie klubów pracy oraz na instrumenty wspierające podstawowe usługi rynku pracy. Aktywizacja osób bezrobotnych to pośrednie lub bezpośrednie umożliwienie osobom bezrobotnym dotarcie do zatrudnienia i jego utrzymania.

(Źródło: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.)



Aktywność ekonomiczna ludności

Na podstawie oceny aktywności zawodowej określa się status ludności (w wieku 15 lat i więcej) na rynku pracy. Ludność w wieku 15 lat i więcej dzieli się – z punktu widzenia aktywności ekonomicznej – na pracujących (pojęcie - "Pracujący wg BAEL i NSP 2002"), bezrobotnych (pojęcie – "Bezrobotni wg BAEL i NSP 2002") i biernych zawodowo (pojęcie – "Ludność bierna zawodowo (bierni zawodowo) wg BAEL i NSP 2002"). Pracujący i bezrobotni tworzą razem zbiorowość aktywnych zawodowo. W przypadku badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) i narodowego spisu powszechnego (NSP) z 2002 r., aktywność ekonomiczną ocenia się na podstawie sytuacji w określonym tygodniu.

(Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski (publikacja kwartalna BAEL) GUS, Warszawa)

Aktywność zawodowa

Ludność aktywna zawodowo w Polsce to wszyscy pracujący zawodowo (pracodawcy, pracownicy najemni, pracujący na własny rachunek, nieodpłatnie pomagający członkowie rodzin) oraz zarejestrowani bezrobotni; do ludności aktywnej zawodowo nie zalicza się uczniów odbywających naukę zawodu, gospodyń domowych i rentierów; o poziomie aktywności zawodowej decydują czynniki demograficzne i społeczno-ekonomiczne; poziom aktywności zawodowej jest wyrażany współczynnikami aktywności zawodowej, czyli stosunkiem procentowym ludności czynnej zawodowo do ludności ogółem lub do ludności w określonych przedziałach wieku, np. 18–59 lat dla kobiet i 18–64 lata dla mężczyzn; współczynniki aktywności zawodowej kobiet, mężczyzn, różnych grup wieku, ludności rolniczej i nierolniczej, miejskiej i wiejskiej są miernikami oceny gospodarowania zasobami pracy. Porównanie danych w skali międzynarodowej jest trudne, ponieważ w niektórych krajach do ludności aktywnej zawodowo zalicza się także pracujących więźniów, osoby odbywające zasadniczą służbę wojskową, pracujących zakonników i gospodynie domowe pomagające w gospodarstwie rolnym.

(Źródło: <http://biznes.pwn.pl>, stan z 4.08.2012)



Bezrobocie

Sytuacja (zjawisko społeczne), w której jednostka nie może sprzedać swojej siły roboczej na rynku pracy, mimo iż chce to zrobić. Owa niemoc może nastąpić z różnych powodów. W praktyce bezrobocie trudno jest rozpoznawać i mierzyć, ponieważ na chęć zatrudnienia się wpływa w pewnym stopniu wielkość i rodzaj popytu na umiejętności jednostki. W rezultacie na oficjalne definicje, przyjęte przez rządowe agencje zatrudnienia, oddziałują teorie polityczne określające przyczyny, dla których jednostki nie chcą lub nie mogą znaleźć pracy, a z drugiej strony – przepisy określające, kto może się zarejestrować jako bezrobotny i pobierać przysługujące z tego tytułu zasiłki. C.W. Mills posłużył się przykładem bezrobocia dla zilustrowania tezy o istnieniu dwóch wymiarów – prywatnych problemów jednostek i zagadnień publicznych, które uważał za główny obszar zainteresowania socjologii. Badania nad bezrobociem stale dowodzą, że bezrobocie w niewielkim stopniu daje się wyjaśnić w kategoriach prywatnego czy indywidualnego problemu, polegającego na niedostatecznej motywacji człowieka czy jego braku zdolności. Jest to raczej problem społeczny, wywołany przez zakłócenia procesów rynkowych. Ekonomiści wyróżniają różne przyczyny bezrobocia; dwie podstawowe to upadek gałęzi przemysłu w wyniku zmian strukturalnych gospodarki w jakimś regionie lub kraju oraz cykliczne zmiany, jakim podlega gospodarka. Bezrobocie jest główną przyczyną ubóstwa (a także innych problemów społecznych), zwłaszcza gdy w życiu bezrobotnego okresy bezrobocia następują na zmianę z okresami tzw. niepełnego zatrudnienia, tj. niskopłatnej, nieodpowiedniej z punktu widzenia jego kwalifikacji pracy, którą może on w każdej chwili utracić.

(Źródło: red. Marschall G., Słownik Socjologii i nauk społecznych, PWN, Warszawa 2006)



Biuro karier

Jednostka organizacyjna szkół wyższych w wielu krajach europejskich, Stanach Zjednoczonych, Kanadzie oraz Australii. W Polsce powstały w latach 90-tych. Potrzeba powołania Biur Karier pojawiła się w wyniku szybkich zmian ekonomicznych związanych w przejściem do gospodarki wolnorynkowej oraz ze względu na wzrastającą liczbę studentów. Dyplom ukończenia wyższej uczelni nie gwarantował otrzymania satysfakcjonującej pracy. Okazało się, że potrzebna jest instytucja mogąca ułatwić studentom i absolwentom poruszanie się na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy i wejście w aktywne życie zawodowe.

(Źródło: <http://www.wsfiz.edu.pl/BiuroKarier/CoTo.aspx>, stan z 4.08.2012)

Cech rzemieślniczy

Organizacja zrzeszająca rzemieślników jednego lub kilku zawodów. Jest to najmniejsza jednostka organizacyjna w ramach samorządu gospodarczego. Podstawowym zadaniem cechu jest utrwalanie więzi środowiskowych, postaw zgodnych z zasadami etyki i godności zawodu, a także prowadzenie na rzecz członków działalności społeczno-organizacyjnej, kulturalnej, oświatowej i gospodarczej, a także reprezentowanie interesów członków wobec organów administracji i sądów. Cechy pośredniczą w podpisywaniu umów pomiędzy rzemieślnikami a małoletnimi uczniami i ich rodzicami oraz działają na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przykłady cechów: cech murarzy, cech ślusarzy, cech rzemiosł budowlanych, cech metalowy. W Polsce funkcjonuje 479 cechów, z czego największą ilość stanowią Cechy Rzemiosł Różnych.

(Źródło: Raport z badań Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształcenie zawodowym. DSiG Poznań 2011)



Cele przygotowania zawodowego

Głównymi celami opanowania wiedzy zawodowej z tych dziedzin specjalnych, które są wspólne dla wszystkich zawodów objętych danym kierunkiem kształcenia zawodowego jest opanowanie typowych metod, środków i form działalności zawodowej. Ogromne znaczenie ma także rozwinięcie specjalnych uzdolnień i zainteresowań, niezbędnych do wykonywania danego zawodu i przyzwyczajenia do ciągłego podnoszenia kwalifikacji.

T. Ornatowski, J. Figurski, Praktyczna nauka zawodu Radom 2000, s.18 [za:] Cz. Plewka, Metodyka nauczania teoretycznych przedmiotów zawodowych. Radom 1999

Centrum Kształcenia Zawodowego

Publiczna placówka, powołana na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 2 kwietnia 1996 roku. W myśl rozporządzenia placówki takie służą uczniom i słuchaczom publicznych szkół zawodowych. Centra mogą kształcić również uczniów i słuchaczy szkół niepublicznych odpłatnie na zasadach ustalonych przez placówkę. Celem jest przygotowanie praktyczne młodzieży i dorosłych do wykonywania zawodu. Zadaniem Centrum jest organizowanie zajęć praktycznych dla uczniów szkół: zawodowych, średnich i policealnych; organizowanie egzaminów zawodowych; organizowanie przysposobienia do pracy dla uczniów szkół podstawowych z klas przysposabiających do pracy. Przykładowe zawody to: monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych, elektryk, operator obrabiarek skrawających, elektromechanik, mechanik monter maszyn i urządzeń, monter elektronik, monter mechatronik.

(Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 kwietnia 1996 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów, organizacji i zasad działania publicznych placówek oświatowo-wychowawczych, Dziennik Ustaw - rok 1996, nr 44, poz. 192 z dnia 1996-04-17)



Centrum Integracji Społecznej

Jednostka organizacyjna utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową, realizująca reintegrację zawodową i społeczną poprzez prowadzenie dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym programów edukacyjnych, obejmujących m.in. nabywanie umiejętności zawodowych, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych oraz nabywanie innych umiejętności niezbędnych do codziennego życia. CIS nie jest samodzielnym podmiotem prawnym, lecz formą prawną adresowaną do instytucji oraz organizacji pozarządowych pracujących z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. W grupie beneficjentów CIS są te same grupy osób, które mogą założyć spółdzielnię socjalną.

(Źródło: Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz. U. z 2003 r. Nr 122, poz. 1143 z późn. zm; Słownik pojęć rynku pracy na www.zielonalinia.gov.pl, stan z 5.08.2012)

Coaching

Proces doskonalenia umiejętności/kompetencji, które zamierza rozwijać dana osoba. Podczas tego procesu eliminuje się również nieskuteczne zachowania. Coach jest swego rodzaju trenerem, doradcą, który obserwuje daną osobę, daje jej informację zwrotną na temat jej pracy, aby podjąć działania usprawniające/wzmacniające pożądane kompetencje. Coaching przynosi korzyści długofalowe, wzmacnianie zachowań powoduje osiąganie długotrwałych pozytywnych rezultatów swoich działań. Coaching kieruje się siedmioma zasadami: świadomość, odpowiedzialność, wiara w siebie, wolność od poczucia winy, zorientowanie na rozwiązanie, wyzwanie, działanie. Można również wyróżnić odmiany coachingu: biznesowy, życiowy, sportowy. Istnieje kilka certyfikatów potwierdzających przebyte kursy oraz kompetencje coachów, najpopularniejszym jest certyfikat sygnowany podpisami Josepha O'Connor i Andreę Lages.

(Źródło: http://www.iccpoland.pl/Artykuly/0,10,Coaching_a_inne_dyscypliny.html, stan z 9.08.2012; Wilson C., Coaching Biznesowy, MT Biznes, Warszawa 2010)



Dodatek aktywizacyjny

Świadczenie przysługujące osobie bezrobotnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy i mającej prawo do zasiłku, która podjęła samodzielnie lub w wyniku skierowania przez ten urząd zatrudnienie lub inną pracę zarobkową. Zasiłek aktywizacyjny mogą otrzymać osoby, które z własnej inicjatywy podjęły pracę lub po skierowaniu z urzędu pracy otrzymują wynagrodzenie niższe (pracują w niepełnym wymiarze godzin) niż minimalne wynagrodzenie. Dodatek może wynieść maksymalnie 397,10 zł. Aby otrzymać dodatek aktywizacyjny należy złożyć odpowiednie dokumenty wraz z potwierdzeniem podjęcia pracy w urzędzie pracy.
(Źródło: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001)

Dofinansowanie stanowiska pracy

Forma wsparcia oferowanego przez urząd pracy dla pracodawcy. Pracodawca może ubiegać się o zwrot kosztów poniesionych na wyposażenie bądź doposażenie stanowiska pracy, którym będzie posługiwał się nowy pracownik. Cele, na które można przeznaczyć dofinansowanie są zależne od urzędu pracy, w którym składa się wniosek. Kwota refundacji nie może być wyższa niż 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Maksymalna kwota dofinansowania to 21876,54 zł (kwota aktualna od 11 maja do 10 sierpnia 2012). Warunkiem otrzymania dofinansowania jest utrzymanie stanowiska pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy w pełnym wymiarze godzinowym. Ubiegający się podmiot nie może również zalegać z opłatami do ZUS-u oraz mieć nieuregulowanych w terminie zobowiązań. Ponadto pracodawca taki musi prowadzić działalność gospodarczą co najmniej od sześciu miesięcy.

(Źródło: http://www.pup-kkozle.pl/firma/refundacja_wyposazenia.html, stan z 5.08.2012; <http://www.bierzdotacje.pl/zatrudnij-pracownika-dostaniesz-dotacje>, stan z 5.08.2012)



Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe

Dokument, który otrzymuje uczeń po zdaniu egzaminu zawodowego. Posiadacz takiego dyplomu legitymuje się odpowiednimi kompetencjami i umiejętnościami do wykonywania określonego zawodu. Dyplom zostaje wydany przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną, znajdziemy tam między innymi oceny, które zdający uzyskał z egzaminu praktycznego i teoretycznego oraz nazwę zdobytego zawodu. W przypadku chęci wyjazdu za granicę absolwent może otrzymać suplement do dyplomu (Europass) potwierdzający kwalifikacje w języku obcym, aby mógł świadczyć swoje usługi poza teren kraju.

(Źródło: <http://www.cke.edu.pl/>, stan z 5.08.2012; <http://europass.frse.org.pl/>, stan z 5.08.2012)

E- podręcznik

Książka stworzona do celów dydaktycznych rekomendowana przez MEN do użytku szkolnego, istniejąca w wersji elektronicznej czyli zapisana na informatycznym nośniku danych lub umieszczona w Internecie posiadająca wiele odnośników, hipertączy, a cały materiał dydaktyczny prezentowany jest w czytelnej i bardzo zróżnicowanej formie. Środki przekazu, jakie wykorzystuje e-podręcznik to przede wszystkim obraz, ilustracja, film, prezentacja, a zatem wykorzystanie multimediiów oraz wszelkich elektronicznie dostępnych form kontaktu użytkowników, konsultowanie się przez fora, blogi, dyskusowanie, ranking użytkowników, porównywanie wyników – wykorzystanie możliwości nauczania społecznościowego oraz wszystkich form związanych z Web 2.0". E-podręczniki wymuszają na odbiór treści w sposób polisensoryczny, a więc angażujący wiele zmysłów.

(Źródło: *Dobre praktyki w zakresie funkcjonowania e-podręczników, raport sporządzony w ramach projektu „Innowacyjne podręczniki do kształcenia zawodowego”. Umowa o dofinansowanie projektu nr POKL.09.02.00-025/11, projekt przeprowadzony w ramach priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach; FunEnglish.pl, Raport „E-podręczniki w Polsce”, lipiec 2010)*



Edukacja ustawiczna

Proces stałego odnawiania i doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych. Jest to współczesny model edukacji, zgodne z którym kształcenie nie ogranicza się do okresu nauki w szkole, lecz trwa w różnych formach przez całe życie człowieka. Z j. ang. lifelong learning – czyli 3L – tłumaczy się jako kształcenie przez całe życie, oznacza doskonalenie zawodowe, przekwalifikowanie i reedukację; ang. continuing education – obejmuje edukację dorosłych łącznie z doskonaleniem zawodowym.

(Źródło: Kramek Z; Symela K., Współczesne technologie kształcenia, w: red. Bogaj A; Kwiatkowski S.M; Szkoła a rynek pracy. Podręcznik akademicki. PWN, Warszawa 2006)

Egzamin czeladniczy

Egzamin kwalifikacyjny na tytuł czeladnika jest formą oceny poziomu wiedzy i umiejętności z zakresu danego zawodu rzemieślniczego. Dla młodocianych pracowników zatrudnionych w celu nauki zawodu egzamin czeladniczy jest równoznaczny z egzaminem zawodowym. Podstawą prawną egzaminu czeladniczego jest ustawa z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiośle (Dz.U. Nr 112, poz.979 z 2002r. – tekst jednolity – oraz Dz.U. Nr 137, poz. 1304 z 2003r.) i rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 października 2005r. w sprawie egzaminów na tytuły czeladnika i mistrza w zawodzie przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. Nr 215, poz. 1820). Zgodnie z tymi dokumentami egzaminy czeladnicze przeprowadzają komisje egzaminacyjne powołane przez izby rzemieślnicze. Do egzaminu czeladniczego izba rzemieślnicza dopuszcza osobę, która spełnia jeden z następujących warunków: (1) ukończyła naukę zawodu u rzemieślnika oraz dokształcanie teoretyczne w szkole lub w formach pozaszkolnych; (2) posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz uzyskała umiejętności zawodowe w zawodzie, w którym zdaje egzamin, w formie pozaszkolnej;



(3) posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz co najmniej dwuletni lub trzyletni staż pracy w zawodzie, w którym zdaje egzamin - odpowiednio do okresu kształcenia w danym zawodzie przewidzianego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonej w odrębnych przepisach; (4) posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz co najmniej dwuletni lub trzyletni staż pracy w zawodzie, w którym zdaje egzamin - odpowiednio do okresu nauki w danym zawodzie ustalonym przez Związek Rzemiosła Polskiego, jeżeli zawód nie występuje w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, o której mowa w pkt 3; (5) posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej, prowadzącej kształcenie zawodowe o kierunku związanym z zawodem, w którym zdaje egzamin; (6) posiada tytuł zawodowy w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, oraz po uzyskaniu tytułu zawodowego co najmniej półroczny staż pracy w zawodzie, w którym zdaje egzamin. Egzamin czeladniczy składa się z dwóch etapów: praktycznego i teoretycznego. Etap teoretyczny składa się z części pisemnej i z części ustnej. Kandydat zgłasza się na każdy etap egzaminu z dowodem osobistym lub innym dokumentem ze zdjęciem potwierdzającym jego tożsamość, a w przypadku części praktycznej egzaminu stosowną odzieżą roboczą oraz własne narzędzia stosowne wg. skierowania. Czas trwania etapu praktycznego nie może być dłuższy niż 24 godziny łącznie w ciągu trzech dni. Etap praktyczny odbywa się u pracodawców lub w warsztatach szkoleniowych. Etap teoretyczny rozpoczyna się od części pisemnej, która polega na rozwiązaniu testu wyboru. Kandydat udziela odpowiedzi na pytania z zakresu następujących tematów: rachunkowość zawodowa, dokumentacja działalności gospodarczej, rysunek zawodowy, zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, podstawowe zasady ochrony środowiska, podstawowe przepisy prawa pracy, podstawowa problematyka prawa gospodarczego i zarządzania przedsiębiorstwem. Każdy zdający otrzymuje zestaw pytań egzaminacyjnych posiadający określony numer. Na każdy wyżej wymieniony temat udziela odpowiedzi na 7 pytań. Każde pytanie zawiera trzy propozycje odpowiedzi, z których tylko jedna jest prawidłowa. Po wystawieniu ocen z części pisemnej egzaminu rozpoczyna się część ustna, która polega na udzieleniu przez zdającego odpowiedzi na pytania z zakresu następujących tematów:



technologia, maszynoznawstwo, materiałoznawstwo. Zdający losuje zestaw pytań, następnie przygotowuje się do udzielenia odpowiedzi przez około 10 minut i po zaproszeniu przez zespół egzaminacyjny do stołu komisji przystępuje do udzielenia odpowiedzi. Odpowiedziom tym przysłuchuje się cały zespół egzaminacyjny, który wspólnie ustala oceny za odpowiedzi na poszczególne pytania. Czas trwania części ustnej nie może być dłuższy niż 30 minut. Każdy zestaw pytań ustnych składa się z 3 oddzielnych zestawów obejmujących po 3 pytania z każdego tematu. Po sporządzeniu przez sekretarza protokołów z egzaminu wszyscy uczestnicy składają podpisy. Kandydat uzyskuje ocenę pozytywną z egzaminu, jeżeli uzyskał oceny pozytywne z wszystkich wyznaczonych zadań egzaminacyjnych podczas etapu praktycznego oraz z wszystkich tematów podczas etapu teoretycznego (części pisemnej i ustnej). Kandydat nie zdał egzaminu, jeśli uzyskał przynajmniej jedną ocenę niedostateczną z jednego tematu lub zadania egzaminacyjnego. Na zakończenie egzaminu przewodniczący ogłasza wyniki egzaminu. Osoby, które zdały egzamin, otrzymują świadectwo czeladnicze. Osoby, które nie zdały egzaminu, otrzymują zaświadczenie o niezłożeniu egzaminu, w którym zamieszczona jest informacja, z których tematów lub zadań uzyskały oceny niedostateczne. Zdający, który otrzymał ocenę niedostateczną ma prawo przystąpić do egzaminu poprawkowego obejmującego tylko ten temat lub tematy albo to zadanie lub zadania, z których otrzymał ocenę niedostateczną. W celu przystąpienia do egzaminu poprawkowego kandydat powinien złożyć do Izby wymienione zaświadczenie o niezłożeniu egzaminu, wypełniony formularz zgłoszeniowy na egzamin oraz dowód opłaty za egzamin poprawkowy. (Opr. na podst. informacji zawartych na stronach Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej - <http://www.irpoznana.com.pl/oswiata/100,egzaminy.html>, stan z 9.08.2012)



Egzamin mistrzowski

Egzamin kwalifikacyjny na tytuł mistrza jest formą oceny poziomu wiedzy i umiejętności z zakresu danego zawodu rzemieślniczego. Podstawą prawną egzaminu mistrzowskiego jest ustawa z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiośle (Dz.U. Nr 112, poz.979 z 2002r. – tekst jednolity – oraz Dz.U. Nr 137, poz. 1304 z 2003r.) i rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 października 2005r. w sprawie egzaminów na tytuły czeladnika i mistrza w zawodzie przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. Nr 215, poz. 1820). Zgodnie z tymi dokumentami egzaminy mistrzowskie przeprowadzają komisje egzaminacyjne powołane przez izby rzemieślnicze. Do egzaminu mistrzowskiego izba rzemieślnicza dopuszcza osobę, która spełnia jeden z następujących warunków:

- 1) posiada tytuł czeladnika lub równorzędny w zawodzie, w którym zdaje egzamin, i po uzyskaniu tytułu zawodowego co najmniej trzyletni staż pracy w tym zawodzie albo łącznie przed i po uzyskaniu tytułu zawodowego co najmniej sześciolateńni staż pracy w zawodzie, w którym zdaje egzamin, oraz świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej;
- 2) przez okres co najmniej sześciu lat w ramach samodzielnie prowadzonej działalności gospodarczej wykonywała zawód, w którym zdaje egzamin, i posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej;
- 3) posiada tytuł czeladnika lub równorzędny w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, i po uzyskaniu tytułu zawodowego co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, w którym zdaje egzamin, oraz świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej;
- 4) posiada tytuł mistrza w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, i po uzyskaniu tytułu mistrza co najmniej roczny staż pracy w zawodzie, w którym zdaje egzamin, oraz świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej;
- 5) posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej lub dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej, dających wykształcenie średnie, w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, i tytuł zawodowy w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, oraz po uzyskaniu tytułu zawodowego co najmniej



dwuletni staż pracy w zawodzie, w którym zdaje egzamin; 6) posiada dyplom ukończenia szkoły wyższej na kierunku lub w specjalności w zakresie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, i po uzyskaniu tytułu zawodowego co najmniej roczny staż pracy w zawodzie, w którym zdaje egzamin. Egzamin mistrzowski składa się z dwóch etapów: praktycznego i teoretycznego. Etap teoretyczny składa się z części pisemnej i z części ustnej. Kandydat zgłasza się na każdy etap egzaminu z dowodem osobistym lub innym dokumentem ze zdjęciem potwierdzającym jego tożsamość. Czas trwania etapu praktycznego nie może być dłuższy niż 24 godziny łącznie w ciągu trzech dni. Etap praktyczny odbywa się u pracodawców lub w warsztatach szkoleniowych. Etap teoretyczny rozpoczyna się od części pisemnej, która polega na rozwiązaniu testu wyboru. Kandydat udziela odpowiedzi na pytania z zakresu następujących tematów: rachunkowość zawodowa wraz z kalkulacją, dokumentacja działalności gospodarczej, rysunek zawodowy, zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, podstawowe zasady ochrony środowiska, podstawowe przepisy prawa pracy, podstawowa problematyka prawa gospodarczego i zarządzania przedsiębiorstwem, podstawy psychologii i pedagogiki, metodyka nauczania. Każdy zdający otrzymuje zestaw pytań egzaminacyjnych posiadający określony numer. Na każdy wyżej wymieniony temat udziela odpowiedzi na 7 pytań. Każde pytanie zawiera trzy propozycje odpowiedzi, z których tylko jedna jest prawidłowa. Po wystawieniu ocen z części pisemnej egzaminu rozpoczyna się część ustna, która polega na udzieleniu przez zdającego odpowiedzi na pytania z zakresu następujących tematów: technologia, maszynoznawstwo, materiałoznawstwo. Zdający losuje zestaw pytań, następnie przygotowuje się do udzielenia odpowiedzi przez około 10 minut i po zaproszeniu przez zespół egzaminacyjny do stołu komisji przystępuje do udzielenia odpowiedzi. Odpowiedziom tym przysłuchuje się cały zespół egzaminacyjny, który wspólnie ustala oceny za odpowiedzi na poszczególne pytania. Czas trwania części ustnej nie może być dłuższy niż 30 minut. Każdy zestaw pytań ustnych składa się z 3 oddzielnych zestawów obejmujących po 3 pytania z każdego tematu. Po sporządzeniu przez sekretarza protokołów indywidualnych kandydatów i protokołu zbiorczego egzaminu wszyscy uczestnicy egzaminu składają podpisy na protokołach. Kandydat uzyskuje ocenę



pozytywną z egzaminu, jeżeli uzyskał oceny pozytywne z wszystkich wyznaczonych zadań egzaminacyjnych podczas etapu praktycznego oraz z wszystkich tematów podczas etapu teoretycznego (części pisemnej i ustnej). Kandydat nie zdał egzaminu, jeśli uzyskał przynajmniej jedną ocenę niedostateczną z jednego tematu lub zadania egzaminacyjnego. Na zakończenie egzaminu przewodniczący ogłasza wyniki egzaminu. Osoby, które zdały egzamin, otrzymują pocztą dyplom mistrzowski. Osoby, które nie zdały egzaminu otrzymują zaświadczenie o niezłożeniu egzaminu, w którym zamieszczona jest informacja, z których tematów lub zadań uzyskały oceny niedostateczne. Zdający, który otrzymał ocenę niedostateczną ma prawo przystąpić do egzaminu poprawkowego obejmującego tylko ten temat lub tematy albo to zadanie lub zadania, z których otrzymał ocenę niedostateczną. W celu przystąpienia do egzaminu poprawkowego kandydat powinien złożyć do Izby wymienione zaświadczenie o niezłożeniu egzaminu, wypełniony formularz zgłoszeniowy na egzamin, oraz dowód opłaty za egzamin poprawkowy. (Opr. na podst. informacji zawartych na stronach Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej - <http://www.irpoznan.com.pl/oswiata/100,egzaminy.html>, stan z 9.08.2012)

Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe

Zwany również „egzaminem zawodowym”, jest formą oceny poziomu opanowania przez zdającego wiedzy i umiejętności z zakresu danej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie, ustalonych w podstawie programowej kształcenia w zawodach określonej w odrębnych przepisach. Egzamin zawodowy jest przeprowadzany dla: 1) uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników oraz uczniów (słuchaczy) szkół policealnych; 2) absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, techników i szkół policealnych; 3) osób, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy. Egzamin zawodowy przeprowadza się w dwóch etapach: pisemnym i ustnym. Etap pisemny jest przeprowadzany w formie testu i składa się z dwóch części, podczas których zdający rozwiązuje: 1) w części pierwszej - zadania egzaminacyjne sprawdzające wiadomości i umiejętności właściwe dla kwalifikacji w danym zawodzie; 2) w części drugiej - zadania egzaminacyjne sprawdzające wiadomości i umiejętności



związane z zatrudnieniem i działalnością gospodarczą. Etap praktyczny polega na wykonaniu zadania egzaminacyjnego, sprawdzającego praktyczne umiejętności z zakresu kwalifikacji w danym zawodzie. Wszyscy zdający w całej Polsce przystępują do egzaminu pisemnego w tym samym terminie ustalonym przez dyrektora Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, nie później niż 4 miesiące przed terminem egzaminu. Patrz też: **egzamin zewnętrzny**

(Źródło: Rozporządzenie ministra edukacji narodowej zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych z dnia 24 lutego 2012 r. dotyczy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2007 r. w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych Dz. U. Nr 83, poz. 562, z późn. zm.)

Egzamin praktyczny (praktyczny etap egzaminu)

Etap praktyczny egzaminu zawodowego dla absolwentów techników, techników uzupełniających i szkół policealnych prowadzących kształcenie w zawodach innych niż kształcone w zasadniczych szkołach zawodowych, polega na wykonaniu zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym i — w zależności od zawodu, którego dotyczy egzamin — obejmuje: opracowanie projektu realizacji określonych prac albo opracowanie projektu realizacji określonych prac i wykonanie określonej pracy lub prac na stanowisku egzaminacyjnym wyposażonym zgodnie ze standardem wymagań będącym podstawą do przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w danym zawodzie — zwanych dalej „pracą egzaminacyjną”. Na wykonanie zadania praktycznego zdający ma nie mniej niż 180 minut i nie więcej niż 240 minut. Czas trwania etapu praktycznego egzaminu zawodowego w danym zawodzie określony jest w Informatorze dla danego zawodu. Wykonanie pracy egzaminacyjnej przez zdającego, obserwuje zespół nadzorujący etap praktyczny, a wykonanie określonej pracy lub prac, o



których mowa w § 132 ust. 3 pkt 2, obserwuje i potwierdza przewodniczący zespołu nadzorującego etap praktyczny.

(Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2007 r. w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych, Dz. U. Nr 83, poz. 562, z późn. zm.)

Elastyczne formy zatrudnienia

Z j. ang. Flexible Forms of Employment - są to formy zatrudnienia, które różnią się od tradycyjnie pojmowanego modelu pracy. Odznaczają się nietypowym charakterem pracy, np. miejscem pracy (telepraca), czasem pracy, stosunkiem pracy (np. umowa-zlecenie, umowa o dzieło), zakresem pracy (np. job sharing – dzielnie się pracą, praca zadaniowa), sposobem wynagradzania (np. wynagrodzenie zadaniowe). Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają na optymalizację trybu i czasu pracy, maksymalizację korzyści dla pracownika i pracodawcy. Najbardziej korzystne są EFZ dla osób, które z różnych przyczyn nie mogą lub nie chcą podjąć pracy w pełnym wymiarze godzin czy też w jednym miejscu pracy. Mają zastosowanie przede wszystkim w przypadku: niepełnosprawnych, kobiet w ciąży lub wychowujących dziecko, osób uczących się lub studiujących, emerytów, rencistów, osób już pracujących, ale poszukujące dodatkowego źródła dochodu, specjalistów wysokiej klasy lub przedstawicieli wolnych zawodów niezainteresowanych stałym zatrudnieniem

(Źródło: http://www.rynekpracy.pl/slownik_1.php/wpis.169, stan z 9.08.2012; Słownik pojęć rynku pracy na www.zielonalinia.gov.pl, stan z 9.08.2012)



Instruktor praktycznej nauki zawodu

Osoba, która kształci uczniów w ramach praktycznej nauki zawodu. Instruktor powinien posiadać co najmniej tytuł mistrza w zawodzie lub w zawodzie wchodzącym w skład zawodu, którego będzie nauczał. Ponadto wymagane jest również przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli. W przypadku nie posiadania tytułu mistrza wymagane jest ukończenie studiów wyższych oraz 3 letni staż w zawodzie którego będą nauczać.

(Źródło: Rozporządzenie MENiS z dnia 29 października 2003 zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz. U. z 2003 roku Nr 192, poz. 1875)

Instytucje dialogu społecznego

Organizacje, stowarzyszenia i instytucje działające w sferze rynku pracy. Jako przykłady można podać: związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe - jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Najpopularniejsze w Polsce to NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych.

(Źródło: <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/?serwis=2>, stan z 7.08.2012)



Instytucje otoczenia biznesu

Instytucje oferujące pomoc przedsiębiorcom w szerokim zakresie. Instytucje te pomagają również początkującym przedsiębiorcom. Oferta instytucji otoczenia biznesu obejmuje udzielanie informacji, szkolenia, doradztwo, usługi B+R itp. Instytucje otoczenia biznesu to podmioty posiadające bazę materialną, techniczną, zasoby ludzkie i kompetencje niezbędne do świadczenia usług na rzecz sektora MSP. Przykładowe instytucje to: stowarzyszenia przedsiębiorców, izby gospodarcze, agencje rozwoju regionalnego i lokalnego, ośrodki szkoleniowo-doradcze czy instytucje proinnowacyjne.

(Źródło: http://www.parp.gov.pl/files/74/81/104/Instytucje_Otocz_Bizn.pdf badanie PARP Warszawa 2004; stan z 7.08.2012 http://www.pi.gov.pl/iob/chapter_86459.asp, stan z 7.08.2012)

Instytucje partnerstwa lokalnego

Instytucje działające w formie stałej współpracy, ukierunkowanej na rozwiązanie określonego problemu, wymianę posiadanych zasobów oraz doświadczeń czy wreszcie lepszą koordynację realizowanych przedsięwzięć. Partnerstwa lokalne są inicjatywą, angażującą podmioty reprezentujące nie tylko różne sektory, ale i posiadające odmienne doświadczenia w zakresie rozwiązywania określonych problemów społeczno-gospodarczych. Wspólne połączenie sił, zasobów a przede wszystkim różnych perspektyw poznawczych przyczynić się ma do bardziej kompleksowego podejścia do problemu w celu trwałej eliminacji niepożądanych zjawisk. Tworzenie partnerstw lokalnych sprzyja także większej efektywności oraz skuteczności podejmowanych inicjatyw oraz zwiększeniu zasięgu ich oddziaływania. Zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, instytucjami partnerstwa lokalnego są grupy podmiotów, które na podstawie umowy zdecydowały się na realizację przedsięwzięć oraz projektów na rzecz lokalnego rynku pracy.

(Źródło: <http://www.rowniowpracy.gov.pl/50/instytucje-ryнку-pracy/instytucje-dialogu-społecznego-i-instytucje-partnerstwa-lokalnego.html>, stan z 7.08.2012)



Instytucje rynku pracy

Instytucje realizujące zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Instytucjami rynku pracy są publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Publiczne służby zatrudnienia powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, które realizują zadania określone ustawą. Ochotnicze Hufce Pracy to państwowa jednostka działająca na rzecz młodzieży oraz osób bezrobotnych do 25 roku życia. Agencje zatrudnienia są to niepubliczne jednostki świadczące pomoc w znalezieniu pracy stałej i tymczasem również za granicą.

(Źródło: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm)

Instytucje szkoleniowe

Podmioty publiczne bądź niepubliczne prowadzące działalność gospodarczą pozaszkolną w zakresie określonym przez Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2008 r. Nr 69 poz. 415 z późn. zm.). Instytucja szkoleniowa oferująca szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie tych szkoleń po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej.

(Źródło: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm)



Izby rzemieślnicze

Organizacja samorządowa skupiająca cechy, rzemieślników nienależących do cechu, spółdzielnie rzemieślnicze oraz inne jednostki, które wspierają rozwój gospodarczy rzemiosła. Izby skupiają się na reprezentowaniu zrzeszonych podmiotów oraz rzemieślników wobec organów administracji publicznej oraz innych organizacji i instytucji, udzielanie swym członkom pomocy instruktarzowej i doradczej oraz przeprowadzanie egzaminów kwalifikacyjnych. Izby działają na obszarze jednego województwa bądź jego części. Na terenie kraju funkcjonuje 27 izb rzemieślniczych i przedsiębiorczości.

(Źródło: Raport z badań Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształcenie zawodowym. DSiG Poznań 2011; <http://www.zrp.pl/>, stan z 7.08.2012)

Klustry (inicjatywy klastrowe)

Współpraca pionowa i pozioma pomiędzy trzema podmiotami skoncentrowanymi na danym obszarze i działających w jednym sektorze: przedsiębiorstwami, podmiotami naukowo-badawczymi oraz władzami publicznymi. Pomimo iż przedsiębiorstwa konkurują ze sobą na co dzień, to współpracują ze sobą w sferze badawczej i rozwoju aby wyzwoić efekt synergii. Inicjatywą klastrową można nazwać mniej lub bardziej zinstytucjonalizowana (sformalizowana) grupa aktorów lokalnych dążąca do zainicjowania funkcjonowania danego klastra bądź rozwiązania istotnych problemów już funkcjonującego klastra. Najbardziej znanym klasterem jest Dolina Krzemowa jest to klaster informatyczny.

(Źródło: Porter M. E., The Competitive Advantage of Nations, Macmillan Press, Hampshire and London 1990; <http://www.mg.gov.pl/files/upload/11784/Tekst1Koncepcjaklastra.pdf>, stan z 7.08.2012)



Klasy patronackie

Klasy będące pod patronatem uczelni wyższej bądź zakładu pracy. Najczęściej spotyka się z nimi w szkołach zawodowych, przykładem może być szkoła zawodowa, a w niej klasa patronacka Volkswagena w Swarzędzu. Klasa taka to obustronne korzyści, pracodawca może wyszkolić sobie uczniów o konkretnych kwalifikacjach, a oni mają pewność zatrudnienia po ukończeniu szkoły.

Klasyfikacja zawodów i specjalności

Narzędzie służące w głównej mierze do prowadzenia badań statystycznych i tworzenia analiz rynku pracy. Znajduje również zastosowanie w pośrednictwie pracy i poradnictwie zawodowym. Zawody są sklasyfikowane w 10 wielkich grupach: przedstawiciele władz publicznych, wyższy urzędnicy i kierownicy; specjaliści; technicy i inny średni personel; pracownicy biurowi; pracownicy usług osobistych i sprzedawcy; rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; pracownicy przy pracach prostych; siły zbrojne.

(Źródło: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania Dz.U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537)

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego

Uporządkowany spis zawodów nauczanych w systemie oświaty. Szkoły, w których można nauczać tych zawodów to: zasadnicza szkoła zawodowa, czteroletnie technikum oraz szkoła policealna o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku. Kwalifikacje zawodowe są wyodrębnione i określa je podstawa programowa. Grupy wielkie obejmują następujące kategorie: technicy i inny średni personel; pracownicy biurowi; pracownicy usług osobistych i sprzedawcy; rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; pracownicy przy pracach prostych. Łącznie w klasyfikacji można znaleźć 200 zawodów.

(Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. 2012 nr 0 poz. 7)



Kompetencje zawodowe

Jest to pojęcie szersze niż kwalifikacje zawodowe i oznacza zdolność do wykonywania czynności w zawodzie w sposób zgodny ze standardami wymaganymi dla danego zadania zawodowego. W pojęciu tym mieści się również zdolność do stosowania wiedzy i umiejętności w nowych sytuacjach (w ramach obszaru zawodowego i poza zasadniczymi sytuacjami). Jest to zatem posiadanie i rozwijanie umiejętności, wiedzy, właściwych postaw i doświadczeń w celu pomyślnego wypełniania funkcji zawodowych.

T. Ornatowski, J. Figurski, Praktyczna nauka zawodu Radom 2000, s.26 [za:] T. Nowacki, O kwalifikacjach prawie wszystko, Warszawa 1997

Kształcenie zawodowe

Ornatowski i Figurski definiują kształcenie zawodowe w najprostszym ujęciu, jako przygotowanie do podjęcia pracy w określonej gałęzi gospodarki narodowej, w określonej branży, w określonym zawodzie, czy specjalności, czy na określonym stanowisku pracy. W toku tego procesu naturalne oraz konieczne staje się wiązanie teorii i praktyki, a w treściach kształcenia zawodowego wyróżnić należy wiedzę zawodową i umiejętności zawodowe. Ich właściwe opanowanie zapewnia odpowiednie przygotowanie do działalności zawodowej.

Należy zaznaczyć, że w ujęciu procesualnym niebagatelną rolę odgrywa nabywanie przez ucznia umiejętności praktycznych, co ma miejsce w pracowniach/warsztatach szkolnych, bądź w zakładach pracy (w tym u rzemieślników)

W polskim systemie kształcenia zawodowego podstawową formą organizacyjno-prawną jest szkoła zawodowa, ale kształcenie zawodowe odbywa się także w zakładach pracy, zakładach rzemieślniczych oraz specjalnych ośrodkach szkolenia zawodowego oraz kursowego.

T. Ornatowski, J. Figurski, Praktyczna nauka zawodu Radom 2000, s.18



Kwalifikacje zawodowe

Układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zestawu zadań zawodowych, jednakże wraz z wprowadzeniem krajowych ram kwalifikacji, przez pojęcie kwalifikacji rozumie się określony zestaw efektów uczenia się, zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję. Formalne potwierdzenie osiągniętych kompetencji polega na wydaniu przez uprawnioną instytucję odpowiedniego dokumentu (dyplomu, świadectwa, certyfikatu itp.) po dokonaniu oceny efektów uczenia się i stwierdzeniu, że odpowiadają one wymaganiom dla danej kwalifikacji. W polskim systemie kwalifikacji wyróżnia się kwalifikacje pełne oraz kwalifikacje cząstkowe, różniące się zakresem i poziomem zaawansowania efektów uczenia się, które się na nią składają. Warunkiem uzyskania kwalifikacji pełnej danego poziomu będzie posiadanie pełnej kwalifikacji na poprzednim poziomie. Obok podziału kwalifikacji na pełne i cząstkowe wyróżnia się także kwalifikacje złożone oraz kwalifikacje składowe. Kwalifikację złożoną rozumie się jako zdefiniowaną poprzez zestaw efektów uczenia się, który może zostać w naturalny sposób podzielony na podzestawy, potwierdzane oddzielnie. Tak wyróżnione podzestawy efektów uczenia się stanowią kwalifikacje składowe.

(Źródło: (red.) Kwiatkowski S.M. Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy, IBE, Warszawa 2004; oraz Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji, opr. przez Instytut Badań Edukacyjnych w ramach projektu „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”, 2011).



Metoda projektów

Jedną z metod aktywizujących proces kształcenia uczniów polegającą na samodzielnym realizowaniu przez uczniów zadań na podstawie wcześniej ustalonych kryteriów. Nauczyciel określa wyłącznie ramy projektu. Celem metody jest kształtowanie umiejętności planowania i organizacji pracy własnej uczniów, zbierania i selekcjonowania informacji, rozwiązywania problemów, pracy w grupie, oceniania i komunikowania się.

(Źródło: Brejnak A., Metoda projektów w kształceniu zawodowym, Wyd. CODN, Warszawa 1995)

Mistrz

Najwyższy stopień kształcenia zawodowego przyznawany w drodze egzaminu prowadzonego przez izbę rzemieślniczą. Osoba podchodząca do egzaminu musi spełniać określone warunki (Patrz: Egzamin mistrzowski). Mistrz ma prawo do szkolenia uczniów w zakładzie rzemieślniczym, o ile posiada przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli, ukończył kurs pedagogiczny zawodu zatwierdzony przez kuratora oświaty lub przed dniem 6 stycznia 1993 roku ukończył kurs pedagogiczny uprawniający do pełnienia funkcji instruktora praktycznej nauki zawodu. Dyplom mistrza jest ponadto dowodem kwalifikacji zawodowych w myśl Ustawy o rzemiośle.

(Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu z dnia 15 grudnia 2010 r., Dz. U. nr 256, poz. 2572, z późn. zm.; Ustawa o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r., Dz. U. nr 112 poz. 979)

Młodociany pracownik

Osoba zatrudniona przez pracodawcę, która ukończyła 16, a nie przekroczyła 18 lat, posiadająca przynajmniej świadectwo gimnazjalne. W drodze rozporządzenia Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może określić przypadki, w których dopuszczalne jest również zatrudnianie osób, które nie ukończyły gimnazjum oraz mających mniej niż 16 lat.

(Źródło: Kodeks Pracy, Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94)



Motywacja i systemy motywacyjne pracowników

Proces regulujący zachowania człowieka tak, aby można było osiągnąć określony wynik. Jest mechanizmem regulującym i uruchamiającym zachowanie danej osoby. To stan wewnętrznego napięcia dążący do działania w ściśle określonym kierunku, mający nieświadomy charakter. Zagadnienia związane z motywacją znajdują się w centrum zainteresowania nauki o zarządzaniu ze względu na ich fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania organizacji (organizacja działa dzięki codziennemu *angażowaniu* się osób ją tworzących). W celu zwiększenia motywacji pracowników, przedsiębiorcy wprowadzają różne systemy organizacji pracy: a. wewnętrzny system motywacyjny pracowników firmy oparty kary i nagrody oraz system premiowania za efektywną pracę w wymiarze pozafinansowym (np. pakiety socjalne), b. system szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych związanych z doskonaleniem i rozwojem zawodowym pracowników, c. system kształtowania efektywnej współpracy między pracownikami przedsiębiorstwa obejmujący dziedziny takie jak obieg informacji, kulturę pracy, kompetencje decyzyjne etc. W literaturze dotyczącej zagadnienia wskazuje się na istnienie wielu koncepcji, w oparciu o które budowane są systemy motywacyjne, m.in. teoria sprawiedliwości, teoria oczekiwań, czy teoria dwuczynnikowa.

(Źródło: Stoner J. A. F., Freeman R.E., Gilbert D.R., *Kierowanie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2011; Griffin R., *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998)

Nawyki zawodowe oraz sprawność zawodowa

Odpowiednio intensywna praktyka u pracodawców pozwala już na wczesnym etapie nauki zawodu wyrabiać poprawne nawyki zawodowe (automatyzacja czynności złożonych w świadomym działaniu) oraz sprawność zawodową (zdolność do szybkiego wykonania czynności o odpowiedniej jakości, mierzona ilością produktu wytworzonego i pomiarem czasu).



Ochotnicze Hufce Pracy

Państwowe jednostki budżetowe nadzorowane przez ministra właściwego do spraw pracy, wykonujące zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, oraz zadania w zakresie kształcenia i wychowania. W szczególności prowadzą działania mające na celu umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół, zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie wykształcenia podstawowego lub gimnazjalnego, a także umożliwienie młodzieży uzupełniania ponadgimnazjalnego wykształcenia ogólnego i zawodowego.

(Źródło: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy, Dz. U. nr 69 poz. 415)

Organizacja pracodawców

Niezależny i samorządny związek pracodawców, uprawniony do uczestniczenia w sporach zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy. Organizacje reprezentatywne w skali kraju upoważnione są do zasiadania w Komisji Trójstronnej, a także stanowią ciało opiniujące propozycje aktów prawnych. Podstawowym zadaniem związków pracodawców, ich federacji i konfederacji jest ochrona praw i reprezentowanie interesów, w tym gospodarczych, zrzeszonych członków wobec związków zawodowych, organów władzy i administracji rządowej oraz organów samorządu terytorialnego. Organizacja taka musi liczyć przynajmniej 10 członków.

(Źródło: Ustawa z dnia 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców, Dz. U. nr 55 poz. 235)



Ośrodek doszkalania i doskonalenia zawodowego

Publiczna placówka oświatowo-wychowawcza, która prowadzi doszkąłcanie teoretyczne młodoćianych pracowników, oraz kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.

(Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 czerwca 2009 r. w sprawie publicznych placówek kształcenia ustawicznego, publicznych placówek kształcenia praktycznego oraz publicznych ośrodków doszkąłcania i doskonalenia zawodowego, Dz. U. nr 99 poz. 828)

PFRON

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Jest to fundusz celowy, którego środki są przeznaczane na rehabilitację zawodową i społeczną oraz zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Posiada własną osobowość prawną, własny zarząd nadzorowany przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego. Środki PFRON przeznaczane są między innymi na: 1) rekompensatę pracodawcom chronionego i otwartego rynku pracy podwyższonych kosztów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (dofinansowanie do wynagrodzeń), 2) refundację pracodawcom kosztów przystosowania, adaptacji i wyposażenia miejsc pracy osób niepełnosprawnych, 3) dofinansowanie tworzenia i funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej oraz zakładów aktywności zawodowej, 4) zlecenie organizacjom pozarządowym i fundacjom realizacji zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, 5) współfinansowanie projektów systemowych realizowanych ze środków pomocowych Unii Europejskiej, 6) wspierane indywidualnych osób niepełnosprawnych. Część środków finansowych PFRON – wpierających przede wszystkim indywidualne osoby niepełnosprawne - dystrybuowana jest przez jednostki samorządu powiatowego i wojewódzkiego. Przychodami PFRON są głównie środki pochodzące z obowiązkowych miesięcznych wpłat pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 25 pracowników w



przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ich zakładzie jest niższy niż 6 %. W przypadku państwowych i niepaństwowych szkół, zakładów kształcenia nauczycieli oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych wymagany wskaźnik wynosi 2%. Z wpłat na PFRON zwolnienie są pracodawcy u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych przekracza 6% , przedsiębiorstwa nie działające zarobkowo, a także zakłady pracy które ogłosiły upadłość bądź są w likwidacji.

(Źródło: Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776.; <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/1808>, stan z 7.08.2012 r.; <http://www.pfron.org.pl/portal/pl/1/1/PFRON.html>, stan z 7.08.2012 r.;<http://zielonalinia.gov.pl/default.aspx?docId=2073&dictword=1459>, stan z 7.08.2012.)

Platforma cyfrowa

Pojęcie bezpośrednio związane z informatyzacją. W słownictwie potocznym jest to określenie marketingowe systemu opartego na elektronice cyfrowej. Potocznie najczęściej kojarzone jest z platformami cyfrowymi umożliwiającymi odbiór cyfrowej telewizji i radia poprzez łącza satelitarne bądź naziemne. Coraz częściej mianem platformy cyfrowej określa się różnorakie projekty mające na celu ułatwienie działania określonych instytucji czy grup społecznych poprzez tworzenie baz danych, wymianę informacji, pomysłów itp. do których dostęp mają wszyscy użytkownicy. Pojęcie platformy cyfrowej blisko związane jest także z platformami internetowymi, które przy podobnych założeniach opierają się o sieć Internet.

(Źródło: <http://www.platforma.wint.pl/>, stan z 10.08.2012 r. <http://konsultacje.um.warszawa.pl/>, stan z 10.08.2012 r.)



Podstawa programowa kształcenia w zawodzie

Jeden z typów podstawy programowej obejmujący nauczanie konkretnych zawodów. Od 2012 r. w Polsce wprowadzane są nowe podstawy programowe, które poza określeniem wiedzy i umiejętności zawodowych, a także kompetencji personalnych i społecznych które powinien osiągnąć uczeń w toku kształcenia, charakteryzują się: 1) dostosowaniem do europejskich ram kwalifikacji; 2) określeniem ram kształcenia we wszystkich zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego; 3) uwzględnieniem wyodrębnienia określonych kwalifikacji dla każdego z zawodów; 4) uwzględnieniem potrzeb związanych z kształceniem ustawicznym. Podstawa programowa kształcenia w zawodzie, została określona w trzech częściach: 1) część I określa ogólne cele i zadania kształcenia zawodowego oraz obejmuje tabelę zawierającą wykaz kwalifikacji wraz z ich powiązaniem z zawodami i efektami kształcenia; 2) część II określa: efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów, efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów oraz efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach; 3) część III określa opis kształcenia w poszczególnych zawodach zawierający: nazwy i symbole cyfrowe zawodów, zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego, cele kształcenia w zawodach, nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, warunki realizacji kształcenia w zawodach, minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego oraz możliwości uzyskania dodatkowych kwalifikacji w zawodach w ramach obszaru kształcenia określonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

(Źródło: Załącznik do rozporządzenia ministra edukacji narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz. U. z 17 lutego 2012 r. Nr. 0, poz. 184.; http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2689%3Apodstawa-programowa-ksztacenia-w-zawodach-podpisania-przez-ministra&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80, stan z 9.08.2012 r.)



Pozaszkolne formy zdobywania zawodu

Jak zauważa Szlosek, w dobie szybkich zmian trendów gospodarczych, gospodarki rynkowej oraz pojawiających się nowych technologii, nabierają znaczenia formy pozaszkolnego zdobywania zawodu, bądź podnoszenia kwalifikacji. W pozaszkolnych formach oświaty zawodowej mogą być realizowane zarówno kursy i szkolenia przywarsztatowe, jak też praktyki, staże oraz samokształcenie kierowane. W polskim systemie pozaszkolną formą zdobywania zawodu jest także nauka młodocianego pracownika wyłącznie u rzemieślnika i nabywanie tą drogą kwalifikacji zawodowych.

T. Ornatowski, J. Figurski, Praktyczna nauka zawodu Radom 2000, s 22-23 [za:] F. Szlosek, Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych, Radom 1995

Rezultaty kształcenia zawodowego

Na pożądane rezultaty w obrębie wykształcenia zawodowego składają się: wiedza zawodowa, umiejętności zawodowe, nawyki zawodowe, postawa zawodowa, i osobowość zawodowa.

Wiadomości w połączeniu z umiejętnościami tworzą kwalifikacje, te natomiast w zespoleniu z postawami stają się podstawą kompetencji.



System dualny

System kształcenia zawodowego oparty na równoległym kształceniu w szkole zawodowej, gdzie przekazywane są treści teoretyczne i kształceniu praktycznym w zakładzie pracy (przez bezpośredni kontakt z przedsiębiorstwem. W niektórych krajach europejskich, takich jak Szwajcaria, Niemcy, Czechy, Węgry, czy Holandia, system dualny odgrywa znaczącą rolę nie tylko w edukacji zawodowej, ale również na szczeblu szkół wyższych.

Zauważa się, że skuteczność systemu dualnego wynika ze sprawnie zorganizowanego systemu współpracy między pracodawcami a szkołami (np. w Niemczech duże znaczenie w tej kwestii mają izby finansowo-handlowe oraz izby rzemieślnicze. Do zalet systemu dualnego zalicza się często lepsze niż w przypadku tradycyjnych systemów dopasowanie popytu i podaży siły roboczej na rynku pracy, występowanie korzystnej zależności między uczestnictwem w rynku pracy młodzieży korzystających z systemu dualnego, a poziomem bezrobocia wśród młodzieży oraz kształtowanie społeczeństwa obywatelskiego przez trwałe i efektywne związki świata edukacji i biznesu. Należy jednak zauważyć, że w systemie dualnym występują pewne zagrożenia: trudność w zapewnieniu wszystkim uczniom miejsca do kształcenia praktycznego, zastój w czasie regresji (pracodawcy nie chcą zatrudniać uczniów w dobie kryzysu, trudności w zapewnieniu równego dostępu do edukacji, zbyt wąski program nauczania wynikający z dostosowywania kształcenia do potrzeb konkretnego pracodawcy.

(Źródło: Pachociński R, Współczesne systemy edukacyjne, Warszawa 2000; Kwiatkowski S.M., System edukacji zawodowej w kontekście rynku pracy i procesów integracyjnych, [w:] Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy, Jeruszka U. (red.), IPiSS, Warszawa 2002)



Umiejętności praktyczne

To umiejętności oddziaływania na przedmioty i zmieniania rzeczywistości za pomocą odpowiednich narzędzi. Do umiejętności tych zalicza się głównie umiejętności produkcyjne, które nie sprowadzają się tylko do czynności ruchowo-motorycznych. Do poprawnego wykonania zadania wymagają intelektualnego i uprzedniego przeprowadzenia wielu nieraz bardzo złożonych operacji myślowych w postaci obmyślenia planów działania, sposobów wykonania, kontroli wyników. Dlatego odróżnia się umiejętności praktyczne tam, gdzie czynności fizyczne splatają się z operacjami umysłowymi, od umiejętności intelektualnych, w których czynności fizyczne mają udział okolicznościowy i nie decydujący. Umiejętności praktyczne dzieli się zasadniczo na 3 rodzaje: elementarne – ruchy proste, czynnościowe – czynności proste, złożone – zespoły czynności tworzące określona całość.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że w procesie praktycznej nauki zawodu niezwykle ważne jest zachowanie proporcji pomiędzy zadaniami szkoleniowymi a produkcyjnymi na korzyść tych pierwszych. Chodzi nie tylko o opanowanie określonych umiejętności, ale zapoznanie się z rzeczywistym procesem technologicznym i produkcyjnym.

E. Goźlińska, F. Szlosek, *Podręczny słownik nauczyciela ...s.32*, T. Nowacki, *Zarys psychologii*, Warszawa 1974, s. 33, s. 86

Umiejętności zawodowe

Umiejętności, których posiadanie gwarantuje skuteczne wykonywanie danego zawodu. Określają zdolność człowieka do wykonywania czynności zawodowych (każde działanie pracownika dające użyteczny efekt pracy). Poziom ich opanowania jest odzwierciedleniem kwalifikacji zawodowych człowieka.

Składają się na nie zarówno umiejętności motoryczne, umysłowe, jak i wiedza teoretyczna, praktyczna w połączeniu z doświadczeniem pracownika. Stąd tak duży wpływ na poziom kwalifikacji ma właśnie doświadczenie, co w przypadku wielu zawodów będzie się wiązało z planowaniem, organizacją, wykonaniem oraz kontrolą wyników.

(Źródło: Goźlińska E., Szlosek F., Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego, Radom 1997)



Zawód

Zbiór zadań, wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiednich kwalifikacji (wiadomości, umiejętności i określonych cech psychofizycznych).

(Źródło: Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych - Rozwój i współpraca - Projekt „Opracowanie i upowszechnienie Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych” realizowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007).

W innym ujęciu zawód to wykonywanie zespołu czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek społecznego podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny.

T. Ornatowski, J. Figurski, Praktyczna nauka zawodu, Radom 2000, s.26 [za:] T Nowacki, Podstawy dydaktyki zawodowej, Warszawa 1979, s.10

