

KIERUNIEK

Kariera

ISSN 2719-6828

KWARTALNIK NR 1/2020

WyGRANE marzenia

Rozmowa z Agnieszką
Mrozińską

— str. 6

KSZTAŁCENIE DUALNE

PRZYSZŁOŚCIĄ SZKOLNICTWA
ZAWODOWEGO

— str. 15

JAK RODZI SIĘ SOJUSZ SZKÓŁ,
FIRM I SAMORZĄDU NA RZECZ

NOWOCZESNEGO RYNKU PRACY

— str. 23

Spis treści



2.
Preorientacja zawodowa
w przedszkolu.

4.
WyGRANE marzenia.

9.
Studia dualne?
Czym są i dlaczego stają się
tak popularne?

12.
Kształcenie dualne
przyszłością szkolnictwa
zawodowego.

16.
Technikum daje więcej!
Kształcenie w konkretnym
zawodzie pozwoli Ci uzyskać
„Zawód na proście”.

20.
Jak rodzi się sojusz szkół,
firm i samorządu na rzecz
nowoczesnego rynku pracy.

26.
Dobre przygotowanie
gwarancją profesjonalizmu.

30.
Małopolska – lider wzorcowych
praktyk w dziedzinie
kształcenia zawodowego.
Rozmowa z Panią Marszałek Martą
Malec-Lech, Członkiem Zarządu
Województwa Małopolskiego.

34.
Naukowiec – to też zawód.

38.
Potrzebna analiza rynku
i zintegrowane działania.

40.
Trzeba doznać empirii.

42.
Potrzebna zmiana
mentalności i wizerunku.
Rozmowa z Panią Marszałek Beatą
Białowąs, Członkiem Zarządu
Województwa Śląskiego.

45.
Inspirator Karier.

46.
Nauczyciel – zawód, którego
nie zamieniłaby na inny.

48.
Podróże kształcą fachowców.



Kierunek Kariera

ISSN 2719-6828

Redaktor naczelna:
Marta Prusek-Galińska

Zespół redakcyjny:
Michalina Smaga, Beata Hąc,
Marcin Bodzioch

Skład:
Anna Zdonkiewicz

Na okładce:
Agnieszka Mrozińska
Fotografia:
Magdalena Baczynska Photography

Wydawca:
Fundacja Praca i Kariera
ul. Senatorska 14
42-400 Zawiercie


FUNDACJA
PRACA I KARIERA

Słowem wstępu

Drodzy Czytelnicy,

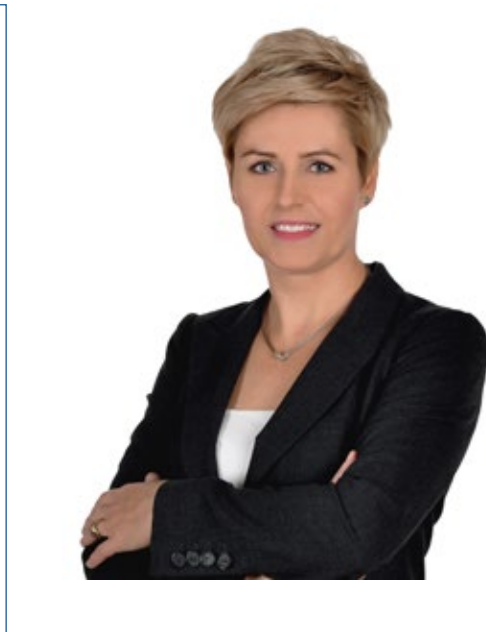
Trzymając Państwo w ręku pierwszy numer nowego eksperckiego magazynu, który powstał w odpowiedzi na potrzebę stworzenia międzyśrodowiskowej platformy wymiany poglądów i doświadczeń, mającej inspirować i wspierać działania w zakresie integracji środowiska edukacyjnego, samorządowego i biznesowego. Dzięki współpracy, te trzy środowiska mają szansę wypracować optymalną politykę edukacyjną, odpowiadającą na wyzwania współczesnego świata.

Zmiany technologiczne, rozwój technik masowej komunikacji, przeobrażenia i konkurencja na rynku pracy, międzynarodowe zmiany składu demograficznego siły roboczej oraz potrzeba stałego dostosowywania się, wymuszają konieczność zmian w systemie edukacji. Obecne kształcenie musi monitorować i koordynować politykę edukowania i doskonalenia kadr, uwzględniając mobilności i zapotrzebowania dynamicznego rynku pracy. Ten ostatni oczekuje dziś pracowników elastycznych, kreatywnych, pełnych motywacji i umiejętności pracy w różnych zespołach ludzkich. Eksperci twierdzą, że w Polsce aż 30 proc. absolwentów szkół zawodowych nie podejmuje pracy lub wykonuje inny zawód niż wyuczony. Trzeba zatem nieustannie zadawać sobie pytanie „Jak kształcić przyszłych pracowników?” i nieustannie szukać na nie odpowiedzi.

„Szkola doświadczenia kosztuje, ale żadna inna nie potrafi lepiej wykształcić człowieka” – te słowa Benjamina Franklina z powodzeniem mogą stanowić myśl przewodnią niniejszego numeru. Przedstawiamy w nim przykłady dobrych praktyk, którymi podzielili się przedstawiciele szkolnictwa, jednostek samorządu terytorialnego, instytucji rynku pracy i biznesu. Każdy z artykułów udowadnia, że wartość praktyki, doświadczenia jest nieoceniona! To właśnie w nauce wcielonej w życie, w empirii, tkwi źródło sukcesu stanowiącego o rozwoju naszej kariery.

W niniejszym numerze szczególną uwagę skupiliśmy także na osobie aktorki – Agnieszki Mrozińskiej, która na przykładzie swoich doświadczeń pokazuje, że to właśnie synergia wykształcenia, pasji i talentu, nieustanna praca nad swoim rozwojem, stanowi o sukcesie, rozumianym jako pragnienie, do którego ludzie chcieliby dojść w życiu.

Życzę Państwu przyjemnej lektury. Niech stanie się ona inspiracją do uczenia się, do otwartości na świat i nowe rozwiązania, co pozwoli nam wszystkim kreować osiągnięcia wpisujące się w naszą karierę.



Marta Prusek-Galińska

redaktor naczelna

PREORIENTACJA ZAWODOWA W PRZEDSZKOLU

Zgodnie z rozporządzeniem oświatowym, wprowadzonym 16 sierpnia 2018 r. dotyczącym doradztwa zawodowego, którym objęto wszystkie etapy edukacji, również i przedszkola zobowiązane są do działań mających na celu wspieranie dzieci w procesie rozpoznawania zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych. Taka forma działań na tym etapie edukacji nazywa się preorientacją zawodową. Na czym ona dokładnie polega? Jakie są jej cele?

Preorientacja zawodowa rozumiana jest jako ogół działań o charakterze wychowawczym, ukierunkowanych na zbliżanie dzieci w wieku przedszkolnym do środowiska pracy. A jej celem jest wstępne przybliżenie dzieciom wybranych zawodów, kształtowanie postawy pracy i motywacji do działania, pobudzanie i rozwijanie zainteresowań oraz stymulowanie prozawodowych marzeń. Elementy preorientacji zawodowej zawsze były realizowane jako część podstawy programowej wychowania przedszkolnego. Program edukacji przedszkolnej zakłada bowiem poznanie różnych zawodów,

miejsc pracy, kształtowanie wiedzy o pracy i pozytywnego stosunku do niej. –Preorientacja zawodowa w przedszkolu może wydać się programem zbyt wczesnym do realizacji, jednak, to właśnie dziecko w wieku przedszkolnym jest najbardziej zainteresowane i zaciekawione otaczającą nas rzeczywistością. Dzieci są przecież wspaniałymi obserwatorami i potrafią cudownie nas naśladować, szczególnie jeśli chodzi o ciekawe zawody. Dzieci uwielbiają się bawić w lekarza, w strażaka, w policjanta, czy też fryzjera. Chłopcy chcą być żołnierzami lub politykami, a dziewczynki nauczycielkami – mówi

Marzena Orzoł, Dyrektor Przedszkola Miejskiego nr 1 im. Misia Uszatka w Porębie. – Nasze przedszkole ma opracowany program preorientacji zawodowej. Jesteśmy świadomi, że działania ujęte w programie na rzecz preorientacji zawodowej w przedszkolu powinny wiązać się głównie z rozwijaniem umiejętności związanych z kompetencjami miękkimi, zwłaszcza tymi podstawowymi, które w dorosłym życiu okazują się niezwykle ważne. Na przykład kreatywność, czy poczucie pewności siebie – to cechy pracowników bardzo pożądane przez pracodawców. Jednocześnie zdajemy sobie sprawę, że nie każde dziecko od razu będzie kreatywne, zasypie nas pomysłami, czy też będzie odważne, punktualne i będzie potrafiło wspaniale współpracować w grupie. Naszym zadaniem, jako nauczycieli, jest rozwijanie i pielęgnowanie właśnie tych cech u dzieci, a program preorientacji zawodowej ma nam pomóc w rozwijaniu owych kompetencji u dzieci – dodaje Marzena Orzoł.

Dużą rolę w kształtowaniu wiedzy dzieci o pracy i zawodach spełniają wycieczki. – Organizujemy wyjścia, spacerujemy np. do pobliskich punktów usługowych – fryzjera, sklepu, kwiaciarni czy galerii, aby dzieci mogły obserwować pracę ludzi w najbliższym otoczeniu, poznawać nazwy czynności wykonywanych przez przedstawicieli wybranych zawodów – mówi **Beata Ligór, Dyrektor Przedszkola nr 15 w Zawierciu.** – Natomiast wycieczki do teatru czy kina wiążą się również z okazją do opowiedzenia dzieciom, na czym polega praca aktora, kto tworzy np. kukiełki itd. Kilukrotnie



Zajęcia w Przedszkolu Miejskim nr 1 im. Misia Uszatka w Porębie



Spotkanie z policjantem w Przedszkolu nr 15 w Zawierciu

organizowano np. wycieczki do gospodarstw agroturystycznych, gdzie dzieci mogły zobaczyć, na czym polega zawód rolnika – dodaje.

Przedszkole, to nie tylko miejsce, w którym zaznajamia się dzieci z pracą ludzi różnych zawodów i wytworami ich pracy, ale także, co istotne, organizowanie pracy własnej. Doświadczanie konkretnych obowiązków w różnej postaci przyczynia się do kształtowania umiejętności i postaw z pracą związanych. To poprzez działanie dziecko poznaje właściwości różnych przedmiotów, związki pomiędzy poszczególnymi zjawiskami, gromadzi doświadczenia potrzebne do późniejszych uogólnień. Konkretnie zadania, jakie w toku pracy ma rozwiązać, pobudzają je do szukania informacji, do wzbogacania własnej wiedzy, budzą zainteresowanie techniką. Z drugiej strony – uzyskane wiadomości właśnie w pracy podlegają najlepszemu sprawdzeniu i tą drogą zostają utrwalone. – Niezwykle ważne jest, aby dać dzieciom jak najwięcej możliwości przeżywania i doświadczania różnych sytuacji, dać jak najwięcej bodźców do tego, by dziecko mogło podejmować różne aktywności, mogło poznawać siebie, „poczuć siebie”, swoje zainteresowania i możliwości. Takie podejście łączy się z rozwijaniem samodzielności dzieci. W naszym przedszkolu kładziemy na to duży nacisk. Dając dziecku wybór zabawy i kącika zabaw, stwarzamy mu możliwość samostanowienia o sobie, a my, pedagodzy, mamy okazję do obserwacji kierunków tych wyborów, predyspozycji,

zainteresowań czy fascynacji – mówi dyrektor Beata Ligór. – Samodzielność jest kluczowa dla rozwoju dzieci, do tego, by uczyć ich otwartości i elastyczności, rozumianej jako gotowość do zmiany – globalnej cechy współczesnego świata. Dlatego tak ważne jest kształtowanie podwalin kompetencji kluczowych, które pozwolą im w przyszłości funkcjonować w świecie, którego jeszcze teraz nawet nie umiemy sobie wyobrazić. Ten proces kształtowania i rozwijania kompetencji

” **Doświadczanie konkretnych obowiązków w różnej postaci przyczynia się do kształtowania umiejętności i postaw z pracą związanych.** ”

kluczowych trwa przez całe życie i nigdy się nie kończy – podkreśla.

Dyrektorzy przedszkoli potwierdzają, że działania na rzecz preorientacji zawodowej realizują na co dzień. Chcąc jednak położyć na nią większy nacisk, poszukują nowych metod, form i narzędzi pracy z dziećmi. Nauczyciele organizują pokazy filmów, zdjęć, plakatów, wykorzystują literaturę dziecięcą, przygotowują warsztaty z przedstawicielami różnych zawodów – zgodnie z kalendarzem imprez i uroczystości w przedszkolu, a następnie różne quizy, konkursy, dzięki którym dzieci mogą utrwalić wiedzę pozyskaną na temat danego zawodu. Angażują się w tworzenie stałych albo czasowych kącików zabaw sprzyjających podejmowaniu zabaw tematycznych,

np. kącik fryzjerski, lekarski, kuchenny, warsztat samochodowy itp. Ponadto, kadra przedszkolna stara się uroznać wachlarz zawodów, z którymi dzieci mogą się zapoznać. – Co najmniej raz w miesiącu organizujemy spotkania z przedstawicielami zawodów. W tym roku szkolnym, dzieci mogły porozmawiać ze strażakami, policjantami, przedstawicielami ogniska muzycznego, firmy ubezpieczeniowej i zespołu muzycznego. Jednak z powodu

pandemii COVID-19 niestety nie odbyły się zajęcia z przedstawicielami spółki kolejowej, poczty, stomatologiem i lekarzem, i jesteśmy zmuszeni przełożyć je na późniejszy termin – mówi dyrektor Marzena Orzół.

Nie mniej istotnym aspektem jest ewaluacja programu preorientacji zawodowej. Istotą jest analiza jego skuteczności, czyli określenia, w jakim stopniu podjęte działania przyczyniły się do realizacji celów programu. Ważne jest zatem, aby dokonywać jej w sposób ciągły, czyniąc tym samym z programu autentyczny priorytet. Warto mieć świadomość, że te działania, mimo że podjęte już na tak wczesnym etapie życia dziecka – będą skutkować przyszłymi wyborami zawodowymi.

Opracowała Marta Prusek-Galińska



WyGRANE marzenia

Jeden z cytatów mówcy i filozofa rzymskiego – Marka Tulliusza Cyncerona mówi, że „gdy z naturą niezwykłą i wybitną połączy się jakieś wykształcenie naukowe, wówczas zwykle powstaje coś wspaniałego i osobliwego”. Znajdujemy potwierdzenie i uosobienie tych słów: Agnieszka Mrozińska – piękna, młoda, utalentowana, niezwykle ambitna, dyplomowana aktorka z tytułem magistra sztuki. O tym zawodzie marzyła, odkąd tylko sięga pamięcią. Marzyła i kształciła się. Pracowała i nadal pracuje na swój sukces. Dziś jest aktorką teatralną, dubbingową i filmową, a także wokalistką i tancerką. Znana z wielu ról, również z tych najbardziej popularnych seriali – „Barwy szczęścia”, „Na dobre i na złe” czy „Na Wspólnej”. I jest szczęśliwa, bo – jak mówi – „kocham to, co robię, bo moja praca to jednocześnie moja pasja”.

KARIERA: Opowiedz nam, proszę, jak to wszystko się zaczęło? Dlaczego aktorstwo? Czy marzenia o tym zawodzie były efektem fascynacji, zauroczenia idolem, czy może wynikało z sugestii otoczenia, rodziny?

Agnieszka Mrozińska: Odkąd pamiętam, już jako 4- czy 5-letnia dziewczynka chciałam zostać aktorką filmową. Tak po prostu, chciałam i już. Trudno mówić o autorytetach w tej dziedzinie w tak młodym wieku. Jakichś specjalnych sugestii ze strony otoczenia również nie było. Doskonale pamiętam swój pierwszy wokalny występ pierwszego dnia w przedszkolu, kiedy każdy musiał się przedstawić i coś zaśpiewać. Ja z wielką dumą odśpiewałam piosenkę „Bursztynek”. Tak to się właśnie zaczęło. Już w przedszkolu stawiałam pierwsze kroki na scenie Miejskiego Ośrodka Kultury w Zawierciu, potem, w czasie całej szkoły podstawowej i gimnazjum rozwijałam się już w tym kierunku. Chodziłam na kółka teatralne, chórek, zajęcia taneczne, brałam udział w konkursach recytatorskich. Bardzo miło wspominałam Zespół taneczno-ruchowo-wokalny „Bajaderki”, prowadzony przy MOK „Centrum” w Zawierciu przez Jarosława Świtałę, z którym występowałam na prestiżowych miejskich i regionalnych imprezach, a także nagrałam płytę z kolędami i piosenkami biesiadnymi. Te wszystkie zajęcia wieku szkolnego coraz bardziej uwypuklały moje umiejętności i uświadamiały, że równocześnie te trzy sfery – aktorstwo, śpiew i taniec to po prostu moje pasje.

Bardzo dużo zawdzięczam osobom, które wówczas spotkałam na swojej edukacyjnej ścieżce, w tym Justynie Gajdzie, która zabierała nas w miejsca, gdzie można było zobaczyć niesamowitych tancerzy, Marii Madej, która uczyła mnie wokalu czy Leopoldowi Stawarzowi, który wspólnie z Marią przygotowywał mnie do moich dwóch pierwszych castingów w Teatrze Roma.

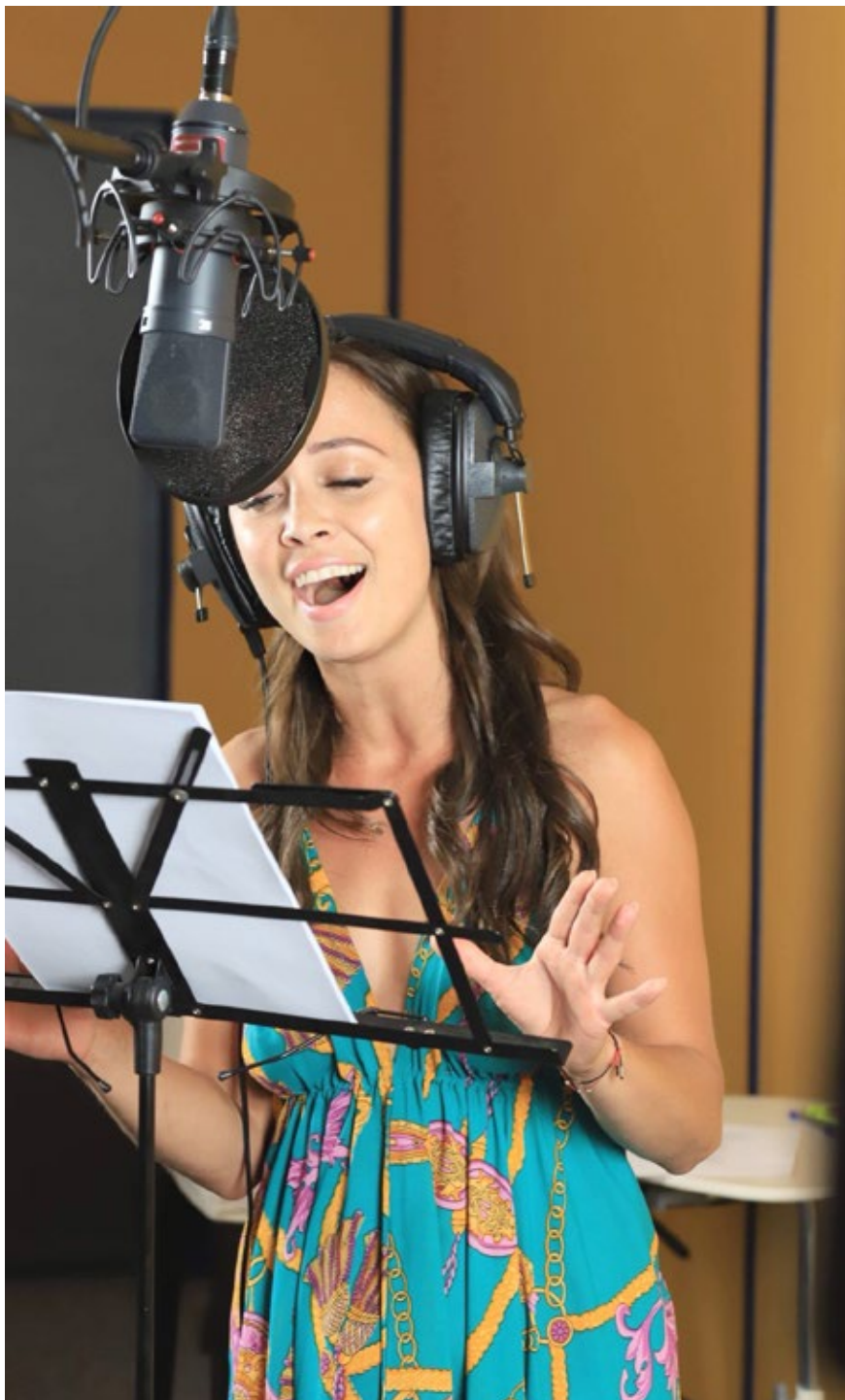
Czyli jednak teatr?

Paradoksalnie – tak! Mimo, że oczami wyobraźni przez tyle lat widziałam siebie jako aktorkę filmową na ekranie telewizora czy kina, dostałam angaż w Teatrze Muzycznym Roma, z którym byłam związana przez 11 lat! I jestem wdzięczna za to losowi, ponieważ z uwagi na to, że jest to teatr musicalowy, mogłam połączyć tutaj swoje wszystkie trzy pasje: aktorstwo, taniec i śpiew. Nigdy nie zapomnę, gdy pierwszy raz zobaczyłam i zachwylił mnie musical „Koty”. Poczułam wtedy to coś, to „wow”, które pokazało mi, że teatr to również komedie i spektakle współczesne. Zbieg okoliczności doprowadził do tego, że wkrótce wzięłam udział w castingu do tego musicalu i szczęśliwie dostałam w nim rolę. Zagranie w „Kotach” oraz w musicalu „Mamma Mia” to moje pierwsze „wyGRANE marzenia”. Natomiast moje pierwsze spektakle to również niezapomniane: „Akademia Pana Kleksa” i „Upiór w operze”. Oba poprzedzone były kilkumiesięcznymi próbami i warsztatami, które, siłą rzeczy, przyczyniły się do przeprowadzki z mojego miasta Zawiercia do Warszawy. Tym samym zmieniłam

szkołę na XCVI Liceum Ogólnokształcące im. Agnieszki Osieckiej w Warszawie. W czasach licealnych rozpoczęłam również działalność reklamową i dubbingową.

No właśnie, jak rozpoczęła się ta dubbingowa przygoda? Po tylu rolach, m.in. w kultowych serialach dla dzieci, Twój głos jest jednym z najbardziej rozpoznawalnych głosów polskiego dubbingu.

Faktem jest, że swojego głosu użyczyłam naprawdę wielu postaciom. Pamiętam doskonale sytuację, gdy kolega z teatru powiedział mi o castingu, gdzie szukają głosu dla małego chłopczyka. Za jego namową poszłam na ten casting i udało mi się go wygrać. I tak to się zaczęło – od roli w serialu „Klasa 3000”. Początki były dość trudne, bowiem trzeba było zsynchronizować patrzenie na ekran, kody czasowe i „gadanie”. W dubbingu trzeba grać i modulować głosem tak, by moje emocje zgadzały się z emocjami osób, które są na ekranie. Z każdym odcinkiem szło mi jednak coraz sprawniej i szybciej. Potem dostałam kolejne role – użyczyłam głosu bohaterkom polskojęzycznej wersji produkcji Disney Channel: Mitchie Torres w filmach „Camp Rock”, Allison „Sonny” Munroe w serialu „Słoneczna Sonny” oraz tytułowej bohaterce serialu „Violetta” i filmu „Tini: Nowe życie Violetty”. Ponadto podłożyłam głos Rainbow Dash w kilku sezonach serialu „My Little Pony: Przyjaźń to magia” i w filmie „My Little Pony: Equestria Girls”. Tak się przeważnie składa, że mój charakterystyczny głos z chrypką najczęściej jest głosem dzieci.



Fot. Magdalena Skarbek

Czy wybór studiów był pokłosiem Twojej wczesnej aktywności aktorskiej?

Studia na kierunku aktorskim w Wyższej Szkole Komunikowania i Mediów Społecznych im. Jerzego Giedroycia w Warszawie było naturalnym wyborem, po prostu kolejnym etapem na mojej drodze do wymarzonego, zawodowego aktorstwa. A ponieważ zawsze byłam pilną uczennicą, zmotywowaną i konkretnie nastawioną na realizację

swojego celu, postanowiłam nawet zrobić dwa lata szkoły w jeden rok. Miałam jednak świadomość, że nie jest to w żadnym wypadku pójście na skróty, jeśli chodzi o pracę nad sobą. Studia to czas systematycznej pracy nad swoim warszatem, ale i szerzej – pracy nad sobą, swoimi cechami.

Można mieć predyspozycje, umiejętności, czy talent, ale z talentami to jak z diamentem – dopiero odpowiedni

szlif i żmudne polerowanie, nadają mu blasku i niezwyklej urody. Jak to było w Twoim przypadku?

Szkoła aktorska to czas wypracowania systematyczności, cierpliwości i pokory, które w życiu aktora wpisują się właściwie na stałe. Predestynując do tego zawodu, trzeba przejść swoistą szkołę życia. Przyznam, że niejednokrotnie zagryzałam zęby, żeby wytrzymać reżim zajęć baletowych, prowadzonych przez baaardzo wymagającą kobietę. Poprzeczka, jaką stawiała wszystkim swoim studentom, była bardzo wysoka. Pewnego dnia, za dosłownie kilkunastominutowe spóźnienie, dostałam polecenie perfekcyjnego przygotowania całej grupy na następne zajęcia. W przeciwnym wypadku miałam liczyć się z „dwóją”. Od tej samej wykładowczyni usłyszałam: „Mrozia, ty albo będziesz najlepsza, albo będziesz nikim. Ty nie możesz być średnia”. Dziś z perspektywy czasu myślę, że to były piękne słowa i ich brzmienie z charakterystycznym rosyjskim akcentem – zapamiętam do końca życia. ... I ocenę pięć z plusem, jaką u niej na koniec dostałam.

Jaką rolę, według Ciebie, odgrywa nauczyciel w spełnianiu naszych planów i ambicji zawodowych?

Ogromną! Uważam, że dobry nauczyciel powinien zarówno wymagać, ale i wierzyć w swojego ucznia. Tak jak moja wspomniana nauczycielka baletu. Wysoki poziom zajęć powoduje, że wymagamy od siebie, jesteśmy zmotywowani do pracy i do osiągnięcia celu, który sobie wyznaczyliśmy. Uważam też, że nie powinno się ludziom podcinać skrzydeł. W tej relacji nauczyciel – uczeń potrzebne jest obustronne zaufanie. Prawdziwym wyzwaniem jest odkryć potencjał, zdiagnozować zdolności kogoś, kto być może jeszcze nie „rozkwitł”. Dlatego ważne jest, aby umiejętnie i właściwie zagospodarować uzdolnienia, a jeszcze wcześniej pomóc „wypłynąć” na powierzchnię tym najgłębiej zakopanym talentom. Rozwój młodych ludzi to wysiłek nie tylko rodziców, ale właśnie nauczycieli. Ich kluczową rolę jest pokazanie dzieciom, że mają w sobie bogactwo, nieoszlifowany diament, zachęcanie ich do próbowania różnych aktywności. Potrzebna jest też konkretna informacja zwrotna.

To znaczy?

Nauczyciel powinien być nie tylko wykładowcą przedmiotu, ale przede wszystkim wspierającym mentorem, przyjacielem, który powie, co jest nie tak, albo jak czerpać z wachlarza umiejętności, które uczeń ma wrodzone, a być może nabył je w toku edukacji. Nauczyciel przyjaciel pokaże nam, co jest ważne, potrafi również we właściwy sposób okazać uznanie.

Mówisz to na podstawie swoich własnych doświadczeń?

Owszem. Prowadząc zajęcia taneczne w szkole musicalowej Leny Zuchniak oraz warsztaty aktorskie przygotowujące młodych ludzi do castingów, miałam okazję wcielić się właśnie w rolę nauczyciela. Stąd wiem, że prawdziwy pedagog powinien mieć duże wyczucie do dzieci, swoistą intuicję do talentów, z indywidualnym podejściem do konkretnego ucznia. Ciekawym doświadczeniem były warsztaty musicalowe, jakie jako „Duet Babki” wraz z moją przyjaciółką Kamilą Kamińską prowadziłyśmy w Kortowie. Pamiętam, gdy w zajęciach tanecznych uczestniczyła dziewczynka,

która niemal już całkowicie straciła wzrok. Całą choreografię „Deszczowej piosenki” musiałyśmy zatem dopasować do możliwości tej dziewczynki, która zresztą radziła sobie świetnie. Edukacja powinna opierać się na szacunku, partnerstwie oraz wartościach ucznia i jego rodziny. Nie można kształcić na jeden wzór i podobieństwo. Jediną wspólną może być cierpliwość, systematyczna praca, doskonalenie.

Jaką masz radę dla młodych ludzi, zadających sobie pytanie, kim chcieliby zostać w przyszłości, albo stojących przed wyborem szkoły średniej czy kierunku studiów?

Powinni pamiętać, że warto żyć w zgodzie z samym sobą, bo naprawdę dobrym można być tylko w dziedzinie, którą się najbardziej kocha i tylko wtedy być szczęśliwym. Wiem, że nie zawsze jest łatwo odpowiedzieć sobie na pytanie „co ja tak naprawdę lubię robić?”, ale warto sobie je zadawać i szukać odpowiedzi. Snucie nawet najbardziej nierealnych marzeń, można kiedyś przekuć w cele. Bezcenna jest samoświadomość swoich mocnych stron, ale jednocześnie świadomość

konieczności uczenia się przez całe życie. Wielu młodych ludzi zadaje sobie pytanie, "po co mi ta cała wiedza? Dlaczego mam się uczyć czegoś, co kompletnie mnie nie interesuje i nigdy mi się to w życiu nie przyda?" Tego nigdy nie możemy być pewni. Świat dynamicznie się zmienia, a my musimy się do tych zmian przystosowywać. Potrzebna jest przecież wiedza ogólna, chociażby podstawy nauk ścisłych, czy znajomość języków obcych. Dlatego, poza pracą nad rozwijaniem swoich szczególnych umiejętności, warto „przyłożyć” się też do nauki innych przedmiotów. W dzisiejszych czasach dobrze mieć takie, nazwijmy to, drugie przygotowanie, które potraktujemy jako wyjście awaryjne. Ostatni czas pandemii nauczył nas pokory i wszystkim pokazał, że nigdy nie można być pewnym, że raz osiągnięta pozycja jest dana raz na zawsze. Powinniśmy być przygotowani na konieczność przebranzowienia się, a z tym wiąże się niezmiernie istotna praca nad kompetencjami miękkimi, rozwijanie umiejętności współpracy w grupie, komunikatywności, uczenie otwartości na świat. Warto wierzyć w siebie i nigdy się nie poddawać.



Fot. Artur Zawadzki - Spektakl "Zamiana"



Fot. Marek Popowski - Spektakl "Tajemnice Nocnego Tramwaju"

A czy Ty miewałaś chwile kryzysu, wątpliwości, czy dobrą drogę zawodową wybrałaś?

W takim rozumieniu kryzysu nie miałam nigdy. Zawsze szłam swoją drogą, realizując kolejne cele. Oczywiście miewałam kryzysy zmęczeniowe. Był czas bardzo intensywnych prac na kilku planach zdjęciowych, w tym do serialu „Łowcy cieni”, w którym grałam jedną z czterech głównych ról – policjantkę CBŚP. Bardzo wymagająca i dynamiczna rola, do tego próby i spektakle w teatrze. Doszło do tego, że zdarzyło mi się pracować bez przerwy na sen przez 36 godzin! Czasami sama nie wiem, skąd znajduję na to siłę i energię, ale myślę, że to nawet te najmniejsze osiągnięcia dodają tyle motywacji. Sukcesy dodają wiary w siebie i pozwalają pokonać strach. Mogłam się o tym przekonać jeszcze w szkole podstawowej, bo muszę wspomnieć, że zawsze byłam również aktywna fizycznie, uprawiałam sport, brałam udział w licznych zawodach z lekkoatletyki, a także

przez 5 lat pływałam! I to w pływaniu właśnie, pomimo mojego pierwotnego strachu przed wodą, miałam spore osiągnięcia! Ale wracając do kryzysów zmęczeniowych... one nauczyły mnie również tego, że czasami trzeba odmówić, coś wybrać, co często nie jest łatwe. Ale w tym przypadku najważniejszą i najcenniejszą motywacją jest dla mnie moja córka, z którą uwielbiam spędzać czas tylko tak, jak może to robić matka z córką.

Co jest Twoim dotychczasowym największym sukcesem?

Moim największym sukcesem jest... moja córka. To jest moje największe spełnione marzenie i najcenniejszy skarb. To ona daje mi prawdziwą radość życia, którą staram się po matczynemu odwzajemniać. Pomimo tego, że widzę już u niej pewne predyspozycje wokalne czy taneczne, daję jej swobodę wyboru. Nadia bardzo lubi sport, interesuje ją judo, dlatego też zapisałam ją na zajęcia i trenuje judo. Jak każda matka chce, by

była szczęśliwa i mogła kiedyś robić to, co lubi. Nade wszystko jednak pragnę, by była po prostu dobrym, wrażliwym człowiekiem. Dzisiejszy świat być może zbyt często próbuje nam powiedzieć, że skromność jest passé. Ja jednak uważam, że pokora, skromność, szacunek do drugiego człowieka to ponadczasowe wartości i im chcemy hołdować. Staram się również już teraz uczyć racjonalnego patrzenia w przyszłość i szacunku do pracy, pokazując, że na swój sukces trzeba zapracować, żeby sukces mógł pracować na nas.

Co jest Twoim największym marzeniem?

Wszystkie największe marzenia są najbardziej skrywane i ja również o nich głośno nie mówię, nosząc je głęboko w sercu. Niemniej chciałabym, żebyśmy wszyscy byli zdrowi, mieli poczucie spełnienia i stabilizacji.

Tego więc życzę i bardzo dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała Marta Prusek-Galińska

STUDIA DUALNE? CZYM SĄ I DLACZEGO STAJĄ SIĘ TAK POPULARNE?

Instytut Prawa i Ekonomii Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie w ścisłej współpracy z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego realizuje innowacyjny program kształcenia na kierunku Ekonomia społeczna. Sam kierunek jest wyjątkowy w skali kraju, a Uniwersytet Pedagogiczny jedyną uczelnią w Polsce, kształcąca w tym zakresie na studiach pierwszego i drugiego stopnia. Od roku akademickiego 2019/2020 na studiach drugiego stopnia (magisterskich) realizowane są studia dualne – system studiowania, łączący wiedzę akademicką z doświadczeniem praktycznym w formie staży i innych form zaangażowania w realną działalność podmiotów gospodarczych i społecznych.

PROGRAM DOSTOSOWANY DO POTRZEB

Zanim studia ruszyły, przez rok trwały prace nad modyfikacją programu kształcenia tak, by dostosować go do tej nowej formuły i aby zarówno program studiów, jak i staże realizowane były zgodnie z kierunkiem kształcenia. Przedsięwzięcie to wymagało ścisłej współpracy z przedstawicielami instytucji z obszaru ekonomii społecznej i biznesu, w tym sformułowania nowych podejść do dydaktycznego i organizacyjnego działania w tym zakresie. Skonsultowany i zmodyfikowany program kształcenia ma dzięki temu lepiej odpowiadać zapotrzebowaniu praktyki społeczno-gospodarczej, a tym samym trendom na rynku pracy.

Studia dualne na kierunku Ekonomia społeczna są realizowane od października 2019 roku do czerwca 2021 roku. Obejmują one: kanon wiedzy teoretycznej zdobywanej w trakcie wykładów, ćwiczeń i warsztatów na Uniwersytecie Pedagogicznym, zajęcia w formie praktycznej prowadzone przez przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego oraz 3-miesięczne płatne staże realizowane na I i II roku studiów. Ponadto studenci zapewniony mają

udział w certyfikowanych szkoleniach podnoszących kompetencje w obszarze IT, wizyty studyjne w podmiotach mogących służyć jako przykłady tzw. dobrych praktyk w obszarze ekonomii społecznej, a także możliwość realizacji prac dyplomowych we współpracy z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego.

Na realizację studiów dualnych IPAE pozyskał dofinansowanie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu POWER (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój). To niezwykle cenna pomoc i możliwość sfinansowania wszystkich ambitnych założeń. Celem projektu „Ekonomia społeczna – praktyczna, potrzebna i atrakcyjna” jest podniesienie kompetencji studentów, które odpowiadają potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa.

ZA NAMI JUŻ PIERWSZY ROK STUDIÓW

Na chwilę obecną, za nami już pierwszy rok studiów. W tym czasie studenci przez siedem miesięcy studiowali na uczelni, a zagadnienia z zakresu ekonomii społecznej i społecznej odpowiedzialności biznesu przybliżali im zarówno akademicy, jak i praktycy. Przez

kolejne trzy miesiące realizowane były natomiast staże w przedsiębiorstwach i podmiotach ekonomii społecznej.

Ponadto, w listopadzie 2019 roku odbyła się dwudniowa wizyta studyjna. Wyboru instytucji dokonano na podstawie rekomendacji Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie. Celem głównym wizyt studyjnych była prezentacja wykorzystywania dobrych praktyk w funkcjonowaniu podmiotów ekonomii społecznej. Studenci mieli szansę przyglądać się działaniu różnorodnych podmiotów, takich jak spółdzielnie socjalne, zakłady aktywizacji zawodowej, stowarzyszenia.

WSPÓŁPRACA PRZEDE WSZYSTKIM

Powróćmy jednak do staży, bo to one są najbardziej praktycznym wymiarem studiów dualnych. W stażach bierze udział ponad 20 studentów, są one zaplanowane zarówno na I jak i na II roku studiów. W każdym roku studiów wymiar stażu wynosi 3 miesiące, czyli 480 godz. pracy (160 godz. miesięcznie). Program stażu, który musi być zgodny z efektami kształcenia na kierunku Ekonomia społeczna, został przygotowywany przez uczelnię we współpracy z potencjalnymi pracodawcami, czyli instytucjami, które



zgodziły się przyjąć studentów na staż. Instytucje te zostały dobrane pod kątem realizacji działań z obszaru ekonomii społecznej i społecznej odpowiedzialności biznesu. W 2020 r. wolę współpracy wyraziły m.in. Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), fundacje, stowarzyszenia, przedsiębiorstwa społeczne, a także firmy prowadzące działalność czysto komercyjną, które w swoich działaniach realizują także ideę CSR (społecznej odpowiedzialności biznesu). Takie właśnie instytucje pojawiły się podczas spotkania zapoznawczego ze studentami zorganizowanego w ramach Forum Współpracy i Integracji Instytutu Prawa, Administracji i Ekonomii „Wiedza – Umiejętności – Kompetencje”, które odbyło się w dniu 6 marca 2020 r. w siedzibie Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie. W trakcie spotkania przedstawiciele powyższych podmiotów zaprezentowali zakres działań swoich instytucji, w tym w obszarze działań statutowych (organizacje pozarządowe) oraz działań strategicznych i operacyjnych dotyczących CSR (biznes), a także oferty staży. Część networkingowa wydarzenia była doskonałą okazją do prowadzenia rozmów w mniejszych grupach, zaprezentowania CV przez

studentów i ustalenia szczegółów współpracy. W wielu przypadkach studenci zostali zaproszeni na dodatkowe rozmowy kwalifikacyjne do organizacji. Staże zostały zaplanowane na kwiecień – czerwiec 2020 r. Niestety, pandemia koronawirusa nieco pokrzyżowała te plany. Część staży rzeczywiście rozpoczęła się 1 kwietnia, choć początkowo były one realizowane w formule zdalnej, pozostałe ruszyły nieco później, wszystkie jednak udało się zakończyć do końca lipca 2020 r. Było to możliwe dzięki niezwykłej elastyczności partnerów i woli dobrej współpracy.

Opiekę nad studentami odbywającymi staże sprawowali wyznaczeni przez firmę/organizację mentorzy, który koordynowali realizację programu stażu. Podczas staży studenci nabyli różnorodne kompetencje, mieli także okazję poznać specyfikę pracy w podmiotach ekonomii społecznej lub firmach wdrażających społeczne inicjatywy. Zweryfikowali oni swoją wiedzę teoretyczną uzyskaną na uczelni i mogli wykorzystać ją w praktyce. Musieli wykazać się samodzielnością i brać odpowiedzialność za swoje obowiązki. Byli też bardzo kreatywni – np. jeden ze studentów uczestniczył w przygotowywaniu narzędzi edukacji

pozaformalnej, takich jak larp (ang. *live action role-playing*), stworzył też scenariusze gier RPG, w tym mających być narzędziem edukacyjnym do zapobiegania skutkom radykalizacji i wykluczenia społecznego wśród młodych ludzi.

Po zakończonym stażu każdy mentor wypełnił ankietę zwrotną, w której zostały ocenione zdobyte przez studenta kompetencje. Pod koniec projektu odbędzie się również spotkanie studyjne, w którym wezmą udział studenci, mentorzy i pracownicy Uniwersytetu Pedagogicznego. Pracodawcy zweryfikują dostosowanie oferty edukacyjnej do swoich potrzeb.

ZADOWOLENIE STUDENTÓW POTWIERDZENIEM SUKCESU PROJEKTU

O tym, że staże okazały się sukcesem, świadczą opinie studentów i pracodawców. Oto refleksje studentki, która odbyła staż w przedsiębiorstwie:

„Wydawałoby się, że pojęcia: ekonomia społeczna i biznes nie mają ze sobą nic wspólnego... A jednak odpowiedzialność społeczna i środowiskowa to ważna część współczesnego biznesu. Studia

dualne dają nam szansę poznać tajniki odpowiedzialnego zarządzania nie tylko z teorii, ale i doświadczenia. Na stażu studenckim miałam możliwość poznać od wewnątrz strukturę tworzenia kampanii społecznych w biznesie. Dział PR i Marketingu w firmie Blachotrapez aktywnie wspiera działania na rzecz edukacji, sportu i społecznej lokalności. Czas stażu w firmie był dla mnie niezwykle ciekawym doświadczeniem i ogromną przyjemnością. Miałam możliwość

do codziennej pracy przy planowaniu projektów. Oba szkolenia zostaną zorganizowane na drugim roku studiów.

Jeszcze inną formą współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym i wyrazem szczególnego osadzenia studiów w praktyce jest realizowanie prac dyplomowych tzw. wdrożeniowych. Część studentów ma wyznaczonych promotorów pomocniczych z podmiotów związanych z ekonomią społeczną lub społeczną odpowiedzialnością biznesu.

kilkadziesiąt porozumień o współpracy z partnerami zewnętrznymi, co roku organizuje także wydarzenie mające integrować różne środowiska: Forum Współpracy i Integracji Instytutu Prawa, Administracji i Ekonomii UP z partnerami zewnętrznymi.

Studia na kierunku Ekonomia społeczna przygotowują przyszłe kadry sektora ekonomii społecznej oraz przedsiębiorstw, które coraz wyraźniej dostrzegają potrzeby społeczne i środowiskowe. Przyczyniają się także do rozpowszechniania wiedzy na temat ekonomii społecznej w społeczeństwie. Studia te dają nie tylko wiedzę teoretyczną, ale przede wszystkim praktyczną, najbardziej cenioną przez pracodawców na rynku pracy. Współpraca z instytucjami z otoczenia społeczno-gospodarczego zapewnia realizację programu przygotowującego studentów do bycia specjalistami w zakresie ekonomii społecznej i rozwoju idei społecznej odpowiedzialności biznesu. Dotychczasowy sposób prowadzenia działalności gospodarczej przerósł możliwości naszej planety. Aby rozwiązać problemy obecnych czasów potrzeba nowego typu organizacji, przedsiębiorstw zorientowanych nie tylko na gromadzenie zysków, ale także realizację celów społecznych. Mamy nadzieję, że kształcimy liderów takich właśnie organizacji.

” **Programy i plany studiów, silnie osadzone w realiach sektora ekonomii społecznej i biznesu zorientowanego społecznie, w pełni odpowiadają potrzebom zarówno lokalnego, jak i krajowego rynku pracy.** ”

w sposób twórczy wykorzystać zdobytą wiedzę podczas zajęć oraz rozwijać swoje pasje. Tworzenie kampanii to niezwykle kreatywna praca niosąca ze sobą wiele korzyści. Szczegóły projektu pozostają jeszcze tajemnicą, ale cieszę się że po zakończonym stażu dołączyłam do zespołu i dalej mogę uczestniczyć w tworzeniu nowego wymiaru biznesu” – mówi **Jolanta Ciscoń**, studentka I roku (II stopnia) Ekonomii społecznej.

Kilku studentów dostało propozycję zatrudnienia po stażu, są też tacy, którzy kontynuują współpracę w formie wolontariatu.

W celu wyposażenia studentów w umiejętności szczególnie cenne na rynku pracy, w ramach projektu zaplanowano także dwa certyfikowane szkolenia podnoszące kompetencje cyfrowe: szkolenie z wykorzystania programu MS Excel, pozwalające nabyć oraz poszerzyć umiejętności skutecznego tworzenia oraz wykorzystywania arkuszy kalkulacyjnych; oraz szkolenie z wykorzystania programu MS Project

Studenci konsultują z nimi problemy, jakie starają się rozwiązać w swoich pracach dyplomowych. Promotorzy z uczelni i z instytucji otoczenia społeczno-gospodarczego współpracują ze studentami i ze sobą w celu uzgodnienia wspólnej koncepcji pracy i jej kształtu. Obydwaj promotorzy będą także uczestniczyć w obronie pracy.

Wszystkie te działania dają mocne podstawy dobrej jakości kształcenia studentów na tym kierunku w kolejnych latach. Programy i plany studiów, silnie osadzone w realiach sektora ekonomii społecznej i biznesu zorientowanego społecznie, w pełni odpowiadają potrzebom zarówno lokalnego, jak i krajowego rynku pracy.

Na zakończenie warto dodać, że studia dualne są elementem szerszej strategii Instytutu Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Pedagogicznego, który od początku swego istnienia duży nacisk kładzie na współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Instytut podpisał

Opracowały Koordynatorki projektu „Ekonomia społeczna – praktyczna, potrzebna i atrakcyjna”:

**dr hab. Dorota Murzyn
i dr Renata Śliwa**

**Katedra Przedsiębiorczości
i Innowacji Społecznych**

Katedra Ekonomii i Polityki Gospodarczej
Uniwersytet Pedagogiczny
im. Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



„Ekonomia społeczna – praktyczna, potrzebna i atrakcyjna”
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego POWR.03.01.00-00-DU44/18-01

KSZTAŁCENIE DUALNE PRZYSZŁOŚCIĄ SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO



mgr inż. Paweł Kucharczyk,
Dyrektor Zespołu Szkół Łączności w Krakowie

W kilku ostatnich latach bardzo wiele mówi się o kształceniu dualnym w odniesieniu do kształcenia zawodowego. To ciekawy model nauczania, sprawdzony w praktyce w kilku krajach Europy, choć pewnie nie tylko. Zgodnie z jego ideą chodzi o rozdzielenie kształcenia zawodowego teoretycznego od praktycznego, przy czym – w szkole ma być kontynuowane kształcenie teoretyczne i ogólnokształcące, a kształcenie praktyczne, czyli praktyczna nauka zawodu, ma być przeniesione do zakładów pracy, firm, korporacji, itp.

Tyle w teorii. W praktyce, w szkołach publicznych kształcących zawodowo, czyli technikach, szkołach branżowych I i II stopnia, kształcenie dualne realizowane jest tylko w niewielkiej części. W technikach to zaledwie

15-30% godzin kształcenia zawodowego, w zależności od tego, czy dotyczy to modułowego czy przedmiotowego sposobu kształcenia. Osobiście nie spotkałem się ze szkołą, w której – zgodnie z założeniem – kształcenie

praktyczne w całości przeniesione byłoby do pracodawcy. Można powiedzieć, że w Polsce funkcjonuje sposób kształcenia wykorzystujący wyłącznie elementy kształcenia dualnego, choć możliwe są pojedyncze



Pracownia komputerowa w ZSŁ w Krakowie



Pracownia w ZSŁ w Krakowie

przykłady polskich szkół, realizujących w całości model kształcenia dualnego. Dlaczego model kształcenia dualnego w kształceniu zawodowym nie jest powszechnie realizowany w całości? Przyczyn jest wiele i wiążą się one głównie z kwestiami prawnymi, organizacyjnymi, kadrowymi. Dla przykładu: szkoła ponosi odpowiedzialność za przygotowanie ucznia do egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, również w zakresie praktycznym. Nie powinna być obciążona taką odpowiedzialnością, gdyby kształcenie praktyczne odbywało się w całości u pracodawcy. To pracodawca powinien przygotować ucznia do zdania egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie w części praktycznej. Co z programem nauczania? Czy pracodawca powinien go realizować, czy powinien mieć swobodę w kształtowaniu treści programowych tak, aby przygotować sobie pracownika pod własne potrzeby? Takie przykłady można mnożyć, bo wiele jest takich kwestii, które są „niedokończone”, nierozwiązane. Dlatego, jeśli chodzi o technika, w zdecydowanej większości przypadków, możemy mówić wyłącznie o elementach kształcenia dualnego. Najczęściej przybierają one postać realizowanych u pracodawców obowiązkowych

praktyk zawodowych, płatnych staży wakacyjnych lub zajęć realizowanych dodatkowo w przypadku np.: objęcia klasy patronatem przez firmę/pracodawcę.

ELEMENTY KSZTAŁCENIA DUALNEGO – DOBRE PRAKTYKI

Nasz Zespół Szkół Łączności w Krakowie może wykształcić w zakresie ogólnokształcącym, zawodowym teoretycznym i praktycznym w warunkach pracowni specjalistycznych. Trudno jednak w środowisku szkolnym stworzyć uczniowi rzeczywiste warunki występujące u pracodawców – z pewną specyfiką, charakterystyczną dla każdego miejsca pracy – kulturą pracy, zasadami, dyscypliną, presją itp. Dlatego zależy nam, aby uczniowie jak najczęściej w takich właśnie warunkach zdobywali doświadczenie w zakresie umiejętności zawodowych.

Jeśli chodzi o konkretne działania mające znamiona kształcenia dualnego to realizujemy obowiązkowe praktyki zawodowe u pracodawców w wymiarze 280 godzin (2x140 godz.) w cyklu kształcenia (technikum 5-letnie). W ramach projektu „Centra Kompetencji Zawodowych (CKZ)”, który rozpoczął się w Gminie Kraków

w 2017 r. i kontynuowany będzie prawdopodobnie do 2023 r. realizujemy płatne staże zawodowe odbywające się w czasie wakacji w wymiarze 4 tygodni. Prowadziliśmy i nadal prowadzimy również tzw. klasy patronackie. Patronatem firm: Eltel, Teltech, a obecnie Emitel objęte były klasy na kierunkach: technik teleinformatyk, a obecnie – technik telekomunikacji i technik teleinformatyk. W ramach patronatu uczniowie uczestniczyli w praktykach zawodowych, płatnych stażach wakacyjnych oraz w wielu ciekawych kursach i szkoleniach zawodowych w firmach, które obejmowały klasy patronatem.

WSZYSCY ODNOSIMY KORZYŚCI

Realizacja tych wszystkich działań niesie niesłychanie wiele korzyści dla wszystkich uczestników: uczniów, szkół czy pracodawców. Uczniowie – zdobywają niezbędne doświadczenie, w chwili obecnej absolutnie wymagane na rynku pracy. Ponadto, mogą w praktyce sprawdzić, co jest dla nich najlepsze – jaki obszar informatyki, elektroniki, telekomunikacji. W czym czują się najlepiej, co chcieliby robić po ukończeniu edukacji, jakie umiejętności muszą jeszcze opanować, aby skutecznie,



Warsztaty - Zespół Szkół Łączności w Krakowie

lepiej „pokazać się” pracodawcy. Oczywiście, ważne jest również to, że w wielu przypadkach miejsce odbywania praktyki czy stażu może być późniejszym miejscem pracy ucznia – czyli w trakcie stosunkowo krótkiej praktyki można dać się poznać potencjalnemu pracodawcy. Równocześnie jest to pierwsza, bardzo istotna korzyść dla pracodawców – możliwość sprawdzenia potencjalnie przyszłych pracowników. Poznania zarówno od strony merytorycznej, ale również mentalnej, charakterologicznej. Coraz więcej pracodawców zwraca uwagę na cechy charakteru pracowników, umiejętność pracy w grupie, odporność na różne sytuacje stresowe, itp. Korzyści oczywiście odnosi również szkoła – dobra współpraca z pracodawcami, to najlepsza reklama jakości kształcenia zawodowego.

Realizacja projektów związanych z elementami kształcenia dualnego ma również swój wpływ na otoczenie lokalne. Na pewno pobudzają rynek pracy w zakresie oferty dotyczącej prac technicznych, inżynierskich. Coraz częściej najlepsi, najatrakcyjniejsi

pracodawcy rekrutację rozpoczynają już w szkołach średnich. Kiedyś ukierunkowani byli wyłącznie na uczelnie wyższe. Teraz, widząc potencjał i wysokie kompetencje uczniów szkół średnich, starają się tam pozyskiwać pracowników. Można więc powiedzieć, że słynny „papier wyższej uczelni” nie jest już elementem niezbędnym w procesie rekrutacji. Przynajmniej w odniesieniu do stanowisk pracy w branżach technicznych.

PROJEKTY MIĘDZYNARODOWE TO WARTOŚĆ DODANA

W trosce o jakość kształcenia zawodowego, angażujemy się również w międzynarodowe projekty. Od wielu lat prowadzimy współpracę i regularną wymianę ze szkołami z Niemiec (średnia szkoła elektroniczna z Frankfurtu nad Menn'em), Czech (szkoła telekomunikacyjna z Ostrawy) w ramach programów Erasmus+ i POWER. Z własnej inicjatywy podjęliśmy współpracę z College'em telekomunikacyjnym przy Politechnice Lwowskiej, a od 2017 r. współpracujemy

ze szkołą techniczną z Xuzhou w Chinach. Dotychczas odbyły się dwie wymiany młodzieży pomiędzy szkołami. Takie zaangażowanie ma w zasadzie same zalety – przede wszystkim jest bardzo atrakcyjne dla młodzieży. Możliwość odbycia stażu w szkole niemieckiej, chińskiej czy czeskiej jest okazją do zdobycia dodatkowego doświadczenia zawodowego, językowego.

PROBLEMY I WYZWANIA SZKÓŁ W BRANŻY ELEKTRONICZNO- INFORMATYCZNEJ

Jednak obok ambitnych przedsięwzięć, które z sukcesem realizujemy, borykamy się również z wieloma problemami i przeciwnościami – podobnie jak inne szkoły w branży elektroniczno-informatycznej. Przede wszystkim kwestie kadrowe – coraz rzadziej osoby z wykształceniem technicznym informatycznym, elektronicznym chcą pracować w szkolnictwie. Dysproporcja w zarobkach, w porównaniu z rynkiem, nigdy nie była tak wielka, tak niekorzystna jak w chwili obecnej. To budzi ogromny niepokój, bo

w najbliższej perspektywie będzie powodowało spadek jakości kształcenia, a nawet zanik kierunków elektroniczno-informatycznych w technicznym szkolnictwie średnim. Druga sprawa – nakłady na szkolnictwo techniczne jest takie samo jak na szkolnictwo ogólnokształcące (według tych samych zasad), a potrzeby niewspółmiernie większe. Podsumowując, temat kształcenia dualnego w niniejszym artykule, chciałbym podkreślić, że w moim przekonaniu kształcenie zawodowe powinno szybciej zmierzać w kierunku pełnego kształcenia dualnego. Ale aby tak się stało, potrzeba wielu przemyślanych decyzji na poziomie centralnym, za którymi „pójdą” odpowiednie decyzje samorządowe, lokalne. Wszyscy możemy na tym skorzystać. Wśród młodzieży jest ogromny potencjał w zakresie kształcenia zawodowego, technicznego. Potencjał ten niestety jest trochę marnowany, trwoniony. Rozwój techniczny

kraju, powstawanie spółek, nowych technologii z pewnością dynamicznie przyspieszyły, gdyby „uwolnić” więcej tego potencjału. Przy okazji chciałbym podkreślić ważną rzecz – kształcenie w zakresie przedmiotów ścisłych, takich jak matematyka, fizyka, chemia, przedsiębiorczość/ekonomia w szkole podstawowej – na to trzeba położyć szczególny nacisk. Od początku, od wczesnych klas szkoły podstawowej, czy nawet wcześniej, z dziećmi powinni pracować najlepsi nauczyciele, najlepiej opłacani, nauczyciele, umiejący zachęcić (albo nie zrazić) do nauki przedmiotów ścisłych. To, co wypracuje się we wczesnych latach, czyli sposób myślenia, rozwiązywania prostych problemów, wprost proporcjonalnie procentuje w przyszłości. I odwrotnie – co to się zaniedba w młodym wieku, często później jest już nie do nadrobienia.

mgr inż. Paweł Kucharczyk,
Dyrektor
Zespołu Szkół Łączności
w Krakowie



Zajęcia praktyczne w ZSŁ w Krakowie



Zespół Szkół Łączności im. Obrońców Poczty Polskiej w Gdańsku w Krakowie cieszy się od lat zasłużoną popularnością wśród uczniów i ich rodziców, oferując atrakcyjne kierunki kształcenia, których absolwenci są poszukiwani na rynku pracy. Obecnie kształci młodzież w kilku kierunkach: technik elektronik, technik informatyk, technik teleinformatyk, technik telekomunikacji i technik programista (od ubiegłego roku). Celem i ambicją szkoły jest, aby uczniowie ją kończący, oprócz gruntownej wiedzy technicznej i umiejętności zawodowych, byli również osobami wyedukowanymi ogólnokształcąco, społecznie, wrażliwymi na innych ludzi. Od wielu lat szkoła osiąga bardzo dobre wyniki w nauce. Zdawalność egzaminu maturalnego utrzymuje na najwyższym poziomie. Od dawna poziom ten nie był niższy niż 99%, bardzo często udaje się osiągnąć poziom 100% zdawalności. Podobnie jest w przypadku zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie. Zdawalność jest zdecydowanie wyższa niż średnia zdawalność w technicach w kraju. Bardzo często na poziomie 100% lub zbliżonych do 100%.

Od początku publikowania rankingu techników (od 2011 r.) przez wydawnictwo „Perspektywy” krakowski Zespół Szkół Łączności zajmuje miejsce w pierwszej trójce, wielokrotnie wygrywając podranking maturalny. Uczniowie odnoszą wiele sukcesów w najważniejszych branżowych olimpiadach. W 2016 r. szkoła uhonorowana została nagrodą STEM – dla najlepiej kształcącej szkoły technicznej.

TECHNIKUM DAJE WIĘCEJ!

KSZTAŁCENIE W KONKRETNYM
ZAWODZIE POZWOLI CI UZYSKAĆ
„ZAWÓD NA PROPSIE”.



Elektroinstalacja CMC Poland Sp. z o.o. w Zawierciu

Commercial Metals Company (CMC) to dynamicznie rozwijająca się międzynarodowa firma z siedzibą w Stanach Zjednoczonych. Obecnie zatrudnia ponad 11 tys. pracowników na całym świecie. W Zakładach spółki w Polsce pracuje ponad 2,3 tys. osób, z czego ok. 1,9 tys. w Zawierciu. Huta wytwarza głównie pręty zbrojeniowe żebrowane, pręty okrągłe, płaskowniki, walcówkę przemysłową i jakościową. Przetwarza również stal w zakładach prefabrykacji zlokalizowanych w Zawierciu, Dąbrowie Górniczej, i Żyrardowie. Produkty wykorzystywane są w przemyśle budowlanym, rolniczym, energetycznym, maszynowym oraz do produkcji wyrobów konsumpcyjnych. Zakłady spółki należą do najbardziej nowoczesnych i wydajnych na świecie.

– CMC nieustannie się rozwija. Ze względu na wymianę pokoleniową oraz planowane inwestycje w najbliższych dziesięciu latach będziemy potrzebować około tysiąca nowych pracowników. 80 proc. naszego zapotrzebowania na kadry to osoby ze średnim wykształceniem technicznym. Dlatego włączamy się w tworzenie klas patronackich w zawierciańskich technikach – mówi **Jerzy Kozicz**, Prezes Zarządu CMC Poland.

Działalność firmy to nie tylko recykling, produkcja i przetwórstwo stali. To również szeroko zakrojone aktywności, mające na celu wsparcie lokalnej społeczności, koncentrujące się na edukacji młodego pokolenia, wsparcie w wyborze ścieżki zawodowej i stworzenie możliwości podjęcia pracy w nowoczesnej firmie przemysłu metalurgicznego, zlokalizowanej w Zawierciu. Pierwsze działania CMC Poland w obszarze kształcenia dualnego rozpoczęły się w 2008 roku, kiedy dla części uczniów Zespołu Szkół im. Gen. Józefa Bema w Zawierciu, organizowano praktyki na wydziale produkcyjnym i w obszarze utrzymania ruchu. W 2016 r. dotychczasowa współpraca przekształciła się w utworzenie w Technikum nr 5 klasy patronackiej o kierunku technik mechanik. Uczniowie, oprócz zajęć teoretycznych, uczęszczają na zajęcia praktyczne, organizowane na wydziałach

produkcyjnych huty. – Rozwój naszej firmy, a także naturalna wymiana pokoleniowa i odejście na zasłużone emerytury w najbliższych latach naszej doświadczonej kadry, szczególnie z wydziałów produkcyjnych, powoduje, że będziemy potrzebować wielu nowych pracowników. Obserwując rynek pracy oraz uwarunkowania demograficzne, od kilku lat podejmujemy kroki, aby zapewnić firmie wykwalifikowane i zaangażowane w pracę młode pokolenie pracowników, które z sukcesem będzie mogło kontynuować

”

W maju 2019 CMC Poland rozpoczęła kampanię społeczną „Zawód na propsię – technikum daje więcej”. W tym roku kontynuuje ją pod hasłem: „Bądź Kimś. Technikum daje więcej”.

”

działania skoncentrowane na rozwoju CMC. Współpracujemy z lokalnymi technikami, a także z Politechniką Śląską i Politechniką Częstochowską. Aktywnie działamy, aby zmienić wyobrażenia o pracy w hucie. Jesteśmy bowiem firmą z tradycjami, ale jednocześnie pełną nowoczesnych rozwiązań stosowanych w przemyśle ciężkim. Podkreślamy, jak bardzo potrzebne jest kształcenie dualne młodego pokolenia w zawodach technicznych przy wsparciu branży produkcyjnej – mówi Jerzy Kozicz.

Firma CMC Poland wspiera lokalną społeczność, m.in. angażując się w szkolnictwo techniczne. Pierwsze porozumienie dotyczące kształcenia dualnego, gdzie CMC występuje jako organizator zajęć praktycznych i praktyk zawodowych, zostało podpisane w 2016 roku, na podstawie którego objęła patronatem klasę o profilu technik mechanik. W 2019 roku, absolwenci tej klasy, rozpoczęli pracę na wydziałach firmy CMC Poland. Obecnie uczniowie mogą podjąć naukę na patronackich kierunkach CMC: technik mechanik, technik mechatronik, technik elektroenergetyk transportu szynowego oraz technik transportu kolejowego, a od września 2020 r. na kierunku technik przemysłu metalurgicznego. – Od wielu już lat podejmujemy działania mające na celu zapewnienie ciągłości pracy, transferu wiedzy i doświadczenia między różnymi

pokoleniami naszych pracowników. Wiemy, że edukacja techniczna w Polsce nie ma możliwości zapewnienia młodym ludziom nowoczesnego zaplecza technicznego, stąd nasza współpraca z lokalnymi technikami. Podejmujemy działania zmierzające do pokazania społeczeństwu zawodów technicznych jako atrakcyjnych i umożliwiających rozwój zawodowy, dających absolwentom szkół technicznych szansę na zdobycie jakościowych miejsc pracy. – mówi **Barbara Kaleta**, Członek Zarządu CMC Poland Sp. z o.o., Dyrektor Personalny.

W maju 2019 CMC Poland rozpoczęła kampanię społeczną „Zawód na propsię – technikum daje więcej”. W tym roku kontynuuje ją pod hasłem: „Bądź Kimś. Technikum daje więcej”. W powiecie zawierciańskim pojawiły się plakaty i billboardy promujące edukację zawodową oraz mural zdobiący jedną ze ścian budynku przy ulicy Obrońców Poczty Gdańskiej w Zawierciu. W ten sposób CMC promuje zawody techniczne, rozwijanie u młodzieży umiejętności manualnych, technicznych, powiązanych z naukami ścisłymi. W 2019 roku została uruchomiona strona internetowa dedykowana tym zagadnieniom, gdzie zainteresowani uczniowie i ich rodziny, mogą dowiedzieć się więcej na temat działalności firmy CMC i kształcenia w kierunku zdobycia „zawodu na propsię”: www.zawodnapropsie.pl.

Firma CMC prowadzi również fanpage na Facebooku "zawodnapropsie". – Projekt „Zawód na propsię – technikum daje więcej” jest kierowany do uczniów szkół podstawowych. Zdecydowaliśmy się na taką nazwę, ponieważ w slangowym języku młodzieżowym występują słowa „propsi” lub „propsy”, oznaczające wyrazy szacunku, uznania dla kogoś lub czegoś. Naszą kampanią chcemy więc obalić stereotyp o większym prestiżu liceum niż technikum. Wybierając lokalne szkoły techniczne, uczniowie – po zdaniu egzaminu maturalnego



CMC Poland Sp. z o.o., "Zawód na prostopie"

– mogą przecież kontynuować naukę na studiach, a jednocześnie zyskują fach, doświadczenie i możliwość zatrudnienia – tłumaczy Barbara Kaleta. – Chcemy, by uczniowie mieli świadomość, że na lokalnym rynku brakuje fachowców w zawodach technicznych. To właśnie oni mają największe szanse na zdobycie atrakcyjnej pracy i dobrego wynagrodzenia – dodaje.

Na podstawie porozumienia podpisanego w 2018 r. CMC objęła patronatem klasę o profilu technik mechatronik w Zespole Szkół im. Stanisława Staszica oraz współpracuje w zakresie kształcenia dualnego dla uczniów klas o kierunku technik transportu kolejowego i technik elektroenergetyk transportu szynowego Zespołu Szkół im. prof. Romana Gostkowskiego w Łazach. Od roku szkolnego 2020/21 we współpracy z ZS im. S. Staszica w Zawierciu działa nowa klasa patronacka CMC o kierunku technik przemysłu metalurgicznego, gdzie uczniowie zdobędą wiedzę z zakresu nowoczesnych technologii stosowanych w przemyśle metalurgicznym. Jako absolwenci będą mieli możliwość podjęcia pracy w CMC Poland i/lub kontynuowania edukacji na technicznej uczelni wyższej. Uczniowie wszystkich klas patronackich są objęci regulaminem

stypendialnym – zatem mają szansę na uzyskanie w każdym miesiącu nauki stypendium wypłacanego przez CMC do wysokości 500 zł, a w przypadku klasy o kierunku technik przemysłu metalurgicznego do 600 zł.

Organizując zajęcia w kształceniu dualnym, działania kadry CMC skupiają się na przygotowaniu merytorycznych zajęć praktycznych i praktyk zawodowych dla uczniów w trakcie roku szkolnego. Od 2019 r. działają warsztaty szkoleniowe na wydziałach Walcowni i Logistyki, gdzie młodzi ludzie poznają praktyczne aspekty zawodów. – Taka forma współpracy jest korzystna zarówno dla młodzieży, jak i dla firmy. Oprócz gratyfikacji finansowych młodzież ma możliwość pracy z fachowcami, zapoznaje się z zakładem, w którym może pracować za parę lat. Wysoki poziom kształcenia dualnego w CMC Poland możliwy jest m.in. dzięki wsparciu kadry technicznej, chętnie dzielącej się wiedzą i doświadczeniem z młodzieżą nie tylko naszych klas patronackich, ale i studentami oraz uczniami, którzy realizują różne projekty stażowe – komentuje **Tomasz Błeszyński**, instruktor praktycznej nauki zawodu w CMC Poland. – Zajęcia na terenie CMC Poland dają uczniom możliwość poszerzenia praktyk o ćwiczenia

z zakresu hydrauliki, napędów elektrycznych, złożonych systemów sterowania, montażu, uruchamiania i diagnostyki urządzeń mechatronicznych w realnych warunkach. Uczniowie poznają organizację pracy w zakładzie, proces produkcyjny, obieg dokumentacji, zasady realizowania zadań, stosowanie przepisów BHP w praktyce. Pod opieką instruktorów i nauczycieli praktycznej nauki zawodu przy wsparciu finansowym firmy, uczniowie realizują projekty edukacyjne z zakresu mechatroniki takie jak np. „zegar widmowy” czy „pojazd samobieżny zdalnie sterowany”, mogą tym samym rozwijać swoje pasje i zainteresowania. Ważnym elementem współpracy a zarazem korzyścią dla uczniów jest również możliwość kontynuowania nauki po ukończeniu technikum w dualnym systemie studiów na Politechnice Śląskiej – dodaje **Izabela Kotuła**, dyrektor ZS im. S. Staszica w Zawierciu.

W 2019 r. absolwenci pierwszego cyklu kształcenia dualnego klasy patronackiej o kierunku technik mechanicznych, ZS im. J. Bema w Zawierciu otrzymali od CMC oferty pracy. Większość absolwentów z powodzeniem znalazło swoje miejsce w zespole CMC. – Zależy nam na satysfakcji pracowników, dlatego

w naszej firmie panuje przyjazna atmosfera pracy. CMC oferuje konkurencyjne wynagrodzenie, premie, prywatną opiekę medyczną, program Multisport oraz wiele świadczeń z funduszu socjalnego. Firma dba również o rozwój zawodowy i osobisty, a przede wszystkim promuje kulturę bezpiecznej pracy – mówi Barbara Kaleta. – Dla CMC niezwykle ważny jest transfer wiedzy między doświadczonymi pracownikami a tymi, którzy dopiero zaczynają swoje życie zawodowe. Dodatkowo, dzięki kolejnym firmowym inwestycjom, nasi pracownicy podnoszą kwalifikacje zawodowe, pracując z wykorzystaniem najnowszych rozwiązań technologicznych w branży – dodaje.

W tym roku, kolejni absolwenci Technikum nr 5 kierunku technik mechanik, dołączają do zespołu CMC, gdzie od września 2019 r. minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wynosi 4000 zł brutto.

DLACZEGO WARTO WYBRAĆ TECHNIKUM?

Na to pytanie odpowiedzieli pracownicy CMC sp. z o.o. w Zawierciu:

- W Zespole Szkół im. Stanisława Staszica w Zawierciu uczyłem się zawodu technik mechatronik. Wybrałem technikum, ponieważ dawało mi

możliwość zdobycia wiedzy z zakresu, który mnie interesuje. Moim zdaniem, nie można jednoznacznie ocenić, czy lepsze jest liceum, czy technikum. To kwestia indywidualna. Zachęcam młode osoby, które stoją przed tym wyborem, do brania udziału w szkolnych dniach otwartych. Dzięki temu sami przekonają się, czy w danej szkole będą się dobrze czuli. Po ukończeniu technikum uczyłem się na Politechnice Śląskiej na Wydziale Automatyki i Robotyki. Mimo, że uzyskałem wymagane ECTS-y, po pierwszym semestrze postanowiłem podjąć pracę, ponieważ zależało mi na rozwoju umiejętności. Zamierzam powrócić na studia, ale już w trybie niestacjonarnym. Uważam, że nie pracuje się dla przyjemności, lecz z przyjemnością i właśnie tak mogę określić pracę w CMC Poland. To codzienne wyzwania sprawiają, że praca jest ciekawa i powoduje, że chce się do niej przychodzić. Atmosfera w CMC Poland jest bardzo dobra. Początkowo krępowało mnie, że jestem najmłodszy wśród osób, z którymi pracuję. Teraz wiem, że – jak w sporcie – jesteśmy drużyną i od naszej współpracy zależy, czy będzie się nam dobrze i bezpiecznie pracowało. CMC Poland to też największy zakład w okolicy, co gwarantuje jasne i stabilne

warunki zatrudnienia. Jeśli ktoś odchodzi, to na emeryturę, a rotacja pracowników jest znikoma – mówi **Karol Koziński**, pracownik Wydziału Stalowni CMC Poland Sp. z o.o.

- W Zespole Szkół Zawodowych im. J. Bema w Zawierciu kształciłem się w zawodzie: elektromechanik pojazdów samochodowych. Zdecydowałem się na szkołę zawodową, ponieważ po jej ukończeniu od razu miałem zawód i mogłem podjąć pracę. Uważam jednak, że wybór technikum to wybór dobry. Po technikum można przecież albo iść na studia, albo podjąć ciekawą pracę, np. w CMC. Moim zdaniem, CMC Poland to najlepszy pracodawca w naszej okolicy. Wystarczy spojrzeć, ilu ludzi tu pracuje. Każdy zna kogoś, kto tu pracuje. CMC to firma, w której ważne są zasady i pracownicy. Nie muszę się więc martwić o to, czy za tydzień będzie tu dla mnie miejsce. Atmosfera jest bardzo dobra. Prawie wszyscy się znamy i utrzymujemy kontakty także poza pracą. Dużym plusem jest dla mnie to, że wielu pracowników ma większe doświadczenie zawodowe ode mnie i mogę się od nich wiele nauczyć. Zawsze znajdę kogoś, kto mi pomoże – mówi **Dawid Szymborski**, pracownik Wydziału Utrzymania Ruchu Walcowni CMC Poland Sp. z o.o.

Commercial Metals Company (CMC) to międzynarodowa firma z długą i znamienitą historią. Siedziba firmy znajduje się w Stanach Zjednoczonych. CMC jest notowana na amerykańskiej giełdzie papierów wartościowych. Spółka zatrudnia ponad 11 tys. pracowników na całym świecie. Oferuje pracownikom przyjazne środowisko i atmosferę pracy, które umożliwiają realizację wyznaczonych celów, rozwój zawodowy i osiąganie indywidualnych sukcesów. Zakłady CMC należą do najbardziej nowoczesnych i wydajnych na świecie.

CMC rozpoczęła działalność w Polsce w 2003 r., przejmując udziały w Hucie Zawiercie SA, obecnie CMC Poland Sp. z o.o. CMC Poland jest drugim co do wielkości producentem wyrobów stalowych w Polsce. W spółce pracuje ponad 2,3 tys. osób, z czego ok. 1,9 tys. w Zawierciu. 1 maja 2014 r. w hucie w Zawierciu został uruchomiony nowy elektryczny piec łukowy, który zastąpił dotychczasowe dwa piece, pracujące od niemal 40 lat. Główne zalety nowego pieca to większa wydajność i mniejsze zużycie energii elektrycznej, elektrod grafitowych, tlenu i gazu. To też najbardziej przyjazna dla środowiska technologia produkcji

stali. Wsadem do pieca jest złom stalowy pochodzący z 12 placów złomowych CMC rozlokowanych w całej Polsce (Bydgoszcz, Chrzanów, Gdańsk, Herby, Katowice, Konin, Koszalin, Lublin, Olsztyn, Raczkki, Świdnica i Zębice).

Huta wytwarza głównie pręty zbrojeniowe żebrowane, pręty okrągłe, płaskowniki, walcówkę przemysłową i jakościową. CMC przetwarza również stal w zakładach prefabrykacji zlokalizowanych w Zawierciu, Dąbrowie Górniczej, i Żyrardowie. Produkty CMC są wykorzystywane w przemyśle budowlanym, rolniczym, energetycznym, maszynowym oraz do produkcji wyrobów konsumpcyjnych.

Firma CMC Poland wspiera lokalną społeczność, m.in. angażując się w szkolnictwo techniczne. Lokalne szkoły z jakimi współpracuje CMC Poland Sp. z o.o. i klasy patronackie, to:

- ZS im. J. Bema w Zawierciu – technik mechanik,
- ZS im. S. Staszica w Zawierciu – technik mechatronik, technik przemysłu metalurgicznego,
- ZS im. R. Gostkowskiego w Łazach – technik transportu kolejowego, technik elektroenergetyk transportu szynowego.

JAK RODZI SIĘ SOJUSZ SZKÓŁ, FIRM I SAMORZĄDU NA RZECZ NOWOCZESNEGO RYNKU PRACY?

Firmy pierwsze odczuwają braki specjalistów na rynku pracy, funkcjonują zatem jako swego rodzaju barometr. Świadome firmy nie czekają jednak na gotowe rozwiązania systemowe, tylko wspólnie ze szkołami branżowymi wypracowują skuteczne metody kształcenia i szkolenia uczniów odpowiadające na potrzeby wysoce konkurencyjnego rynku pracy.

Ewolucję kształcenia zawodowego doskonale widać na przykładzie współpracy klas mechatronicznych Zespołu Szkół Mechanicznych nr 1 im. Szczepana Humberta w Krakowie i dystrybutora rozwiązań z zakresu automatyki i robotyki – firmy Multiprojekt Automatyka Sp. z o.o.



Rozmawiamy z **Krzysztofem Gołąbem** – Dyrektorem Wykonawczym firmy Multiprojekt Automatyka sp. z o.o.

KARIERA: Firmę Multiprojekt Automatyka cechuje duże zaangażowanie w projekty edukacyjne. Liczne przedsięwzięcia realizowane ze szkołami branżowymi i wyższymi świadczą o dużej świadomości firmy jeśli chodzi o jej rolę w kształtowaniu własnego otoczenia społecznego. Za przykład może służyć owocna i długotrwała współpraca z Zespołem Szkół Mechanicznych nr 1 w Krakowie. Jak doszło do zawięzania tego partnerstwa, od kogo wyszła inicjatywa i jak ta współpraca ewoluowała?

Krzysztof Gołąb: Początki współpracy firmy Multiprojekt z podmiotami edukacyjnymi to skupienie się na szkolnictwie wyższym. Wówczas – a było to 15 lat temu – przyjęliśmy założenie, że będziemy organizować praktyki zawodowe dla studentów kierunków automatyka i robotyka, studentów, którzy ukończyli 3 rok studiów, a więc posiadających załężki wiedzy przedmiotowej. Ukierunkowaliśmy się wówczas na studentów, bo szkoły średnie 15 lat temu nie oferowały zajęć powięzanych z branżą automatyki, robotyki i mechatroniki, z którą to branżą jesteśmy bezpośrednio zwięzani. Zmiana naszego podejścia nastąpiła, gdy zaczęły powstawać prace nad szkolnictwem zawodowym, co uważamy za bardzo dobry kierunek. Środowisko zaczęło dostrzegać pewną pułapkę - ukierunkowanie na samych studentów, na magistrów i inżynierów, a niedostrzeganie potrzeb aktualnego rynku, czyli zapotrzebowania na specjalistów w pewnym zakresie, a takich specjalistów kształcą szkoły zawodowe i techniczne. Mówiąc obrazowo – wszyscy byli magistrami i nikt nie chciał składać szafy elektrycznej, bo przecież absolwent studiów wyższych

jest od tego, aby szafę zaprojektować i programować sterowniki. Pewnego dnia skontaktował się z nami Zespół Szkół Mechanicznych nr 1 w Krakowie. Pan Waldemar Nowak - kierownik zajęć praktycznych, zwrócił się do nas z prośbą o wsparcie w procesie uruchomienia klasy o kierunku mechatronicznym oraz przygotowanie zajęć i laboratoriów z wykorzystaniem naszego sprzętu.

Był to więc nie tylko dla szkół, ale także dla firmy czas przeformułowania swojej roli, zakresu odpowiedzialności, a także uświadomienia sobie korzyści ze współpracy. Proszę o szczegółowe przedstawienie tego etapu.

Zaczęliśmy przeprowadzać liczne spotkania ze szkołą na wysokim poziomie merytorycznym i organizacyjnym. Trzeba wziąć pod uwagę fakt, że dla firmy na początku jest to duży kłopot – wygospodarowania czasu i zaangażowania zasobów, czasem firmy po prostu nie widzą powodów, dla których miałyby się angażować. Firma zadaje sobie wówczas pytanie, dlaczego ma angażować swoje zasoby w kształcenie ucznia, który w niedługim czasie odejdzie ze szkoły np. do konkurencji albo wyjedzie za granicę i nie będzie

z takiego ucznia żadnych bezpośrednich korzyści dla firmy. Zaznaczam też, że w owym czasie firmę tworzyło kilka, a nie kilkadziesiąt osób, jak dzisiaj. Istniały także bariery organizacyjne po stronie szkół, jak np. podstawy programowe uniemożliwiające otwarte angażowanie się szkół w kształcenie nowych kierunków. Zaczęliśmy więc razem ze szkołą przeglądać podstawy programowe, a nawet projekty podstaw programowych, ponieważ były nam przedstawiane do zaopiniowania. Okres ten trwał 3-4 lata, kiedy to widoczna była motywacja szkoły do kształcenia ucznia we współpracy z firmą, ale w dalszym ciągu podstawa programowa stanowiła ograniczenie, np. szkoła chciałaby uczyć sterowników, ale w podstawie tego nie było, więc wszystko się opierało na zajęciach dodatkowych, a to wymagało nadzwyczajnego zaangażowania dyrekcji szkoły oraz samego nauczyciela. Tym sposobem kształtowaliśmy wspólnie nowy model współpracy ze szkołami, a także nowe spojrzenie na ucznia szkoły zawodowej, który – jak się później okazało – odpowiednio przygotowany stanowi odpowiedź na zapotrzebowanie rynkowe. Założenie było takie, że uczniowie klas zawodowych wyposażeni będą w pewną bazę dydaktyczną, wcześniej rozwijaną dopiero na etapie studiów, co było błędnym założeniem.

Z perspektywy czasu widzimy, że bardzo dobrym zwrotem okazało się zajęcie się uczniami już na etapie szkół zawodowych i technicznych. Z biegiem czasu zaczęliśmy też dostrzegać, że na efekty nie trzeba było długo czekać i że możemy szkolić uczniów z klas mechatronicznych, dając im zadania bardziej zaawansowane – np. otrzymywali do nauki na praktykach i stażach nowe urządzenia z informacją, że programuje się je inaczej niż to, które poznali w szkole, ale w podobnym języku programowania.

Skąd wzięła się w firmie taka determinacja, aby kształcić przyszłych automatyków i robotyków?

Inicjatywa nawiązania współpracy wyszła od szkoły, ale padła na podatny grunt – dwaj właściciele firmy to inżynierowie z doktoratem na Akademii Górniczo-Hutniczej i z doświadczeniem naukowo-dydaktycznym. Dzięki temu firma była otwarta na studentów, a później na uczniów szkół zawodowych oraz ogólnie na współpracę z rynkiem edukacyjnym. Właściciele do dziś są związani z rynkiem edukacji, prowadzą zajęcia, w związku z tym nie jesteśmy blokowani w firmie, a wręcz jesteśmy zachęceni do takich form działalności. Ostatnio np. stworzyliśmy program do symulacji układów automatyki, który ma być przeznaczony dla szkół i uczelni

– uczeń będzie w stanie przesyemulować dowolny układ automatyki. Można więc za jego pomocą prowadzić zajęcia z programowania automatyki.

Jak po wspomnianych zmianach wygląda typowy scenariusz współpracy ze szkołami?

Na przestrzeni lat mieliśmy zarówno pozytywne, jak i negatywne przykłady rozpoczynania współpracy ze szkołami. Zdarzają się przypadki, kiedy to zgłasza się do nas wstępnie zainteresowana szkoła, zaczynając rozmowę od pytania, jaki sprzęt moglibyśmy jej przekazać. Nasza reakcja jest wówczas jednoznaczna i sugerująca, że na nic zda się przekazanie sprzętu, jeśli szkoła nie jest przygotowana do przeprowadzenia szkoleń, nie wypracowała odpowiedniego kontekstu dydaktycznego, słowem – podejście bez gotowej koncepcji kształcenia zawodowego. Zespół Szkół Mechanicznych nr 1 w Krakowie okazał się tutaj ewenementem na skalę kraju, ponieważ szkoła wyraźnie zadeklarowała chęć zaangażowania w cały proces, a ponadto przygotowywane wspólnie formy kształcenia poprzedzone były prawdziwym dialogiem między dwoma partnerami.

Na przestrzeni lat firma wraz ze szkołą wypracowały wiele różnych form współpracy. Są to: wspomniane



Edukacja - współpraca ze szkołami

już opiniowanie prac nad projektami programów nauczania; tworzenie i modernizacja bazy dydaktycznej (wyposażane klas w tzw. zestawy szkoleniowe); zaangażowanie w realizację samego procesu dydaktycznego (praktyki, staże, konkursy, olimpiady, wymiany i programy międzynarodowe – m.in. w ramach Comenius, szkolenia finansowane ze środków UE) oraz uczestnictwo w egzaminowaniu

konkretnej szkole albo też dostarczymy komponenty, a uczniowie w ramach zajęć sami przygotowują zestawy szkoleniowe, z których później będą korzystać. Możemy również rozmawiać o większej skali współdziałania, np. możemy przygotować całe stanowisko laboratoryjne. Ale – co chciałem podkreślić – na pewno nie umiemy odpowiedzieć na pytanie, jakie zestawy szkoleniowe mamy do przekazania szkole,

udział w naszym szkoleniu (np. szkolenie PLC, szkolenie HMI, szkolenie CAD-CAM) nie miał problemów ze znalezieniem pracy w zawodzie. Tematyka szkoleń pokrywa się bowiem z bieżącymi trendami i zapotrzebowaniem rynkowym – serwonapędy, falowniki, sterowniki, HMI. Trzeba przy tym dodać, że zarówno część merytoryczna, jak i sprzęt, z którego korzystamy, prowadząc zajęcia są aktualne rynkowo. Jest to ewidentna wartość dodana szkoleń przeprowadzanych przez firmę zewnętrzną. Szkoła, inwestując w tzw. bazę dydaktyczną, musi założyć, że przez 5-10 lat sprzęt ten będzie w jednostce wykorzystywany, a specyfika tej branży jest taka, że w ciągu 3 lat sprzęt ewoluuje i co 3-5 lat następuje skok technologiczny w automatyce oparty o nowinki techniczne. Absolwent uczący się na 15-letnim sprzęcie nie jest już w pełni konkurencyjny na rynku pracy. Wracając do efektów szkoleń i korzyści dla ucznia, można przytoczyć sytuację z jednej rekrutacji. Pozycja w CV o zrealizowanym szkoleniu ucięła dyskusję na temat zasadności zatrudnienia. CV tego ucznia było wręcz bardziej konkurencyjne niż studenta, który bazował na programie uczelni i ewentualnie korzystał wyłącznie z kilkutygodniowych czy miesięcznych praktyk zawodowych. Warto dodać, że firma też zmieniła swoje podejście, jeśli chodzi o zatrudnianie absolwentów jako pracowników firmy, wcześniej bowiem 4-5 rok studiów to było minimum.

”

Wspólnie z ZSM nr 1 wypracowaliśmy skuteczny model cyklicznej współpracy, który możemy teraz powielać, jeśli zgłaszają się do nas zainteresowane szkoły.

”

potwierdzającym kwalifikacje zawodowe (udostępnianie odpowiednio skonfigurowanych zestawów sprzętowych na potrzeby egzaminów wraz z oddelegowaniem inżynierów wsparcia technicznego).

Wspólnie z ZSM nr 1 wypracowaliśmy skuteczny model cyklicznej współpracy, który możemy teraz powielać, jeśli zgłaszają się do nas zainteresowane szkoły. Obecnie współpracujemy jeszcze ze szkołami branżowymi i technicznymi z Mielca, Jarosławia, Krakowa, Radomia, Żywca, Kielc i Łodzi. Naszym zdaniem dobrze jest, jeśli inicjatywa wychodzi od strony szkoły, a opiekun zajęć praktycznych występuje w roli koordynatora takiego partnerstwa. Wtedy proponujemy następujący scenariusz: na pierwszym spotkaniu firma prezentuje to, co do tej pory udało jej się wypracować z innymi szkołami. Robimy to już od 10 lat i dlatego szkoły mogą bazować na tym doświadczeniu, albo dostosować je do swoich warunków i specyfiki. Na kolejnym spotkaniu firma prezentuje kilka przykładowych zestawów szkoleniowych (demonstracyjnych) dedykowanych poszczególnym kierunkom nauczania. Na tym etapie rozmów powinno być już obecnych przynajmniej 5-6 nauczycieli np. elektrotechnik, automatyk, mechanik etc. Wspólnie robimy burzę mózgow i dopiero na podstawie takiej debaty powstają skuteczne formy kształcenia uczniów oraz szkolenia kadry dydaktycznej. W następnym etapie przygotowujemy zestaw szkoleniowy dedykowany

bowiem zestawy zawsze są pochodną debaty z nauczycielami, wzajemnego zaangażowania, wypracowania agendy wspólnych działań.

Jak wygląda sam proces przygotowania szkoleń z wykorzystaniem sprzętu od dystrybutora?

Profil naszej działalności rynkowej to dystrybucja sprzętu, szkolenia i wsparcie techniczne dla klientów oraz wsparcie w tzw. wdrożeniach. Aktualnie promujemy współpracę ze szkołami na zasadzie realizacji projektów unijnych w postaci szkoleń. Robimy zazwyczaj szkolenia kilkudniowe, 20-60 godzinne, maksymalnie 80-godzinne. Są one oparte na profesjonalnych szkoleniach dla firm, traktujemy bowiem ucznia jak pełnowartościowego kandydata na automatyka, dlatego też tryb szkolenia ucznia jest przygotowany nieco bardziej od podstaw niż jak dla firm, ale końcowy zakres szkolenia w dużej mierze pokrywa się z tym, co otrzymuje nasz typowy klient. Firma nie przekazuje szkole sprzętu – zestawy są sprzedawane na preferencyjnych warunkach. Finansowanie, jeśli to możliwe, odbywa się przy udziale środków z UE, dlatego też dyrekcja szkoły i kierownik zajęć praktycznych muszą się zaangażować w przygotowanie i obsługę projektu, ale także zazwyczaj konieczna jest tu pomoc jednostek samorządowych, partycypujących w realizacji projektu. Efektywność szkoleń jest wysoka – wiemy o tym, śledząc poczynania naszych kursantów. Np. młody człowiek, który zamieścił w CV informacje o tym, że brał

I tu doszliśmy do bardzo ważnego zagadnienia, mianowicie – projektowanie ścieżki kariery zawodowej ucznia. Czy w firmie funkcjonuje myślenie o przygotowywaniu własnej kadry, poprzez kształtowanie ucznia już na etapie szkoły branżowej? W sytuacji deficytu specjalistów na rynku pracy, jest to – jak sądzę – dobre rozwiązanie, tym bardziej, że dobrze przygotowany kandydat to zysk w postaci mniejszego zaangażowania zasobów firmy w szkolenia dedykowane nowym pracownikom.

Nasze podejście do rekrutacji ewoluowało. Początkowo rekrutowaliśmy studentów z 4-5 roku studiów magisterskich. Gdy pojawiły się studia dwustopniowe zaczęliśmy zwracać uwagę na studentów, którzy kończyli edukację po 3 roku ze stopniem inżyniera. Zmiana naszego

podejścia w kierunku szkół zawodowych nastąpiła wraz ze zmianami w podstawie programowej, a w ślad za tym, gdy zostały wprowadzone przedmioty mechatroniczne w ZSM nr 1, uczące m.in. programowania sterowników. Uczniowie wówczas w 1 klasie zaczęli uczyć się eksploatacji, w 2 klasie pomiarów, a w 3 klasie programowania układów automatyki. To oznaczało, że uczeń potrafi to, czego dawniej spodziewaliśmy się po studencie 3, 4, 5 roku studiów. Oczywiście nie mówimy o zaawansowanych obliczeniowych zadaniach, które dalej są domeną studiów wyższych, jednak mimo wszystko było to wystarczające do tego, co, jako firma, potrzebowaliśmy. Obecnie, jeśli prowadzimy rekrutację, nie wymagamy studiów wyższych, pojawiają się one w ogłoszeniu, ale tylko jako dodatkowy atut. Aktualnie zatrudniamy 3 osoby, które ukończyły klasy o profilu mechatronicznym w Zespole Szkół Mechanicznych nr 1. Rekrutację zazwyczaj zaczynamy tak, że kontaktujemy się ze szkołą z pytaniem czy spośród uczniów, którzy w bieżącym roku ukończą edukację lub ukończyli ją rok lub 2 lata temu, jest osoba godna polecenia. Ukierunkowaliśmy się w ten sposób przede wszystkim dlatego, ponieważ szkoła opiera nauczanie na naszym sprzęcie, dzięki temu unikamy szkoleń wstępnych dla nowych pracowników. Jeśli chodzi o profil stanowisk pracy osób zatrudnionych po ZSM nr 1 są to 2 stanowiska związane z bezpośrednim wsparciem technicznym klienta (inżynier aplikacyjny oraz inżynier wsparcia technicznego), trzecia osoba jest inżynierem sprzedaży. Jesteśmy z nich zadowoleni. Kontynuują naukę, ale z naszej strony był wymóg, aby były to studia zaoczne, które w oczywisty sposób nie kolidują z pracą. Są na studiach związanych z automatyką. Mają niesamowitą praktykę, bo w firmie spotykają się z przemysłem i branżą w sensie ścisłym, a na studiach się jej uczą. Czasem żartują, że na studiach momentami prowadzi zajęcia czy też pomagają je prowadzić. Różne profile stanowisk, o których wspomniałem świadczą też o tym, że absolwenci szkół branżowych, którzy uczyli się w klasach o profilu mechatronicznym nie do końca muszą podążać ścieżką



Certyfikat Najlepszy Partner Edukacyjny 2018 dla firmy Multiprojekt Automatyka Sp. z o.o.

klasycznie inżynierską, czyli skupiać się na programowaniu maszyn. Trzy osoby, o których wspomniałem zostały różnie ukierunkowane już na etapie szkolnym, a spowodowane to było głównie ich predyspozycjami oraz innymi zainteresowaniami podczas zajęć. Reasumując, dzięki współpracy z ZSM uczniowie zostali tak przygotowani, że mogli zostać zatrudnieni bezpośrednio po zakończeniu nauki. Najlepiej omawiany trend widać na przykładzie jednego z naszych obecnych pracowników, absolwenta ZSM, który w maksymalny sposób skorzystał z naszej współpracy. Uczeń ten chodził na zajęcia w szkole i uczył się na sprzęcie firmy; wziął udział w 4 szkoleniach dofinansowanych z UE; odbył praktyki w firmie; był na

stażu w firmie; następnie zadeklarował, że chce dodatkowo przychodzić do firmy i 2-3 dni w tygodniu rzeczywiście spędzał w firmie; brał sprzęt do domu, aby lepiej go poznać, a do firmy przychodził na konsultacje. Robił to tylko i wyłącznie ze swojej motywacji. I kiedy uruchomiliśmy nową rekrutację, to okazało się, że mamy człowieka, który od roku i tak funkcjonuje w firmie i dlatego nie mieliśmy żadnych wątpliwości, kogo zatrudnić. Dla porównania dodam, że czas wdrożenia nowego pracownika, który posiada podstawy automatyki szacujemy na 3-5 miesięcy, dopiero po tym czasie pracownik zaczyna funkcjonować samodzielnie. W przypadku absolwentów z ZSZ nr 1 możemy skrócić ten czas do 1 miesiąca.



Dni Automatyki w ZSM 2018

Praca w firmie handlowo-dystrybucyjnej ma swoją specyfikę, która różni się od pracy np. u producenta podzespołów elektrycznych. Z czym spotyka się absolwent mechatroniki, podejmując pracę u dystrybutora profesjonalnych rozwiązań z zakresu automatyki i robotyki?

Uważam, że bardzo ważną rolę do odegrania w tym zakresie mają tzw. doradcy zawodowi i w ogóle instytucja doradztwa zawodowego. Spotkałem się z różnym wykonaniem tego doradztwa, a jest to – co chciałbym podkreślić – bardzo ważna rola. Moim zdaniem powinno ono odbywać się w porozumieniu trójstronnym – doradcy, nauczyciela, który zna dobrze konkretnego ucznia oraz samego ucznia. W istocie jest to wspólna próba ukierunkowania ucznia w zgodzie z jego predyspozycjami. Wyjaśnię to na przykładzie z naszej firmy. Jak już wspominałem, pracują u nas w firmie 3 osoby po klasie mechatronicznej, które robią zupełnie inne rzeczy – inżynier sprzedaży, który zajmuje się doradztwem klienta, prezentacją marketingową, prezentacją techniczną, kontaktem z producentem sprzętu od strony zarządzania produktem w ofercie firmy. Pracownik ten musi znać branżę oraz musi znać sprzęt od podstaw, a różnica w stosunku do innych stanowisk jest taka, że on tego sprzętu nie uruchamia.

Kolejne stanowisko wymaga wręcz technicznych, manualnych zdolności i uruchamiania systemów u klienta. Trzeci typ stanowiska to praca polegająca na wizycie u klienta i zidentyfikowaniu jego potrzeb, np. potrzeby modernizacji linii. Wówczas nasz pracownik musi zaproponować odpowiednie rozwiązania, a następnie je wdrożyć poprzez zaprogramowanie według wskazanego przez klienta algorytmu. I najważniejsze jest, aby już na etapie nauczania, dostrzegać różnice i ukierunkowywać odpowiednio osoby z określonymi predyspozycjami. Na marginesie dodam, że u nas w firmie pracuje 6 osób z przygotowaniem pedagogicznym, którzy zostali ponadnormatywnie przygotowani do pracy z młodymi ludźmi. Branża mechatroniki umożliwia bardzo szerokie spektrum zatrudnienia, dlatego kluczowa jest tu rola doradztwa zawodowego. Np. inżynier sprzedaży chce rozmawiać o różnych maszynach, ale niekoniecznie chce je programować, ktoś inny chce robić support techniczny, ktoś inny jest typowym inżynierem i chce programować, a z kolei tzw. integrator automatyki powinien mieć bardzo szeroką wiedzę branżową, aby mógł zająć się łączeniem różnorodnych komponentów zautomatyzowanych procesów. Warto zadać zasadnicze pytanie – ilu spośród doradców zawodowych, jest

profesjonalnie przygotowanych do tego zadania, innymi słowy – ilu zna branżę automatyki? Pytanie to pozostawiam bez odpowiedzi.

Jakie są inne korzyści dla firmy wynikające ze współpracy ze szkołami?

Rzecz jasna nie zatrudnimy wszystkich 30 osób z klasy o profilu mechatronicznym, w kształceniu której braliśmy udział. Możemy założyć, że maksymalnie zatrudnimy 5 osób, ale pomimo tego, patrząc długofalowo, możemy też wskazać inne wymierne korzyści dla firmy. 25 pozostałych absolwentów, których szkoliliśmy znajdzie zatrudnienie w innych firmach z branży, a w ich portfolio widnieć będzie kontakt z Multiprojektem i z markami, które dystrybuujemy. To wymierna korzyść wizerunkowo-marketingowa. Ponadto może się zdarzyć, że „nasz” absolwent otrzyma swobodę decyzji, co wyboru sprzętu i wtedy z dużą dozą prawdopodobieństwa wybierze on nasze rozwiązanie. Absolwent może w końcu założyć własną działalność gospodarczą. Przyjęliśmy praktykanta na 3 roku studiów, który po ukończeniu studiów założył swoją działalność – teraz odliczamy już 14. rok współpracy, jego firma cieszy się mocną renomą, a my polecamy ją do bardzo trudnych, skomplikowanych zleceń i niestandardowych zastosowań w automatyce! Wiem też, że firma ta działa w środowisku międzynarodowym, wypełnia rolę integratora automatyki, który otrzymuje duże zlecenia z rynku polegające na modernizacji linii produkcyjnej w różnych branżach.

A jak wygląda współpraca z samymi nauczycielami kierunków branżowych? Czy prowadzicie też szkolenie kadry dydaktycznej?

Przy współpracy ze szkołami zawsze sugerujemy, aby przeprowadzić szkolenie kadry. Bywa tak, że szkoły dzwonią do nas i pytają, czy moglibyśmy przyjechać w bieżącym semestrze do szkoły i przeprowadzić zajęcia dla klasy. Nie trudno sobie wyobrazić, że w kolejnym semestrze szkoła oczekiwałaby, abyśmy przeprowadzili zajęcia dla kolejnej klasy. Następnie zwraca się do nas kolejna szkoła. Nie jesteśmy w stanie tak pracować. Dlatego uważamy, że w perspektywie długoterminowej to złe podejście. W związku z tym propo-

ujemy stworzenie siatki szkolących. Przeszkolimy kompleksowo kadre, dostarczymy zestawy szkoleniowe na preferencyjnych warunkach, a szkoły wówczas same będą mogły kształcić uczniów branżowo. Uczniowie przez cały semestr będą mogli korzystać z know-how oraz ze sprzętu i to dopiero uznajemy za prawdziwą wartość. Najefektywniejszy naszym zdaniem jest model posiadania aktualnego sprzętu i wyszkolonej kadry. Program szkoleń dla kadry jest specjalnie przygotowywany pod kątem

”

Firma jako potencjalny pracodawca i swego rodzaju barometr rynku może aktywnie uczestniczyć w projektowaniu, realizacji i ocenie kształcenia zawodowego szkół.

nauczycieli, a szkoły, które korzystają z naszego sprzętu i prowadzą zajęcia dydaktyczne z jego użyciem traktujemy jak zwyczajne firmy, co oznacza, że mają one do dyspozycji bezpłatne wsparcie techniczne. W praktyce robimy konsultacje dla nauczycieli, wtedy nauczyciel, który chciałby przeprowadzić zajęcia poświęcone np. automatycznej regulacji temperatury, może, dzwoniąc do nas, korzystać z supportu technicznego, a my, w ramach wsparcia przeprowadzamy konsultację.

Przy okazji współpracy z Zespołem Szkół Mechanicznych Multiprojekt partycypował w międzynarodowym projekcie w ramach programu Comenius. Proszę o przedstawienie założeń, przebiegu i efektów tego przedsięwzięcia.

Projekt realizowany był przez Zespół Szkół Mechanicznych wspólnie ze szkołą partnerską z Niemiec. Zakładał przygotowanie konceptu urządzenia z zakresu automatyki – automatycznego podajnika-odbiornika. Rola Multiprojektu sprowadzała się do doradztwa – mieliśmy zaopiniować koncepcję projektu, a następnie sprawdzić poprawność doboru sprzętu. W pierwszej fazie zaopiniowaliśmy kilka propozycji złożonych przez zespół projektowy, a wybrany został projekt, który zakładał

rozwiązanie interesujących zagadnień z automatyki i wymagał dużej wiedzy branżowej i sporego zaangażowania. W fazie realizacji, zespół projektowy traktowaliśmy jak jednego z naszych typowych klientów – w tym przypadku integratora automatyki, który otrzymał zlecenie polegające na zaprojektowaniu i złożeniu automatycznego podajnika-odbiornika. Mówiąc obrazowo, dostarczyliśmy komponenty, z których zespół miał stworzyć gotowe urządzenie. Zgodnie z przyjętą rolą uruchomiliśmy

się w projekcie jako wsparcie techniczne, a więc angażowaliśmy się tylko i wyłącznie na żądanie. W praktyce okazało się, że dzięki wcześniejszym praktykom, szkoleniom i zajęciom, które prowadziliśmy z uczniami ZSM z wykorzystaniem przedmiotowego sprzętu, potrzeba korzystania z oferowanego wsparcia technicznego była znikoma. Dzięki przyjętemu założeniu zespół nabył doświadczenie współpracy z dostawcą podzespołów automatyki, jak i doświadczenie współpracy ze wsparciem technicznym takiego dostawcy. Warto podkreślić, że wykorzystywany sprzęt był aktualny rynkowo – stosowany w owym czasie w przemyśle, a więc było to dodatkowo nabycie umiejętności obsługi i eksploatacji konkurencyjnego rynkowo oprzyrządowania. Jeśli chodzi o samą strukturę zespołu projektowego – funkcjonowały dwa identyczne zestawy sprzętowe – jeden w Polsce, drugi w Niemczech. Odpowiedzialność została podzielona tak, że Niemcy odpowiadali za część mechaniczno-elektryczną, Polacy zaś za oprogramowanie i opracowanie algorytmu działania urządzenia. Jednym z elementów projektu była międzynarodowa wymiana zaangażowanych uczniów – uczniowie ze szkoły niemieckiej przyjechali do szkoły polskiej, a uczniowie polscy do

szkoły niemieckiej. Otrzymała się także wizyta kadry szkoły niemieckiej w ZSM, w której uczestniczył Multiprojekt. Warto podkreślić, że dla uczniów nie do przecenienia jest uczestnictwo w tego typu wymianach międzynarodowych, zakładających realizację projektu branżowego, gdzie konieczne jest wypracowanie porozumienia, określenia podziału ról i odpowiedzialności dwóch obcojęzycznych zespołów, wspólnego projektowania i rozwiązywania skomplikowanych zagadnień technicznych.

Mówiliśmy do tej pory o korzyściach dla szkół i firmy wynikających z nawiązania współpracy. Czy biorąc pod uwagę doświadczenia firmy mógłby pan wskazać, jaka jest rola samorządu we wspólnych przedsięwzięciach edukacyjnych.

W modelu, który udało nam się przez te 15 lat wypracować aktywne są 3 podmioty – firmy, szkoły oraz Jednostki Samorządu Terytorialnego (JST). Każdy z tych ogniw łańcucha ma do odegrania bardzo ważną rolę. Postrzegamy tego typu współdziałanie jako partnerstwo edukacyjne na rzecz nowoczesnego rynku pracy. Firma jako potencjalny pracodawca i swego rodzaju barometr rynku może aktywnie uczestniczyć w projektowaniu, realizacji i ocenie kształcenia zawodowego szkół. Rolę samorządu widzę jako wsparcie tego procesu prowadzone m.in. poprzez inicjowanie projektów realizowanych zgodnie z programami aktywizacji zawodowej, a także szerzej – z programami rozwoju lokalnego i regionalnego, a nawet krajowego. Bazując na własnych doświadczeniach promujemy współpracę ze szkołami na zasadzie realizacji wspólnych projektów w postaci szkoleń, z reguły współfinansowanych z UE, ponieważ jest to skuteczna metoda, angażująca wszystkie trzy strony. Współpraca szkoły z samorządem jest tutaj nieodzowna. Szkoła wówczas zajmuje się przygotowaniem i administracją projektu, który wpisuje się samorządowy program aktywizacji zawodowej.

Dziękuję za rozmowę.

Marcin Bodzioch

DOBRE PRZYGOTOWANIE GWARANCJĄ PROFESJONALIZMU



Współpraca firmy FAKRO ze szkołami średnimi i uczelniami została nawiązana w 1999 roku i od tamtego czasu nieprzerwanie współpracujemy z uczelniami i szkołami. Chcemy wesprzeć przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy – do bycia atrakcyjnymi kandydatami dla firm wykonawczych w sektorze budowlanym. W wydarzeniach edukacyjnych podejmowanych przez firmę FAKRO uczestniczą uczniowie średnich szkół budowlanych, nauczyciele praktycznej i teoretycznej nauki zawodu oraz studenci uczelni technicznych z kierunków budownictwo i architektura.

Paweł Kołbon

Kierownik Centrum Szkoleń i współpracy z Wykonawcami w firmie FAKRO
Członek Rady Polskiej Izby Budownictwa
Członek Komitetu Głównego Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Budowlanych

FAKRO współpracuje ze wszystkimi placówkami edukacyjnymi, które chcą zapoznawać się z nowoczesnymi technologiami oraz podnosić kwalifikacje zarówno uczniów, studentów, jak i pedagogów. W gronie naszych partnerskich placówek znajduje się kilka uczelni technicznych oraz ponad 60 szkół budowlanych z całej Polski. Są to głównie szkoły zrzeszone w Sekcji Szkół Budowlanych Polskiej Izby Budownictwa. Wszystkim chętnym szkołom i uczelniom zapewniamy szkolenia tradycyjne oraz e-learningowe, komplet bezpłatnych materiałów edukacyjno-informacyjnych: katalogi, poradniki, broszury, plakaty, filmy edukacyjne, itp. Jeśli placówka dysponuje odpowiednim miejscem, istnieje również możliwość bezpłatnego umieszczenia ekspozycji produktów.

OFERTA EDUKACYJNA FAKRO SKIEROWANA JEST DO UCZNIÓW, NAUCZYCIELI ORAZ STUDENTÓW

Obejmuje ona szkolenia, które odbywają się zarówno w szkołach, na uczelniach, jak i w siedzibie firmy w Nowym Sączu.

Szkolenia w placówkach edukacyjnych eksperci firmy przeprowadzają w oparciu o moduły.

Szkolenia teoretyczne polegają na prezentacji multimedialnej dotyczącej budowy, zalet i zastosowania produktów firmy, natomiast szkolenia praktyczne na ćwiczeniach montażowych i pokazach montażu stolarki budowlanej FAKRO.

Szkolenia dla studentów Wydziałów Budownictwa i Architektury mają formę spotkań pod nazwą „Projektuj efektywnie z FAKRO”. To bezpłatne, kilkugodzinne warsztaty szkoleniowe, które pozwalają zapoznać się z najnowszymi

trendami w wykorzystaniu technik wspomagających projektowanie CAD w budownictwie.

Program szkoleń w siedzibie FAKRO w Nowym Sączu różni się w zależności od uczestników. Uczniowie i studenci zapoznają się z profilem działalności firmy, zwiedzają zakład produkcyjny, co daje jednocześnie możliwość zapoznania się zarówno z ofertą stolarki budowlanej FAKRO, jak i z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w produkcji. Dla nauczycieli natomiast prowadzona jest praktyczna i teoretyczna nauka zawodu, w formie jedno- lub kilkudniowych staży. Imponująca wielkość zakładu umożliwia przeprowadzenie profesjonalnych warsztatów montażowych okien dachowych, wyłazów, świetlików, schodów strychowych, systemów sterowania elektrycznego oraz osłon

przeciwsłonecznych. A wszystko to z wykorzystaniem najnowocześniejszych technologii produkcyjnych.

OGÓLNOPOLSKIE KONFERENCJE DLA DYREKTORÓW SZKÓŁ BUDOWLANYCH

W ośrodku szkoleniowym FAKRO w Muszynie realizujemy cyklicznie konferencje, które mają na celu wymianę doświadczeń, wypracowywanie wspólnych inicjatyw i rozwiązań na rzecz zawodowej edukacji budowlanej oraz integrację środowiska. Wszystkie dotychczasowe konferencje były w całości finansowane ze środków własnych firmy.

FUNDACJA „POMYŚL O PRZYSZŁOŚCI”

Od kilku lat, w ramach działalności Fundacji „Pomyśl o Przyszłości”, związanej z obywatelską edukacją ekonomiczną, jako firma FAKRO inicjujemy dyskusje na temat mechanizmów wolnorynkowych i szans, jakie daje nam wolnorynkowa gospodarka. Celem Fundacji jest zainteresowanie Polaków gospodarką. Elementem tego przedsięwzięcia

jest m. in. wydany przez Zespół Fundacji raport „Polska globalnie. Jak wyjść z pułapki średniego rozwoju?”, który wskazuje potencjalne rezerwy wzrostu gospodarczego naszego kraju. Materiał opracowany w oparciu o dane statystyczne i nasze doświadczenia oraz innych polskich firm w konkurowaniu na rynku globalnym przybliżamy uczniom w formie interaktywnej prezentacji. Chcemy w ten sposób pobudzić młodzież do refleksji, budować przekonanie, że w ramach kraju jesteśmy jednym organizmem gospodarczym i każdy, bez względu na to, jaki zawód wykonuje, jaką rolę społeczną pełni, jest elementem tego systemu i może go twórczo współkształtować.

NOWY ZAWÓD: MONTER STOLARKI BUDOWLANEJ

Każdy producent stolarki budowlanej wie, jak bardzo ważną kwestią jest jej prawidłowy, profesjonalny montaż, aby przez długie lata bezawaryjnie spełniała swoje funkcje. Statystyki jakości wykonywania tych prac są mało optymistyczne. Z badań przeprowadzonych przez Centrum Badań

i Analiz Rynku wynika, że ponad połowa badanych zetknęła się z niefachowym montażem stolarki budowlanej.

Dostrzegając ten problem i próbując go rozwiązać, zainicjowaliśmy starania o oficjalne wprowadzenie do rejestru nowego zawodu „montera stolarki budowlanej”. Celem takiego działania jest wykształcenie profesjonalisty, który zajmie się montażem drzwi, okien, osłon przeciwsłonecznych, schodów i bram garażowych oraz wykonywaniem przeglądów, napraw i konserwacji tych elementów. W akcję włączyły się także inne firmy, organizacje i instytucje, jak na przykład Polski Związek Okna i Drzwi skupiający największych producentów stolarki, a także wielu dyrektorów średnich szkół budowlanych. Dzisiaj możemy powiedzieć, że odnieśliśmy pełen sukces. W klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wprowadzono pozycję: „monter stolarki budowlanej”. Jesteśmy przekonani, że nowy zawód, którego nauka już ruszyła, przygotowujący profesjonalnych fachowców, zapewni wszystkim użytkownikom dobry montaż – raz na długie lata.





Montaż okien - warsztaty Fakro

UNIKATOWY ASPEKT WSPÓŁPRACY FAKRO Z EDUKACJĄ

Podjęte działania na rzecz doskonalenia zawodowego mają w pewnym sensie unikatowy charakter, bowiem pomiędzy firmą FAKRO a uczniami szkół nie występuje bezpośrednia relacja pracodawca – pracownik. Nasza firma, podejmując współpracę ze szkołami i inwestując własne środki finansowe, nie osiąga bezpośredniego zysku z tej współpracy. Niemniej, jako przedsiębiorstwo związane z branżą budowlaną, doskonale wiemy, jak ważne jest profesjonalne przygotowanie młodych ludzi, którzy dzięki gruntownej edukacji mogą stać się w przyszłości doskonałymi fachowcami. Takie wsparcie edukacji przez biznes z pewnością ułatwi w przyszłości tym młodym ludziom start na rynku pracy i uczyni ich atrakcyjnymi kandydatami dla firm wykonawczych w sektorze budowlanym. I to jest korzyść dla edukacji, która w naszym odczuciu powinna być motorem do realizacji nowych zadań, inicjatyw, form i metod mających na celu upowszechnianie

wśród młodzieży szkół budowlanych wiedzy o nowoczesnych materiałach i technologiach stosowanych w branży. Z drugiej strony, w długofalowej perspektywie, te działania przynoszą oczywiście zysk również dla biznesu, ponieważ sprzyjają promocji konkretnej

marki i produktów konkretnego producenta. Wierzymy, że uczniowie, którzy za jakiś czas staną się fachowcami branży budowlanej, znając nasze produkty, chętniej polecą je swoim klientom.

Paweł Kołbon



Warsztaty Fakro

A young woman with long blonde hair, wearing a high-visibility red, green, and yellow jacket, is looking through the eyepiece of a yellow and black surveying instrument mounted on a yellow tripod. The background shows a paved area and greenery.

**PRAKTYKI
W CZECHACH
DLA POLSKICH
SZKÓŁ ŚREDNICH**

www.educare24.cz



Erasmus+

MAŁOPOLSKA

– lider wzorcowych praktyk
w dziedzinie kształcenia zawodowego

Rozmowa z Panią **Marszałek Martą Malec-Lech**,
Członkiem Zarządu Województwa Małopolskiego

Kształcenie zawodowe przygotowuje do rynku pracy, a ten, jak wiemy – szczególnie w dobie dynamicznego rozwoju technologii – nieustannie się zmienia. W konsekwencji, jest to dziedzina, która wymaga ciągłego wsparcia, ciągłych inwestycji i rozwoju. Interesującą odpowiedzią na to wyzwanie znalazła Małopolska. Są to przede wszystkim dodatkowe zajęcia i kursy zawodowe dla uczniów oraz rozwój współpracy szkół z pracodawcami.



Małopolska Chmura Edukacyjna, warsztaty naukowe dla uczniów

Jednym z pierwszych regionów, jeśli nie pierwszym w ogóle, który zwrócił szczególną uwagę na problemy kształcenia zawodowego w naszym kraju, jest Małopolska, która – co warto podkreślić – kształcenie zawodowe doceniała zawsze. Już w 2000 roku ten segment edukacji, łącznie z kształceniem ustawicznym i doradztwem zawodowym, były wymienione w Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego. To w Małopolsce zwrócono szczególną uwagę, że zainteresowanie młodzieży szkołami zawodowymi znacznie spadło, a jego społeczny odbiór nie był pozytywny. Rozwojowi szkolnictwa zawodowego nie sprzyjała też sytuacja demograficzna, a baza techno-dydaktyczna w dobie szybkich zmian technologicznych często okazywała się być przestarzała. Wydobyć kształcenie zawodowe z tego kryzysu stało się zatem motywacją do podjęcia konkretnych i radykalnych działań. Małopolska to przykład dbałości o poprawę wizerunku kształcenia zawodowego. Zarządzanie szkołami ponadpodstawowymi leży w gestii powiatów, a Zarząd Województwa Małopolskiego, w partnerstwie z zarządami powiatów, doposaża szkoły, wzmacnia współpracę szkół z pracodawcami, wzbogaca ofertę edukacyjną. Nieustannie tworzy systemowe działania, które z działań antykryzysowych zmieniły się w prorozwojowe. I choć ten proces był długi, to dziś coraz bardziej widać,

jak bardzo są one efektywne. W latach 2010-2015, jako działanie systemowe, w partnerstwie z innymi jednostkami samorządu terytorialnego zrealizowano tu innowacyjny, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej, projekt „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce”. W skali kraju był to drugi tego typu projekt i największy pod względem przeznaczonych na niego środków finansowych. Małopolsce udało się zaangażować wszystkie samorządy powiatowe z terenu województwa! Realizowano ten projekt wspólnie. Uczestniczyły w nim także trzy gminy,

ponad 200 pracowni praktycznej nauki zawodu, natomiast 230 placówek kształcenia zawodowego współpracowało z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych. W obliczu takich efektów i korzyści z nich wynikających, naturalnym krokiem była kontynuacja i rozszerzenie tych działań w ramach kolejnego projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce II” współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020.

– mówi **Pani Marszałek Marta Malec-Lech, Członek Zarządu Województwa Małopolskiego**, odpowiedzialna za rozwój edukacji w regionie. – We własnym zakresie dokonywały one diagnozy kształcenia zawodowego na swoim terenie i wybierały strategiczne dla nich branże oraz, na bazie istniejących szkół, tworzyły **Centra Kompetencji Zawodowych** w branżach, które uznały za strategiczne dla swojego obszaru. W każdym z tych powiatów – z jednym wyjątkiem – powstało przynajmniej jedno takie centrum – mówi Pani Marszałek Marta Malec-Lech.

” **Istnieje potrzeba poprawy efektywności kształcenia oraz podniesienia u uczniów zdolności do podejmowania właściwych decyzji, dotyczących dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej.** ”

kilkoro partnerów niepublicznych, a także szkoły prowadzone przez Ministerstwo Rolnictwa. Rezultaty tych działań są imponujące: ponad 75 000 uczniów zdobyło dodatkowe kwalifikacje poszukiwane na rynku pracy, w tym dla ponad 38 000 uczniów zorganizowano dodatkowe praktyki i staże w przedsiębiorstwach, zorganizowano liczne konkursy zawodowe oraz zagraniczne wyjazdy studyjne dla uczniów. Kompleksowo zmodernizowano również bazę dydaktyczną, w tym doposażono

Głównym jego celem jest zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów kształcących się w szkołach zawodowych. Istnieje potrzeba poprawy efektywności kształcenia oraz podniesienia u uczniów zdolności do podejmowania właściwych decyzji, dotyczących dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej.

W obrębie tego założenia Małopolska kontynuuje szereg szczegółowych celów. – Jako jedyni w Polsce opracowaliśmy model rozwoju szkolnictwa zawodowego, który obejmował wszystkie powiaty

Centra Kompetencji Zawodowych (CKZ) to najczęściej jednostki obejmujące kilka szkół zawodowych z danej branży, które połączono administracyjnie w celu realizacji wspólnego programu rozwojowego. Każde z nich powołało Radę Programową, w skład której wchodzi przedsiębiorcy. Jest to realne zacieśnienie współpracy z przedsiębiorcami i kształtowanie oferty edukacyjnej z uwzględnieniem potrzeb lokalnego rynku pracy. Przedsiębiorcy mogą bowiem sugerować szkołom konkretne kursy zawodowe, wspólnie z nimi ustalać programy praktyk i staży zawodowych, zgłaszać wszelkie swoje potrzeby i wizje rozwiązań w zakresie kształcenia młodzieży i – co równie ważne – przyjmować praktykantów w swoich firmach. Dzięki temu korzyści odnoszą zarówno uczniowie, jak



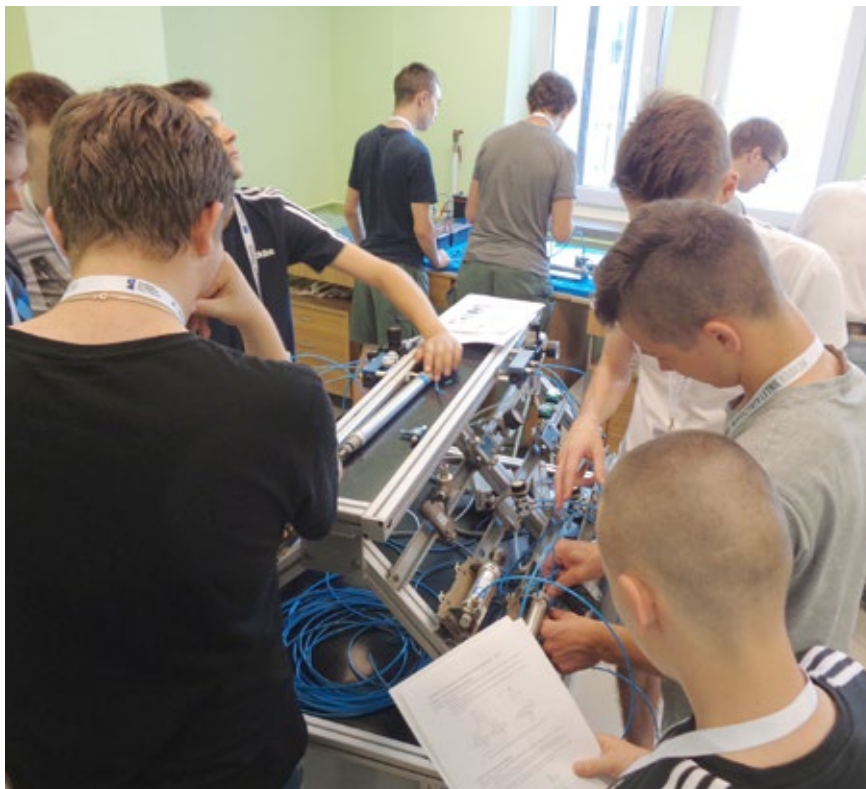
Konkurs "Mam Zawód. Mam Fantazję"

i pracodawcy. – Ponadto, również samo Województwo Małopolskie utworzyło dwa takie Centra w oparciu o placówki kształcenia dorosłych, dla których jest organem prowadzącym: jedno w branży turystyczno-gastronomicznej, drugie w branży medyczno-społecznej.

Są to branże o bardzo dużym znaczeniu dla rozwoju województwa, a branża społeczno-medyczna, w kontekście zmian demograficznych i potrzeby rozwoju opieki geriatrycznej, ma szczególne znaczenie. Centra Kompetencji Zawodowych dają możliwość zdobywania dodatkowych kwalifikacji i umiejętności słuchaczom oraz rozwijają oferty szkół w kierunku utworzenia wzorcowej placówki współpracującej z pracodawcami w zakresie realizacji staży i praktyk zawodowych dla uczniów – podkreśla Pani Marszałek.

Kolejnym przykładem wzmocnienia współpracy szkół zawodowych z sektorem gospodarki, a co za tym idzie – lepszego powiązania ich oferty z potrzebami pracodawców – jest utworzenie Regionalnych Rad Branżowych. To opiniodawczo-doradcze gremia, powstające na poziomie regionalnym, które zrzeszają przedstawicieli szkół i pracodawców. Rady Branżowe mogą rekomendować CKZ-om kierunki rozwoju, przekazywać swoje sugestie co do szkoleń, metod i technologii, przekazywać informacje z rynku pracy. Określają również specyficzne potrzeby danego sektora czy branży w obszarze zapotrzebowania na kompetencje. To niewątpliwie znaczący krok w stronę zagwarantowania wysokiego poziomu kompetencji i kwalifikacji przyszłych pracowników w poszczególnych sektorach gospodarki.

Małopolska bardzo trafnie zdiagnozowała również inne problemy regionu, związane z doradztwem zawodowym. Dotyczyły one zwłaszcza niewystarczającej liczby zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach podstawowych i – do niedawna – gimnazjalnych, niewystarczającej liczby merytorycznie przygotowanych doradców, braku jednolitych standardów doradztwa edukacyjno-zawodowego w tym braku dostępu do materiałów i pomocy dydaktycznych. Podjęto zatem konkretne



Małopolska Chmura Edukacyjna, warsztaty naukowe dla uczniów

kroki w zakresie wypracowania systemowego doradztwa zawodowego i orientacji zawodowej. Stworzono regionalny system doradztwa zawodowego dla uczniów kończących szkołę podstawową (do niedawna – też gimnazjalną). – W całym województwie małopolskim zarówno w szkołach podstawowych, jak i – do niedawna – gimnazjalnych – utworzono 303 **Szkolne Punkty Informacji i Kariery** dla uczniów – tak zwane **SPInKi**. Od 2017 roku w ramach SPInKa prowadzony był cykl zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego dla wszystkich zainteresowanych uczniów stojących przed wyborem dalszej ścieżki kształcenia. Część gmin już zakończyła ten element projektu, niektóre będą realizować zajęcia w tej postaci do końca bieżącego roku. Zajęcia odbywają się w formule zajęć warsztatowych w grupie – rozumianej jako klasa w szkole – oraz zajęć indywidualnych z naciskiem na indywidualne konsultacje i przygotowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD) – tłumaczy Marszałek Marta Malec-Lech. – Zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w SPInKa realizuje doradca zawodowy zatrudniony w szkole – dodaje. W ramach projektu

160 nauczycieli ukończyło studia podyplomowe, uzyskując kwalifikacje doradcy zawodowego. Dzięki temu, w każdej z gmin uczestniczących w projekcie jest co najmniej jeden doradca zawodowy pracujący w szkole lub szkołach. O powodzeniu funkcjonowania SPInEK świadczą konkretne dane liczbowe, które pokazują, że do czerwca 2020 roku ok. 29 000 uczniów przygotowało Indywidualne Plany Działania. Co warto podkreślić – gminy, które są partnerami projektu oddają do dyspozycji pomieszczenia szkolne, a otrzymują środki finansowe na prowadzenia SPInEK, tj. na wynagrodzenie nauczycieli i wyposażenie SPInEK, materiały dydaktyczne.

Dodatkowym działaniem wspierającym orientację zawodową są także regionalne targi edukacyjne pn. „Festiwal Zawodów”. Przedsięwzięcie stanowi zwieńczenie procesu przygotowania ucznia do wyboru szkoły ponadpodstawowej.

W trakcie targów uczniowie na żywo mogą skonfrontować wiedzę teoretyczną na temat danego zawodu z jego praktycznym wymiarem. Wydarzenie zwyczajowo organizowane jest w marcu i trwa trzy dni. Formuła targów zakłada odejście od tradycyjnego

schematu prezentacji opartego o stoiska wystawiennicze z ulotkami i broszurami na rzecz „laboratoriów”, promujących poszczególne branże i zawody, przygotowywanych wspólnie przez szkoły zawodowe i pracodawców. Często udział w nich biorą także Centra Kompetencji Zawodowych oraz szkoły zagraniczne współpracujące z Województwem Małopolskim oraz szkołami zawodowymi w Małopolsce. Charakter tych „laboratoriów” w maksymalny sposób przybliży uczniom rzeczywisty charakter prezentowanych zawodów poprzez pokazy wykonywania zadań zawodowych przez uczniów – od pokazów kulinarnych, poprzez weterynaryjne, kosmetyczne, fizjoterapeutyczne, na informatycznych i elektromechanicznych kończąc. Festiwal jest również miejscem, gdzie uczniowie mogą skorzystać z porady doradcy zawodowego. Festiwal wspiera zatem bezpośrednio orientację zawodową, wskazuje na ciągłość procesu kształcenia od szkoły ponadgimnazjalnej/ponadpodstawowej do wejścia na rynek. Grupą docelową są uczniowie szkół podstawowych (wcześniej gimnazjalnych), którzy stoją przed wyborem dalszej ścieżki kształcenia. Nie podejmują oni jednak, z uwagi na wiek, decyzji samodzielnie. W proces ten zaangażowani są także rodzice i do nich również są skierowane działania informacyjne Festiwalu. Razem z uczniami mogą go zwiedzać także ich rodzice. - Z roku na rok gościmy coraz więcej uczniów, którzy przyjeżdżają do nas razem z całymi rodzinami – stoiska są atrakcyjne również dla rodziców czy dziadków i rodzeństwa. To także świetne miejsce wymiany doświadczeń pomiędzy szkołami, pracodawcami oraz instytucjami rynku pracy i edukacji – mówi Pani Marszałek. – Każdego roku około 100 przedsiębiorców jest zaangażowanych w przygotowanie prezentacji – w tym wspierają szkoły finansowo. Z uwagi na zaangażowanie różnych środowisk, Festiwal stanowi również doskonałe narzędzie promocji i upowszechniania kształcenia zawodowego i projektów realizowanych w tym zakresie na poziomie regionu – podkreśla. Podobny cel pozwala zrealizować organizowany od lat w Małopolsce konkurs „Mam zawód. Mam fantazję”,

dedykowany uczniom szkół branżowych i techników. Przedsięwzięcie to ma za zadanie sprawdzać umiejętności uczniów w poszczególnych zawodach oraz zaangażować przedsiębiorców w proces oceny prac w poszczególnych konkurencjach. Przedsiębiorcy wysyłają swoich specjalistów – pracowników na konkursy, a uczniowie mogą skonfrontować swoje umiejętności praktyczne z potrzebami rynku pracy, porównać swoje umiejętności zawodowe z innymi uczniami i poddać się ocenie merytorycznej potencjalnych pracodawców.

Kolejnym z komponentów Małopolskiego projektu, mającym na celu podniesienie atrakcyjności szkolnictwa zawodowego na terenie województwa jest innowacyjne

”

Wierzę, że nasze działania będą stanowić dobre fundamenty dla przyszłości zawodowej kolejnych pokoleń i oraz kondycji polskiej gospodarki".

”

przedsięwzięcie „Małopolska Chmura Edukacyjna”. To oferta specjalistycznych w danej branży zajęć zawodowych realizowanych w formie warsztatów weekendowych oraz warsztatów on-line przez wykładowców szkół wyższych. Do końca maja 2020 r. prawie 4 700 uczniów wzięło udział w tych zajęciach. To bardzo wartościowa oferta dla uczniów techników, którzy mogą zyskać dodatkową wiedzę, a także zapoznać się ze sposobem nauki w danej uczelni jeszcze przed jej realnym wyborem jako kierunku dalszego kształcenia. – Jest to pomost pomiędzy aktualną edukacją ucznia a jego przyszłym kształceniem, a także pomiędzy tradycyjną formą zajęć a nowoczesnymi technologiami. Ponadto, ten sposób kształcenia pozwala uczniom rozwijać kompetencje cyfrowe i – co trzeba podkreślić – szczególnie sprawdził się w trakcie epidemii Covid – mieliśmy już gotowe narzędzia i funkcjonujący system, który wystarczyło tylko rozwinąć i zastosować w nowych okolicznościach – podkreśla Marszałek Marta Malec-Lech. Sytuacja spowodowana epidemią wstrzymała w bieżącym roku realizację „Festiwalu Zawodów” i konkursu zawodowego, ale pozwoliła właśnie na rozwinięcie „Małopolskiej Chmury Edukacyjnej”. Dodatkowo, część środków

finansowych projektu, w ramach przyjętej przez Zarząd Województwa Małopolskiego „Tarczy Antykryzysowej” została przeznaczona na zakup sprzętu do nauczania zdalnego dla szkół kształcących zawodowo (ponad 1100 laptopów/komputerów) oraz na realizację kursów zawodowych pozwalających na nabycie kwalifikacji lub kompetencji uczniom z Małopolski w latach 2020-2023, z naciskiem na zdalną formę ich realizacji.

W kontekście wszystkich powyżej opisanych działań bez wątpienia można uznać Małopolskę za region, który stał się liderem w zakresie modernizacji kształcenia zawodowego. Imponujące efekty obu projektów „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce”

udowadniają, że Region wykorzystał wsparcie finansowe w postaci funduszy unijnych w sposób strategiczny, realizując duże i kompleksowe przedsięwzięcia, które definitywnie zmieniają wizerunek kształcenia zawodowego i czynią z niego jeden z filarów budowania przewag konkurencyjnych małopolskiej gospodarki. – Jesteśmy przekonani, że nasze projekty umacniają pozycję kształcenia zawodowego. Proces ten wymaga oczywiście nieustannego przełamywania barier i ograniczeń nie tylko finansowych, ale i tych, wynikających z trudności we współpracy na styku różnych sektorów: edukacja-administracja-biznes. Nasze działania, ukierunkowane przede wszystkim na wzmocnienie jakości kształcenia zawodowego i jego ciągłego dostosowywania do rynku pracy, wymagają ścisłej współpracy pomiędzy administracją, szkolnictwem i pracodawcami. Na bazie dotychczasowych doświadczeń wierzę, że dalej pozostaniemy w synergii tych działań, które będą stanowić dobre fundamenty dla przyszłości zawodowej kolejnych pokoleń i kondycji polskiej gospodarki – dodaje na zakończenie pani Marszałek Marta Malec-Lech.

Opracowała Marta Prusek-Galińska

NAUKOWIEC - TO TEŻ ZAWÓD

Gdy mówimy o kształceniu zawodowym, w pierwszej kolejności na myśl przychodzi nam szkoła średnia – technikum i liceum zawodowe. A przecież edukacja zawodowa odbywa się także na poziomie studiów, zwłaszcza w sektorze wyższych uczelni zawodowych. Prawnik, lekarz, pielęgniarka to również konkretne zawody, w których trzeba skończyć studia, zdobywając dyplom. Podobnie jak naukowiec – bo to też zawód, który w obliczu dynamicznych zmian, związanych z rozwojem technologii czy postępu nauk biologicznych jest obecnie jednym z pożądanym zawodów.

Ścieżka kariery naukowca uzależniona jest od wybranego kierunku. Jednak niezależnie od tego – naukowiec musi pasjonować się nauką. Dziś przed młodymi zdolnymi ludźmi wybierającymi zawód naukowca otwierają się szanse, jakich poprzednie pokolenia nie miały. Działają w Polsce instytucje wspierające rozwój naukowców, pracujących np. nad wynalezieniem potrzebnej szczepionki, lekarstwa na nieuleczalne dziś choroby, czy sposobu eksploracji kosmosu przez człowieka. Wymaga się od nich ciągłego poszerzania swoich kwalifikacji, a w ramach określonej specjalności, profesjonalnej i pełnej wiedzy.

NARODOWE CENTRUM BADAŃ I ROZWOJU WSPIERA NAUKOWCÓW

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, poza głównym zadaniem zarządzania i realizacją strategicznych programów badań naukowych i prac rozwojowych, które bezpośrednio przekładają się na rozwój innowacyjności, szczególną uwagę otacza udział młodych naukowców w programach badawczych. Umożliwia im zwiększenie kwalifikacji w obszarze przedsiębiorczości, zarządzania własnością intelektualną oraz komercjalizacji wyników badań.

Jednym z programów, który umożliwia realizować zadanie zapewnienia dobrych warunków dla rozwoju kadry naukowej jest program **LIDER**. – Celem programu jest zwiększanie kompetencji młodych naukowców w samodzielnym planowaniu, zarządzaniu oraz kierowaniu własnymi zespołami badawczymi, podczas realizacji projektów naukowych, których wyniki mogą być wdrożone w gospodarce. LIDER służy także stymulowaniu współpracy naukowców z przedsiębiorstwami, poprzez umożliwienie realizacji badań o potencjale komercjalizacyjnym i wdrożeniowym, stymulowanie mobilności międzysektorowej, międzyuczelnianej oraz między jednostkami naukowymi – mówi **Kamil Melcer**, rzecznik prasowy NCBR.

Program ma charakter elitarny i skierowany jest do przedstawicieli różnych dziedzin naukowych. W skali kraju jest przedsięwzięciem unikatowym, a zarazem komplementarnym w systemie finansowania nauki w Polsce. Wpisuje się też w światowy trend tworzenia nowych, ukierunkowanych instrumentów finansowania badań przez młodych naukowców. Program nie narzuca ograniczeń związanych z dziedziną nauki, w której należy realizować projekt. – LIDER jest najdłużej trwającym programem w ofercie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Nabory

prowadzimy nieprzerwanie od 2009 roku. W tym czasie odbyło się już jedenaście konkursów, w których przyznaliśmy łącznie prawie 512 milionów złotych 439 młodym naukowcom – liderkom i liderom w swoich dziedzinach. Średnia wartość grantu w programie wynosi 1,2 miliona złotych – podkreśla Kamil Melcer.

Kim jest statystyczny Lider? To 32-letni doktor nauk inżynierskich i technicznych, który realizuje swój projekt z partnerską uczelnią w dużym mieście. Jednak spoglądając na całość statystyk, dostrzec można wyraźnie, że każdy młody badacz ma szansę na sukces. Najmłodszy laureat konkursu miał 24 lata, a z grona wszystkich liderów aż 1/3 stanowią kobiety. Większość beneficjentów, zgłaszając się do programu, było już naukowcami z co najmniej kilkuletnim doświadczeniem w pracy badawczej, będącymi na ścieżce do samodzielności naukowej i posiadało stopień doktora. Z kolei osoby z tytułem zawodowym magistra lub równorzędnym stanowiły 25% wnioskodawców i 14% beneficjentów.

NCBR pełni również funkcję Instytucji Pośredniczącej dla III Osi PO WER, gdzie celami szczegółowymi są m.in. zwiększenie jakości i efektywności kształcenia na studiach doktoranckich oraz wsparcie zmian organizacyjnych i podniesienie kompetencji kadr systemu szkolnictwa



wyższego. Uczelnie otrzymały środki unijne na tworzenie i realizację wysokiej jakości interdyscyplinarnych programów studiów doktoranckich o zasięgu krajowym lub międzynarodowym. W obszarach kluczowych dla gospodarki i społeczeństwa wspierały innowacyjność kraju i komercjalizację rezultatów tych studiów. Innym obszarem są działania podnoszące kompetencje dydaktyczne kadr uczelni w zakresie innowacyjnych umiejętności dydaktycznych, umiejętności informatycznych, w tym posługiwania się profesjonalnymi bazami danych i ich wykorzystania w procesie kształcenia, prowadzenia dydaktyki, zarządzania informacją.

PROJEKTY NCBR INTEGRUJĄ WSZYSTKIE POZIOMY KSZTAŁCENIA

Szczególnie warto podkreślić, że działania NCBR w zakresie wspierania naukowców oddziałują również na niższe poziomy edukacji, tj. szkolnictwo średnie. W ramach III Osi Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) uczelnie otrzymały dofinansowanie również na uruchomienie tzw. trzeciej misji uczelni, czyli wyjście ze swoją ofertą na zewnątrz – czy to do osób

starszych – Uniwersytety III Wieku, ale też do dzieci i młodzieży. – Konkurs „Uniwersytet Młodego Odkrywcy” z 2017 roku czy przeprowadzona rok później „Trzecia Misja Uczelni” cieszyły się ogromnym zainteresowaniem, a zaproponowane w ramach projektów zajęcia z powodzeniem były realizowane z korzyścią dla młodych i starszych odbiorców. Szkoły i organizacje pozarządowe z chęcią współpracują z uczelniami, bo zajęcia przez nie organizowane wzbogacają program nauczania, pomagają rozwinąć zainteresowania uczniów i ułatwiają im wybrać właściwą ścieżkę kształcenia – mówi Kamil Melcer. – Dla przykładu, konkurs „Uniwersytet Młodego Odkrywcy”, przeprowadzony w ramach Programu Wiedza Edukacja Rozwój, miał na celu przygotowanie i przeprowadzenie przez uczelnie we współpracy z podmiotami działającymi na rzecz edukacji cykli zajęć edukacyjnych i badawczych dla dzieci i młodzieży wieku od 6 do 16 lat – dodaje. Zgłaszane projekty musiały przewidywać opracowanie programów kształcenia i realizację działań dydaktycznych (wspólnie z podmiotami działającymi na rzecz nauki) dla dzieci i młodzieży w wieku od 6 do 16 lat, służących rozwijaniu u jego uczestników

kompetencji pozwalających na: rozbudzanie ich ciekawości poznawczej, stymulowanie intelektualnego, aksjologicznego i społecznego rozwoju młodego pokolenia, inspirowanie do twórczego myślenia i rozwijania zainteresowań i pasji, propagowanie kultury innowacyjności, zapoznanie ze środowiskiem akademickim i uczelnią jako miejscem naukowego oglądu rzeczywistości. Programy miały zapewnić integrację lokalnej społeczności wokół ośrodków akademickich przez stworzenie warunków do prowadzenia zorganizowanych, pozaszkolnych zajęć edukacyjnych, popularyzatorskich, a także do wsparcia działalności i podwyższenia jakości już prowadzonych zajęć.

W konkursie Uniwersytet Młodego Odkrywcy o dofinansowanie w wysokości nawet 500 tys. zł mogły się ubiegać uczelnie, które przygotowały projekty zapewniające dzieciom i młodzieży rozwój kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych, tzw. transversal skills, takich jak m.in.: umiejętności matematyczno-przyrodnicze, umiejętności posługiwania się językami obcymi, umiejętność rozumienia (ang. literacy), kreatywność, przedsiębiorczość, krytyczne myślenie, rozwiązywanie

problemów czy umiejętność pracy zespołowej w kontekście środowiska pracy. W rozstrzygniętym w 2018 roku konkursie dofinansowanie w łącznej wysokości ponad 52 mln zł przyznano 155 projektom z całej Polski. Z kolei w konkursie „Trzecia misja uczelni” – również rozstrzygniętym w 2018 roku – dofinansowanie o łącznej wartości ponad 173,2 mln zł na realizację projektów, których celem jest stworzenie oferty edukacyjnej dla osób spoza środowiska akademickiego uzyskało 211 projektów z całej Polski. Celem konkursu „Trzecia misja uczelni” było opracowanie i realizacja programów

kształcenia i działań dydaktycznych, kursów czy szkoleń we współpracy z podmiotami działającymi na rzecz edukacji. Środki z konkursu pozwoliły uczelniom wyższym na wyjście z ofertą edukacyjną do odbiorców spoza środowiska akademickiego: to specjalne programy kształcenia, kursy i szkolenia.

DZIAŁANIA NCBR WSPARCIEM DLA ZWIĘKSZENIA KWALIFIKACJI „PRACOWNIKA PRZYSZŁOŚCI”

A w jaki sposób działania Narodowego Centrum Badań i Rozwoju wpływają

na zwiększenie kwalifikacji w obszarze przedsiębiorczości, która jest jedną z najbardziej pożądanymi umiejętnościami „pracownika przyszłości”? Trzeba podkreślić, że w przedsięwzięciach NCBR z III Osi PO WER, dedykowanych podnoszeniu kompetencji osób uczestniczących w edukacji na poziomie wyższym, jednym z wymogów stawianych przed wnioskodawcami jest konieczność uwzględnienia działań, które mają prowadzić do uzyskania kompetencji lub kwalifikacji m.in. w zakresie przedsiębiorczości, ale także kompetencji analitycznych, w tym umiejętności rozwiązywania



problemów, komunikacyjnych i interpersonalnych.

- NCBR, wskazując w wymogach konkursowych katalog kompetencji pożądanym, opierał się m.in. o wyniki badań ewaluacyjnych „Analiza kompetencji i kwalifikacji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy” oraz „Bilans Kapitału Ludzkiego”, a także innych powszechnie dostępnych raportów tematycznych (w tym analiz regionalnych). Uczelnie otworzyły się na współpracę z praktykami, w każdym z możliwych obszarów kształcenia. Oferują obecnie nie tylko

dotkowe szkolenia, które pozwalają studentom poszerzyć wiedzę w danej tematyce, ale też krajowe i zagraniczne wizyty studyjne. Angażują praktyków w realizację samego kształcenia. Ponadto inwestują w rozwój akademickich biur karier oraz akademickie inkubatory przedsiębiorczości, jako instytucje wspomagające studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy – podkreśla Kamil Melcer.

Dla przykładu, w 2017 roku NCBR rozstrzygnęło dwa służące tym celom konkursy: „Studiujesz? Praktykuj!” oraz „Akademickie Biura Karier”, oba

przeprowadzone w ramach PO Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER).

W „Studiujesz? Praktykuj!” o dofinansowanie mogły wnioskować szkoły wyższe kształcące co najmniej 100 studentów na studiach stacjonarnych, a projekty musiały obejmować staże realizowane wyłącznie w ciągu ostatnich czterech semestrów studiów. Dofinansowanie w wysokości 260 mln zł przyznano 196 projektom z 79 uczelni.

Konkurs „Akademickie Biura Karier” był skierowany do uczelni, które prowadzą działania na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów. Projekty zgłaszane do konkursu musiały obejmować działania trwające nie mniej niż rok i dotyczyć zadań związanych z bezpośrednim wsparciem studentów, w tym obowiązkowo pomoc doradcy zawodowego. W celu zapewnienia efektywności podejmowanych działań projekty musiały uwzględniać zadania realizowane wspólnie przez biura karier i urzędy pracy oraz organizacje pozarządowe lub organizacje pracodawców. Dofinansowanie w łącznej wysokości 15 mln zł otrzymały 33 projekty. – Łącznie w ramach wszystkich konkursów Programu Wiedza, Edukacja, Rozwój, przeprowadzonych w obecnej perspektywie finansowej przez NCBR przyznano dofinansowania w wysokości ponad 5,2 mld zł – podkreśla na koniec rzeczniczka prasowa NCBR.

Przegląd powyższych działań Narodowego Centrum Badań i Rozwoju pokazuje, że także w Polsce znacząco rosną nakłady na naukę, a szeroka oferta projektów czy konkursów skierowanych do uczelni, cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem. Warto na koniec podkreślić, że po latach modelu edukacyjnego, który upowszechnił już wyższe wykształcenie wśród Polaków, polskie uczelnie coraz bardziej starają się dopasować swoją ofertę kierunków do potrzeb polskiej gospodarki. Otwarcie się szkół wyższych na potrzeby gospodarki to wręcz obecnie warunek konieczny ich funkcjonowania.

Opracowała Marta Prusek-Galińska



POTRZEBNA ANALIZA RYNKU I ZINTEGROWANE DZIAŁANIA

Rozmowa z **dr Renatą Pytlarz-Kowalską**, właścicielką ARK Agencja Pracy oraz **Krzysztofem Peroniem**, prezesem ARK Agencja Pracy.

KARIERA: Rynek pracy to dziś dynamicznie rozwijający się i podlegający nieustannym zmianom obszar, zwłaszcza jeśli weźmiemy pod uwagę ekspansję nowoczesnych technologii. W związku z powyższym zarówno pracodawcy, jak i pracownicy stoją przed nowymi wyzwaniami. Jakie, według Państwa, są największe w tym kontekście potrzeby pracodawców i kandydatów do pracy?

Krzysztof Peroń (KP): Od pewnego czasu przedsiębiorcy odczuwają pogłębiający się deficyt kadry pracowniczej. Spowodowane jest to znaczącymi zmianami, jakie zachodzą na rynku pracy, a problem jest złożony. Są branże, gdzie pozyskanie odpowiednich pracowników zaczyna stanowić poważny problem. Dotyczy to zwłaszcza stanowisk technicznych. Nie zmieniła tego sytuacja związana z pandemią. Zauważalna jest tendencja do przyspieszania rozwoju technologicznego w zakładach pracy. Nowe wynalazki i technologie coraz szybciej uzyskują nowych nabywców – firmy, które nie chcą zostać w tyle. Szybki rozwój technologiczny pociąga za sobą konsekwencje. Wymusza to na rynku pracy konieczność częstego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracownik, szczególnie na stanowiskach menadżerskich i technicznych musi dynamicznie reagować. Nie wystarczy już skończyć szkołę, trzeba na bieżąco śledzić najnowsze trendy, doszkalać się. Może w tym pomóc pracodawca, organizując kursy i szkolenia.

Zmieniające się oczekiwania kandydatów i klientów motywują lub wręcz wymuszają zmianę podejścia agencji pośrednictwa pracy do biznesu. Jakie zmiany wprowadzili Państwo w swojej działalności?

Renata Pytlarz-Kowalska (RPK):

Oczekiwania pracowników wobec pracodawców dynamicznie się zmieniają. Obecnie to nie tylko atrakcyjne wynagrodzenie decyduje o wyborze danego pracodawcy. Coraz większą rolę odgrywa miejsce, atmosfera oraz elastyczne podejście do godzin pracy. Współcześnie obserwujemy również coraz większą mobilność na rynku pracy. Pracownicy nie boją się nowości, są otwarci na pojawiające się szanse i poszukują dla siebie najbardziej korzystnej opcji. Kandydat w sposób świadomy podchodzi do organizacji własnego czasu, zarówno w pracy, jak i poza nią. Maksymalnie wykorzystuje potencjał i zaangażowanie oraz zarządzanie czasem przeznaczonym na aktywność zawodową i odpoczynek. ARK Agencja Pracy wprowadziła szereg udogodnień dla pracowników. Często stosowaną formą jest zadaniowy tryb pracy oraz home-office. Specjalista sam może decydować, w jakich godzinach wykona zadaną pracę.

Agencja pracy wie najlepiej, że rynek pracy to system naczyń połączonych. Jak w takim razie na wspomniane zmiany oczekiwań pracowników powinni odpowiedzieć pracodawcy i czy powinni?

(KP): To w głównej mierze na pracodawcach spoczywa wymóg przygotowania oferty, która spotka się z zainteresowaniem kandydata. Zmieniające się oczekiwania kandydatów



do pracy, wzrastająca mobilność młodych pracowników, a w końcu nieubłagana demografia – wszystko to nie pozostawia pracodawcom możliwości wyboru. Pracownicy dziś – jak już wspominaliśmy – dbają o własną, dobrze zaprojektowaną ścieżkę kariery zawodowej, nie boją się zmian, są mobilni. Wszystko to wymusza na pracodawcach odpowiednią postawę i zmianę świadomości. Jeśli dodać, że to wynagrodzenia stanowią często największy koszt pracodawcy, to bardzo łatwo o wniosek, iż jest to taki zasób przedsiębiorstwa, o który należy szczególnie dbać i rozwijać. Okazuje się bowiem, że zadowolony i lojalny pracownik to największa wartość przedsiębiorstwa. Zmieniające się oczekiwania pracowników sprawiają także, że rośnie zaangażowanie pracodawców w dbanie o własny wizerunek i projektowanie opinii o samym przedsiębiorstwie. Potencjalni pracownicy posiłkują się opiniami przy



wyborze pracodawcy i są też w stanie szybko zweryfikować tych spośród pracodawców, którzy swój wizerunek sztucznie preparują. Sytuacja na rynku wymusza też większe zaangażowanie pracodawców w projektowanie ścieżki kariery zawodowej pracowników. Kandydat chce wiedzieć, na co może liczyć w perspektywie długoterminowej, wiążąc się umową. Jest to ogólny trend, w którym obie strony powinny wypracować korzystne dla siebie rozwiązania. Podsumowując, dbanie o własne kadry to postawa charakteryzująca świadomych pracodawców. Niektórzy spośród nich budowę przyszłych kadr rozpoczynają na bardzo wczesnym etapie, tzn. wypracowują modele współpracy ze szkołami średnimi – branżowymi i technicznymi, a szkoły traktują jako partnerów w rozwoju przyszłych pracowników.

Jak, ze swojej perspektywy, oceniają Państwo współpracę środowisk w obrębie trójkąta: szkoły-samorządy-pracodawcy?

(RPK): Jeżeli chodzi o współpracę w obrębie trójkąta: szkoły-samorządy-pracodawcy to nie mamy pozytywnych obserwacji. W naszym przekonaniu system szkolnictwa zawodowego nie jest skuteczny. Mimo, iż na rynku brakuje fachowców, to absolwenci mają problem z wejściem na rynek pracy. Główną przyczyną takiej sytuacji jest niedopasowanie oferty szkół do potrzeb rynku pracy i niewystarczające warunki do nauki zawodu. Ma to wpływ na jakość potencjalnych pracowników. Brakuje otwartego dialogu między pracodawcami a samorządami. Przedsiębiorcy są zmuszeni budować kadry w oparciu przede wszystkim o własne fundusze. Stąd projekty zapewniające odpłatne praktyki w zakładach pracy, których koszt jest całkowicie pokrywany przez pracodawców. Jest to proces kosztowny i możliwy do realizacji jedynie przez dużych graczy. Małe i średnie firmy nie mogą sobie pozwolić na takie koszty. Dotyka to szczególnie branż rzemieślniczych, które kiedyś mogły liczyć na wsparcie ze strony systemu edukacji, teraz są pozostawiani samym sobie.

Proszę o przedstawienie Państwa wniosków i oceny aktualnej sytuacji rynku pracy i jej wpływu na zagadnienia związane z kształceniem zawodowym.

(KP): Wydaje nam się, że brakuje kompleksowego systemu prognozowania zapotrzebowania na konkretne zawody

w kilkuletniej perspektywie. Mamy wrażenie, że nie tworzy się analiz, które dawałyby pełną informację na temat potrzeb pracodawców. Brakuje narzędzi zbierania informacji, wykorzystujących np. internetowe analizy ofert pracy oraz wyniki badań kwestionariuszowych przedsiębiorców. Osobną kwestią pozostaje kwestia kształcenia zawodowego. Nie wszyscy przecież muszą być magistrami. Brakuje nam kadr zawodowych. W wyniku zamykania szkół zawodowych w latach 90. ubiegłego stulecia powstała wyrwa w „puli” kandydatów z umiejętnościami i wykształceniem zawodowym.

(RPK): Za odpowiednie planowanie szkolnictwa zawodowego i dostosowywanie go do potrzeb lokalnego rynku odpowiadają organy prowadzące szkoły ponadpodstawowe, czyli władze samorządowe i sami dyrektorzy. Efektem tego są nowe kierunki kształcenia, zgłaszane do uruchomienia przez dyrektorów szkół, akceptowane przez zarządy powiatów, ale przygotowane z pominięciem rzetelnego rozeznania potrzeb rynku.

To wszystko wskazuje na brak analizy rynku i zintegrowanych działań mogących wzmocnić rynek pracy. Podsumowując, naszym zdaniem odpowiedź systemu edukacji na potrzeby rynku jest zbyt wolna w stosunku do zachodzących zmian technologicznych. Nie wróży to dobrze przedsiębiorcom i pracownikom. Rynek pracy jest bliski załamania i bez wdrożenia nowych rozwiązań gospodarka będzie długo cierpieła z tego powodu.

Dziękuję za rozmowę.

Marcin Bodzioch



ARK Agencja Pracy aktywnie działa zarówno na rynku krajowym, jak i europejskim.

Jako profesjonalna agencja zatrudnienia specjalizuje się w:

- prowadzeniu całościowych procesów rekrutacyjnych;
- wynajmie pracowników tymczasowych (leasingu pracowników);
- outsourcingu w odniesieniu do konkretnych zadań, jak również całych procesów biznesowych;

W zależności od potrzeb klienta Agencja realizuje zadania polegające na rekrutacji odpowiedniego personelu do wykonania konkretnego, krótkoterminowego zlecenia (na przykład w ramach urlopu pracownika, zastępstwa, pracy sezonowej), jak również długoterminowego kompleksowego projektu.

Dzięki wieloletniemu doświadczeniu, elastyczności oraz zaangażowaniu ARK Agencja Pracy rekrutuje pracowników o różnym stopniu wykwalifikowania - od pracowników fizycznych po kadrę managerską czy inżynierską.

Aby jak najlepiej spożytkować posiadane zasoby, Agencja jest beneficjentem programów unijnych, dzięki którym prowadzi aktywizację osób bezrobotnych oraz wspiera lokalną przedsiębiorczość.

TRZEBA DOZNAĆ EMPIRII

Kształcenie przyszłych pracowników branży hotelarskiej to proces dość złożony. Przyszły hotelarz, poza przyswojeniem zagadnień określonych podstawą programową dla kształcenia ogólnego, musi opanować wiele zagadnień związanych ze specyfiką zawodu. Dlatego najlepsze przygotowanie personelu hotelowego zapewnia połączenie teorii z praktyczną nauką zawodu w hotelu, dzięki czemu nabywa się umiejętności, które umożliwiają spełnienie wielorakich oczekiwań gości. A jak wiadomo, szczególnie w tej branży, zadowolenie gościa i spełnienie jego oczekiwań jest sprawą szczególnie istotną.

O tym, jak ważne jest stwarzanie uczniowi okazji do jak najczęstszego praktycznego działania, a także o tym, jak ważna jest współpraca z organizacjami i przedsiębiorcami, którzy umożliwią osobie uczącej się odbycie praktyk, szkoleń i staży na najwyższym możliwym poziomie – rozmawiamy z **Joanną Zygmunt** – managerem Hotelu Zakliki w Krakowie.



KARIERA: Jak Państwa branża odnajduje się wśród wyzwań współczesnego świata w kontekście zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz zadań stojących przed kształceniem zawodowym?

Joanna Zygmunt: Rzeczywiście, nasza branża była jedną z najszybciej rozwijających się sektorów i ten dynamiczny rozwój kreował duże zapotrzebowanie na nowych pracowników hoteli i restauracji, zarówno tych, którzy hotelem zarządzają, czyli:

managerów, kierowników, szefów kuchni, jak i personelu podstawowego, tj. kelnerów, pomocników kucharzy, pokojówek czy recepcjonistów. Z uwagi na specyfikę tego dość trudnego zawodu, wcale nie tak łatwo znaleźć odpowiedniego kandydata do pracy. Zawód hotelarza nie kończy się na pracy za hotelowym pulpitem. Hotelarz to także psycholog, doradca, opiekun i wizytówka hotelu. Musieliśmy się również zmierzyć z problemami personalnymi, spowodowanymi dużą rotacją pracowników i traktowaniem pracy jako dodatkowej. Jednak dzięki wdrożeniu kilku czynników, udało nam się stworzyć stały i wartościowy zespół. Nasi pracownicy mają wpływ na wykonywaną pracę, słuchamy ich spostrzeżeń, motywujemy się wzajemnie. Nie bez znaczenia są finanse, dlatego staramy się ich odpowiednio nagradzać. Każdy z pracowników ma świadomość, że jest dla nas ważny. Wszyscy jesteśmy zespołem i wspólnie tworzymy miejsce, gdzie goście mogą czuć się komfortowo i wyjątkowo. Obecnie, w obliczu pandemii, rozwój branży hotelarskiej wyhamował. Niestety, zostaliśmy mocno dotknięci sytuacją i wiele obiektów zostało

zmuszonych do przeprowadzenia restrukturyzacji i cięcia kosztów. Wiele firm boryka się z problemami finansowymi lub stoi na skraju bankructwa. Mimo krótkiego restartu wakacyjnego znów wyraźnie ruch turystyczny zanika. Niestety, COVID-19 wstrząsnął gospodarką, a sytuacja na rynku pracy zmieniła się diametralnie. Mamy nadzieję, że sytuacja wróci do normy wraz początkiem nowego sezonu.

W jaki sposób Państwa hotel angażuje się w przygotowanie praktyczne młodych ludzi do pracy w branży hotelarskiej?

Niezmiernie ważne jest, aby uczniom przekazywać wyczerpującą wiedzę praktyczną już na poziomie szkoły. Dzięki takiemu podejściu, uczeń zdobywa bezcenne doświadczenie już w trakcie nauki, a hotele zyskują potencjalnego dobrze wykwalifikowanego pracownika. Hotel Zakliki jest otwarty na praktykantów i stażystów, bo wiemy, że to dobra inwestycja. W naszym hotelu przeprowadzamy praktyki zgodnie z wszelkimi przepisami i według ustalonego ze szkołą harmonogramu. Każdy z praktykantów może liczyć na opiekuna, którym jest pracownik z kadry zarządzającej. Wszystkich uczniów traktujemy jak członka zespołu, partnera,

który być może w przyszłości będzie naszym pracownikiem. Już od pierwszego dnia praktyk wyczerpująco przekazujemy zakres obowiązków, wiedzę oraz zasady etyki zawodowej obowiązujące w naszym zawodzie. Pomagamy w wykonywaniu powierzonych zadań, ale też wymagamy samodzielności, oczywiście pod naszym czujnym okiem! Chcemy, aby uczniowie po ukończeniu szkoły nabyli takie kompetencje, które umożliwią im swobodne wykonywanie zawodu.

Jakie, według Państwa, należy wprowadzić zmiany w systemie kształcenia zawodowego, by absolwent faktycznie był dobrze przygotowany do pracy?

Uważam, że w zawodzie hotelarza, jak i w wielu innych zawodach, należy przede wszystkim zwiększyć nacisk na praktyczne uczenie zawodu. Wiedza teoretyczna jest oczywiście podstawą, ale to poprzez nauczanie praktyczne możemy profesjonalnie udoskonalać nasz zawód. Zajęcia praktyczne są świetnym elementem, aby wykorzystać wiedzę teoretyczną zgodnie z zasadą kształcenia dualnego „learning by

doing”. Ważną sprawą jest aktualność informacji w trakcie nauczania oraz wykorzystywanie nowych technologii już na etapie kształcenia zawodowego. Tu świetnym pomysłem jest stała współpraca nauczyciela z przedsiębiorstwem. Ta relacja szkoła – przedsiębiorstwo ma szczególne znaczenie, bowiem to właśnie w przedsiębiorstwie można czerpać aktualną wiedzę o najlepszym czy choćby dobrym hotelarstwie, poznać hotele i praktykę ich działania, które później nauczyciel przekaze młodzieży.

Dobre praktyki biznesowe realizowane przez Państwa hotel na rzecz doskonalenia kształcenia i rozwoju zawodowego, które można naśladować to...

Współpracujemy ze szkołami oraz centrami i fundacjami realizującymi programy praktyk zawodowych, zarówno szkolnych, jak i w ramach unijnego programu Erasmus+. Jak w każdym obszarze działania, również i w tym stawiamy na najwyższą jakość edukacji, równość, brak podziałów, partnerstwo oraz edukację ekologiczną. Hotele

i obiekty hotelarskie działają w bardzo konkurencyjnym rynku. Praktycznie każdy hotel wymaga wykwalifikowanych pracowników, a tych jest coraz mniej. Dlatego dbamy o nasze zasoby ludzkie, bo im lepiej wykwalifikowani pracownicy, tym obiekt charakteryzuje się lepszą organizacją, efektywnością, gościnnością, co w efekcie wpływa na dodatni wynik przedsiębiorstwa. Realizujemy szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, które pozwalają pracownikom wykonywać lepiej swoje obowiązki, nabrać pewności siebie i umiejętności w obsłudze gości. Podobnie inwestujemy w przyszłą kadre, umożliwiając odbycie praktyk i stażów, by uczniowie mogli „dotknąć” żywego, dobrego hotelarstwa, doznać empirii, a nie tylko teorii. Wszystkim działaniom przyświeca cel, by absolwent szkół hotelarskich, wykazywał się dużym profesjonalizmem, który pozwoli mu być konkurencyjnym na europejskim rynku pracy oraz otworzy możliwości rozwoju zawodowego oraz osobistego w kraju i za granicą.

Dziękuję za rozmowę.

Marta Prusek-Galińska



Hotel Zakłiki w Krakowie

Potrzebna zmiana mentalności i wizerunku

O sytuacji w sektorze szkolnictwa zawodowego rozmawiamy z Panią **Marszałek Beatą Białowąs**, Członkiem Zarządu Województwa Śląskiego.



Kilka ostatnich dekad to okres pogłębiającego się kryzysu w szkolnictwie zawodowym. Ten proces skutkuje trudnościami w znalezieniu wykwalifikowanych fachowców i obniżeniem prestiżu kształcenia w zawodzie. Taki stan rzeczy zmobilizował nie tylko władze oświatowe, ale również środowiska samorządowe do skupienia uwagi na szkolnictwie zawodowym.

KARIERA: Wysokiej jakości edukacja jest jednym z głównych celów UE w zakresie zrównoważonego rozwoju. Podkreśla się w nim wartość kształcenia zawodowego. Dlaczego zyskuje ono na znaczeniu na całym świecie?

Beata Białowąs: Dlatego, że zaczyna na rynku pracy brakować fachowców. Firmy mają coraz większy problem z pozyskaniem pracowników. Zdecydowanie największe wyzwanie dla przedsiębiorców to brak specjalistów. I nie chodzi wyłącznie o informatyków, programistów, inżynierów czy zawodowych kierowców. Firmy mają coraz większe trudności z zatrudnieniem piekarzy, cukierników, kucharzy, fryzjerów, ślusarzy, lakierników samochodowych, stolarzy czy krawców.

Brak dobrze wykształconych pracowników w poszczególnych zawodach obserwujemy już od kilkunastu lat. W Polsce wpływ na to miała reforma edukacji przeprowadzona przez Prof. Mirosława Handkego z 1999 roku. Wprowadzono wtedy, między innymi, licea profilowane i stwierdzono, że za mało osób ma maturę i wykształcenie wyższe. To spowodowało, że mniej osób wybierało szkoły zawodowe, które traktowane były jako placówki „gorszego wyboru”. Ponadto, licea profilowane, które miały uczyć zawodu i jednocześnie umożliwić zdanie matury, nie spełniły swojego zadania, jeśli chodzi o naukę zawodu, a odsetek osób, które zdawały maturę w liceach profilowanych nie był satysfakcjonujący. Odrodzenie się szkolnictwa zawodowego to priorytet

w sytuacji, gdy na rynku brakuje specjalistów.

Przez wiele lat zajmowała się Pani oświatą zawodową ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia zawodowego (dualny model kształcenia). Jak ocenia Pani obecny stan kształcenia zawodowego w Polsce?

W tej chwili najważniejsza jest zmiana mentalności rodziców i uczniów. Należy im pokazywać i uświadamiać, że szkoły branżowe i technika dają konkretny zawód, średnie wykształcenie i możliwość dalszej nauki. To wszystko daje szansę na rozwój oraz uzyskanie wynagrodzenia na dobrym poziomie. Co warto podkreślić, absolwenci z konkretnym zawodem posiadają także możliwość założenia własnej działalności.



Dobrze oceniam pomysł powrotu do ośmioletniej szkoły podstawowej. Dzięki temu młody człowiek, wybierając naukę zawodu, wcześniej zaczyna się uczyć tego zawodu, czyli już w wieku 14/15 lat, a nie 16. Jednocześnie, kończąc szkołę branżową pierwszego stopnia w wieku 18 lat, może kontynuować dalej naukę

na dobre przygotowanie uczniów do trafnego wyboru drogi dalszego kształcenia i zawodu. Istnieje bowiem konieczność kształcenia u uczniów konkretnych umiejętności i dyspozycji, niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania w różnych rolach zawodowych i społecznych. Cieszę

są zajęcia z orientacji zawodowej. W jej ramach uczniowie zapoznają się z wybranymi zawodami, mogą kształtować pozytywne postawy wobec pracy i edukacji oraz rozpoznawać i rozwijać swoje uzdolnienia.

Eksperci zgodnie twierdzą, że kształcenie dualne jest priorytetem i od niego zależy przyszłość szkolnictwa zawodowego. Dlaczego?

Kształcenie dualne polega na tym, że teorii uczą się młodzi adepci zawodu w szkole, a praktyki u przedsiębiorcy. To idealna sytuacja, gdy uczniowie mogą zdobyć doświadczenie w realnych warunkach pracy, zwłaszcza w firmie, w której właściciel lub jego pracownicy posiadają odpowiednie kwalifikacje do kształcenia uczniów - pracowników młodocianych. Odbywanie zajęć praktycznych w firmach to bezcenne doświadczenie, dzięki któremu absolwenci wchodzi na rynek pracy bardziej pewni swojej wiedzy i umiejętności, z większą znajomością fachu, a pracodawcy zyskują pracownika, który jest przygotowany do pracy w rzeczywistych warunkach.

” **Odrodzenie się szkolnictwa zawodowego to priorytet w sytuacji, gdy na rynku brakuje specjalistów.**

w szkole branżowej drugiego stopnia. Nauka w liceum znowu trwa cztery lata, wcześniej, po gimnazjum młody człowiek, czy wybierał szkołę zawodową, czy liceum, to nauka trwała dokładnie tyle samo - trzy lata.

Jakie widzi Pani sposoby na wzmocnienie szkolnictwa podstawowego i średniego, a tym samym zwiększenie nacisku na kształtowanie orientacji i doradztwa zawodowego?

Moim zdaniem doradztwo zawodowe jest bardzo ważnym aspektem w polskim systemie edukacji, który pozwala

się, że obecnie w klasie VII i VIII szkoły podstawowej ramowy plan nauczania gwarantuje 10 godzin doradztwa w danym roku szkolnym. Jednocześnie doradztwo zawodowe zostało zagwarantowane również w liceach i technikach po 10 godzin w całym cyklu nauczania. Ponadto, także w przedszkolach została wprowadzona preorientacja zawodowa, która umożliwia zapoznanie dzieci z wybranymi zawodami, pobudza i rozwija ich zainteresowania i uzdolnienia. W klasie od I do IV szkoły podstawowej również realizowane

Czego, Pani zdaniem, brakuje, aby inicjacja współpracy w obrębie „trójkąta” edukacja-biznes-samorząd stała się łatwiejsza i była bardziej powszechna? Co może być zachętą do takiej współpracy?

Trzeba po prostu rozmawiać lokalnie. To nie jest tak, że tej współpracy nie ma we wszystkich samorządach terytorialnych. Sama znam takie modele współpracy pomiędzy samorządem terytorialnym, a samorządem gospodarczym – tym lokalnym i szkołami funkcjonującymi na tym terenie. Ważne jest, żeby siebie słuchać, znać zapotrzebowanie pracodawców na dane zawody i umieć w tym zakresie współpracować ze szkołami.

Z własnego doświadczenia wiem, że czasem nie ma woli utworzenia klas wielozawodowych w szkołach na danym terenie. Zdarza się, że nawet jeśli jest wola samorządu terytorialnego na utworzenie klas wielozawodowych w szkołach branżowych pierwszego stopnia, to z kolei jest małe zainteresowanie uczniów, żeby uczyć się tego konkretnie zawodu. Wówczas nie ma naboru w ogóle, albo jest, ale bardzo mały.

Czy według Pani, w obecnej globalnej pandemicznej sytuacji, jest szansa na wypracowanie skutecznego modelu wymiany wiedzy pomiędzy różnymi krajami?

Trudno powiedzieć. To dla każdego kraju zupełnie nowa sytuacja. W kontekście krajowym to również zupełnie nowe doświadczenie – dla samorządów terytorialnych, dla szkół, nauczycieli i uczniów – wszyscy nagle musieli się odnaleźć w systemie zdalnego nauczania. Czas na wnioski pewnie dopiero przyjdzie. Mam nadzieję, że szybko wyjdziemy z tej sytuacji.

Jakie tematy będą szczególnie ważne w zakresie kształcenia zawodowego w nadchodzących latach?

Na pewno dobre rozpoznanie potrzeb kształcenia zawodowego, dobry monitoring rynku pracy i kształcenie na potrzeby rynku pracy. Jednocześnie, to, co powtarzam od wielu lat, promocja kształcenia zawodowego, szkół branżowych i zmiana mentalności młodych ludzi oraz ich rodziców.



Podkreślanie tego, że nauka zawodu, to nauka przedsiębiorczości. Trzeba pamiętać, że nie każdy, kto nauczył się danego zawodu, musi zakładać firmę, ale jego umiejętności zawodowe mogą go do tego predysponować. Dla mnie nauka zawodu, to również nauka przedsiębiorczości.

Należy podkreślić, że młody człowiek, wybierając szkołę branżową ma dalszą możliwość kontynuowania ścieżki kariery zawodowej w branżowej szkole II stopnia. Jeżeli przystąpi do matury, może dalej kontynuować naukę w szkole wyższej. Szkoła branżowa nie zamyka dalszych możliwości kształcenia, wręcz daje większą możliwość odnalezienia się na rynku pracy.

Obecnie w województwie śląskim realizowany jest projekt „Śląskie. Zawodowcy”. Jakie są założenia tego projektu?

Celem tego projektu jest zwiększenie jakości kształcenia zawodowego na terenie naszego województwa oraz poprawa i dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

Głównymi przesłankami do inicjacji tego projektu były: brak wystarczającego dialogu między sferą edukacji a biznesem, niedostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, niezadawalający poziom współpracy szkół z pracodawcami przy tworzeniu i realizacji ofert edukacyjnych. Projekt „Śląskie. Zawodowcy” przewiduje stworzenie warunków dla zajęć praktycznych dla 1998 uczniów lub uczennic poprzez udział w stażach, praktykach, szkoleniach, kursach i doradztwie zawodowym. Założeniem projektu jest także podniesienie kompetencji 370 nauczycieli, przedstawicieli kadry pedagogicznej oraz instruktorów praktycznej nauki zawodów, a także wypracowanie modelowego rozwiązania - współpracy edukacji z biznesem. Mam nadzieję, że realizacja tego przedsięwzięcia znacząco przyczyni się do wzmocnienia szkolnictwa zawodowego w naszym regionie.

Dziękuję za rozmowę.

Paweł Abucki

Inspirator Kariery



Fundacja Praca i Kariera serdecznie zaprasza do uczestnictwa w konkursie Inspirator Kariery. W programie mogą wziąć udział szkoły, przedszkola, przedsiębiorstwa, samorządy oraz inne podmioty zaangażowane w działania na rzecz kształcenia zawodowego.

Ideą konkursu jest propagowanie dobrych praktyk edukacyjnych, samorządowych i biznesowych w obszarze kształcenia zawodowego. Celem konkursu jest wybór i promowanie podmiotów, podejmujących inicjatywy na rzecz podniesienia jakości kształcenia zawodowego oraz formowania preorientacji i orientacji zawodowej.

Celem jest także wprowadzanie, zwłaszcza do sektora biznesowego, koncepcji stałej współpracy z sektorem edukacyjnym na rzecz kształtowania najbardziej pożądaných kwalifikacji zawodowych na dzisiejszym rynku pracy, a także popularyzowanie inwestycji w kapitał ludzki, w rozwój zawodowy przyszłych pracowników.

Do kogo skierowany jest konkurs?

Program ma charakter otwarty i mogą w nim uczestniczyć wszystkie podmioty ze środowiska edukacyjnego, samorządowego i biznesowego, spełniające wymogi w zakresie realizacji zadań na rzecz szeroko rozumianego kształcenia i rozwoju zawodowego. Konkurs skierowany jest do szkół, przedszkoli, które realizują doradztwo zawodowe, formowanie preorientacji i orientacji zawodowej.

Kryterium uczestnictwa jednostek samorządowych to realizacja dobrych praktyk w zakresie wspomagania oświaty, innowacyjne działania, aktywizacja i integracja środowiska lokalnego na rzecz edukacji, a także współpraca z lokalnym rynkiem pracy na rzecz podniesienia jakości praktycznego kształcenia zawodowego. Środowisko biznesowe w konkursie mogą reprezentować te przedsiębiorstwa, które np. biorą

udział w tworzeniu klas patronackich, realizują programy stypendiów branżowych, organizują praktyczną naukę zawodu czy oferują staże zawodowe w ramach programu Erasmus+.

Jakie korzyści daje Inspirator Kariery?

Laureaci konkursu otrzymują: tytuł i logo Inspirator Kariery 2020 do bezterminowego wykorzystania, promocję na łamach magazynu „Kierunek Kariera” oraz dyplom i statuetkę przekazywaną podczas dorocznej gali finałowej. Tytuł przyznawany jest w III kategoriach: szkoła/przedszkole, samorząd, przedsiębiorstwo.

Tytuł i logo Inspirator Kariery to przede wszystkim wzmocnienie marki szkoły, pracodawcy i samorządu, szczególnie dbających o rozwój zawodowy obecnych i przyszłych kadr, popularyzacja edukacji zawodowej, podkreślenie wizerunku poszczególnych branż i zawodów oraz promowanie współpracy przedsiębiorstw ze szkołami, uczelniami i jednostkami samorządowymi.

Jak zgłosić się do konkursu?

Warunkiem uczestnictwa w Programie jest przesłanie do biura Organizatora Formularza Zgłoszeniowego w terminie do 31.01.2021 r.

Regulamin konkursu oraz formularz zgłoszenia dostępny na stronie www.kariera.org.pl

Wybór laureatów nastąpi poprzez weryfikację i ocenę dokumentów zgłoszeniowych przez Kapitułę Konkursu, w skład której wchodzi specjalistów w dziedzinie doskonalenia kształcenia i rozwoju zawodowego, reprezentujący środowisko szkolne, samorządowe i biznesowe.

NAUCZYCIEL - ZAWÓD, KTÓREGO NIE ZAMIENIŁABY NA INNY



W dzieciństwie jej ulubioną zabawą była zabawa w szkołę, prowadzenie dziennika, sprawdzanie obecności oraz prowadzenie lekcji lalkom i misiom. Od zawsze wiedziała, że chce być nauczycielką. Aneta Mastalerz – pedagog z powołania, wyboru i zamiłowania.

Zacznijmy naszą rozmowę od kilku zdań o Pani wykształceniu...

Mam wykształcenie wyższe z przygotowaniem pedagogicznym. Ukończyłam filologię polską na Uniwersytecie Opolskim w Opolu. Mam dwie specjalizacje: nauczycielską i komunikację społeczną. Ukończyłam też studia podyplomowe w Częstochowie - Zarządzanie Oświatą.

Jak przebiegała Pani dotychczasowa praca zawodowa, czy zawsze chciała Pani być i pracować jako nauczycielka?

Od dziecka moją ulubioną zabawą była zabawa w szkołę, prowadzenie dziennika, sprawdzanie obecności oraz prowadzenie lekcji lalkom i misiom. Swój cel sprecyzowałam bardzo wcześnie i wiedziałam, że chciałabym w przyszłości być nauczycielką. Wybór szkoły średniej, a później kierunku studiów był więc całkowicie świadomy. W 2003 roku, zaraz po zakończeniu studiów i obronie pracy magisterskiej, rozpoczęłam pracę w Zespole Szkół im. Stanisława Staszica w Zawierciu i pracuję tam do dzisiaj, jako nauczyciel języka polskiego. Poza tym cały czas się rozwijam i zdobywam nowe doświadczenia. Dużą satysfakcję sprawia mi koordynowanie projektów

unijnych realizowanych w szkole, które umożliwiają uczniom odbywanie staży w zagranicznych przedsiębiorstwach. To nowe doświadczenia i dla mnie, i dla moich uczniów, podczas których wspieramy się wzajemnie i uczymy od siebie. Czyli wszystko poszło zgodnie z planem, a ja realizuję się w tym, co chciałam robić.

Praca nauczyciela w czasie pandemii... Jak Pani zdaniem to wszystko się dalej potoczy?

Poruszył Pan bardzo trudny i czasem drażliwy temat. Szczególnie, kiedy słyszy się czasem jak to nauczyciele mieli "koronawakacje" od marca, a rodzice musieli uczyć się ze swoimi dziećmi w domu. Praca zdalna, zwłaszcza jej początki, nie były łatwym zadaniem. Nie tylko przez utrudniony kontakt z uczniami, problemy sprzętowe czy nie zawsze działający Internet. Przygotowanie do lekcji zabierało znacznie więcej czasu, godziny spędzone przed komputerem znacznie przekraczały czas pracy nauczyciela, a i tak nie spełniało to oczekiwań uczniów, rodziców i nas samych. Przygotowanie lekcji online wymagało nie tylko czasu, ale i większej kreatywności. Wszyscy czekaliśmy

na powrót do szkoły i spotkania z wychowankami w normalnej, szkolnej rzeczywistości. Jak to będzie wyglądało dalej? Oczekujemy na rozwiązania, które zapewnią bezpieczeństwo uczniom i nauczycielom w tym trudnym czasie. Przejście na naukę hybrydową jest w pewnym stopniu takim rozwiązaniem, ale po raz kolejny nauczyciele i dyrektorzy pozostali z problemem sami. Niestety na wsparcie ze strony ministerstwa znów nie możemy liczyć.

Jest Pani niezwykle aktywną działaczką Związku Nauczycielstwa Polskiego. Czy Pani zdaniem zawód nauczyciela jest dowartościowany? Czy związki zawodowe mają wpływ na politykę oświatową?

Od początku pracy zawodowej jestem członkiem Związku Nauczycielstwa Polskiego. W mojej rodzinie dużo osób związanych jest z oświatą, więc przynależność związkowa oraz działalność w ZNP były częstymi tematami rozmów. Oczywiście więc było, że i ja się w nią włączę. Jako młody, początkujący nauczyciel miałam możliwość zdobywać wiedzę związkową w Klubie Młodego Nauczyciela ZNP, zarówno na szczeblu



oddziału, jak i okręgu. Moja aktywność została zauważona i doceniona, przez co miałam przyjemność pełnić funkcję przewodniczącej Klubu Młodego Nauczyciela Okręgu Śląskiego ZNP (struktura wojewódzka), a później przewodniczącej Centralnego Klubu Młodego Nauczyciela przy Zarządzie Głównym w Warszawie. To umożliwiło mi włączenie się w działania Zarządów Oddziału w Zawierciu, Okręgu Śląskim i stałam się także członkiem Zarządu Głównego ZNP. Liczne szkolenia i projekty dla liderów wzbogaciły moją wiedzę związkową i dały przygotowanie do pełnienia innych funkcji związkowych. Od 2016 roku pełnię funkcję prezesa Oddziału ZNP w Zawierciu, a w kadencji 2019 - 2024 wiceprezesa Zarządu Okręgu Śląskiego. To duży zaszczyt i wyróżnienie, ale też ogromna satysfakcja, bo bardzo lubię to, co robię. To praca nad sobą, ale i dla innych, a to sprawia mi wielką przyjemność. Zwłaszcza, że zawód nauczyciela jest tak niedowartościowany. Wizerunek kreowany przez media został bardzo wypaczony. Kiedy patrzy się na naszą pracę tylko przez pryzmat 18 godzin tygodniowo (to tak jakby siatkarz pracował tylko podczas rozgrywanych

setów), wakacji, ferii, przerw świątecznych i strajków, no i jeszcze osób ciągle walczących o podwyżki, to bardzo trudno dostrzec w tym istotę pracy nauczyciela, nie mówiąc już o autorytecie, którym kiedyś się cieszyliśmy. Wierzę jednak, że nie wszyscy tak myślą.

Wpływ związków zawodowych na politykę oświatową jest niestety znikomy. Wiele strategicznych rozwiązań przedstawionych przez Związek Nauczycielstwa Polskiego nigdy nie było wziętych pod uwagę. Nie słucha się naszego głosu - głosu praktyków, którzy później zmagają się z niefortunnymi reformami, nietrafionymi zmianami podstaw programowych i chyba czasem zapomina się, że odbiorcom tych zmian jest uczeń. Niestety coraz częściej polityka bierze górę nad zdrowym rozsądkiem i dobrem dziecka. W Zawierciu ta współpraca pomiędzy organami prowadzącymi a związkami zawodowymi przebiega dobrze i mam tu na myśli wszystkie związki działające na terenie miasta i powiatu. Podejmujemy wspólne działania na rzecz naszych członków i polepszenia sytuacji nauczycieli oraz pracowników niepedagogicznych, a nasz głos, mimo, że jest tylko doradczy

i opiniujący, wybrzmiewa za każdym razem, kiedy mowa jest o sprawach oświatowych.

Czy fakt bycia kobietą pomaga Pani, czy przeszkadza w pracy zawodowej i społecznej?

Myślę, że bycie kobietą jest zdecydowanie moim atutem (śmiech). A tak na poważnie... Nigdy nie spotkałam się z przejawami dyskryminacji płciowej, ani w szkole, ani podczas wykonywania obowiązków związkowych. Pracuję w technikum, gdzie zdecydowaną większość stanowią uczniowie - wydaje mi się, że kontakt ze sobą mamy dobry, więc może pomaga.

W jaki sposób realizuje Pani swoje pasje i zainteresowania?

Nie mam zbyt dużo wolnego czasu, bo obowiązki zawodowe i działalność związkowa zabierają go wiele. Kiedy już jest, spędzam go z rodziną i przyjaciółmi, dla których też staram się znaleźć chwilę. Lubię gdzieś pojechać, zwiedzić fajne miejsca, przewietrzyć głowę na świeżym powietrzu. Jura Krakowska - Częstochowska jest zadziwiająca. Tyle miejsc, których jeszcze na niej nie znamy. Hobby? Ja lubię pracować... Więc jeśli praca może być czymś hobby, to moim jest na pewno. Myślę, że każde miejsce jest dobre do realizowania siebie. Oczywiście, że wszystko zależy od tego, co jest pasją i jakie ma się zainteresowania, ale jak widać można to robić także w Zawierciu.

Jest Pani niezwykle aktywna. Jak to wszystko Pani godzi? Praca, związek, rodzina?

Im więcej zadań i obowiązków, tym człowiek staje się bardziej zorganizowany i tak jest ze mną. Jest dobry plan i można pogodzić pracę zawodową z działalnością związkową, a i czas dla najbliższych też się znajduje. Nie ukrywam, że dobra wola osób, z którymi współpracuję bardzo mi w tym pomaga, no i duża wyrozumiałość ze strony rodziny i przyjaciół. Dopóki udaje mi się wszystko ze sobą pogodzić, nie zamierzam rezygnować z tego, co robię, bo przecież to przyjemność, a nie przykry obowiązek.

Dziękuję za rozmowę

Benedykt Freihofer

PODRÓŻE KSZTAŁCĄ FACHOWCÓW

Program Erasmus+ cieszący się coraz większym zainteresowaniem wśród uczniów daje duże możliwości zdobycia cennego doświadczenia, np. w formie odbycia praktyk zawodowych czy stażu. Dla ucznia to często początek budowania indywidualnej ścieżki kariery zawodowej.

Niektórzy uczniowie marzą o uczestnictwie w programie Erasmus od początku szkoły średniej i ciężko pracują na dobre wyniki, by pozytywnie przejść proces rekrutacji na staż. Wszyscy chętni muszą przejść określone testy, reprezentować wysoki poziom w nauce i językach obcych, a także powinni rozwijać kompetencje w wybranej przez siebie profesji. Poznanie nowych, atrakcyjnych miejsc bywa dodatkową motywacją do wyjazdu. – Mnie najbardziej spodobał się fakt, że staż z programu Erasmus+ wiąże się z pobytem za granicą. Wyjeżdżając w nowe miejsca, można się wiele nauczyć, poznać język, kulturę, obyczaje odwiedzanego kraju. To dla mnie bardzo ciekawe doświadczenie i chętnie brałbym udział w tego rodzaju projektach – mówi **Kamil Bielecki**, stażysta z Zespołu Szkół im. St. Staszica w Staszowie.

PIERWSZE DNI NA STAŻU

Zdarza się, że niektóre osoby wyjeżdżające na staż po raz pierwszy przekraczają granice swojego kraju. Jednak wszyscy są otwarci na to, co nieznane i z optymizmem odnajdują się w pracy zagranicą. – Pierwsze wrażenia były pozytywne. Muszę przyznać, że na samym początku było ciężko porozumieć się w języku czeskim, ale okazało się, że niektóre słowa są bardzo podobne do polskich i komunikacja przebiegała już całkiem sprawnie. Jeśli chodzi o samą pracę, to dała mi możliwość nauczenia się nowych rzeczy w dziedzinie sprzętu komputerowego – podkreśla Kamil, który odbył praktyki w Ostrawie.

OBOWIĄZKI STAŻYSTY

Wyjazd na „Erasmusa” to nie wakacje. Młodzi ludzie mają sporo czasu wolnego, ale to obowiązki i praca na stażu zawsze są na pierwszym miejscu.



Rodzaj zadań zależy od zawodu, w jakim się kształcą, a także od założeń projektu i indywidualnych preferencji pracodawców. – Serwis jest najlepszym miejscem do nauki zawodu. Zadania były tak dostosowane, że raczej nie miałem większych problemów. Mam prywatne doświadczenia w naprawie komputerów, dlatego w pracy serwisowej czułem się pewnie – mówi **Marcin Baran** z Zespołu Szkół nr 2 im. J. Kochanowskiego w Łańcucie, który odbył staż w czeskiej firmie informatycznej.

PERSPEKTYWY PO PROJEKCIE ERASMUS+

Młodzi ludzie coraz chętniej uczestniczą w praktykach zawodowych za granicą. Kamil wybrał staż zawodowy, żeby zdobyć cenne i potrzebne doświadczenie, które ułatwi mu znalezienie pracy w branży IT. – Umiejętności, które zdobyłem podczas pracy w Czechach, mogą mi się bardzo przydać w dalszej karierze zawodowej. Bardzo doceniam fakt, że mogłem podszkolić język angielski. Myślę, że te umiejętności będą wysoko cenione przez mojego przyszłego pracodawcę – dodaje.

WYJAZD WIELU KORZYŚCI

Ideą projektów Erasmus+ poza rozwojem umiejętności zawodowych jest także nabywanie kompetencji społecznych. – Wiele osób w młodym wieku ma jakiś pomysł na siebie, ale wstydzi się zacząć, powiedzieć o tym głośno. Takie zagraniczne projekty stażowe uczą odwagi życiowej, bo już na starcie trzeba przełamać barierę strachu i wstydu,

trzeba zacząć komunikować się z obcymi ludźmi i współpracować w grupie – mówi stażysta Marcin.

W trakcie weekendów uczniowie mają szansę poznać lepiej kraj, uczestnicząc w wycieczkach po okolicy, w której odbywa się staż, ale i innych ciekawych miejscach w kraju. Stażyści mają szansę poznać nie tylko obcokrajowców, często integrują się także ze swoimi rówieśnikami z innych części Polski. W ten sposób Kamil ze Staszowa i Marcin z Łańcuta znaleźli się na stażu w tym samym mieście i hotelu. – Istotną korzyścią uczestnictwa w programie Erasmus jest zawarcie nowych znajomości i poznanie ciekawych ludzi, zarówno z Polski, jak i z Czech. Poza zdobytymi tutaj umiejętnościami praktycznymi, kontakt z ludźmi jest największą zaletą – mówi Kamil.

DLACZEGO WARTO?

Dla Marcina, odpowiedź na to pytanie jest dość oczywista. – Niezależnie od tego, czy i jak bardzo spodoba ci się miejsce, praca, obowiązki, to i tak ostatecznie wychodzisz na plus. Zwiedzasz jakiś kraj, inny niż twój własny, doświadczasz nowych przeżyć, nabierasz doświadczenia życiowego, uczysz się języka obcego, poznajesz inne otoczenie, kuchnię, kulturę. U mnie w rodzinie od dzieciństwa uczono nas, że mamy zwiedzić jak najwięcej i jak najwięcej poznać. Czechy to dla mnie kolejny kraj do odnaczenia na mapie świata.

Opracowała Michalina Smaga



WYRÓŻNIAMY
AMBASADORÓW
SUKCESU
ZAWODOWEGO

ZAGRANICZNI STAŻYŚCI W TWOJEJ FIRMIE

SZANSA DLA MŁODYCH

WSPARCIE DLA TWOJEGO PRZEDSIĘBIORSTWA



Erasmus+

(+48) 32 67 020 14
(+48) 570 046 033
www.erasmuskrakow.eu



ERASMUS
KRAKOW