



Edukacja dla pracy

**Współpraca
pracodawców
ze szkołami
zawodowymi.
Teraźniejszość
i przyszłość**



Postaw na przyszłość

**Współpraca
pracodawców
ze szkołami
zawodowymi.
Teraźniejszość
i przyszłość**

Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi Terażniejszość i przyszłość

Wydawca

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
ul. Spartańska 1B
02-637 Warszawa

W publikacji wykorzystano:

- Materiały dla pracodawców opracowane w Departamencie Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Centralnej Komisji Egzaminacyjnej
- Materiały opracowane przez Ewę Dzielnicką

Redakcja merytoryczna:

Agnieszka Pfeiffer
kierownik Zespołu ds. projektów, KOWEziU

Warszawa 2013

Copyright © Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
ISBN: 978-83-64108-13-6

Projekt graficzny, DTP, druk:

Pracownia C&C Sp. z o.o.
www.pracowaniacc.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.



Druk publikacji zrealizowany w ramach projektu „Edukacja dla pracy”, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, 3.4.2 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie, współfinansowanego ze środków unijnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska oraz Agencja Wykonawcza ds. Audiowizualnych, Edukacji i Kultury nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



SPIS TREŚCI

I. Współpraca pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Przyszłość.....	4
II. Współpraca pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Teraźniejszość.....	8
III. Kształcenie zawodowe – zmiany dla pracowników i pracodawców	16
IV. O kształceniu ustawicznym po nowemu.....	20
V. Pracodawcy w systemie egzaminów zewnętrznych.....	25
VI. Współpraca pracodawców ze szkołami w zakresie doradztwa zawodowego	29
VII. Współpraca pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe – dobre praktyki.....	33

I. Współpraca pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Przyszłość

Współpraca szkół zawodowych z przedstawicielami świata gospodarki zawsze będzie ważna i aktualna. W kolejnej perspektywie finansowej 2014–2020 w Programie PO WER – Wiedza, Edukacja, Rozwój oraz w Regionalnych Programach Operacyjnych planowanych jest wiele działań w tym zakresie.



Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi jest od dawna w centrum zainteresowań środowisk związanych z edukacją oraz światem gospodarki. Znalazło to także swoje odzwierciedlenie w konsultowanym obecnie **Programie PO WER – Wiedza, Edukacja, Rozwój oraz Regionalnych Programach Operacyjnych**. Działania służące rozwojowi tej współpracy zaplanowano zarówno na poziomie centralnym, jak i regionalnym. Opisane są one przede wszystkim w Priorytecie inwestycyjnym 10.3. Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie.

Jednym z bardziej oczekiwanych przez szkoły działań jest **wyposażenie oraz doposażenie szkół i placówek** prowadzących kształcenie zawodowe, którego podstawowym celem jest stworzenie w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego warunków zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy zawodowej. Opis rekomendowanego wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych (na potrzeby PO WER) opracowany został w ramach projektu systemowego „Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego” realizowanego przez KOWEŻiU. Opisy te przygotowane zostały dla zawodów z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż niezmiennie ważną rolę w opracowywaniu opisów mieli pracodawcy. Każdy dokument był opiniowany przez co najmniej sześciu pracodawców. W przypadku np. zawodów budowlanych było ich znacznie więcej, gdyż wypowiadali się przedstawiciele zarówno dużych, jak i małych przedsiębiorstw.

Opinie pracodawców, w zakresie wyposażenia szkół, będą także niezwykle ważne w przyszłości, gdy przygotowywane będą wnioski o dofinansowanie projektów. Wnioskodawcy powinni bowiem wziąć pod uwagę potrzeby i oczekiwania lokalnego rynku pracy.

Kolejnym ważnym aspektem planowanych działań **jest współpraca szkół zawodowych z ich otoczeniem, w tym rozwój tzw. partnerstw wiedzy** (szkoły, pracodawcy, urzędy pracy, uczelnie).

Podobnie, jak w wielu krajach, planuje się włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy oraz weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych. Spojrzenie takie jest szczególnie cenne, gdy ma wymiar sektorowy. Przykładem takich działań było włączenie pracodawców w proces opracowywania, recenzowania i konsultowania podstaw programowych kształcenia w zawodach. W PO WER zakłada się, że pracodawcy włączą się w takie działania na poziomie krajowym oraz regionalnym i lokalnym. Sprzyjać temu będzie rozwój partnerstw wiedzy „szkoły-pracodawcy-uczelnie”. Stworzone w ramach projektu „Monitorowanie i doskonalenie podstaw programowych kształcenia w zawodach” sieci branżowe są pierwszym krokiem w tym kierunku.

Doświadczenia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki nie pozostawiają wątpliwości co do korzyści płynących z praktyk i staży uczniów szkół zawodowych u pracodawców oraz na uczelniach. Do poprawy jakości kształcenia zawodowego znacząco przyczyniły się także staże nauczycieli u pracodawców. Organizowane, m.in. w ramach projektów konkursowych w Priorytecie III PO KL, staże dla nauczycieli wpłynęły na prowadzone przez nich zajęcia teoretyczne, a przede wszystkim praktyczne. W Programie Operacyjnym Wiedza-Edukacja-Rozwój działania te będą kontynuowane i rozwijane.

W zakresie **współpracy szkół zawodowych z ich otoczeniem**

na poziomie krajowym planuje się:

- analizę bieżącej sytuacji na rynku pracy w poszczególnych sektorach,
- prognozy zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje zawodowe w danym obszarze,
- ocenę wymagań kwalifikacyjnych wynikających z podstawy programowej kształcenia w zawodach,
- dostosowanie klasyfikacji zawodów szkolnych oraz podstawy programowej kształcenia w zawodach do potrzeb rynku pracy;

na poziomie lokalnym i regionalnym zaplanowano:

- wspólne przygotowywanie programów nauczania,
- organizację zajęć praktycznych i praktyk zawodowych dla uczniów,
- organizację staży dla nauczycieli,
- wspólne prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych z pracodawcami,
- zwiększenie dostępu uczniów i nauczycieli do nowoczesnych technik i technologii poprzez współpracę z pracodawcami i z uczelniami,
- wspólne działania z uczelniami w obszarze doradztwa zawodowego.

Od wielu lat prowadzone są działania na rzecz podniesienia **jakości doradztwa edukacyjno-zawodowego** w szkołach. Miało to swoje odzwierciedlenie m.in. w projektach systemowych Priorytetu III PO KL. W Programie Operacyjnym Wiedza, Edukacja, Rozwój obszar doradztwa edukacyjno-zawodowego nadal jest w centrum uwagi. Jak zawsze ważnym elementem planowanych działań będzie doskonalenie zawodowe osób realizujących w szkołach i placówkach zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Będzie to kontynuacja szkoleń rozpoczętych w projekcie „Edukacja dla pracy” realizowanym przez KOWEziU (zakłada się, że do połowy 2015 roku przeszkolonych będzie 18 000 przedstawicieli gimnazjów). Niemniej ważnym działaniem, zaplanowanym na lata 2014–2020, będzie uruchomienie studiów podyplomowych dla doradców zawodowych.

Realizując zadania związane z przygotowaniem uczniów do świadomego planowania ścieżki edukacyjnej i zawodowej, szkoły mogą i powinny współpracować z różnymi instytucjami, organizacjami, w tym pozarządowymi, uczelniami i pracodawcami, tworząc lokalne sieci na rzecz doradztwa. Efektywność takiego działania pokazał pilotaż zewnętrznego wsparcia szkół realizowany w jednym z projektów systemowych w województwie warmińsko-mazurskim¹. Do takich wspólnych inicjatyw będą zachęceni przyszli beneficjenci w PO WER.

Tworzenie lokalnych i regionalnych sieci na rzecz doradztwa ma także ogromny wpływ na rozwój informacji, w tym przede wszystkim internetowej, edukacyjno-zawodowej. W przyszłej perspektywie finansowej zakłada się, że w regionach będą powstawać internetowe systemy informacji edukacyjno-zawodowej.

Jakość i efektywność kształcenia jest ważnym elementem każdej szkoły i placówki. Dobrym punktem odniesienia do samooceny jest badanie losów absolwentów. Opracowanie metodologii badania losów absolwentów jest jednym z planowanych w PO WER działań adresowanych szkołom i placówkom prowadzącym kształcenie zawodowe.

Rozwój doradztwa zawodowego dla dzieci, młodzieży i dorosłych na poziomie krajowym i regionalnym będzie realizowany poprzez:

- zwiększenie kompetencji kadry systemu doskonalenia nauczycieli oraz poradni psychologiczno-pedagogicznych w zakresie realizacji zadań w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego, w tym organizację, w ramach konkursu, studiów podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego,
- zapewnienie dostępu do odpowiedniej informacji edukacyjno-zawodowej już od pierwszych etapów edukacyjnych, także poprzez rozwój internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej we współpracy z uczelniami i instytucjami rynku pracy,
- opracowanie metodologii i narzędzi do badania losów absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe,
- upowszechnienie koncepcji współpracy instytucji działających w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego.

¹ Więcej na ten temat można przeczytać w *Raporcie z pilotażu zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego*. Publikacja jest dostępna na stronie www.koweziu.edu.pl

Kolejnym dużym obszarem planowanego wsparcia w ramach PO WER jest kształcenie ustawiczne osób dorosłych. Także w tych działaniach niezwykle ważną będzie współpraca szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami. Będzie ona miała co najmniej dwojaki charakter:

- pracodawcy będą zapraszani do opracowywania oferty szkoleń zgodnie ze zidentyfikowanymi lokalnymi i regionalnymi potrzebami
- pracodawcy będą zapraszani do włączania się w prowadzenie zajęć na kursach zawodowych.

W zakresie **kształcenia ustawicznego** we współpracy z pracodawcami zaplanowano:

- rozwój nowych form organizacyjnych w kształceniu dorosłych,
- poszerzenie oferty kursów zawodowych dla osób dorosłych,
- organizację innych kursów umożliwiających uzyskanie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz nabycie uprawnień zawodowych,
- opracowanie rozwiązań ułatwiających osobom dorosłym gromadzenie i dokumentowanie ich indywidualnych osiągnięć.

Do głównych celów kształcenia zawodowego i ustawicznego w nowej perspektywie finansowej 2014–2020 należeć będzie podniesienie umiejętności i kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy, zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenie i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną **w ścisłej współpracy z pracodawcami**.



II. Współpraca pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe **teraźniejszość**

Większość polskich pracodawców ma trudnościami ze zrekrutowaniem odpowiadających im pracowników. Badanie Bilans Kapitału Ludzkiego wykazało, że w 2012 r. aż 76% pracodawców wskazywało na problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Przyczyną tego zjawiska jest niedostosowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy. W związku z tym korzystnym i perspektywicznym rozwiązaniem dla pracodawców jest współpraca ze szkołami zawodowymi. Szkolnictwo zawodowe przechodzi właśnie głębokie zmiany programowe, które mają poprawić jakość i efektywność kształcenia, m.in. właśnie poprzez zacieśnienia współpracy między placówkami edukacyjnymi a pracodawcami.



Współczesna szkoła

zawodowa powinna realizować kształcenie zawodowe o wysokiej jakości, które między innymi:

- kształtuje odpowiednie kompetencje zawodowe opisane w podstawach programowych kształcenia w zawodach,
- rozwija kompetencje personalne i społeczne niezbędne do zdobywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- **dostosowuje kierunki i efekty kształcenia do wymogów rynku pracy,**
- kształtuje u uczniów postawy przedsiębiorczości sprzyjające aktywnemu uczestnictwu w życiu gospodarczym,
- daje różne możliwości kształcenia (np. dodatkowe uprawnienia i certyfikaty), także osobom o specjalnych potrzebach edukacyjnych,
- **ułatwia wejście ucznia na rynek pracy i uczestniczenie w nim w trakcie procesu kształcenia zawodowego,**
- solidnie przygotowuje do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
- promuje umiejętności zawodowe swoich uczniów oraz analizuje oferty pracy dla absolwentów,
- wyciąga wnioski z analizy losów absolwentów.

Zadaniem nowoczesnej szkoły zawodowej powinno być przygotowanie absolwenta do mobilności i elastycznego funkcjonowania na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. By sprostać tym wyzwaniom szkoły prowadzące kształcenie zawodowe muszą współpracować z pracodawcami w różnych obszarach. Młodzi ludzie rozwijają w trakcie nauki w szkole wiedzę, umiejętności, i kompetencje społeczne, które potem doskonalą podczas praktycznej nauki zawodu u pracodawcy.

Formy współpracy szkół z pracodawcami

W prowadzonym jesienią 2013 roku przez Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej monitorowaniu procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach² przyglądano się m.in. współpracy szkół z pracodawcami.

Czy w roku szkolnym 2012/2013 współpracował/a Pan/i z pracodawcami?



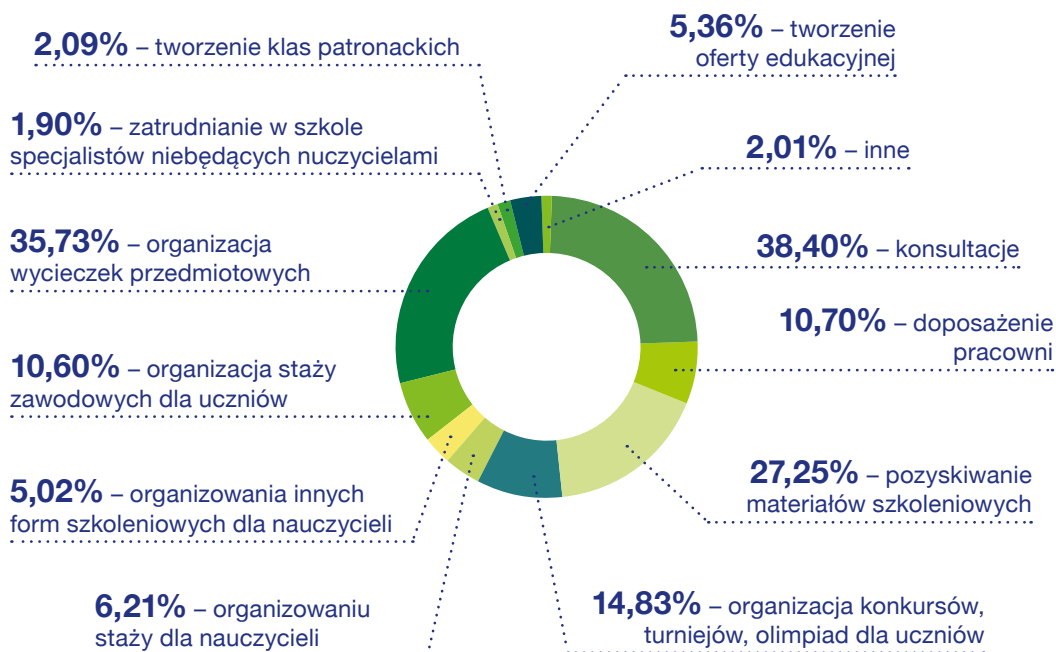
Rys. 1. Procent nauczycieli, którzy w roku szkolnym 2012/2013 współpracowało z pracodawcami

Ponad 50% nauczycieli odpowiedziało, że współpracowało z pracodawcami.

Warto zwrócić uwagę, że najczęstszymi formami współpracy, oprócz zajęć praktycznych i praktyk zawodowych, są: konsultacje, pozyskiwanie materiałów szkoleniowych, organizowanie wycieczek przedmiotowych oraz organizacja konkursów, turniejów i olimpiad dla uczniów.

² Monitorowanie prowadzone jest w ramach projektu systemowego realizowanego przez KOWEZiU „Monitorowanie w doskonalenie podstaw programowych kształcenia w zawodach”. Pierwszy etap monitorowania zrealizowany był w październiku 2013 r. Raporty z monitorowania dostępne będą od grudnia 2013 r.

Jeżeli tak, to współpraca z pracodawcami polega na (można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź):



Rys. 2. Formy współpracy szkół z pracodawcami w opinii nauczycieli

Zapytani w trakcie badań³, o współpracę ze szkołami pracodawcy, jako cztery najbardziej popularne formy współpracy wskazali:

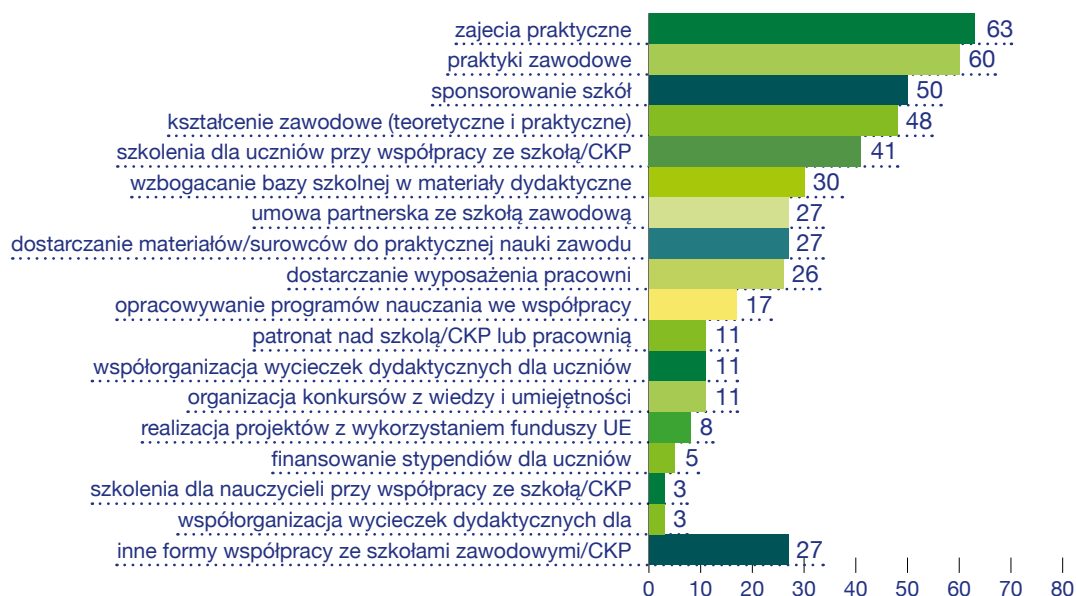
- zajęcia praktyczne;
- praktyki zawodowe;
- sponsorowanie szkół;
- kształcenie zawodowe obejmujące zajęcia teoretyczne i praktyczne, w tym specjalizujące (inne niż zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe, np. laboratoria).

W następnej kolejności wskazywano szkolenia dla uczniów przy współpracy ze szkołą lub CKP, wzbogacanie bazy szkolnej w materiały dydaktyczne oraz:

- umowy partnerskie ze szkołą zawodową;
- dostarczanie wyposażenia pracowni;
- dostarczanie materiałów lub surowców do praktycznej nauki zawodu;
- klasy patronackie.

Na uwagę zasługuje fakt, że aż dwie trzecie przedsiębiorstw, realizujących jakąkolwiek formę współpracy ze szkołami lub CKP, miało kontakt w tym obszarze z zasadniczymi szkołami zawodowymi, jedna trzecia z technikami, a jedna czwarta ze szkołami policealnymi.

³ Na podstawie: *Ogólnopolskie badanie szkolnictwa ponadgimnazjalnego 2010/2011*, MEN. Więcej o wynikach badań oraz o współpracy szkół z pracodawcami można przeczytać w publikacjach KOWEŻiU: *Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce – raport oraz Współpraca szkół z pracodawcami – przykładowe rozwiązania* dostępnych na stronie www.koweziu.edu.pl



Wykres 3. Formy współpracy szkół z pracodawcami oczami pracodawców

Wprowadzane od 1 września 2012 roku zmiany w kształceniu zawodowym rozszerzyły ww. katalog form współpracy szkół z pracodawcami m.in. o:

- współpracę przy opracowywaniu programu nauczania dla zawodu, w tym praktycznej nauki zawodu,
- przeprowadzanie części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie,
- udział pracodawców jako egzaminatorów w egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe (o tym więcej piszemy w części IV publikacji).

W monitorowaniu procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach prawie 30% nauczycieli wskazało, że opracowując nowe programy nauczania dla zawodu, współpracowali z pracodawcami. Taka współpraca, już na etapie planowania procesu kształcenia

Czy w roku szkolnym 2012/2013 współpracowaliście Państwo z pracodawcami w zakresie opracowania programów nauczania?

29,15% – tak

70,85% – nie



Rys. 4. Udział pracodawców w opracowywaniu nowych programów nauczania dla zawodu

zawodowego, daje gwarancję uwzględnienia w programie np. nowych technologii stosowanych w zawodzie, a dzięki temu lepsze przygotowanie uczniów do oczekiwań rynku pracy.

Bardzo szybki postęp i rozwój technologiczny sztytają temu, że elementem koniecznym rozwoju szkolnictwa zawodowego jest ciągły wzrost kompetencji obecnie zatrudnionej kadry dydaktycznej szkół zawodowych. Dlatego też, ważnym elementem rozszerzania współpracy szkół zawodowych z pracodawcami stały się staże nauczycieli u pracodawców, m.in. organizowane w ramach projektów konkursowych „Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego”. Projekty te były współfinansowane z środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

NAUCZYCIEL NA STAŻU

W każdej branży ważne jest podnoszenie kompetencji przez pracowników, poszerzanie i aktualizowanie wiedzy. Pracownikom umożliwia to rozwój zawodowy, a firmom poprawę konkurencyjności i zwiększenie zysków. Podnoszenie kompetencji jest ważne również dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Szczególnie wartościowe są te formy kształcenia ustawicznego nauczycieli, które angażują pracodawców.

Nauczyciele mogą wybierać spośród różnych form wsparcia ich rozwoju zawodowego, np. szkoleń, kursów, studiów podyplomowych, wyjazdów studyjnych, konferencji, seminariów. Dostępne są dla nich również kształcenie na odległość, blended learning (forma kształcenia, w której łączy się tradycyjne metody nauki z kursami prowadzonymi na odległość), prasa i literatura fachowa. Możliwości jest wiele, ale najciekawsze i najbardziej efektywne są te, które opierają się na relacji szkoła – pracodawca: staże i specjalistyczne szkolenia oferowane przez firmy. Szybki postęp i rozwój technologiczny powodują, że bez udziału przedsiębiorstw wzrost kompetencji kadry szkół zawodowych byłby bardzo utrudniony.

Staża dla nauczycieli, organizowane przez pracodawców, mogą trwać od kilku dni do kilku tygodni i odbywać się według specjalnie opracowanego programu, podobnie jak praktyki uczniowskie. Analogicznie jak stażyści przygotowujący się do samodzielnej pracy w jakimś zawodzie, nauczyciele-stażyści wykonują zadania możliwie najbardziej zbliżone do obowiązków pracownika. Umożliwia im to zapoznanie się z nowymi technologiami, maszynami i formami organizacji pracy. Dobrze jest, gdy program jest urozmaicony i obejmuje pracę na różnych stanowiskach i w różnych działach firmy. Najdogodniejszym okresem, w którym mogą być realizowane staże, są wakacje.

Drugą ważną formą, umożliwiającą podniesienie kompetencji przez nauczycieli przedmiotów zawodowych, są specjalistyczne szkolenia. Firmy blisko współpracujące ze szkołami mogą ich zapraszać na szkolenia organizowane dla własnych pracowników. Udział w szkoleniu może być elementem stażu nauczyciela w przedsiębiorstwie lub odbywać się niezależnie od niego. Wspólną cechą tych szkoleń jest wykorzystanie infrastruktury firmy i wiedzy jej pracowników w doskonaleniu zawodowym nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Współpraca w doskonaleniu zawodowym nauczycieli jest korzystna dla wszystkich: dla nich samych, dla przedsiębiorców i dla uczniów. Firmy, które podjęły taką współpracę ze szkołami zawodowymi, mają świadomość, że korzyści w postaci lepszego przygotowania do pracy absolwentów szkół przewyższają nakłady ponoszone na szkolenie nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zapraszanie ich na staże do zakładu pracy jest nawet bardziej efektywne niż organizowanie praktyk dla uczniów ich szkół, gdyż nabyte przez nauczycieli nowe kompetencje wykorzystywane są w pracy z dużą grupą uczniów.

Tego typu współpraca ze szkołami zawodowymi daje szansę na promocję marki wśród uczniów i nauczycieli oraz utrwała wizerunek firmy jako działającej zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu.

Wśród nauczycieli biorących udział w monitorowaniu procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach ponad 6% wskazało, że jedną z form współpracy z pracodawcami są staże zawodowe dla nauczycieli.

Klasy patronackie

Przyjrzyjmy się bliżej udanemu sposobowi na ściłą i obustronnie korzystną kooperację szkoły zawodowej i przedsiębiorcy, jaką są klasy patronackie. Ich idea polega na objęciu opieką wybranych klas przez dużą firmę i współdziałaniu w celu wykształcenia młodzieży pod kątem potrzeb patrona. Tajemnica sukcesu klas patronackich to wzajemne zaspokojenie potrzeb partnerów. A jak to działa w praktyce? Stworzenie klasy patronackiej wymaga zawarcia umowy między placówką edukacyjną a pracodawcą. Następnie jego oczekiwania są uwzględniane przy tworzeniu programu nauczania dla klasy; jeżeli firma działa na rynku zagranicznym, dodatkowo nauczany jest język obcy. W ramach porozumienia, kształcenie praktyczne odbywa się w całości u pracodawcy, przy użyciu jego maszyn i materiałów, organizowane są kursy specjalistyczne, ćwiczenia i warsztaty dla uczniów i nauczycieli. Dodatkowo przedsiębiorstwa często doposażają klasy patronacie lub fundują stypendia uczniom. Z punktu widzenia młodego człowieka najważniejsze jest to, że najzdolniejsi absolwenci mają zagwarantowaną pracę w firmie patronującej. Nie należy więc się dziwić, że chętnych do nauki w takich klasach jest więcej niż miejsc; uczą się w nich najlepsi, bardzo zmotywowani młodzi ludzie.

Wśród nauczycieli biorących udział w monitorowaniu procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach ponad 2% wskazało, że jedną z form współpracy z pracodawcami są klasy patronackie.

Wywiad z Januszem Urbanikiem, Prezesem Zarządu Vantor sp. z o.o. przeprowadzony przez Ewę Dzielnicką

ED: Skąd wynikała potrzeba zaangażowania firmy we współpracę ze szkołą? Czyli – od czego zaczęła się współpraca?

JU: Od początku ponad dwudziestoletniej już działalności Firmy Vantor stanowczo i wyraźnie podkreślamy, że naszym najcenniejszym zasobem są pracownicy. To właśnie dzięki nim możemy się rozwijać i z sukcesem kończyć kolejne inwestycje i projekty. Ponadto wśród założonych przez nas celów jest wspieranie lokalnej społeczności, co w połączeniu z polityką personalną, jako jednym z najważniejszych elementów strategii zarządzania, przyczyniło się do podjęcia współpracy z Zasadniczą Szkołą Zawodową im. Jana Pawła II w Dębicy. Dzięki tej współpracy mamy pewność, iż po zakończeniu edukacji przez młodych ludzi będziemy mogli zaoferować naszym m.in. skandynawskim klientom personel odpowiednio przygotowany merytorycznie i praktycznie, władający nie tylko językiem angielskim, ale także tak ważnym dla nich, językiem norweskim.

ED: Czy uważa Pan, że współpraca szkoły z firmą jest korzystna?

JU: Oczywiście, że tak. Głównym zadaniem, stojącym przed szkolnictwem zawodowym, powinno być dobre przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy po zakończeniu nauki, a w dłuższej perspektywie do elastycznego dostosowywania się przez nich do zmian na rynku pracy. Wiedza i umiejętności zawodowe wyniesione ze szkoły powinny tworzyć solidną podstawę do dalszego uzupełniania i aktualizacji kwalifikacji zawodowych, a nawet kilkakrotnej, w ciągu całego życia, zmiany zawodu. Mogę tu wymienić cztery najważniejsze czynniki warunkujące skuteczność kształcenia zawodowego: pierwszy to możliwość odbywania praktycznej nauki zawodu bezpośrednio w przedsiębiorstwach, drugi – profesjonalne doradztwo zawodowe skierowane do uczniów podejmujących decyzje o wyborze ścieżki kształcenia zawodowego, trzeci – zaangażowanie firm w proces planowania programów nauczania w szkołach zawodowych, tak aby był on dostosowany do realnych potrzeb rynku pracy oraz czwarty – wysoki poziom kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych, w tym posiadanie przez nich aktualnej wiedzy na temat stosowanych w przedsiębiorstwach technologii i metod pracy. Jak widać, aż trzy z czterech powyższych obszarów pokazują, że współpraca szkół z biznesem jest nieodzowna, jeśli proces kształcenia zawodowego ma być efektywny: w zakresie praktyk uczniowskich, dostosowywania programów nauczania do potrzeb rynku pracy oraz w zakresie poszerzania i aktualizacji kwalifikacji zawodowych nauczycieli.

Dofinansowanie kosztów kształcenia praktycznego

Organizacja praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy – u pracodawcy jest finansowo wspierana przez państwo. Organy prowadzące szkoły, które organizują praktyczną naukę zawodu poza szkołą, zapewniają środki finansowe przeznaczone na:

- refundowanie pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu – prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami – do wysokości minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela kontraktowego posiadającego dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego (od 1 września 2012 r. jest to kwota 1802 zł);
- refundowanie pracodawcom dodatku szkoleniowego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących zajęcia praktyczne – w wysokości nie mniejszej niż 10% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego (w 2013 r. nie mniej niż 387,53 zł);
- refundowanie pracodawcom kosztów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, niezbędnej na danym stanowisku szkoleniowym, przydzielonym uczniom na okres zajęć praktycznych pracodawcy w danym roku szkolnym – do wysokości 20% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego (w 2013 r. nie więcej niż 775,07 zł).
- dodatek szkoleniowy – opiekun praktyk zawodowych otrzymuje dodatek szkoleniowy nie niższy niż 10 % przeciętnego wynagrodzenia, o ile nie został zwolniony od świadczenia pracy (w roku 2013 dodatek ten nie może być niższy niż 387,53 zł);
- premię – opiekun praktyk zawodowych może otrzymać od pracodawcy za okres prowadzenia praktyk zawodowych premię w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego wynagrodzenia (w roku 2013 premia ta nie może być niższa niż 387,53 zł).

Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe przekazują pracodawcom, u których realizowana jest praktyczna nauka zawodu w formie praktyk zawodowych, środki na pokrycie dodatków i premii wypłacanych pracownikom za wykonywanie obowiązków opiekunów praktyk zawodowych oraz opłacanych od nich składek na ubezpieczenia społeczne.

Korzyści dla pracodawców wynikające ze współpracy ze szkołami

Dobrze zaplanowana współpraca pracodawców i szkół prowadzących kształcenie zawodowe niesie ze sobą korzyści nie tylko dla szkół i ich uczniów. Do najważniejszych korzyści dla pracodawców można zaliczyć:

- realizację programu praktycznej nauki zawodu z wykorzystaniem materiałów i technologii przedsiębiorstwa,
- promocję materiałów i technologii stosowanych w przedsiębiorstwie w trakcie realizacji praktycznej nauki zawodu,
- pozyskanie dobrze przygotowanych pracowników – absolwentów szkoły, znających technologie i materiały stosowane w przedsiębiorstwie, co powoduje, że pracodawca nie ponosi kosztów szkolenia.

III. Kształcenie zawodowe - zmiany dla pracowników i pracodawców

Zmiany w kształceniu zawodowym wprowadzone 1 września 2012 roku wpływają na proces i jakość kształcenia zawodowego. Zmiany nastąpiły zarówno w kształceniu absolwentów gimnazjów, którzy wybrali zasadnicze szkoły zawodowe lub technika, jak i osób dorosłych, które chcą kontynuować kształcenie zawodowe. W związku z tym warto, by pracodawcy wiedzieli jak najwięcej o tych zmianach, ponieważ dotyczy ona dwóch bardzo ważnych dla nich kategorii osób: obecnych i przyszłych pracowników.

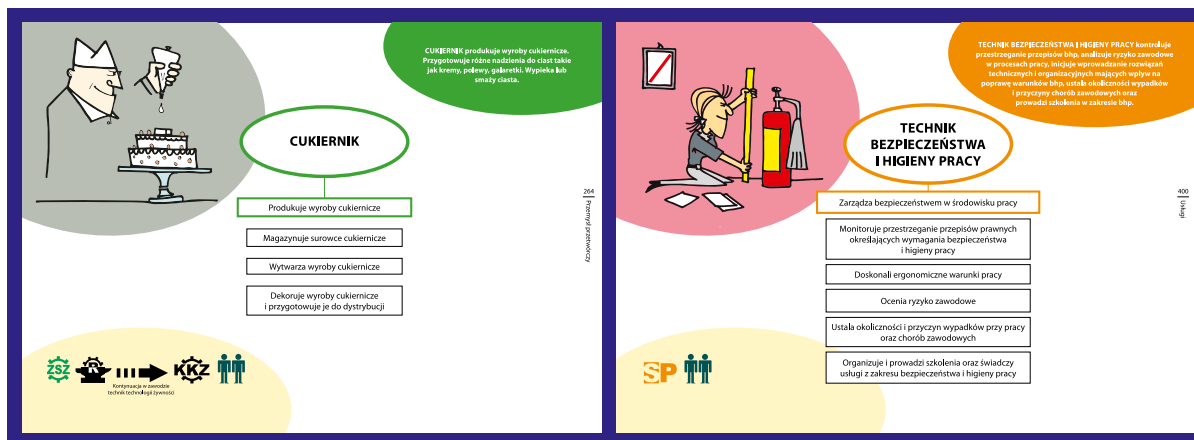
Kwalifikacje i zawody szkolnictwa zawodowego

Wszystkie zmiany w kształceniu zawodowym zostały wprowadzone z myślą o tym, by uelastycznić kształcenie zawodowe i podnieść jego jakość, by kwalifikacje nabywane przez osoby uczące się przystawały do potrzeb rynku pracy oraz by raz nabytych umiejętności nie trzeba było ponownie uczyć się na kolejnych kursach. Zmiany te dotyczą zarówno młodzieży uczącej się w szkołach, jak i osób dorosłych. Bardzo ważne jest to, że wprowadzone zmiany tworzą dla dorosłych nowe warunki do stałego podnoszenia kwalifikacji. Skierowana do nich oferta kształcenia zawodowego stała się bardziej elastyczna i została dostosowana do ich potrzeb. Teraz dorośli mają o wiele większe możliwości uzupełniania lub nabywania nowych kwalifikacji niż to było wcześniej, więc jest szansa na zwiększenie ich mobilności zawodowej.

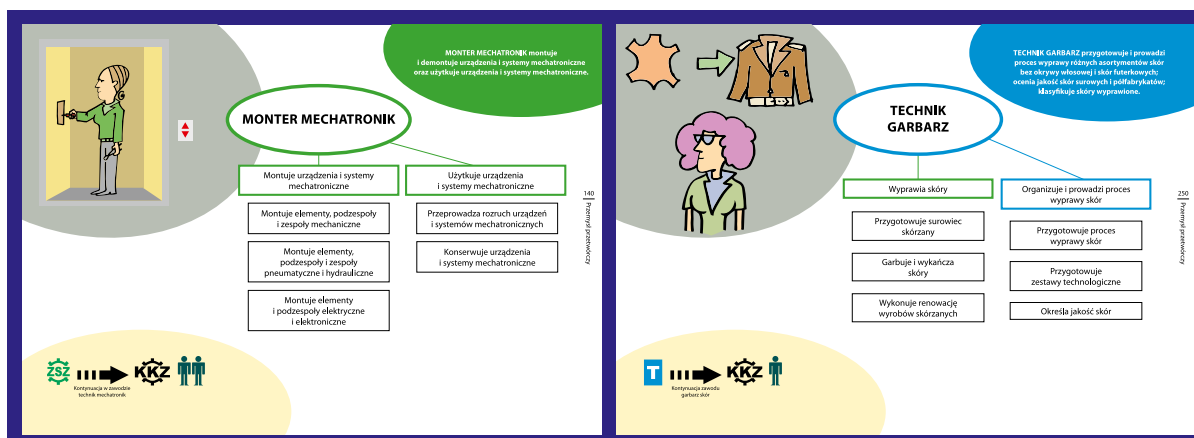
Obecnie w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe można uczyć się w 191 (?) zawodach. Wśród nich jest 76 zawodów, których uczyć się można w zasadniczej szkole zawodowej, 92 zawody „techniczne” oraz 23 zawodów, których uczyć się można wyłącznie w szkole policealnej.

Jedną z ważniejszych wprowadzanych 1 września 2012 roku zmian było wyodrębnienie w zawodach kwalifikacji. W zawodach wyodrębniono jedną, dwie lub trzy kwalifikacje. W trakcie prac nad wyodrębnianiem kwalifikacji najczęściej obowiązywała zasada: im bardziej złożony zawód tym więcej kwalifikacji. Jednak są takie zawody, których, biorąc pod uwagę ich specyfikę, nie można było „podzielić” na kwalifikacje. Należą do nich np. zawody związane z ochroną zdrowia czy pomocą społeczną.

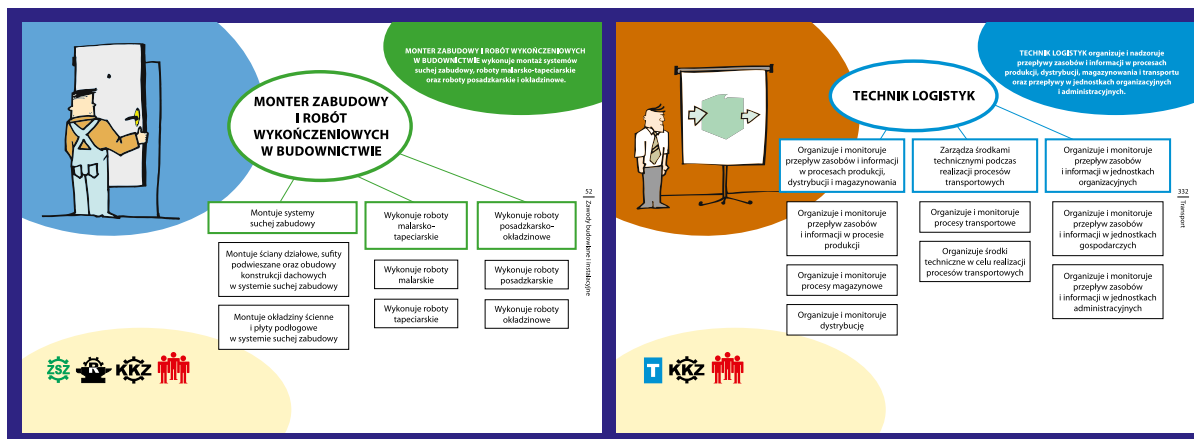
Przykłady zawodów z jedną kwalifikacją



Przykłady zawodów z dwiema kwalifikacjami



Przykłady zawodów z trzema kwalifikacjami



Nazwa zawodu nie zawsze informuje o tym, co umie osoba, która się w nim kształciła, dlatego w nazwach kwalifikacji jest wprost napisane, czego uczeń lub uczestnik kursu uczyli się. Oto kilka przykładów.

Kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie elektryk:

- Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych.
- Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych.

Kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie:

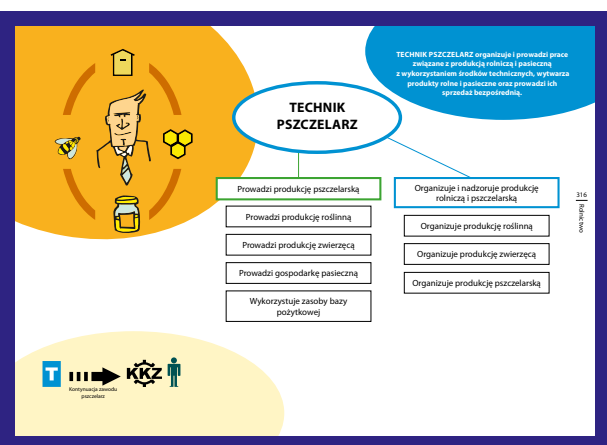
- Montaż systemów suchej zabudowy.
- Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich.
- Wykonywanie robót posadzkarsko-okładzinowych.

Kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie informatyk:

- Montaż oraz eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych.
- Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami.
- Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami.

Dzięki temu pracodawca, do którego zgłosi się kandydat do pracy ze świadectwem potwierdzającym kwalifikację w określonym zawodzie lub dyplomem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, będzie dokładnie wiedział jakich umiejętności może się spodziewać po tym kandydacie.

Ważnym elementem procesu uelastyczniania kształcenia zawodowego było wyodrębnienie w zawodach wspólnych kwalifikacji.



Taka sytuacja ma miejsce, np. gdy zawód z poziomu zasadniczej szkoły zawodowej jest „podbudową” zawodu na poziomie technikum.

Na przykład pszczelarz i technik pszczelarz mają wspólną kwalifikację: Prowadzenie produkcji pszczelarskiej.

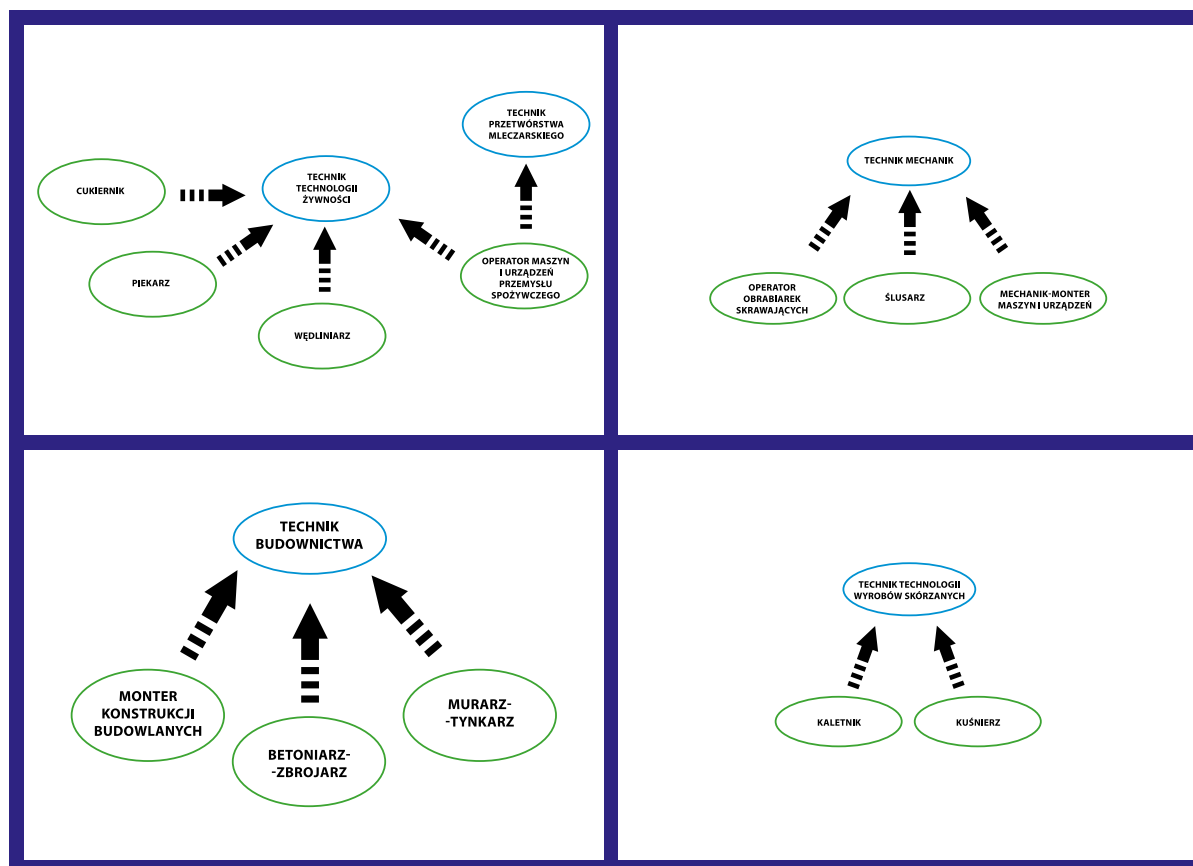
Podobnie, wspólne kwalifikacje mają: elektryk i technik elektryk, monter mechatronik i technik mechatronik, introligator i technik procesów introligatorskich, ...

Czasami wspólne kwalifikacje mają zawody z tego samego typu szkoły, np.:

- technik informatyk i technik teleinformatyk mają wspólną kwalifikację: Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami;

- technik budownictwa, technik drogownictwa oraz technik dróg i mostów kolejowych mają wspólną kwalifikację: Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej.

W nowej klasyfikacji zawodów pojawiły się cztery zawody, do których można dojść różnymi ścieżkami. Poniżej na schematach pokazano te ścieżki.

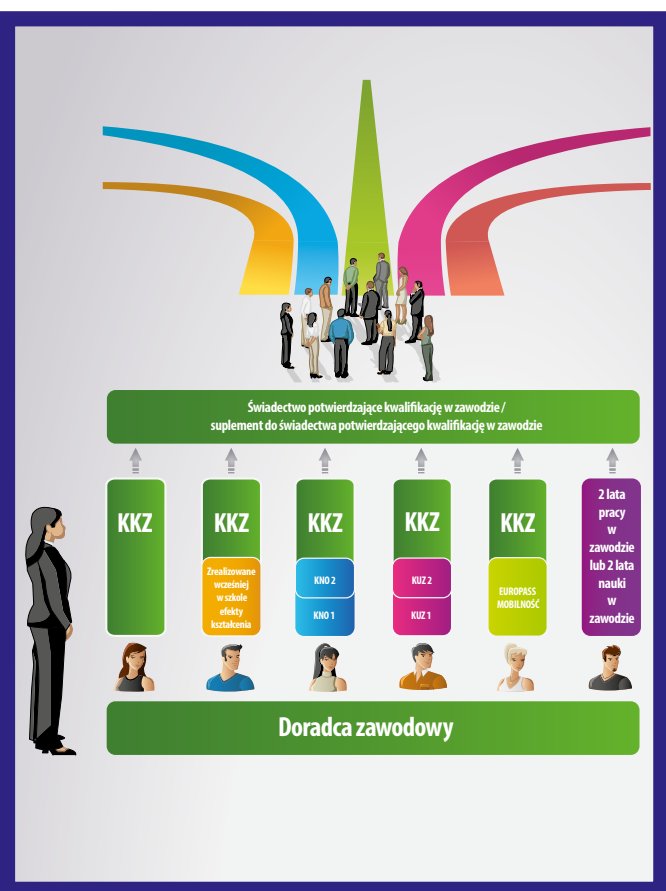


Głównym celem wyodrębniania kwalifikacji było zwiększenie elastyczności kształcenia zawodowego (zarówno w przypadku młodzieży, jak i dorosłych) i zbliżenie go do oczekiwań rynku pracy oraz opis efektów kształcenia zgodnie z zaleceniami dotyczącymi ram kwalifikacji.

IV. O kształceniu ustawicznym po nowemu

Co raz częściej pracodawcy wspierają swoich pracowników w doskonaleniu umiejętności zawodowych i zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych. Jest wiele instytucji, które oferują kursy zawodowe. Warto przyjrzeć się, jakie zmiany w kształceniu dorosłych pojawiły się od 1 września 2012 r., kto i jakiego rodzaju szkolenia może oferować.

Drogi dojścia do kwalifikacji zawodowych



W największym skrócie różne drogi dojścia osób dorosłych do kwalifikacji zawodowych pokazuje rysunek. Do kwalifikacji w zawodach szkolnictwa zawodowego (o czym pisaliśmy wcześniej) można dojść kilkoma drogami, np. poprzez udział w kwalifikacyjnym kursie zawodowym:

- jednolitym,
- w którym uznano uczącemu się wcześniej zrealizowane efekty kształcenia (zaliczono pewne przedmioty lub moduły),
- w którym wybrane przedmioty realizowane są w formie na odległość,
- który składa się z krótszych kursów umiejętności zawodowych,
- w którym uznano uczącemu się efekty kształcenia zdobyte za granicą i potwierdzone dokumentem Europass mobilność.

Inną drogą prowadzącą do nowych kwalifikacji zawodowych jest przystąpienie do egzaminu eksternistycznego.

Poniżej opisano bardziej szczegółowo sposoby dochodzenia do nowych kwalifikacji zawodowych.

Kwalifikacyjny kurs zawodowy (KKZ) to pozaszkolna forma kształcenia ustawicznego, której program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji. Jego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikację w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji. Uczestnikami KKZ mogą być osoby dorosłe, które ukończyły 18 lat.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą organizować m.in.:

- **publiczne szkoły** prowadzące kształcenie zawodowe **w zakresie zawodów, w których kształcą**;
- **niepubliczne szkoły posiadające uprawnienia szkół publicznych**, prowadzące kształcenie zawodowe w **zakresie zawodów, w których kształcą**;
- publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego.

Warto pamiętać, że kwalifikacyjny kurs zawodowy może być prowadzony z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, co może być dużym ułatwieniem dla osób pracujących.

Kształcenie na kwalifikacyjnym kursie zawodowym jest stosunkowo długie.

Część kwalifikacyjnych kursów zawodowych jest bezpłatna, dotyczy to przede wszystkim KKZ organizowanych przez szkoły publiczne.

Uczestnik KKZ może, w określonych przypadkach, wystąpić do organizatora kursu o **uznanie wcześniej osiągniętych efektów kształcenia**. Sytuacja taka może dotyczyć uczestnika, który np. wcześniej ukończył liceum profilowane lub szkołę zawodową, posiada świadectwo czeladnicze lub tytuł mistrzowski lub ukończył kurs umiejętności zawodowych. Zwolnienie z uczestnictwa w części zajęć jest możliwe po analizie, które efekty kształcenia objęte programem kursu można uczestnikowi „zaliczyć”. Uznanie wcześniej osiągniętych efektów kształcenia może znacząco skrócić czas nauki na kursie.

Kurs umiejętności zawodowych obejmuje część efektów kształcenia wyodrębnionych w ramach danej kwalifikacji. Jest to więc o wiele krótsza forma kształcenia. Osoba, która ukończyła kurs umiejętności zawodowych, a następnie uczęszcza na kwalifikacyjny kurs zawodowy z zakresu tej samej kwalifikacji może być zwolniona z tej jego części, której dotyczy kurs umiejętności zawodowych. Tak więc uczestnicząc w tych kursach, można rozłożyć przygotowanie do egzaminu potwierdzającego kwalifikację na etapy. W efekcie nauka trwa dłużej, ale jest mniej intensywna. Jest to rozwiązanie bardzo dogodne dla osób pracujących, które często nie mają możliwości zaliczenia od razu całego KKZ. Na zakończenie kursu umiejętności zawodowych, po uzyskaniu wszystkich zaliczeń, uzyskuje się zaświadczenie.

Eksternistyczny egzamin zawodowy umożliwia potwierdzenie pojedynczych kwalifikacji osobom mającym doświadczenie w danym zawodzie, które nie uczestniczyły w kwalifikacyjnym kursie zawodowym. Jest to kolejne rozwiązanie, które wychodzi naprzeciw potrzebom osób pracujących i ich pracodawców – pracownik, który rozwinął w trakcie pracy umiejętności opisane w podstawie programowej kształcenia w zawodach w zakresie określonej kwalifikacji, może przystąpić do egzaminu eksternistycznego. Ważnym warunkiem, oprócz posiadanych umiejętności, jest co najmniej dwuletni staż pracy zawodzie, w którym wyodrębnioną daną kwalifikację.

Do egzaminu eksternistycznego może także przystąpić osoba, która uczyła się co najmniej dwa lata w danym zawodzie, ale szkoły nie ukończyła.

Ważnym elementem na drodze do uzyskania kwalifikacji jest **wykształcenie ogólne**. Do uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie niezbędne jest posiadanie poziomu wykształcenia wymaganego dla danego zawodu, czyli wykształcenie zasadnicze zawodowe lub średnie. Osoby, które nie mają takiego wykształcenia mogą uzupełnić wykształcenie ogólne w **liceum dla dorosłych** lub uczestniczyć w **kursach kompetencji ogólnych**, na których osiągną efekty kształcenia z podstawy programowej kształcenia ogólnego. Kursy kompetencji ogólnych pozwalają na przygotowanie się do egzaminów eksternistycznych: gimnazjalnego, po zasadniczej szkole zawodowej oraz egzaminu maturalnego.

Dokumenty z jakimi przyjdą kandydaci na pracowników

Wyodrębnienie w zawodach kwalifikacji spowodowało zmiany w egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, a co za tym idzie w dokumentach potwierdzających zdanie egzaminu. Jest to szczególnie ważne dla pracodawcy, gdy jednym z elementów rekrutacji pracowników jest analiza przedłożonych przez kandydatów dokumentów.



Świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie uzyskuje osoba, która ukończyła kwalifikacyjny kurs zawodowy i zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji.

Na świadectwie znajduje się informacja o kwalifikacji, która została potwierdzona oraz nazwa zawodu (lub zawodów), w jakim dana kwalifikacja została wyodrębniona.



Dyplom potwierdzający kwalifikację zawodową może uzyskać osoba, która zda egzaminy ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie oraz dodatkowo posiada poziom wykształcenia wymagany dla danego zawodu.

[illegible]

Osoba, która zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe przed okręgową komisją egzaminacyjną i uzyskała dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe, może wystąpić do okręgowej komisji egzaminacyjnej o wydanie **suplementu do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe**. Suplement jest wydawany nieodpłatnie w języku polskim oraz, na życzenie posiadacza dyplomu, również w wersji angielskiej.

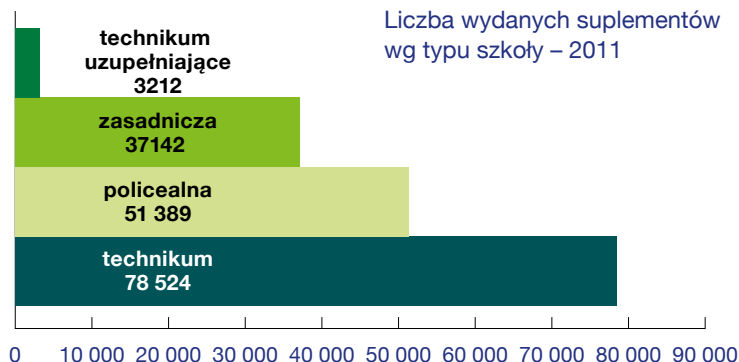
[illegible]

Europass – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe to jeden z dokumentów umożliwiający obywatelom Unii Europejskiej dokumentowanie i prezentowanie swoich kwalifikacji i kompetencji. Euro-pass zwiększa czytelność prezentowanych kwalifikacji i poprzez to wyrównuje na europejskim rynku pracy szanse kandydatów pochodzących z różnych krajów, pracodawcom umożliwia porównywanie kwalifikacji i kompetencji kandydatów. Jego struktura jest jednolita dla wszystkich państw.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że w suplemencie znajduje się znacznie szersza informacja o umiejętnościach posiadacza dyplomu niż na dyplomie. Na pierwszej stronie suplementu opisany jest profil umiejętności posiadacza dyplomu wynikający wprost z podstawy programowej kształcenia w zawodach.

Co roku o wydanie suplementów do dyplomu występuje około 170 tys. osób⁴. Najwięcej, z województw: śląskiego, małopolskiego i wielkopolskiego.

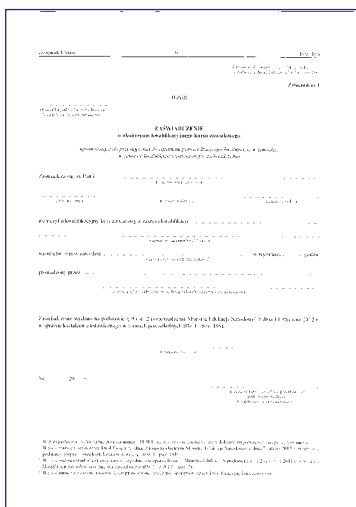
4 Na podstawie materiału przygotowanego przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji „Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikację Zawodową. Statystyka 2011”.



Znacznie częściej o wydanie suplementów występują absolwenci technikum niż absolwenci zasadniczych szkół zawodowych.

O wydanie suplementu do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe najczęściej proszą przedstawiciele następujących zawodów:

- technik informatyk,
- technik ekonomista,
- sprzedawca,
- kucharz małej gastronomii,
- technik mechanik,
- technik usług kosmetycznych.



Osoba, która ukończyła kwalifikacyjny kurs zawodowy oraz uzyskała zaliczenie, otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego. Z takim zaświadczeniem może przyjść do pracodawcy osoba, która ukończyła z sukcesem kurs, ale jeszcze nie zdała egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

Wzory zaświadczeń o ukończeniu różnego rodzaju kursów są dostępne w rozporządzeniu ministra edukacji narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

Kwalifikacyjny kurs zawodowy a pracodawca:

- KKZ to forma szybkiego pozyskania wykwalifikowanego pracownika (forma krótsza niż szkoła dla dorosłych – kształcenie w konkretnej wymaganej przez pracodawcę kwalifikacji)
- KKZ daje możliwość podnoszenia kwalifikacji lub przekwalifikowania się osób dorosłych (np. pracowników),
- KKZ prowadzi do potwierdzenia kwalifikacji w systemie egzaminów zawodowych.

V. Pracodawcy w systemie egzaminów zewnętrznych

Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie jest ważnym elementem obszaru współpracy szkół z pracodawcami. Zdany egzamin jest ważną informacją dla pracodawcy o potwierdzonych kwalifikacjach zawodowych kandydata na pracownika.

„Nowy” egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie

Od 2013 roku uczniowie i uczestnicy kwalifikacyjnych kursów zawodowych, którzy rozpoczęli kształcenie po 1 września 2012 r. wg nowej podstawy programowej kształcenia w zawodzie przystępują do **egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie** według nowych zasad:

- źródłem wymagań egzaminacyjnych jest podstawa programowa kształcenia w zawodach,
- w trakcie egzaminu zdający może potwierdzić osiągnięcie efektów kształcenia określonych dla jednej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie,
- do egzaminu przystępują uczniowie i słuchacze (w trakcie nauki), absolwenci, osoby po kwalifikacyjnych kursach zawodowych, eksterni,
- egzamin zawodowy składa się z dwóch części:
 - część pisemna – składa się z 40 zadań wielokrotnego wyboru, można zdawać tę część egzaminu przy komputerze, trwa 60 minut,
 - część praktyczna – jedno zadanie praktyczne, na stanowisku egzaminacyjnym wyposażonym w sposób odpowiedni do zadania egzaminacyjnego, trwa od 120 do 240 minut,
- próg zaliczenia: część pisemna: min. 50%, etap praktyczny: min. 75%,
- po zdaniu obu części egzaminu zdający otrzymuje świadectwo w zakresie jednej kwalifikacji,
- po zdaniu egzaminów dla wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie i uzyskaniu odpowiedniego poziomu wykształcenia ogólnego zdający otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie może być organizowany:

- w szkole,
- w placówce (placówka kształcenia praktycznego, placówka kształcenia ustawicznego, ośrodek doksztalcania i doskonalenia zawodowego),
- u pracodawcy.

Nowe zasady egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie obowiązują także osoby przystępujące do **egzaminu eksternistycznego**.

Pracodawcy mogą włączyć się w system egzaminów zawodowych w dwóch obszarach:

- 1) pełnienie funkcji **egzaminatora** w konkretnym zawodzie
- 2) **przeprowadzanie części praktycznej** egzaminu

Pełnienie funkcji egzaminatora w konkretnym zawodzie

Warunkiem bycia egzaminatorem jest zdobycie uprawnień oraz wpis do ewidencji egzaminatorów OKE.

Egzaminatorem może być nauczyciel lub osoba, która:

- jest przedstawicielem **pracodawcy** lub organizacji pracodawców albo stowarzyszenia lub samorządu zawodowego;
- posiada kwalifikacje wymagane od **instruktora praktycznej nauki zawodu** oraz uzyskany **w okresie ostatnich 6 lat** przed złożeniem wniosku o wpis do ewidencji, **co najmniej trzyletni staż pracy** w zawodzie, w którym przeprowadzany jest egzamin;
- ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych, nie toczy się przeciwko niej postępowanie karne lub dyscyplinarne lub o ubezwłasnowolnienie i nie była karana za przestępstwo popełnione umyślnie (art. 10 ust. 5 pkt 2–4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela);
- ukończyła z wynikiem pozytywnym szkolenie dla kandydatów na egzaminatorów organizowane przez okręgową komisję egzaminacyjną, zakończone egzaminem ze znajomości zasad przeprowadzania i oceniania sprawdzianu lub egzaminów.

Powyższe cztery warunki muszą być spełnione łącznie.

Instruktorem praktycznej nauki zawodu może być osoba, która ma:

- **przygotowanie pedagogiczne** (przygotowanie pedagogiczne lub ukończony kurs pedagogiczny wymagany od nauczycieli lub ukończony kurs pedagogiczny zatwierdzony przez kuratora oświaty (minimum 70 godzin zajęć z psychologii, pedagogiki i metodyki i 10 godzin praktyki metodycznej);
- **wymagane kwalifikacje zawodowe:**
 - co najmniej **tytuł mistrza w zawodzie**, którego będą nauczać, lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będą nauczać lub
 - **świadcstwo ukończenia technikum**, technikum uzupełniającego lub szkoły równorzędnej albo świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej i tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać lub
 - **świadectwo ukończenia liceum zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie**, którego będą nauczać, oraz co najmniej czteroletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego lub

- **świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego**, liceum technicznego, liceum profilowanego, uzupełniającego liceum ogólnokształcącego, technikum i technikum uzupełniającego, kształcących w innym zawodzie niż ten, którego będą nauczać, lub średniego studium zawodowego i **tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie**, którego będą nauczać, oraz co najmniej sześcioletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego lub
- **dyplom ukończenia studiów wyższych** na kierunku (specjalności) odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu dyplomu lub dyplom ukończenia studiów wyższych na innym kierunku (specjalności) oraz co najmniej sześcioletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać.



Szkolenia kandydatów na egzaminatorów są organizowane wyłącznie przez okręgowe komisje egzaminacyjne.

Wnioski o udział w szkoleniu można składać **w ciągu całego roku** do OKE właściwej ze względu na **miejsce zamieszkania kandydata**.

Po ukończeniu szkolenia i sprawdzeniu, czy spełnia się ww. warunki do okręgowej komisji egzaminacyjnej **należy złożyć następujące dokumenty:**

- **wniosek o wpis do ewidencji egzaminatorów**, który zawiera dane osobowe oraz nazwę zawodu, zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego i oznaczenia wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie, zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodach określoną w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. poz. 184);
- **dokument potwierdzający**, że jest się **przedstawicielem pracodawcy** lub organizacji pracodawców albo stowarzyszenia lub samorządu zawodowego;
- poświadczona za zgodność z oryginałem **kopie dokumentów**, potwierdzających:
 - posiadanie kwalifikacji wymaganych od instruktora praktycznej nauki zawodu

- uzyskany w okresie ostatnich 6 lat przed złożeniem wniosku o wpis do ewidencji, co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, w którym przeprowadzany jest egzamin
- **oświadczenie** o spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 5 pkt 2–4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela.

Przeprowadzanie części praktycznej egzaminu

Warunkiem prowadzenia części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie jest prowadzenie praktycznej nauki zawodu oraz upoważnienie uzyskane od OKE.

Upoważnienie uzyskuje się:

- po złożeniu wniosku do dyrektora OKE nie później niż do 1 września,
- na okres nie dłuższy niż 3 lata.

Napisanie podstawy programowej kształcenia w zawodach językiem efektów kształcenia przeniosło ciężar dyskusji o jakości kształcenia zawodowego z procesu na efekt – egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Im lepsza będzie współpraca szkół zawodowych z pracodawcami, tym lepiej będą przygotowani absolwenci do wejścia na rynek pracy, tym większą rangę będzie miał dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

VI. Współpraca pracodawców ze szkołami w zakresie doradztwa zawodowego

W gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych realizowane są działania, których celem jest przygotowanie uczniów do planowania własnej kariery edukacyjnej i zawodowej.

Planowanie własnego życia, w tym edukacji i rozwoju zawodowego jest wyzwaniem dla każdego: gimnazjalisty, licealisty, studenta i osób dorosłych. Stawiając przed sobą cele odległe w czasie (za 5 lat będę ...), warto czasami skorzystać z pomocy profesjonalisty. Osoby, która pomoże nam nazwać, w czym jesteśmy dobrzy, czego i dlaczego nie lubimy, zrobi z nami bilans naszych kompetencji.

Planowanie swojej kariery powinno zaczynać się stosunkowo wcześniej. Pierwsze ważne decyzje podejmują gimnazjaliści, wybierając szkołę ponadgimnazjalną, a często wybierając też swój przyszły zawód.

W tym planowaniu uczniów wspiera szkoła (gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne). **Do zadań szkół w zakresie wspierania uczniów w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego należą:**

- systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania poszczególnych uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;
- gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjno-zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;
- prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej;
- koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę;
- współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Doradca zawodowy jest sojusznikiem pracodawcy w szkole. To człowiek, który pomaga uczniom poznać możliwości istniejące na rynku pracy, wskazuje sposoby poszukiwania dla nich obiecujących, dopasowanych do zainteresowań zawodów, pomaga zaplanować karierę edukacyjną i zawodową.

Dzięki działaniom szkoły w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego uczniowie popełniają mniej błędów przy wyborze swojego przyszłego zawodu, mają większe szanse ukończyć z sukcesem naukę w szkole ponadgimnazjalnej lub na studiach i uzyskać zawód, w którym można bez większego trudu znaleźć pracę.

Analiza form współpracy szkół zawodowych z pracodawcami wskazuje, że prawie każda z nich zawiera elementy doradztwa zawodowego. Im częściej uczeń szkoły zawodowej

styka się z rzeczywistymi warunkami pracy, poznaje kulturę organizacją zakładów pracy, obowiązujące w nich procedury, wymagane kompetencje, tym więcej wie o przyszłym zawodzie, tym lepiej ocenia swoje możliwości na odniesienie w nim sukcesu. A przesłanki, na których opiera swoje decyzje zawodowe wypływają ze znajomości przyszłej pracy, faktoΣ, a nie np. przekazów medialnych.

Nieco inna jest sytuacja w gimnazjach. Tu współpraca szkoły z pracodawcami nie jest już tak naturalna. Choć korzyści dla obu stron są podobne. Uczniowie mając szansę poznać konkretne zawody, mogą podejmować bardziej przemyślane decyzje o swojej przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Pracodawcy mogą się promować, zachęcać uczniów do wyboru kształcenia zawodowego. W ten sposób mogą wpływać na przyszłość i rozwój swojej firmy.



Warto, by pracodawcy angażowali się w spotkania z gimnazjalistami, uczestniczyli w targach edukacyjnych, czy dniach kariery. Umożliwiali organizację wycieczek po swoich zakładach pracy.

W działaniach na rzecz doradztwa edukacyjno-zawodowego szkoły są wspierane przez różne instytucje:

- poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
- ochotnicze hufce pracy,
- centra kształcenia ustawicznego,
- placówki doskonalenia nauczycieli,
- powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy,
- uczelnie wyższe prowadzące studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego,
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEŻIU),
- pracodawcy, związki i organizacje pracodawców,
- związki zawodowe,
- kuratoria oświaty,
- instytucje szkoleniowe.

Doradztwo zawodowe dla ludzi dorosłych polega między innymi na pomocy w szukaniu pracy osobom bezrobotnym, rozpoznawaniu predyspozycji i kompetencji osób szukających pracy, pomocy w wyborze kierunku przekwalifikowania. Są to więc działania nakierowane na pomoc osobom, które albo straciły pracę, albo z innego powodu są na „zawodowym zakręcie drogi”. W takiej sytuacji osoby dorosłe najczęściej korzystają z usług urzędów pracy. W urzędach pracy gromadzona jest i udostępniana informacja o zawodach, rynku pracy, możliwościach zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych. Dużym ułatwieniem dla osób szukających porady związanej z rozwojem kariery zawodowej jest poradnictwo na odległość. Taką usługę oferuje wiele wojewódzkich urzędów pracy.



Poradnictwo na odległość prowadzi między innymi Dolnośląski Wojewódzki Urząd pracy. Na stronie Urzędu możemy dowiedzieć się o zakresie oferowanych usług oraz korzyściach płynących z korzystania z poradnictwa na odległość.

W ramach zdalnego kontaktu doradca zawodowy z Centrum Informacji i Planowania Karier Zawodowej DWUP oferuje informacje i poradę w zakresie:

- wyboru zawodu,
- zmiany zawodu,
- nabywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- podjęcia lub zmiany zatrudnienia,
- poszukiwania informacji o zawodach i specjalizacjach,
- informacji o kursach, szkoleniach i innych formach kształcenia,
- informacji o rynku pracy,
- metod poszukiwania pracy w kraju i zagranicą, w tym poprzez sieć EURES,
- przygotowania i analizy dokumentów aplikacyjnych,
- metod rekrutacji i przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą,
- warunków świadczenia pracy,
- zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej,
- oraz
- pomocy pracodawcy w doborze kandydatów do pracy spośród osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- w określeniu wymagań dla pracownika na danym stanowisku pracy biorąc pod uwagę: kwalifikacje, umiejętności, predyspozycje psychofizyczne,
- w rozwoju zawodowym przez udzielanie porad zawodowych.

Wywiad z Januszem Urbanikiem, Prezesem Zarządu Vantor sp. z o.o. c.d.

ED: Jak Pan ocenia uczniów – ich wiedzę, umiejętności, motywację do nauki i pracy?

JU: Chciałbym nadmienić, iż to motywacja decyduje o tym, że ludzie uczą się, doskonalą swój warsztat pracy, zdobywają nowe umiejętności. A jak wzbudzić w uczniach taką motywację? Jednym z prostszych sposobów jest uświadomienie sobie przez nich i powtarzanie w myślach w momentach zwątpienia: – to jest dla mnie ważne, – to mi się w życiu przyda, – to mnie rozwija, – chce się uczyć, aby w przyszłości żyło mi się lepiej. Najważniejsze, aby uczniowie mieli świadomość, że wiele decyzji, które teraz podejmują, może na zawsze wpłynąć na ich życie. To, jak teraz traktują swoją edukację, będzie miało wpływ na jakość całego ich życia. Jeśli wezmą sprawy w swoje ręce, w przyszłości nie pozwolą innym na decydowanie za siebie – poczują, że wybór należy do nich. Biorąc pod uwagę, iż uczniowie garną się do „naszych” klas, mając świadomość, że ich nauka zostanie zauważona i nagrodzona możliwością pracy w firmie, która pozwala na zarobki takie, jak w innych krajach Europy, to uważam, iż motywacji tym młodym ludziom nie brakuje. Co do wiedzy oraz umiejętności uczniów to zweryfikowane zostały już niejednokrotnie, przekładając się na pozytywną oceną ich pracy – pierwsi absolwenci uzyskali już zatrudnienie w firmie przy realizacji projektów w kraju i poza jego granicami.

ED: A czy sądzi Pan, że Firma ma jakiś wpływ na to jakie decyzje zawodowe podejmują uczniowie?

JU: Biorąc pod uwagę obecną sytuację społeczno-ekonomiczną naszego kraju, nie trudno zauważyć, iż stawia ona przed młodymi ludźmi duże wyzwania. Podejmowane decyzje nabrają szczególnego znaczenia. Dotyczy to także planowania przyszłej drogi zawodowej. W związku z pojawieniem się na rynku pracy problemu bezrobocia i wciąż rosnącym tempem życia, nikogo nie stać na przypadkowe wybory zawodów ze względów ekonomicznych (koszty edukacji, przekwalifikowania) i z uwagi na wysokie koszty emocjonalne (frustracja, niezadowolenie, brak pewności siebie i poczucia własnej wartości). Więc jak już wcześniej wspominałem, motywacja oraz to co firma jest w stanie zaoferować uczniom już w trakcie nauki, a następnie po jej zakończeniu, ma znaczący wpływ na decyzje zawodowe jakie podejmują uczniowie, zgłaszając się do klas objętych patronatem przez Vantor.

Doradztwo zawodowe służy zarówno jednostkom, jak i całemu społeczeństwu:

- 1) pomaga ludziom zdobyć wiedzę o samych sobie i o zawodzie który wykonują, bądź chcą wykonywać;
- 2) promuje efektywność w doborze osób zgodnie z aktualnymi wymogami rynku pracy;
- 3) przyczynia się do rozwoju gospodarczego poprzez efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich;
- 4) służy ukonstytuowaniu równości i sprawiedliwości społecznej, ponieważ doradcy doradzają jednostce przez pryzmat jej umiejętności i oczekiwań, a nie przez pryzmat jej płci, rasy czy pochodzenia społecznego.⁵

5 Anthony G. Watts, *Career Guidance Policy: An International Review*, The Career Development Quarterly, 2005, s. 66-76

VII. Współpraca pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe - dobre praktyki

Już dwukrotnie Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej przeprowadził konkurs „Szkoła dla rynku pracy”, do którego zaprosił szkoły zawodowe dla młodzieży kształcące w zawodach.

W roku 2011 konkurs „**Szkoła dla rynku pracy**” był organizowany w ramach projektu systemowego „Szkoła zawodowa szkoła pozytywnego wyboru”, a w 2013 roku w ramach projektu „Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego”.

Celem konkursu „**Szkoła dla rynku pracy**” jest promocja współpracy szkół z pracodawcami. W konkursie wyłoniono 10 szkół i współpracujących z nimi pracodawców.

Po analizie różnych form współpracy szkół z pracodawcami, na potrzeby konkursu sformułowano listę kryteriów, według których oceniano zgłaszające się szkoły i wskazanych przez nich pracodawców.

Poniższe kryteria można wykorzystać jako katalog możliwych form współpracy, zarówno rozpoczynając współpracę, jak i ją poszerzając.

Realizacja praktycznej nauki zawodu

- a. przyjmowanie uczniów na zajęcia praktyczne
- b. przyjmowanie uczniów na praktyki zawodowe
- c. dostosowanie programów praktyk zawodowych do warunków zakładu
- d. dostosowanie programów zajęć praktycznych do zmieniających się potrzeb rynku pracy

Doposażenie bazy dydaktycznej szkoły

- a. przekazanie środków finansowych na zakup pomocy dydaktycznych
- b. przekazanie materiałów, surowców niezbędnych do realizacji zajęć dydaktycznych
- c. przekazanie sprzętu, narzędzi niezbędnych do realizacji zajęć dydaktycznych
- d. ufundowanie pracowni patronackiej
- e. inne działania związane z doposażeniem bazy dydaktycznej szkoły

Doskonalenie zawodowe kadry

- a. przekazywanie nauczycielom materiałów i informacji o nowościach technicznych i technologicznych
- b. przyjęcie nauczycieli na praktyki/staże
- c. zorganizowanie kursów/szkoleń dla nauczycieli
- d. zorganizowanie wycieczek zawodowych
- e. finansowanie doskonalenia nauczycieli
- f. inne formy doskonalenia zawodowego u pracodawców

Doskonalenie wiedzy i umiejętności uczniów

- a. organizowanie wycieczek zawodowych dla uczniów po zakładzie
- b. organizowanie staży krajowych dla uczniów
- c. organizowanie staży zagranicznych dla uczniów
- d. organizowanie szkoleń/kursów umożliwiających uzyskanie dodatkowych uprawnień zawodowych
- e. prowadzenie zajęć dla uczniów przez przedstawiciela pracodawcy

Organizacja przez szkołę konkursów/turniejów/olimpiad/itp.

- a. współpraca z pracodawcą
- b. finansowanie/współfinansowanie
- c. fundowanie nagród

Organizacja przez pracodawcę konkursów/ turniejów/ olimpiad/ itp.

- a. współpraca ze szkołą
- b. finansowanie/współfinansowanie
- c. fundowanie nagród

Wsparcie finansowe uczniów

- a. dofinansowanie staży/kursów/szkoleń, w tym zagranicznych
- b. fundowanie stypendiów

Promocja współpracy (szkoła i pracodawca)

- a. w mediach, artykuły w czasopismach itp.
- b. Inne

Udział szkoły i pracodawcy w projektach partnerskich, lokalnych, międzynarodowych i innych, w tym współfinansowanych ze środków UE

Egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe

- a. współpraca przy organizacji próbnych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe
- b. udział pracodawcy w egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe

Uzgodnienie z pracodawcą programu nauczania dla zawodu

Uruchamianie nowych kierunków kształcenia na wniosek pracodawcy

Utworzenie klasy patronackiej/klas patronackich

Inne formy współpracy niewymienione wyżej

- a. współpraca w zakresie organizacji i prowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych
- b. realizacja projektu z wykorzystaniem systemu ECVET

Dalej podajemy listę laureatów obu edycji konkursu w podziale na branże.

KONKURS! SZKOŁA dla RYNKU PRACY

KONKURS! SZKOŁA dla RYNKU PRACY II edycja

Branża turystyczno-hotelarska

Regionalna Szkoła Turystyczna
w Polanicy-Zdrój
i
Unity Line Sp. z o.o. w Szczecinie

Branża gastronomiczno-spożywcza

Technikum nr 3 w Zespole Szkół Gastro-
nomicznych w Gorzowie Wielkopolskim
i
„C&REST” Sp. z o.o., restauracja „DON
VITTORIO”, Gorzów Wielkopolski

Technikum im. Jana Pawła II
w Polanicy-Zdrój
i
Unity Line Sp. z o.o. w Szczecinie

Branża ekonomiczno-finansowo-biurowa

Technikum nr 5 w Zespole Szkół Ekono-
micznych w Rzeszowie
i
MAKRO Cash and Carry Polska S.A.,
Rzeszów

Branża budowlana, drogownictwo i instalacje budowlane

Zasadnicza Szkoła Zawodowa
nr 1 w Zespole Szkół Zawodowych nr 1
w Dębicy
i
VENTOR Sp. z o.o. w Dębicy

Technikum w Zespole Szkół Budowlanych
im. Kazimierza Wielkiego w Radomiu
i
ROSA-BUD

Branża elektryczno-elektroniczna i teleinformatyczna

Technikum Mechaniczne nr 15 w Zespole
Szkół Mechanicznych nr 1 w Krakowie
i
Multiprojekt Grzegorz Góral w Krakowie

Technikum nr 2 w Wałbrzychu
i
Faurecia Wałbrzych S.A.

Branża górniczo-hutniczo-odlewnicza

Technikum nr 1 w Zespole Szkół Zawodo-
wych w Wodzisławiu Śląskim
i
Kompania Węglowa S.A. w Katowicach
Oddział KWK „Rydułtowy – Anna”,
Rydułtowy

Technikum nr 1 im. Stanisława Staszica
w Rybniku
i
Kompania Węglowa S.A. w Katowicach

Branża poligraficzno-drukarska i papiernicza

Technikum Poligraficzno-Księgarskie nr 20
w Zespole Szkół Poligraficzno-Księgar-
skich w Krakowie
i
Drukarnia Kolejowa Kraków sp. z o.o.
w Krakowie

Technikum Poligraficzno-Księgarskie nr 20
w Zespole Szkół Poligraficzno-Księgar-
skich w Krakowie
i
M.M. Druk Serwis Sp. z o. o.

Branża mechaniczna

Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 5 w Ze-
spole Szkół Mechanicznych w Gorzowie
Wielkopolskim
i
HOLDING ZREMB Spółka Akcyjna
w Gorzowie Wielkopolskim

Technikum Mechaniczne w Białymstoku
i
JR-Tech Jan Rydzewski

Branża fryzjersko-kosmetyczna

Technikum Usługowo-Gospodarcze w Ze-
spole Szkół Odzieżowo-Włókienniczych
w Lublinie
i
Salon Urody Eve Style w Lublinie

Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1
z Zielonej Góry
i
Salony Fryzjerskie „EWA” Ewa i Robert
Korumni

Branża włókienniczo-odzieżowa i skórzana

Technikum Zawodowe z Oddziałami
Integracyjnymi w Zespole Szkół Technicz-
nych i Ogólnokształcących z Oddziałami
Integracyjnymi w Białymstoku
i
Kinga Sp. z o.o. i Wspólnicy Spółka Ko-
mandytowa w Białymstoku

Technikum Usługowo-Gospodarcze
w Lublinie
i
Łuksja Spółka z o. o.

Transport i gospodarka magazynowa

Technikum nr 5 w Gorzowie Wielkopolskim
i
Raben Management Services „Grupa
Raben”

Branża medyczno-społeczna oraz ochrona i bezpieczeństwo osób i mienia

Policealna Szkoła Medyczna im. Hanny
Chrzanowskiej w Morawicy
i
Wojewódzki Szpital Zespolony w Kielcach

Na podstawie dobrych praktyk laureatów I edycji konkursu nagrano filmy promujące jakość kształcenia zawodowego. Filmy dostępne są w „[Strefie ucznia](#)”.

Krajowy Ośrodek Wsparcia
Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

ul. Spartańska 1B
02-637 Warszawa

tel. (022) 844 18 68

fax (022) 646 52 51

www.koweziu.edu.pl

