

UCHWAŁA NR XVII/417/16
RADY MIASTA SZCZECIN
z dnia 22 marca 2016 r.

w sprawie zatwierdzenia diagnoz zapotrzebowania szkół i placówek oświatowych w Gminie Miasto Szczecin na wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014-2020 – Oś Priorytetowa VIII EDUKACJA

Na podstawie art. 18 ust. 1 w zw. z art. 7 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1515, poz. 1045, poz. 1890); **Rada Miasta Szczecin uchwala, co następuje:**

§ 1. Zatwierdza się diagnozy zapotrzebowania szkół i placówek oświatowych w Gminie Miasto Szczecin wymienionych w § 2 niniejszej uchwały, na wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014-2020 – Oś Priorytetowa VIII EDUKACJA.

§ 2. Szkoły objęte diagnozą:

- 1) Zespół Szkół Samochodowych w Szczecinie (Załącznik Nr 1).
- 2) Zespół Szkół Nr 4 w Szczecinie (Załącznik Nr 2).
- 3) Centrum Edukacji Ogrodniczej w Szczecinie (Załącznik Nr 3).
- 4) Zespół Szkół Elektryczno-Elektronicznych w Szczecinie (Załącznik Nr 4).

§ 3. Wykonanie uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Szczecin.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Miasta Szczecin

Lukasz Tyszler

Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr XVII/417/16
Rady Miasta Szczecin
z dnia 22 marca 2016 r.

Diagnoza Zespołu Szkół Samochodowych w Szczecinie



**Diagnoza Potrzeb Edukacyjnych
Zespołu Szkół Samochodowych w Szczecinie**

SZCZECIN, LUTY 2016



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

Diagnozowany podmiot: Zespół Szkół Samochodowych w Szczecinie
ul. Klonowica 14, 71-244 Szczecin

Opracowanie diagnozy:

Dyrektor: mgr. inż. Roman Wechmann

Wicedyrektor: mgr. Krystyna Żywuszko

Kierownik Pracowni Ćwiczeń Praktycznych: dr inż. Grzegorz Szyjka



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

WSTĘP

Diagnoza jest rozpoznaniem środowiska, w którym działa szkoła, w dwóch głównych obszarach – potrzeb (czyli tego, czego w szkole brakuje, jest niezbędne, lub po prostu tego, czym należałoby się zająć) oraz zasobów (czyli tego, czym dysponuje – kwalifikacje, czas, środki materialne).

Przygotowanie Diagnozy Potrzeb Edukacyjnych Szkoły oparte zostało na przeprowadzonej analizie otoczenia społecznego, w którym Zespół Szkół Samochodowych w Szczecinie funkcjonuje. Taką analizę nazywa się również diagnozą środowiska lokalnego – dotyczy ona szkoły i jej najbliższego otoczenia.

Podstawową cechą, a zarazem główną zaletą dobrej diagnozy jest jej rzetelność, a zatem to, że nie przedstawia rzeczywistości z jednego tylko punktu widzenia, nie ubarwia jej, ani nie stawia w negatywnym świetle. Aby osiągnąć tę rzetelność, dobra diagnoza:

- korzysta ze zróżnicowanych źródeł,
- korzysta ze zróżnicowanych metod,
- rozdziela opinie od faktów,
- stara się spojrzeć na środowisko z nowej perspektywy,
- efekty diagnozy zawsze powinny zostać poparte dowodami w postaci konkretnych wyników, danych, wypowiedzi.

Niniejszą diagnozę przeprowadzono uwzględniając powyższe założenia przeprowadzenia diagnozy.

Zespół Szkół Samochodowych chcąc utrzymać wiodącą pozycję na terenie Szczecina i wysoką na terenie województwa zachodniopomorskiego musi liczyć się z wprowadzeniem zmian w procesie kształcenia, kierunków kształcenia oraz warunków kształcenia. Potencjalni kandydaci wybierają kierunki kształcenia zawodowego, na które jest zapotrzebowanie na rynku lokalnym i regionalnym. Dlatego też dla prawidłowego funkcjonowania ZSS w Szczecinie oraz dla zapewnienia kadry na rynek województwa zachodniopomorskiego ważne jest aby oferta kształcenia wychodziła naprzeciw potencjalnym kandydatom, tym samym zapewniając dobrzy wykwalifikowaną kadrę na poziomie zawodowym zadawalającym przedsiębiorstwa zgłaszające w tych zawodach zapotrzebowanie.

Zadania szkoły i innych podmiotów prowadzących kształcenie zawodowe oraz sposób ich realizacji są uwarunkowane zmianami zachodzącymi w otoczeniu gospodarczo-społecznym, na które wpływają w szczególności: idea gospodarki opartej na wiedzy, globalizacja procesów gospodarczych i społecznych, rosnący udział handlu międzynarodowego, mobilność geograficzna i zawodowa, nowe techniki i technologie, a także wzrost oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników.

Ponadto kształcenie zawodowe to strategiczny obszar programowych dokumentów Unii Europejskiej - Strategii Lizbońskiej i Deklaracji Kopenhaskiej. Był poruszany również w takich dokumentach jak Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010 oraz Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013. Był to także ważny obszar w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki 2007-2013, realizowanym ze środków Unii Europejskiej, a obecnie w Programie Operacyjnym Wiedza, Edukacja Rozwój i Regionalnych Programach Operacyjnych.



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

PROBLEM BADAWCZY

Dlaczego przeprowadzono diagnozę potrzeb edukacyjnych Zespołu Szkół Samochodowych w Szczecinie?

Diagnoza jest niezbędna do przygotowania kierunków kształcenia zawodowego odpowiadającym potrzebom rynku pracy województwa zachodniopomorskiego, polskiego rynku pracy oraz przyjmując fakt członkostwa w strukturach Unii Europejskiej i europejskiego rynku pracy.

Temat ten był szeroko konsultowany w środowisku przedstawicieli kuratorium, placówek doskonalenia nauczycieli, nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, przedstawicieli branży motoryzacyjnej oraz wśród uczniów ZSS, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia zawodowego w szkole zawodowej.

Podczas prowadzenia diagnozy starano się znaleźć odpowiedź na następujące zagadnienia:

1. poznanie potrzeb środowiska szkolnego (kadra zarządzająca, nauczyciele, instruktorzy, uczniowie),
2. poznanie zasobów środowiska szkolnego w kontekście potrzeb rynku pracy (kadrowych, finansowych, rzeczowych),
3. poznanie potrzeb rynku pracy (właściciele przedsiębiorstw),
4. trendy rozwojowe w branży motoryzacyjnej,
5. dostosowanie działań szkoły zawodowej do potrzeb rynku pracy,
6. metody mobilizowania środowiska szkolnego do zaangażowanie w działania edukacyjne i doradztwo zawodowe.

Założono, że docelowo szkoła zawodowa będzie szkołą pozytywnego wyboru, innowacyjnej wiedzy, umiejętności i kompetencji, co wskazuje że najważniejsze są efekty kształcenia, czyli faktycznie co uczeń/absolwent będzie potrafił.

TECHNIKA BADANIA

Technikę badania oparto na następujących metodach:

1. **Obserwacja bezpośrednia.** Do badań wykorzystano metodę obserwacji nieuczestniczącej, z głównym nastawieniem na percepcję wszystkich obserwowanych detali ze środowiska szkoły i jej otoczenia. Zasadniczo obserwacja otwarta skupiała się na „teraźniejszych” zjawiskach. Badacze nie kategoryzowali ani nie oceniali zaobserwowanych zjawisk. Rolę badaczy przyjęli na siebie nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Podczas Rad Pedagogicznych oraz spotkań z Kierownikiem Praktycznej Nauki Zawodu, nauczyciele i



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

instruktorzy byli informowani o zjawiskach, na które w otoczeniu szkoły i poza nią powinni zwracać uwagę oraz o celu prowadzonej obserwacji.

2. **Analiza dokumentów.** Analiza dokumentów obejmował:

- dane dotyczące systemu szkolnictwa zawodowego pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej oraz Kuratorium Oświaty w Szczecinie,
- przepisy prawne dotyczące szkolnictwa zawodowego,
- dane dotyczące rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy województwa zachodniopomorskiego,
- raporty badawcze dotyczące szkolnictwa zawodowego,
- analizy i wyniki raportów dotyczących sytuacji na rynku pracy, w tym prognozy gospodarcze.

Analiza dokumentów była prowadzona przez kadrę kierowniczą szkoły oraz wytypowanych nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

3. **Metody kwestionariuszowe.** Kwestionariusz ankiety jest podstawowym narzędziem badawczym stosowanym w badaniach socjologicznych. W ramach przeprowadzonej diagnozy przygotowano 3 kwestionariusze ankiety: (1) skierowany do uczniów ZSS szkoły zawodowej w Szczecinie, (2) skierowany do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, (3) skierowany do przedstawicieli i właścicieli przedsiębiorstw branży. Badanie ankietowe miało charakter anonimowy. W kwestionariuszu ankiety wskazano cel prowadzonych badań, ujęto pytania metryczkowe, pytania merytoryczne zamknięte oraz podziękowanie za udział w badaniu. W ankiecie użyto pytań zamkniętych ze względu na ich charakter – są łatwiejsze dla respondenta, oraz przy analizie mniej kłopotliwe dla ankietera (ułatwiają klasyfikację, kodowanie, redukcję i analizę danych). Przy założeniu, że zostały dobrze zaprojektowane są źródłem niewielkich błędów pomiarów. Jedyną wadą tak przeprowadzonego badania może być ukazanie respondentowi skali możliwych odpowiedzi co może stanowić źródło różnych zniekształceń w wynikach pomiaru. Jednakże dla potrzeb niniejszego opracowania, przyjmując, że każda metoda cechuje się wadami i zaletami wybrano opisaną.

4. **Pogłębione wywiady indywidualne (IDI).** Wykorzystane zostały jako uzupełnienie badania ankietowego, jako jedna z podstawowych technik badań jakościowych. IDI polegają na rozmowie w "cztery oczy" badacza z respondentem lub rozmowie telefonicznej. Ich celem było uzyskanie szczegółowych opinii i informacji od konkretnych osób, które zostały wcześniej poddane badaniom ankietowym (uczniowie, nauczyciele, instruktorzy, przedsiębiorcy). Tą techniką wykorzystano również w celu wyjaśnienia natury badanego zjawiska, dotarcia do istoty rzeczy, otrzymania informacji, których trudno było uzyskać innymi metodami, np. wspomnianym badaniem ankietowym. Dodatkowo Indywidualne wywiady pogłębione zostaną przeprowadzone z przedstawicielami instytucji istotnych dla problematyki edukacji zawodowej i rynku pracy:

- Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie
- Kuratorium Oświaty w Szczecinie
- Organizacji pracodawców, w tym cechu rzemiosł.



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

Wnioski z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych pogłębionych zostały zawarte we wnioskach szczegółowych zamieszczonych w niniejszym opracowaniu oraz w rekomendacjach.

PRÓBA BADAWCZA

Dobór próby został dokonany w następujący sposób: (1) zdefiniowano badaną zbiorowość, określono operat losowania, ustalono liczebności próby, wybór metody doboru próby. Reprezentatywną próbę jednostek populacji można otrzymać, stosując zarówno probabilistyczne (losowe), jak i nieprobabilistyczne (nielosowe) techniki wyboru próby.

Uznano, że do przeprowadzenia niniejszej diagnozy najlepszą metodą będzie metoda doboru losowego. Jest to procedura oparta na mechanizmach losujących elementy do próby w taki sposób, aby każda jednostka populacji miała jednakową szansę dostania się do próby. Wykorzystano dobór losowy prosty jako najprostszy sposób doboru próby badawczej. Polega on na bezpośrednim i nieograniczonym doborze jednostek badanych do próby statystycznej wprost z populacji generalnej i bez ograniczeń. Próba tak dobrana ma wszelkie cechy próby reprezentacyjnej.

Próba badawcza w niniejszej diagnozie:

Metoda badania	Wskaźnik	Zbiorowość generalna	Próba
Kwestionariusz ankiety skierowany do uczniów szkoły zawodowej	Liczba uczniów	124	90
Kwestionariusz ankiety skierowany do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu	Liczba nauczycieli i instruktorów	34	34
Kwestionariusz ankiety skierowany do branży motoryzacyjnej (do przedsiębiorców).	Liczba przedsiębiorstw	15	15
Pogłębione wywiady indywidualne (IDI)	Liczba osób biorąca udział w IDI	173	94

ETAPY DIAGNOZY

Spotkania kadry kierowniczej



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

Spotkania służyły zebraniu podstawowych (ogólnych) informacji o potrzebach szkoły, zapoznaniu się z jej sytuacją, mocnymi i słabymi stronami oraz analizą rynku pracy województwa zachodniopomorskiego i całego kraju. Spotkania kadry kierowniczej odbywały się w roku szkolnym 2014/2015 i 2015/2016 z częstotliwością raz na kwartał. Spotkanie zwykle trwało od godziny do dwóch godzin. Dyskusja toczyła się na podstawie dokumentów przygotowanych na dany moment przez kadrę kierowniczą.

W ramach spotkań skupiono się nad omówieniem następujących zagadnień:

- Stan bazy dydaktycznej szkoły i zaspokojenie dotychczasowych potrzeb dydaktycznych.
- Stan kadry – nauczyciele, nauczyciele przedmiotów zawodowych, instruktorzy praktycznej nauki zawodu – stan liczebny, kwalifikacje, umiejętności, rotacja. Zakres potrzeb dokszałcenia, podniesienia kwalifikacji lub umiejętności grona pedagogicznego.
- Współpraca z przedsiębiorstwami branży motoryzacyjnej w zakresie modyfikacji programów nauczania, tworzenia klas patronackich, udziału w ramach kół zainteresowań, udziału w lekcjach, organizacji praktyk, konsultacji z nauczycielami i instruktorami, wskazania trendów w rozwoju branży motoryzacyjnej.
- Zakres realizowanego doradztwa edukacyjno- zawodowego i monitoringu karier absolwentów.
- Ocena potrzeb rynku pracy województwa zachodniopomorskiego i rynku pracy krajowego w kontekście dotychczasowych kierunków kształcenia w ramach ZSS.
- Analiza potrzeb rynku pracy województwa zachodniopomorskiego i rynku pracy krajowego w kontekście wprowadzenia nowych kierunków kształcenia.
- Analiza wprowadzenia nowych kierunków kształcenia na podstawie raportów, opracowań, danych statystycznych udostępnionych przez instytucje działające w ramach szkolnictwa zawodowego i pokrewne, w tym analiza trendów preferowanych przez Unię Europejską i Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Kadra kierownicza na podstawie analizy dokumentów, wiedzy pochodzącej ze spotkań, rozmów prowadzonych w Kuratorium Oświaty, Powiatowym i Wojewódzkim Urzędzie Pracy oraz spotkań z przedstawicielami branży motoryzacyjnej, postawiła następujące wnioski:

- Istnieje konieczność wprowadzenia nowych kierunków kształcenia: blacharz samochodowy i lakiernik, dla zaspokojenia potrzeb rynku pracy oraz stworzenia możliwości rozwojowych dla ZSS.
- Konieczna jest inwestycja w dokszałcenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w nowych kierunkach kształcenia.
- Konieczna będzie dyskusja nad modernizacją programu nauczania przy udziale praktyków, tak aby zaspokoić potrzeby rynku pracy.
- Doradztwo edukacyjno-zawodowe w zakresie kierunku blacharz samochodowy i lakiernik.
- Baza dydaktyczna pracowni w ZSS zaspokoi potrzeby edukacyjne w ramach kierunku blacharz samochodowy i lakiernik.
- Niezbędne będzie doinwestowanie warsztatów szkolnych w ramach kierunku blacharz samochodowy. Najkosztowniejszą inwestycją będzie wyposażenie w:
 - ramę naprawczą - rama naprawcza umożliwiającą naprawę każdego miejsca i rodzaju uszkodzenia przy jednym zamocowaniu pojazdu oraz oprzyrządowanie w postaci: łańcuchów, haków i szczęk zaciskowych różnego typu.



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

- elektroniczne urządzenie pomiarowe geometrii nadwozia - urządzenie umożliwiające współrzędnościowy pomiar nadwozia i podwozia samochodu z możliwością wprowadzania danych do programu komputerowego.
- Niezbędne będzie również doinwestowanie warsztatów szkolnych w ramach kierunku lakiernik. Najkosztowniejszą inwestycją będzie wyposażenie w:
 - kabinę lakierniczą - kabina lakiernicza o ocieplonych ścianach sterowana elektronicznie z przeszklonymi drzwiami wejściowymi oraz bramą wjazdową (moc grzewcza ok. 100-200 KW. temp. suszenia 20-80°C. opad powietrza ok. 0,3 m/s).
- Należy zastanowić się nad możliwościami pozyskania dofinansowania zewnętrznego w celu wyposażenia warsztatów.

Wnioski ze spotkań były prezentowane na Radach Pedagogicznych i omawiane w gronie wszystkich pracowników dydaktycznych. Wnioski przedstawiał i omawiał Kierownik Kształcenia Praktycznego.

Dyskusje podczas Rad Pedagogicznych

W ramach Rady Pedagogicznej przedstawiane były wnioski ze spotkań kadry kierownicze ZSS. Ponadto grono pedagogiczne poznawało cele prowadzonych badań diagnostycznych, a także dyskutowało o najważniejszych problemach szkoły oraz rynku pracy. Ten etap służył zwykle wyznaczeniu priorytetowego obszaru doskonalenia oraz doprecyzowywaniu planu wsparcia szkoły, które były uwzględniane w rocznym planie wspomagania.

Grono pedagogiczne ZSS było proszone o prowadzenie obserwacji nieuczestniczącej. Wszystkie spostrzeżenia zarówno z obszaru funkcjonowania szkoły jak i jej otoczenia były dyskutowane podczas Rad Pedagogicznych. Należy pamiętać, że zarówno nauczyciele jak i instruktorzy uczestniczą w spotkaniach branżowych, kursach, szkoleniach, spotkaniach zawodowych, komisjach, itp., skąd mogą czerpać informacje niezbędne dla określenia prawidłowych kierunków działania ZSS. W ocenie kadry zarządzającej ZSS są skarbnicą informacji o preferencjach, opiniach, spostrzeżeniach uczniów. Dlatego podczas Rad Pedagogicznych wstępnie przygotowane wnioski przez kadrę zarządzającą były poddane dyskusji grona pedagogicznego.

Wnioski jakie osiągnięto podczas Rad Pedagogicznych:

- Niezbędne jest wprowadzenia nowych kierunków kształcenia: blacharz samochodowy i lakiernik, dla zaspokojenia potrzeb rynku pracy oraz stworzenia możliwości rozwojowych dla ZSS.
- Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu potwierdzili konieczność podjęcia doksztalcenia w nowych kierunkach kształcenia. Ponadto wnioskowali o zorganizowanie staży zawodowych w ramach nowych kierunków dla nauczycieli i instruktorów, nawet kosztem czasu wolnego.
- Wniosek za utworzeniem stałej Grupy Doradczej skupiającej praktyków branży motoryzacyjnej i nauczycieli/instruktorów ZSS w celu modernizacji programu nauczania, modernizacji programów praktyk oraz rozważenia możliwości stażu dla uczniów i nauczycieli.
- Zdecydowane rozwinięcie zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego.
- Wprowadzenie monitoringu karier zawodowych uczniów.



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

- Objęcie patronatem nowopowstałych klas w zawodzie blacharz samochodowy i lakiernik.
- Stworzenie warunków zachęty finansowej dla uczniów np. w postaci stypendiów dla najbardziej uzdolnionych.
- Baza dydaktyczna pracowni w ZSS zaspokoi potrzeby edukacyjne w ramach kierunku blacharz samochodowy i lakiernik.
- Niezbędne będzie doinwestowanie warsztatów szkolnych w ramach kierunku blacharz samochodowy. Najkosztowniejszą inwestycją będzie wyposażenie w:
 - ramę naprawczą - rama naprawcza umożliwiająca naprawę każdego miejsca i rodzaju uszkodzenia przy jednym zamocowaniu pojazdu oraz oprzyrządowanie w postaci: łańcuchów, haków i szczęk zaciskowych różnego typu.
 - mechaniczne lub elektroniczne urządzenie pomiarowe geometrii nadwozia - urządzenie umożliwiające współrzędnościowy pomiar nadwozia i podwozia samochodu z możliwością wprowadzania danych do programu komputerowego.
- Niezbędne będzie również doinwestowanie warsztatów szkolnych w ramach kierunku lakiernik. Najkosztowniejszą inwestycją będzie wyposażenie w:
 - kabinę lakierniczą - kabina lakiernicza o ocieplonych ścianach sterowana elektronicznie z przeszklonymi drzwiami wejściowymi oraz bramą wjazdową (moc grzewcza ok. 100-200 KW. temp. suszenia 20-80°C. opad powietrza ok. 0,3 m/s).
- Kadra kierownicza w porozumieniu z organem prowadzącym powinna wystąpić z wnioskiem o uzyskanie dofinansowania zewnętrznego do warsztatów szkolnych.

Dyskusja i wnioski podczas Rad Pedagogicznych na temat nowych zawodów odbyły się 17.06 2014 r. i 24.06.2015 r. Protokoły z posiedzenia Rad Pedagogicznych są dostępne w Zespole Szkół Samochodowych w szczecinie.

Spotkania z przedstawicielami branży

Kształcenie zawodowe należy do tych obszarów edukacji, które w sposób bezpośredni są powiązane z rynkiem pracy. Dlatego też **wpływ pracodawców na proces kształcenia zawodowego** powinien być wkomponowany w jego planowanie, organizowanie, realizację oraz ewaluację, po to aby do minimum zniwelować „rozdźwięk” jaki występuje w relacji edukacja - rynek pracy. Z tej perspektywy potrzeba jest integracja systemu szkolnego, wzmocnienie relacji i współpracy szkoły ze środowiskiem pracy pod kątem zapewnienia możliwości kształcenia praktycznego i praktyk zawodowych, inwestowania w nauczycieli–praktyków, uczniów zdolnych, w wyposażenie technodydaktyczne szkół i placówek, promowanie przykładów dobrych praktyk czy też poszukiwania mechanizmów motywacyjnych, aby osiągnąć systemowy skutek.

Powodzenie na rynku pracy nie zależy głównie od posiadania kwalifikacji ściśle zawodowych, ale także od posiadania dodatkowych kompetencji (tzw. kompetencji kluczowych) i umiejętności, w tym kompetencji matematycznych, informatycznych, sprawnego posługiwania się językiem polskim i językiem obcym, rozumienia, porządkowania, oceniania wartości i znaczenia informacji oraz ich wykorzystywania w działaniu przez tworzenie informacji w języku właściwym dla danej dyscypliny,



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

wyciągania wniosków, planowania, przewidywania skutków, w tym umiejętności rozwiązywania problemów, po oczekiwane przez pracodawców cechy osobowościowe, tj. aktywną postawę wobec otoczenia, samodzielne uczenie się i podejmowanie zadań oraz przestrzeganie reguł życia społecznego.

Rynek pracy oczekuje od systemu szkolnictwa, że dostarczy pracodawcom (a jest to coraz częściej oczekiwane) młodych ludzi łatwo poddających się szkoleniu, o szerszych raczej, niż węższych zakresach umiejętności, które nie zestarzeją się wraz ze zmianami technologicznymi czy zmianami struktury przemysłowej. Ludzie ci powinni posiadać zdolność do samodzielnej pracy, ale także pracy w zespole, do formułowania ocen krytycznych i do rozwiązywania konfliktów. Dopełnieniem tak pojętego kształcenia ogólnego jest modernizacja kształcenia zawodowego polegająca m.in. na takich zmianach organizacyjno-programowych, które doprowadzą do zaangażowania pracodawców w kształcenie przyszłych pracowników szczególnie w sektorach poddanych szybkim zmianom technologicznym oraz zmianom w organizacji produkcji lub usług, a tym samym do trwałego zbliżenia edukacji i rynku pracy.

Zmieniające się wymagania zawodów, ich ewolucja, powstawanie oraz zanikanie sprawia, że należy poszukiwać efektywnych sposobów kształcenia zawodowego oraz elastycznego dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Podstawową cechą współczesnego rynku pracy jest to, iż wymaga on od młodych ludzi, wkraczających w życie zawodowe, coraz wyższych,

a zarazem zmieniających się kwalifikacji, czemu nie zawsze potrafią oni sprostać, a co zmniejsza ich szanse na zatrudnienie.

Dlatego też kierownictwo Zespołu Szkół Samochodowych zorganizowało 5 spotkań w ramach grupy zrzeszających pracodawców i ich pracowników oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu ZSS.

W spotkaniach udział wzięli przedstawiciele:

- Mercedes-Benz Mojsiuk Sp. z o.o .sp. k., ul. Pomorska 88, 70-812 Szczecin,
- Drewnikowski Sp. z o.o. ,
- Citroen ul. Andre Citroena 1,
- Peugeot ul. Baagienna 36 d Szczecin,
- Grupa Bemo Motors, Auto Club ul. Pomorska 115B oraz Ustowo 56, Szczecin,
- Polmozbyt Szczecin Sp. z o.o. ul Białowieska 2 Szczecin,
- Grupa Gezet ul Białowieska 2, Szczecin.

W ramach prowadzonych dyskusji wysunięto następujące wnioski:

- Niezbędne jest wprowadzenia nowych kierunków kształcenia: blacharz samochodowy i lakiernik, dla zaspokojenia potrzeb rynku pracy.
- Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni uzupełnić wiedzę i umiejętności w zakresie najnowszych rozwiązań techniczno-technologicznych branży.
- Powinna na stałe działać Grupa Doradcza skupiającej praktyków branży motoryzacyjnej i nauczycieli/instruktorów ZSS w celu zapewnienia wysoko wykwalifikowanych absolwentów ZSS.
- Absolwenci kierunku blacharz samochodowy i lakiernik poza uzyskaną wiedzą i kompetencjami w ramach toku kształcenia w szkole zawodowej, powinni dodatkowo posiadać ukształtowane umiejętności interpersonalne (nawiązywania kontaktu z innymi, komunikacyjne: umiejętności



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

ważnego słuchania, nadawania, zarządzania przekazem niewerbalnym i werbalnym, negocjacyjne, rozwiązywania konfliktów, pracy zespołowej, zachowań asertywnych, delegowania uprawnień, adaptacji społecznej).

- Objęcie patronatem nowopowstałych klas w zawodzie blacharz samochodowy i lakiernik.
- Podpisanie porozumień w zakresie przyjęcia na praktykę i/lub staż.
- Niezbędne wyposażenie warsztatu szkolnego w urządzenia i narzędzia odwzorowujące współcześnie funkcjonujące warsztaty o wysokim przystosowaniu techniczno-technologicznym.

Protokoły, wraz z listami obecności są do wglądu w Zespole Szkół Samochodowych w Szczecinie.

Analiza dokumentów wewnętrznych

Kadra zarządzająca Zespołem Szkół Samochodowych w Szczecinie, na podstawie prowadzonych obserwacji rynku oraz uwzględniając przeprowadzone badania rynku postanowiła podjąć kroki w kierunku uruchomienia dwóch nowych kierunków, odpowiadających potrzebom rynku pracy województwa zachodniopomorskiego.

Zgłoszono wniosek o utworzenie dwóch kierunków w zawodach blacharz samochodowy (721306) i lakiernik (713201). Wniosek został pozytywnie zaopiniowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie, Powiatową Radę Rynku Pracy w Szczecinie, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Wojewódzką Radę Rynku Pracy w Szczecinie. Potwierdzeniem są pisma wyszczególnione poniżej. Pismo CAZ.I.3.072.68.EŚ15 z dnia 10.12.2015 r. Powiatowego Urzędu Pracy w Szczecinie w sprawie pozytywnego zaopiniowania wniosku o uruchomienie nowych kierunków kształcenia w zawodzie blacharz samochodowy i lakiernik.

1. Uchwała Nr 36/2-15 z dnia 16.12.2015 r. Powiatowej Rady Rynku Pracy w Szczecinie w sprawie pozytywnego zaopiniowania wniosku o uruchomienie nowych kierunków kształcenia w zawodzie blacharz samochodowy i lakiernik.
2. Pismo WUP.VB.0702.35.MS.2015 z dnia 11.12.2015 r. w sprawie pozytywnego zaopiniowania utworzenia nowych kierunków kształcenia w zawodach blacharz samochodowy (721306) i lakiernik (713201) wraz z uchwałami Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy (WPRP).
3. Uchwała Nr 30/2015 z dnia 8.12.2015 r. Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Szczecinie w sprawie pozytywnego zaopiniowania utworzenia nowego kierunku kształcenia w zawodzie blacharz samochodowy (721306).
4. Uchwała Nr 31/2015 z dnia 8.12.2015 r. Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Szczecinie w sprawie pozytywnego zaopiniowania utworzenia nowego kierunku kształcenia w zawodzie lakiernik (713201).

Dane wtórne Analiza dokumentów zewnętrznych

Przeanalizowano między innymi:



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. Nr 24, poz 141, z późniejszymi zmianami).
2. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).
3. Akty prawne regulujące nową edukację zawodową:
 - a. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego
 - b. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach
 - c. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych
 - d. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 października 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych
 - e. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych
 - f. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lutego 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych
 - g. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia z dnia 16 lipca 2012 r. w sprawie przypadków, w jakich do publicznej lub niepublicznej szkoły dla dorosłych można przyjąć osobę, która ukończyła 16 albo 15 lat oraz przypadków, w jakich osoba, która ukończyła gimnazjum, może spełniać obowiązek nauki przez uczęszczanie na kwalifikacyjny kurs zawodowy
 - h. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na egzaminatorów, sposobu prowadzenia ewidencji egzaminatorów oraz trybu wpisywania i skreślenia egzaminatorów z ewidencji
 - i. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych
4. Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do 2020 r. Szczecin, grudzień 2015. Priorytet 5. Budowanie otwartej i konkurencyjnej społeczności (wiedza i kompetencje).
5. Raport Polska 2030.

Poniższe materiały zostały zaczerpnięte z dokumentów strategicznych Unii Europejskiej, Polski i województwa zachodniopomorskiego, dokumentów instytucji i organizacji związanych ze szkolnictwem zawodowym oraz ze stron www. Prezentują one potrzebę rozwoju szkolnictwa zawodowego w regionie, ze szczególnym uwzględnieniem kierunku: BLACHARZ SAMOCHODOWY i LAKIERNIK.

*...Targi pracy: Nauka zawodu to nie wstyd. **Po zawodówce praca jest niemal pewna** – zachęcali organizatorzy cechowych targów w Szczecinie ...*

Źródło: <http://www.strefabiznesu.gp24.pl/artykul/targi-pracy-nauka-zawodu-nie-wstyd>

...Jak podkreślali uczestnicy forum oferta edukacyjna szkół zawodowych w Polsce nie zawsze odpowiada wymogom rynku pracy, dlatego tworzenie warunków rozwoju nowoczesnego szkolnictwa



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

zawodowego jest zadaniem pilnym, a zarazem długofalowym i wymagającym współdziałania nie tylko władz oświatowych i samorządów, ale przede wszystkim przedsiębiorców i samych szkół...

Źródło: Pomorze Zachodnie wyróżnione za szkolnictwo zawodowe,

<http://www.wzp.pl/biuro-prasowe/aktualnosci/pomorze-zachodnie-wyrozni-one-za-szkolnictwo-zawodowe>

...Prof. Stefan Kwiatkowski, ekspert kształcenia zawodowego, twierdzi, iż takie proporcje to klęska dla polskiej gospodarki. Rynek pracy oczekuje na dobrze przygotowany średni personel techniczny. Już brakuje fachowców, a niektóre kierunki techniczne mają problemy z naborem. **Eksperci szkolnictwa zawodowego odnotowują, iż ponownie nabiera ono wartości.** Bo rynek pracy domaga się wykwalifikowanych robotników i techników, zdolnych do szybkiego podjęcia zadań na bardzo konkretnych stanowiskach pracy. Bo z doświadczeń nauczycieli akademickich wynika, iż student mający za sobą umiejętności i doświadczenia praktyczne – przyjmuje teorię i uogólnienia z większym zrozumieniem. Bo „od zawsze” naukę konkretnych zawodów podejmowali ludzie bardzo młodzi. Praca ich kształtowała, zawód i jego system wartości – wychowywał, świadomość odpowiedzialności za praktyczne zadania pozwalała szybciej dorastać. Taka filozofia wchodzenia w dorosłość nadal ma sens!...

Źródło: http://www.perspektywy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=4531&Itemid=884

... System edukacji - O innowacyjności polskiej gospodarki w 2030 r. zadecyduje obecna efektywność systemu edukacyjnego ... jakości systemu edukacyjnego nie da się poprawić, wyłącznie zwiększając nakłady ... Według większości autorytetów w dziedzinie edukacji, **wpływ jakości nauczycieli na wyniki uczniów jest kluczowy** ... (s.59). Mocniejsze powiązanie instytucji sektora edukacji na wszystkich jego poziomach z sektorem gospodarki ... Nauka w miejscu pracy – poprzez staże, praktyki, a także tzw. job-shadowing – powinna stać się normalnym i niezbędnym etapem edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym (s.62) ...

Źródło: Raport Polska 2030. ORE, Analiza strategii regionalnych w obszarze oświaty, Załącznik nr 1 do Raportu

...**Blacharzom i lakiernikom w Polsce niezwykle trudno jest dotrzeć do wiedzy i odbyć szkolenie w zakresie w jakim jest ono im potrzebne.** To wiedzą wszyscy zainteresowani. Dzisiaj kontynuowanie szkolenia w tym zawodzie jest niezwykle trudne. Średnie szkoły zawodowe dają jedynie podstawy wiedzy w dziedzinie naprawy samochodów i lakiernictwa. Zasady szkolenia obowiązujące w dziedzinie napraw powypadkowych są jednak daleko mniej sformalizowane niż w czasach cechów rzemieślniczych. Co zrobić jeżeli chcesz zostać technikiem lakiernikiem samochodowym? Dzwonisz na numer Kuratorium Oświaty, Urzędu Pracy i prosisz o zapisanie cię na kurs praktyk zawodowych? Powodzenia! Jaka wiedza, jakie działania i wreszcie jaka postawa są wymagane dzisiaj w bardzo dobrym warsztacie lakierniczym?...

Źródło: <http://www.lakiernik.com.pl/poradnik/91.html>

...Przedsiębiorcy od dawna zwracają uwagę na potrzebę wprowadzenia dualnego systemu kształcenia opartego na łączeniu nauki w szkole z praktyką w przedsiębiorstwach. Zmagamy się bowiem w Polsce z niedoborem wykwalifikowanych pracowników fizycznych - dlatego biznesmeni postulują rozwój szkolnictwa zawodowego i technicznego... Jaka jest recepta na sukces na rynku pracy? - Trzeba **wybierać takie kierunki kształcenia, które będą odpowiadać na potrzeby rynku** - radzi Eugeniusz Budniok, wiceprezes zarządu Business Centre Club, kanclerz Łoży Katowickiej BCC..

Źródło: <http://www.strefabiznesu.dziennikzachodni.pl>



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

... Warto jednak zauważyć, że w ostatnich latach, w wyniku reformy coraz częściej mówi się o rosnącym zapotrzebowaniu na osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym ... Analiza danych zastanych pozwoliła na wyodrębnienie najczęściej wskazywanych branż rozwojowych. W 2011 roku najwięcej podmiotów gospodarczych w województwie funkcjonowało w sekcji handel; naprawa pojazdów samochodowych – 25%, ... W podregionie koszalińskim podobnie jak w przypadku całego województwa zdecydowanie dominują przedsiębiorstwa z sekcji G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle),...

Źródło: Raport główny z badania "Diagnoza trendów rozwojowych, barier wzrostu oraz potencjału województwa zachodniopomorskiego w kontekście przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą" dla województwa zachodniopomorskiego i jego podregionów. Obserwatorium Zmiany Gospodarczej.

http://tric.pl/wp-content/uploads/2014/03/Raport_glowny_z_badania.pdf

...Zarobki blacharzy samochodowych w Polsce kształtują się na poziomie średnio 2500 zł netto...

źródło: http://www.zawodowe.com/kategorie/obsługa_pojazdow_i_maszyn/blacharz_samochodowy/opis_i_zarobki/

...**Możliwości zatrudnienia oraz płace.** Miejsca i stanowiska pracy BLACHARZA SAMOCHODOWEGO wynikają ze specyfiki zawodu, na który **WYSTĘPUJE ZAPOTRZEBOWANIE** głównie w poniższych podmiotach rynku pracy:

- przedsiębiorstwa produkujące nadwozia i kabiny pojazdów samochodowych,
- punkty serwisowe i autoryzowane stacje obsługi pojazdów samochodowych,
- przedsiębiorstwa transportu samochodowego,
- wyspecjalizowane zakłady rzemieślnicze blacharstwa samochodowego.

W zawodzie występują następujące, typowe stanowiska pracy:

- stanowiska do kształtowania elementów z blach i profili kształtowych,
- stanowiska montażu i demontażu podzespołów konstrukcyjnych pojazdów samochodowych,
- stanowiska do prostowania nadwozi samochodowych,
- stanowiska do łączenia blach, elementów nadwozi i kabin pojazdów samochodowych,
- stanowiska pracy właściwe podstawowym robotom ślusarskim.

Przeciętne wynagrodzenie w tej grupie zawodowej w 2007 roku na podstawie badań przeprowadzonych przez firmę Sedlak&Sedlak wynosiło 2800,00 zł. Najniższe wynagrodzenie w tej grupie zawodowej było na poziomie 1300,00 a najwyższe 8100,00 zł.

źródło: Blacharz samochodowy, Wyd. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Szczecinie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Koszalinie, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, s.5-6, <https://www.wup.pl>

...UZASADNIENIE POTRZEBY KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE BLACHARZ SAMOCHODOWY

Rozwój przemysłu motoryzacyjnego i towarzyszący zwiększonej liczbie samochodów przyrost wypadków przyczyniają się do zwiększonego zapotrzebowania na usługi blacharstwa samochodowego. Blacharze samochodowi mogą być zatrudniani w zakładach produkcyjnych branży samochodowej, warsztatach naprawczych, usługach blacharskich oraz mogą prowadzić własną działalność gospodarczą. Uniwersalność kwalifikacji zawodowych blacharza samochodowego daje podstawy do wykonywania wielu zadań w zawodach pokrewnych. Dodatkowo uzyskując uprawnienia np. spawacza i poszerzając w ten sposób swoje umiejętności zawodowe, zwiększa możliwości zdobycia atrakcyjnej pracy. Pomimo iż przewidywany jest rozwój dziedzin związanych z nowoczesnymi technologiami, to jednak zapotrzebowanie na specjalistów wykonujących czynności proste będzie również rosło....



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

Źródło: Kucharski L., Figurski J., Gnych I., Program Nauczania Dla Zawodu Blacharz samochodowy, 721306 o Strukturze Przedmiotowej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, KOWEiU, Warszawa 2012.

Barometr zawodów 2016 województwo zachodniopomorskie

www.barometrzwodow.pl

DEFICYT	Administratorzy systemów komputerowych	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Pielęgniarki
	Blacharze i drognarze	Lekownicy samochodowi	Pracownicy
	Cieśle i stolarze budowlani	Lekownicy wyrobów stolarskich i metalowych	Programiści i administratorzy stron internetowych
	Dekarze i blacharze budowlani	Lekarze	Przedstawiciele handlowi
	Graficy komputerowi	Masarze i przebrzydzy ryb	Samodzielni księgowi
	Inżynierowie mechaniczni	Mechanicy pojazdów samochodowych	Spawacze metodą MIG/MAG
	Kierownicy autobusów	Murarze	Spawacze metodą TIG
	Kierownicy ciągników siodłowych	Operatorzy obrabianisk skrawających	Specjaliści automatyki i robotyki
	Kierownicy samochodów ciężarowych	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Specjaliści ds. organizacji produkcji
	Kierownicy budowy	Piekarze	Tylnicze

Barometr zawodów 2016 powiat goleniowski

www.barometrzwodow.pl

DEFICYT	Animatory kultury	Montażysty maszyn i urządzeń	Robotnicy leśni
	Asystenci i tłumacze	Montażysty silnik i silników	Robotnicy skrobki drewna i stolarze
	Blacharze samochodowi	Murarze	Samodzielni księgowi
	Blachownicy	Nauczyciele języków obcych, lektorzy	Specjaliści administracji publicznej
	Dokarze i blacharze budowlani	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Specjaliści automatyki i robotyki
	Diagnosty samochodowi	Nauczyciele przedmiotów specjalizacyjnych	Specjaliści ds. finansowych
	Dotychczasownicy i elektromontażysty	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Specjaliści ds. organizacji produkcji
	Elektrycy	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Specjaliści ds. public relations i reklamy
	Geodeci i kartografowie	Palacze lotów CO	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i informacyjnymi
	Hydraulicy	Piekarze	Specjaliści ds. elektronicznej i telekomunikacji
	Inżynierowie budowlani	Pracownicy ds. budownictwa drogowego	Specjaliści ds. inżynierii i techniki
	Inżynierowie mechaniczni	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Specjaliści ds. inżynierii i techniki
	Kierownicy autobusów	Pracownicy fizycy	Specjaliści ds. logistyki
	Kierownicy ciągników siodłowych	Pracownicy produkcyjni	Sprzątacze i pokojowe
	Kierownicy samochodów	Pracownicy służb mundurowych i ochrony	Szafarze
	Lekownicy samochodów	Pracownicy szpitali	Technicy budownictwa
	Lekownicy wyrobów stolarskich i metalowych	Prawicy	Technicy elektrycy
	Masarze i przebrzydzy ryb	Przedstawiciele handlowi	Terapeuci zajęciowi
	Mechanicy pojazdów samochodowych	Psycholodzy i psycholodzy	Tylnicze
	Montażysty instalacji budowlanych	Robotnicy budowlani	Wieloletni

Barometr zawodów 2016 powiat gryficki

www.barometrzwodow.pl

DEFICYT	Administratorzy systemów komputerowych	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Prawicy
	Animatory kultury	Kucharki	Programiści i administratorzy stron internetowych
	Bielacze i rzeźnicy	Lekownicy samochodowi	Projektanci i administratorzy baz danych
	Blacharze samochodowi	Lekarze	Przedstawiciele handlowi
	Cieśle i stolarze budowlani	Mechanicy maszyn i urządzeń	Robotnicy medycyjni
	Dekarze i blacharze budowlani	Murarze	Recepcjonisci i rejestratorzy
	Destylatorzy	Nauczyciele języków obcych, lektorzy	Robotnicy budowlani
	Farmaceutycy	Nauczyciele nauczania początkowego	Robotnicy leśni
	Filolodzy i tłumacze	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Samodzielni księgowi
	Fizjoterapeuci i masażysty	Nauczyciele przedmiotów	Specjaliści ds. rynku nieruchomości
	Florysty	Nauczyciele szkół specjalnych	Specjaliści ds. zamówień publicznych
	Fryzjerzy	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Specjaliści ds. zastosowań informatyki
	Graficy komputerowi	Operatorzy wózków jezdniowych	Specjaliści ds. logistyki
	Instruktorzy rekreacji i sportu	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Sprzątacze i pokojowe
	Inżynierowie budownictwa	Pielęgniarki	Szefowie kuchni
	Kadra kierownicza, menedżerowie	Pomocnicy kuchenne	Technicy budownictwa
	Kelnerzy i barmani	Piekarze	Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie
	Kierownicy autobusów	Pracownicy bar podróży i organizatorzy	Tylnicze
	Kierownicy samochodów dostawczych		

Więcej informacji i dane o kolejnych powiatach na Barometr Zawodów 2016, Wojewódzki Urząd

Pracy w Szczecinie, Szczecin 2015 Źródło: <https://barometrzwodow.pl>



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

WYBRANE OFERTY PRACY DLA ZAWODU BLACHARZ SAMOCHODOWY

źródło: <http://praca.mitula.com.pl/praca-blacharz-samochodowy-zachodniopomorskie>

Blacharz Samochodowy

Koszalin, Zachodniopomorskie

Kandydata na stanowisko: **blacharz samochodowy** zadania: - wykonywanie prac blacharskich samochodów wypadkowych... Jober.pl - 1 tydzień 1 dzień temu

Blacharz Samochodowy

Sponsorowane

Obowiązki: usuwanie drobnych uszkodzeń pojazdów (zadrapań, wgnieceń, odprysków) lakierowanie elementów karoserii samochodu regeneracja felg aluminiowych Indeed - infopraca.pl - 8 dni temu

Blacharz samochodowy

Sponsorowane

Wymagamy wykształcenia kierunkowego jako **blacharz samochodowy**. Doświadczenia w pracy w autoryzowanych serwisach **samochodowych**.... Indeed - infopraca.pl - 18 dni temu

źródło: <http://pl.jobble.org/praca-blacharz-samochodowy/Zachodniopomorskie>
Reklamy Google

R

Praca blacharz samochodowy

www.pracuj.pl/Oferty_Pracy Sprawdź Najnowsze Oferty. Znajdź Pracę dla Siebie!

Reklamy Google

R

Blacharstwo Samochodowe

www.pkt.pl/Blacharstwo_Samochodowe Blacharstwo Samochodowe. Szukasz firmy? Sprawdź na PKT.pl!



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

3

Blacharz samochodowy



Koszalin

jobber.pl - 8 dni temu - [Szczegóły] - [Zapisz ofertę pracy]

4

Blacharz samochodowy

Police

lento.pl - 10 dni temu - [Szczegóły] - [Zapisz ofertę pracy]

5

Blacharz Samochodowy

Szczecin

nuzle.pl - miesiąc temu - [Szczegóły] - [Zapisz ofertę pracy]

źródło: <https://www.adzuna.pl/zachodniopomorskie/blacharz>

Blacharz samochodowy

HEADHUNTERS SP. Z O.O. - ZACHODNIOPOMORSKIE, KOSZALIN



... kandydata na stanowisko: **Blacharz samochodowy** Zadania: - wykonywanie prac blacharskich samochodów powypadkowych dostawczych i osobowych Oczekiwania: - wykształcenie techniczne, min

Udostępnij - [Więcej szczegółów »](#)

Blacharz samochodowy

HEADHUNTERS SP. Z O.O. - KOSZALIN, ZACHODNIOPOMORSKIE



, dla swojego Klienta poszukuje odpowiedniego kandydata na stanowisko: **Blacharz samochodowy** Zadania: - wykonywanie prac blacharskich samochodów powypadkowych dostawczych i osobowych

Udostępnij - [Więcej szczegółów »](#)

źródło: <http://www.careerjet.pl/blacharz-samochodowy-praca/zachodniopomorskie-126788.html>

Blacharz samochodowy

Koszalin, zachodniopomorskie

, dla swojego Klienta poszukuje odpowiedniego kandydata na stanowisko: **Blacharz samochodowy** Zadania: - wykonywanie prac blacharskich samochodów...

Blacharz samochodowy

Moto Sklep Auto Blachy - Police, zachodniopomorskie


Zatrudnię blacharza samochodowego, dobre zarobki tel. 601567451...

www.lento.pl - 5 lut - [Zapisz](#) - [Prześlij znajomemu](#)



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

źródło: http://www.praca.pl/blacharz-samochodowy-pomocnik-blacharza_610122.html


Bemo Motors

Bemo Motors sp. z o.o. - Autoryzowany Dealer Forda, poszukuje kandydatów do pracy w Szczecinie na stanowisko:

Blacharz samochodowy / Pomocnik blacharza

Miejsce pracy: Szczecin

Wymagania:

- odpowiednie kwalifikacje zawodowe,
- mile widziane doświadczenie zawodowe w ASO,
- komunikatywność,
- prawo jazdy kat. B,
- otwartość na zdobywanie nowych informacji, kreatywność, umiejętność współpracy w grupie, skrupulatność,
- umiejętność obsługi komputera,
- doświadczenie.

Oferujemy:

- motywacyjny system wynagrodzeń,
- szkolenia,
- umowę o pracę.

źródło: <http://praca.trovit.pl/praca-blacharz-w-województwo-zachodniopomorskie>

[Blacharz samochodowy](#)

Powiatowy Urząd Pracy w Gryfinie - Gryfino, Zachodniopomorskie

Rozbieranie, składanie, naprawa uszkodzonych samochodów osobowych. Umowa o pracę na okres próbny. Jacek Zajączkowski.

4 tygodnie temu w pup-mikolow.pl

★ Dodaj do ulubionych ⓘ Spam

Zobacz

[Blacharz samochodowy](#)

Szczecin, Zachodniopomorskie

Poszukujemy osób do pracy na stanowisku **blacharz** samochodowy... Wymagane doświadczenie: 2 lata doświadczenia jako profesjonalny **blacharz**. Zakres obowiązków...

2 tygodnie, 6 dni temu w szczeciniak.pl

Podobne oferty pracy: [usuwanie wgnieceń](#)

[Blacharz samochodowy](#)

Koszalin, Zachodniopomorskie

...**Blacharz** samochodowy Zadania: wykonywanie prac blacharskich samochodów powypadkowych dostawczych i osobowych Oczekiwania: wykształcenie techniczne, min.

18/01/2016 w Awansuj

★ Dodaj do ulubionych ⓘ Spam

Zobacz



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

...Na neuvoo.pl opublikowanych jest 15 wolnych stanowisk w roli Blacharz samochodowy dostępnych aktualnie w województwie Zachodniopomorskie. Złóż swoją aplikację teraz i znajdź najlepszą pracę w województwie. Statystyki zatrudnienia w tym zawodzie w województwie Zachodniopomorskie. **Średnio każdego miesiąca dostępnych jest 7 nowych miejsc pracy jako blacharz samochodowy w * i 6 w całym województwie Zachodniopomorskie.** Firmy szukające pracowników w roli blacharz samochodowy Biznesy Philips, Mondi Polska, Hays Poland, Tieto, Preply lub GKF Farmacol poszukują kandydatów z podobnymi kwalifikacjami....

źródło: Praca jako Blacharz samochodowy | Zachodniopomorskie | neuvoo.pl
<http://neuvoo.pl/praca/praca-Blacharz-samochodowy,Zachodniopomorskie>

... **UZASADNIENIE POTRZEBY KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE LAKIERNIK.** Lakiernicy mogą być zatrudnieni w zakładach produkcyjnych z różnych branż w szczególności samochodowej, w usługach, mogą prowadzić własną działalność gospodarczą. Lakiernik samochodowy napraw lakierniczych sam podejmuje wszystkie decyzje i wybiera sposób naprawy. Wymaga to od niego dużej i stale uzupełnianej wiedzy na temat nowych technologii, lakierów i materiałów pomocniczych. Do jego obowiązków należy też obsługa nowoczesnych kabin lakierniczych. Praca z samochodami używanymi wymaga od lakiernika do opanowania dodatkowych umiejętności związanych z wyrównaniem powierzchni, demontażem i ponownym montażem pojazdu. W związku ze stałym rozwojem branży samochodowej, niezmiennym zapotrzebowaniem na usługi z zakresu napraw lakierniczych, jak i zmieniającym się dynamicznie technologiom i materiałom lakierniczym i pomocniczym zapotrzebowanie na specjalistów realizujących prace lakiernicze będzie nadal rosło. Pomimo stałej komputeryzacji i automatyzacji prac lakierniczych w zawodzie nadal najważniejsze są kompetencje i umiejętności specjalistyczne, kształcone w procesie edukacji zawodowej....

Źródło: Jeziorowski T., Olsza M., Program Nauczania Dla Zawodu Lakiernik, 713201 O Strukturze Przedmiotowej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, KOWEziU, Warszawa 2012.

WYBRANE OFERTY PRACY DLA ZAWODU LAKIERNIK

Źródło: <http://gazetapraca.pl/szukaj/s-lakiernik+samochodowy>

lakiernika

Moto Sklep Auto Blachy - Police, zachodniopomorskie

Opis oferty pracy: Warsztat samochodowy zatrudni lakiernika. Dobre zarobki. Kontakt telefoniczny 601-153-003...

lento.pl - 7 dni temu - zachowaj ofertę - e-mail - więcej...

Źródło: <https://www.adzuna.pl/zachodniopomorskie/lakiernik>

Lakiernik ♥

HEADHUNTERS SP. Z O.O. - SZCZECIN

... produkcją silowników hydraulicznych, poszukuje kandydatów na stanowisko: **Lakiernik** Zadania: - lakierowanie ręczne elementów na linii produkcyjnej Wymagania: - min. 2 lata w zawodzie ... uzależniona od

Lakiernik ♥

SZCZECIN, ZACHODNIOPOMORSKIE

Opis stanowiska: - lakierowanie ręczne elementów na linii produkcyjnej Wymagania: - min. 2 lata w zawodzie w branży produkcyjnej, metalurgicznej, na liniach lakierniczych Oferujemy: - stałe zatrudnienie w

[Udostępnij](#) - [Więcej szczegółów »](#)

Lakiernik samochodowy ♥

POLICE

Nowoczesny serwis samochodowy w Policach zatrudni osobę na stanowisko **lakiernika** samochodowego. Dwie kabiny lakiernicze, dogodne warunki , praca od poniedziałku do piątku .

[Udostępnij](#) - [Więcej szczegółów »](#)

Źródło: <http://pl.jobble.org/praca-lakiernik-samochodowy/Zachodniopomorskie>

2 Lakiernik samochodowy [mistrz] Ustaw

Pełny etat
olx.pl - 8 dni temu - [Szczegóły] - [Zapisz ofertę pracy]

4 Pomocnik lakiernika , blacharza samochodowego Bukowo, Białogardzki, Zachodniopomorskie

Pełny etat
olx.pl - 4 dni temu - [Szczegóły] - [Zapisz ofertę pracy]

5 LAKIERNIK SAMOCHODOWY Szczecin

★ **profesja.pl**
portal pracy

profesja.pl - 1 dzień temu - [Szczegóły] - [Zapisz ofertę pracy]

8 pomocnik lakiernika samochodowego Koszalin

olx.pl - 22 dni temu - [Szczegóły] - [Zapisz ofertę pracy]

9 lakiernika Police

ieno.pl - 7 dni temu - [Szczegóły] - [Zapisz ofertę pracy]



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

10 **Lakiernik**

Szczecin

lento.pl - 1 dzień temu - [Szczegóły] - [Zapisz ofertę pracy]

14 **LAKIERNIK SAMOCHODOWY**

Szczecin
2000 zł

pupszczecin.pl - 15 dni temu - [Szczegóły] - [Zapisz ofertę pracy]

Źródło: <http://www.careerjet.pl/lakiernik-praca/zachodniopomorskie-126788.htm>

Lakiernik

Szczecin, zachodniopomorskie

, dla swojego klienta, firmy zajmującej się produkcją silowników hydraulicznych, poszukuje kandydatów na stanowisko: **Lakiernik** Zadania... CV z tematem: „Lakiernik” na adres: daria@agencja-headhunters.eu lub o kontakt pod nr tel.: 609691090 w godzinach 8-16. W aplikacji prosimy zawrzeć...

www.jober.pl - 20 lut - [Zapisz](#) - [Prześlij znajomemu](#)

Lakiernik

Szczecin, zachodniopomorskie

, dla swojego klienta, firmy zajmującej się produkcją silowników hydraulicznych, poszukuje kandydatów na stanowisko: **Lakiernik** Zadania... tel.: 609691090 w godzinach 8-16. Wymagane dokumenty: CV zawierające klauzulę nt. ochrony danych osobowych z tematem: **Lakiernik**...

www.agencja-headhunters.eu - 13 lut - [Zapisz](#) - [Prześlij znajomemu](#)

lakiernik samochodowy

PZ Posrednictwo Zleceniami - Szczecin, zachodniopomorskie

Obecnie poszukujemy osób na stanowisko **lakiernik samochodowy** Szczecin Opis stanowiska praca lakiernika w warsztacie samochodowym...

www.pracatobie.pl - 21 sty - [Zapisz](#) - [Prześlij znajomemu](#)

Malarz/lakiernik/mechanik

Zakład Produkcyjno - Handlowy Adam Fabiszewski - Kołobrzeg, zachodniopomorskie - 2 488 PLN miesięcznie

Malowanie drobnych elementów metalowych i prace na prasie mimośrodowej. Praca na umowę o pracę w godz. 7-15 w Kołobrzegu...

www.pupkolobrzeg.pl - 14 lut - [Zapisz](#) - [Prześlij znajomemu](#)

Źródło: <http://praca.mitula.com.pl/praca-lakiernik-samochodowy-szczecin>

Lakiernik Samochodowy

Szczecin, Zachodniopomorskie

Wymagane minimum 5 lat doświadczenia jako lakiernik samochodowy. Obowiązki: przygotowywanie obiektu do malowania... Szczeciak - 2 tygodnie 5 dni temu

Lakiernik samochodowy

Sponsorowane

WARUNKI PRACY I PŁACY Miejsce pracy: Pomorska 85, 74-100 Gryfino, powiat gryfiński, woj: zachodniopomorskie Zakres obowiązków: Przygotowanie do lakierowania Indeed - Centralna Baza Ofert Pracy - 28 dni temu

lakiernika

Sponsorowane

Opis oferty pracy: Warsztat samochodowy zatrudni lakiernika. Dobre zarobki. Kontakt telefoniczny 601-153-003... Indeed - lento.pl - 7 dni temu



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

Badania pierwotne

W niniejszej diagnozie zostały przedstawione wnioski z badań ankietowych przeprowadzonych wśród 34 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, 90 uczniów Zasadniczej Szkoły Zawodowej oraz 15 przedsiębiorców branży motoryzacyjnej z terenu Szczecina.

Badania ankietowe były prowadzone w październiku 2015 roku. Kwestionariusze ankiet wraz z opracowaniem statystyczno-graficznym i szczegółowym opisem są dostępne w Zespole Szkół Samochodowych w Szczecinie.

Po przeprowadzeniu badania za pomocą kwestionariusza ankiety, zastosowano dodatkowo metodę pogłębionego wywiadu indywidualnego kierując do respondentów dodatkowe pytania w formie luźnej rozmowy (telefonicznie, osobiście). Wnioski zawarte w tej części opracowania zostały uzupełnione o dane z pogłębionego wywiadu indywidualnego.

Kwestionariusz ankiety skierowany do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu Zespołu Szkół Samochodowych w Szczecinie. Kwestionariusz ankiety składa się z 3 pytań metryczkowych oraz 20 pytań merytorycznych. Kwestionariusz stanowi załącznik nr 1 do niniejszej diagnozy. Na pytania merytoryczne zamknięte respondent mógł udzielić więcej niż jednej odpowiedzi. W niniejszej diagnozie wskazane zostały tylko te odpowiedzi, na które uzyskano powyżej 60% odpowiedzi i uwzględniono wybrane zagadnienia, odnoszące się w sposób bezpośredni do celu Diagnozy. *UWAGA !!! Numeracja wniosków nie pokrywa się z numeracją pytań w kwestionariuszu ankiety.*

Wnioski szczegółowe z badań ankietowych z ujęciem informacji pochodzących z pogłębionego wywiadu indywidualnego są następujące:

1. Respondenci najchętniej uczestniczyliby w wymienionych formach w celu zdobycia dodatkowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji:

Wyszczególnienie	% respondentów
w kursach i szkoleniach wzmacniających umiejętności zawodowe	100
kursach i szkoleniach nadających kwalifikacje zawodowe	61
kursach i szkoleniach w zakresie kompetencji miękkich	85

2. Respondenci posiadają wiedzę na temat kształcenia zawodowego w województwie zachodniopomorskim:

Wyszczególnienie	% respondentów
posiadam szczegółową wiedzę o ofercie kształcenia	76

3. Następujące czynniki w opinii respondentów są czynnikami przyciągającymi ucznia do szkoły:

Wyszczególnienie	% respondentów
kształcenie w kierunkach poszukiwanych przez pracodawców (na rynku pracy)	94
atrakcyjne praktyki/staże zawodowe	94
doskonale wyposażone pracownie/warsztaty	61



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

4. W opinii respondentów kierunki proponowanych zmian w Zespole Szkół Samochodowych w Szczecinie powinny być następujące:

Wyszczególnienie	% respondentów
powołanie kierunków kształcenia zgodnie z potrzebami rynku pracy	100
zwiększenie współpracy z pracodawcami (wizyty, pogadanki, praktyki, staże itp.)	85
umożliwienie zdobycia dodatkowych umiejętności i klasyfikacji niezbędnych na rynku pracy	64
zwiększenie liczby zajęć z tzw. kompetencji miękkich	61

5. Słuszna jest decyzja o wprowadzeniu nowych kierunków:

Wyszczególnienie	% respondentów
zdecydowanie tak	91

6. Kierunki, które powinny być wprowadzone to:

Wyszczególnienie	% respondentów
blacharz samochodowy	97
lakiernik	94

7. Przesłanką do wprowadzenia nowych kierunków jest:

Wyszczególnienie	% respondentów
zapotrzebowaniem z rynku pracy	94
sugestiami pracodawców	88

8. Wprowadzenie nowych kierunków spowoduje zwiększenie szans zatrudnienia:

Wyszczególnienie	% respondentów
zdecydowanie tak	94

9. Przy wprowadzeniu nowych kierunków należałoby wprowadzić następujące zmiany w ZSS:

Wyszczególnienie	% respondentów
doposażenie pracowni i warsztatów	100
dokształcenie kadry	85
wprowadzenie zmian w programach nauczania zgodnie z sugestiami pracodawców	91

10. Następujące kompetencje miękkie zwiększą potencjał absolwenta ZSS na rynku pracy:

Wyszczególnienie	% respondentów
umiejętność komunikacji werbalnej i niewerbalnej	91
asertywność	88
odporność na stres	85
zarządzanie czasem	61

11. Współpraca z otoczeniem powinna być prowadzona w następujący sposób:

Wyszczególnienie	% respondentów
praktyki/staże uczniów	100
staże nauczycieli i instruktorów	85
tworzenie ciał doradczych składających się z pracodawców i nauczycieli /instruktorów	79



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

12. Modyfikacja programów nauczania przy udziale przedsiębiorców jest niezbędna ponieważ:

Wyszczególnienie	% respondentów
pozwała na bieżąco śledzić zmiany w branży	82
pozwała na przygotowanie ucznia zgodnie z potrzebami rynku pracy	94
pozwała na uzyskanie siły przetargowej na rynku edukacyjnym	67

13. Następujące kompetencje twarde zwiększą potencjał absolwenta ZSS na rynku pracy:

Wyszczególnienie	% respondentów
bezpośredni kontakt edukacyjny z przedsiębiorcą w przedsiębiorstwie lub na warsztatach szkolnych	100
dodatkowe umiejętności i kwalifikacje pozyskane obok podstawowej ścieżki edukacyjnej	76
edukacja w pracowniach/warsztatach – symulatorach	85

14. Dodatkowe umiejętności, które powinny zostać nabyte przez uczniów ZSS:

Wyszczególnienie	% respondentów
umiejętność poszukiwania pracy	100
znajomość rynku pracy (w tym instytucji)	97
przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, w tym autoprezentacji	85
przygotowanie dokumentacji aplikacyjnej	85

Kwestionariusz ankiety skierowany do uczniów Zasadniczej Szkoły Zawodowej w Szczecinie.

Kwestionariusz ankiety składa się z 3 pytań metryczkowych oraz 20 pytań merytorycznych. Kwestionariusz stanowi załącznik nr 2 do niniejszej diagnozy. Na pytania merytoryczne zamknięte respondent mógł udzielić więcej niż jednej odpowiedzi. W niniejszej diagnozie wskazane zostały tylko te odpowiedzi, na które uzyskano powyżej 60% odpowiedzi i uwzględniono wybrane zagadnienia, odnoszące się w sposób bezpośredni do celu Diagnozy. **UWAGA !!! Numeracja wniosków nie pokrywa się z numeracją pytań w kwestionariuszu ankiety.**

Wnioski szczegółowe z badań ankietowych z ujęciem informacji pochodzących z pogłębionego wywiadu indywidualnego są następujące:

1. Respondenci posiadają tylko ogólną wiedzę o kształceniu zawodowym w województwie:

Wyszczególnienie	% respondentów
Posiadam ogólną wiedzę o ofercie kształcenia	64

2. Czynniki decydujące o wyborze szkoły w opinii respondenta:

Wyszczególnienie	% respondentów
interesująca specjalizacja	61
zainteresowania respondenta	95

3. Plany respondenta co dalszej drogi edukacyjno-zawodowej:

Wyszczególnienie	% respondentów
podejmę pracę zawodową na terenie woj. zachodniopomorskiego	94
podejmę dalszą naukę w technikum/liceum	61



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

4. Następujące czynniki wpływają na podjęcie dalszego kształcenia:

Wyszczególnienie	% respondentów
zwiększenie możliwości pozyskania zatrudnienia	84
zdobycie znajomości w środowiska	85

5. Respondent jest w stanie podjąć następujące działania w celu znalezienia pracy:

Wyszczególnienie	% respondentów
uczestnictwo w dodatkowych kursach	76
kontakt z doradcą zawodowym	94

6. Przygotowanie zawodowe jest wystarczające do podjęcia pracy:

Wyszczególnienie	% respondentów
wystarczające	90

7. W obecnym kierunku kształcenia istnieje możliwość znalezienia pracy:

Wyszczególnienie	% respondentów
istnieje możliwość znalezienia pracy	88

8. Następujące czynniki decydują o możliwości znalezienia pracy:

Wyszczególnienie	% respondentów
wiedza	87
doświadczenie zawodowe (praktyki/staże)	94
znajomość odpowiednich ludzi	83

9. Następujące kompetencje miękkie zwiększą szansę znalezienia pracy:

Wyszczególnienie	% respondentów
umiejętność komunikacji werbalnej i niewerbalnej	86
asertywność	94
odporność na stres	98

10. Następujące kompetencje twarde zwiększą szansę znalezienia pracy:

Wyszczególnienie	% respondentów
bezpośredni kontakt edukacyjny z przedsiębiorcą w przedsiębiorstwie lub na warsztatach szkolnych	88
edukacja w pracowniach/warsztatach – symulatorach	83
dodatkowe umiejętności i kwalifikacje pozyskane obok podstawowej ścieżki edukacyjnej	82

11. Respondenci chcą wzmocnić swój rozwój osobisty i zawodowy:

Wyszczególnienie	% respondentów
tak	91

12. W opinii respondentów dodatkowe umiejętności jakie powinny być możliwe do nabycia w ZSS to:

Wyszczególnienie	% respondentów
umiejętność poszukiwania pracy	82
przygotowanie dokumentacji aplikacyjnej	74
przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, w tym autoprezentacji	86



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

13. Umiejętności te powinny zostać nabyte :

Wyszczególnienie	% respondentów
w ramach zewnętrznych kursów	74
w ramach indywidualnych lub grupowych spotkań z doradcą zawodowym	88

14. Zespół Szkół Samochodowych w Szczecinie w opinii respondenta ma wysoki poziom kształcenia:

Wyszczególnienie	% respondentów
wysoki	67

15. Respondenci proponują następujące zmiany w ZSS:

Wyszczególnienie	% respondentów
powołanie kierunków kształcenia zgodnie z potrzebami rynku pracy	63
umożliwienie zdobycia dodatkowych umiejętności i klasyfikacji niezbędnych na rynku pracy	94
zwiększenie współpracy z pracodawcami (wizyty, pogadanki, praktyki, staże itp.)	90

16. ZSS powinno wprowadzić nowe kierunki kształcenia:

Wyszczególnienie	% respondentów
tak	89

17. Przy wprowadzeniu nowych kierunków należy uwzględnić:

Wyszczególnienie	% respondentów
zapotrzebowaniem z rynku prac	84
postępem techniczno-technologicznym	82

Kwestionariusz ankiety skierowany do przedsiębiorców branży motoryzacyjnej w Szczecinie.

Kwestionariusz ankiety składa się z 3 pytań metryczkowych oraz 17 pytań merytorycznych. Kwestionariusz stanowi załącznik nr 3 do niniejszej diagnozy. Na pytania merytoryczne zamknięte respondent mógł udzielić więcej niż jednej odpowiedzi. W niniejszej diagnozie wskazane zostały tylko te odpowiedzi, na które uzyskano powyżej 60% odpowiedzi i uwzględniono wybrane zagadnienia, odnoszące się w sposób bezpośredni do celu Diagnozy. **UWAGA !!! Numeracja wniosków nie pokrywa się z numeracją pytań w kwestionariuszu ankiety.**

Wnioski szczegółowe z badań ankietowych z ujęciem informacji pochodzących z pogłębionego wywiadu indywidualnego są następujące:

1. Respondent posiada szczegółową wiedzę na temat kształcenia zawodowego w województwie zachodniopomorskim:

Wyszczególnienie	% respondentów
posiadam szczegółową wiedzę o ofercie kształcenia	100

2. W opinii respondenta czynnikami przyciągającymi do placówki edukacyjnej są:

Wyszczególnienie	% respondentów
kształcenie w kierunkach poszukiwanych przez pracodawców (na rynku pracy)	93
atrakcyjne praktyki/staże zawodowe	86

3. W opinii respondenta ZSS reprezentuje wysoki poziom kształcenia zawodowego:

Wyszczególnienie	% respondentów
wysoki	93



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

4. Uczniowie ZSS reprezentują wystarczający poziom przygotowania zawodowego:

Wyszczególnienie	% respondentów
wystarczający	93

5. Pracodawcy zwracają uwagę na następujące umiejętności osobiste absolwentów:

Wyszczególnienie	% respondentów
otwartość na uczenie się i stały rozwój	93
samodzielność	86
zaangażowanie	80
odpowiedzialność	86

6. Pracodawcy zwracają uwagę na następujące umiejętności interpersonalne absolwentów:

Wyszczególnienie	% respondentów
umiejętność efektywnego komunikowania się	86
umiejętność pracy w zespole	100

7. Pracodawcy zwracają uwagę na następujące zdolności intelektualne absolwentów:

Wyszczególnienie	% respondentów
umiejętność logicznego myślenia	100
kreatywność	93

8. Następujące elementy wiedzy ogólnej w zakresie wykonywanej pracy absolwentów są istotne z punktu widzenia pracodawcy:

Wyszczególnienie	% respondentów
wiedza branżowa i kierunkowa wiedza fachowa adekwatna do obecnych wymagań przedsiębiorstw	93
umiejętności analityczne, w tym zidentyfikowania kluczowych informacji w ogromie szczegółów	86
przedsiębiorczość	100

9. Następujące kompetencje miękkie zwiększą potencjał absolwenta ZSS w Szczecinie:

Wyszczególnienie	% respondentów
umiejętność komunikacji werbalnej i niewerbalnej	86
asertywność	86
kreatywność	100
odporność na stres	100

10. Następujące kompetencje twarde zwiększą potencjał absolwenta ZSS w Szczecinie:

Wyszczególnienie	% respondentów
duża liczba godzin praktycznych (pracownie/warsztaty)	80
zwiększenie wymiaru praktyk i/lub staży	86
bezpośredni kontakt edukacyjny z przedsiębiorcą w przedsiębiorstwie lub na warsztatach szkolnych	100
edukacja w pracowniach/warsztatach – symulatorach	100

11. Dodatkowe umiejętności jakie powinny zostać nabyte przez uczniów podczas edukacji w ZSS:

Wyszczególnienie	% respondentów
przygotowanie dokumentacji aplikacyjnej	86
przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, w tym autoprezentacji	100



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

12. ZSS powinno wprowadzić następujące zmiany w nauczanych kierunkach:

Wyszczególnienie	% respondentów
dokształcenie kadry	73
wprowadzenie zmian w programach nauczania zgodnie z sugestiami pracodawców	93

13. Następujące z wymienionych kierunków kształcenia powinny zostać wprowadzone do oferty ZSS:

Wyszczególnienie	% respondentów
blacharz samochodowy	100
lakiernik	100

14. Wytypowane nowe kierunki kształcenia zdecydowanie spowodują zwiększenie szans zatrudnienia absolwentów ZSS

Wyszczególnienie	% respondentów
zdecydowanie TAK	100

15. Współpraca z ZSS powinna być prowadzona w następujący sposób:

Wyszczególnienie	% respondentów
praktyki/staże uczniów	100
staże nauczycieli i instruktorów	86
tworzenie ciał doradczych składających się z pracodawców i nauczycieli /instruktorów	93
tworzenie klas patronackich	86

16. Respondenci chętnie podejmą współpracę z nauczycielami i instruktorami ponieważ:

Wyszczególnienie	% respondentów
pozwała na przygotowanie ucznia zgodnie z potrzebami rynku pracy	100
pozwała na przygotowanie oczekiwanej kadry	100
daje to możliwość wpływu na proces edukacji	93



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

POTRZEBY EDUKACYJNE ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH Wyniki badań

Historia szkoły

Początek istnienia Zespołu Szkół Samochodowych sięga roku 1951 i łączy się z dziejami Technikum Drogowego. W tym to czasie istniejący od roku 1950 Państwowy Ośrodek Szkolenia Motorowego zostają przejęty przez Dyрекcję Okręgową Szkolnictwa Zawodowego i przeniesiony z ulicy Klonowica (teren wojskowy) na ulicę Felczaka 26 do budynku Zasadniczej Szkoły Energetycznej, a młodzież, będąca słuchaczami kursu prowadzonego przez wspomniany ośrodek, staje się uczniami powołanego do życia Technikum Drogowego.

Otwarcia szkoły dokonano na podstawie zarządzenia Centralnego Urzędu Szkolnictwa Zawodowego z dnia 30 sierpnia 1951 roku Nr IV Org. 3556/51. W dniu 22 listopada 1951 roku nastąpiło przekazanie Technikum Drogowego Ministerstwu Transportu Drogowego i Lotnictwa, któremu podlegało do roku 1957. Wtedy to szkolnictwo zawodowe przejęło Ministerstwo Oświaty.

Szkoła w statystyce przedstawia się następująco:

- Technikum Drogowe istniało do roku 1955 - ukończyło je 82 absolwentów
- Technikum Samochodowe czteroletnie istniało do 1959 r.
- Technikum Samochodowe pięcioletnie istniało do 2006 r. - ukończyło 3228 absolwentów
- Technikum Samochodowe trzyletnie istniało do 1994 r. - ukończyło 628 absolwentów
- Technikum Samochodowe dla dorosłych istniało do 1994 r. - ukończyło 2088 absolwentów
- Zasadnicza Szkoła Samochodowa istnieje nadal - ukończyło 6367 absolwentów
- XXII Liceum Ogólnokształcące istniało do 2004 r. - ukończyło 164 absolwentów
- Liceum Zawodowe istniało do 2004 r. - ukończyło 177 absolwentów
- Policealne Studium Zawodowe istniało do 1986 r. - ukończyło 219 absolwentów
- Zaoczne Policealne Studium Zawodowe istniało do 1986 r. - ukończyło 28 absolwentów
- Liceum Profilowane istniało do 2005 r. - ukończyło 52 absolwentów.

Obecnie w skład Zespołu Szkół Samochodowych w Szczecinie wchodzi:

- Technikum Samochodowe o 4-letnim cyklu kształcenia, którego absolwent ma możliwość uzyskania tytułu technika pojazdów samochodowych, a także uzyskanie świadectwa dojrzałości.
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 13 o 3-letnim cyklu kształcenia, której ukończenie umożliwia uzyskanie tytułu mechanika pojazdów samochodowych oraz elektromechanika pojazdów samochodowych.
- Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego Nr 3, który kształci uczniów zasadniczych szkół zawodowych z oddziałów wielozawodowych na kursach z przedmiotów zawodowych. Do zadań Ośrodka należy:



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

- a) dokształcanie młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu i uczęszczających do oddziałów wielozawodowych w zasadniczych szkołach zawodowych - w zakresie teoretycznych przedmiotów zawodowych,
- b) dokształcanie młodocianych zatrudnionych u pracodawców w celu nauki zawodu i nieuczęszczających do oddziałów wielozawodowych w zasadniczych szkołach zawodowych - w zakresie teoretycznej nauki zawodu w celu przygotowania do egzaminu na tytuł robotnika wykwalifikowanego lub czeladnika.

Baza dydaktyczna

Istotnym czynnikiem wewnętrznym determinującym jakość kształcenia zawodowego, jest baza dydaktyczna. W szkolnictwie zawodowym można wymienić liczne przykłady ograniczeń i niedogodności związanych z miejscem odbywania zajęć, wyposażeniem w sprzęt i środki dydaktyczne. Zagrożeniem dla jakości kształcenia jest fakt niewykorzystywania nowoczesnych technologii w nauczaniu teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych.

Zespół Szkół Samochodowych mieści się przy ulicy Klonowica 14. Stanowi kompleks zabudowań i zajmuje rozległy teren, który wyróżnia się zakomponowaną bogato zieloną architekturą. Zespół Szkół Samochodowych położony jest na obszarze 4,67 ha. W budynkach szkoły ulokowane zostały:

- pracownię ćwiczeń praktycznych,
- pracownia samochodowa,
- 21 gabinetów przedmiotowych,
- 4 pracownie Języków Obcych "Practice",
- 3 pracownie komputerowe,
- sala gimnastyczna, boisko, siłownia
- biblioteka i czytelnia (stanowiska multimedialne z dostępem do Internetu),
- internat - szkoła dysponuje miejscami w Internacie Zespołu Szkół nr 2,
- stołówka, bufet,
- gabinet lekarski,
- gabinet pedagogiczny,
- klub,
- oraz stacje diagnostyczne i serwisowe.

Pracownia Ćwiczeń Praktycznych jest grupą nowoczesnych, specjalistycznych działów przeznaczonych do szkolenia praktycznego uczniów. Ta forma szkolenia zapewnia uczniom możliwość wszechstronnego poznania tajników budowy samochodu oraz wykrywania i usuwania uszkodzeń. Placówka zapewnia wszechstronne przygotowanie zawodowe. Absolwent jest wyposażony w niezbędną wiedzę i umiejętności z zakresu techniki samochodowej, pozwalające w razie potrzeby także na szybkie przekwalifikowanie. Zespół Szkół Samochodowych oferuje zajęcia laboratoryjne w następujących pracowniach:

- pracownia układów wtryskowych



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

- pracownia wyposażenia pojazdów
- pracownia urządzeń elektryki samochodowej
- pracownia diagnostyki silników samochodowych
- pracownia diagnostyki pojazdów samochodowych
- pracownia podwozi samochodowych
- pracownia nadwozi samochodowych
- pracownia silników spalinowych
- pracownia renowacji nadwozi i podwozi samochodowych
- pracownia obróbki mechanicznej
- pracownia obróbki specjalistycznej
- pracownia metrologii pojazdów

Baza stacja kontroli pracowni łączy w sobie tradycyjny park maszyn z najnowocześniejszymi stanowiskami diagnozowania stanu technicznego pojazdów. Uczniowie praktycznie przyswajają wiedzę zarówno z zakresu podstaw zagadnień ogólnie mechanicznych jak i wysoko wyspecjalizowanej mechaniki i elektromechaniki samochodowej.

Opis wybranych pracowni ZSS w Szczecinie:

Pracownia układów wtryskowych paliwa silników spalinowych. Pracownia wyposażona jest w kompletne stoły laboratoryjne do przeprowadzenia zajęć z układów wtryskowych stosowanych we współczesnych samochodach (układy wtrysku: KE III Jetronic + MonoMotronic, Motronic ML 4.1, KE III Jetronic, MonoMotronic, EDC (Electronic Diesel Control), układy zapłonowe) Stoły laboratoryjne przedstawiają logiczny ciąg budowy układów wtryskowych, są łatwe w obsłudze i pozwalają na przyswojenie sobie wiedzy i czynności obsługowych, jakie wykonuje się przy pojeździe samochodowym.

Pracownia układów elektrycznych i elektronicznych pojazdów samochodowych. Pracownia przystosowana jest do prowadzenia zajęć z podstaw najnowszej elektroniki samochodowej. Została ona wyposażona w stoły laboratoryjne elementów instalacji elektrycznej pojazdów samochodowych oraz panele Com 3 Lab. W pracowni możemy przeprowadzić programowanie procesorów sieci CAN współczesnych pojazdów samochodowych. Wygenerowane zaprogramowanie procesora można zainicjować na stole laboratoryjnym do sprawdzania sieci CAN.

Pracownia diagnostyki silników spalinowych. Pracownia wyposażona jest w trzy silniki stacjonarne do przeprowadzenia pełnej diagnostyki EOBD II. Pomimo wielu wad i zagrożeń dla środowiska naturalnego, silnik spalinowy pozostanie w najbliższej przyszłości podstawowym źródłem napędu środków transportowych. Jednak jego rozwój będzie się kierował głównie względami ekologicznymi. Pojawiające się problemy z zanieczyszczeniami powietrza doprowadziły do zaostrzenia się przepisów dotyczących ochrony środowiska i dotknęły one przede wszystkim pojazdów samochodowych. Rozwój wymagań i przepisów odnośnie zanieczyszczeń powietrza obejmuje powstanie norm EOBD. W pracowni można wykonać za pomocą skanerów diagnostycznych typu: Tester KTS 650, Tester Tech, Tester mega macs, Tester GutMann, Tester Solus Pro Scan oraz Tester CDIF/2 wyspecjalizowaną diagnostykę silnika. Można wygenerować błąd czujnika, jaki powstanie przy



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

niesprawnym układzie zasilania i zdiagnozować za pomocą testera. Testery są bardzo proste w obsłudze, logicznie i intuicyjnie pozwalają na przyswojenie czynności obsługowych współczesnych silników spalinowych.

Pracownia podwozi samochodowych. Pracownia podwozi samochodowych jest pracownią, w której można przeprowadzić ćwiczenia laboratoryjne, pokazy i demonstracje w zakresie podstawowym i zaawansowanym dotyczącym: diagnostyki podwozia samochodowego układów zawieszenia, diagnostyki geometrii, ustawienia prawidłowej geometrii, diagnostyki kół pojazdu oraz prawidłowego montażu ogumienia na felgach stalowych i aluminiowych. W skład wyposażenia pracowni wchodzi cztery podnośniki najazdowe do diagnostyki zawieszenia pojazdu z szarpakami, urządzenia do geometrii typu Beissbarth Microline Easy oraz SUN i JohnBean. Do obsługi ogumienia pojazdów pracownia wyposażona jest w najnowszą wyważarkę do kół typu BOSCH WBE 4410, SUN CWB 1855SLL oraz dwie montażownice do opon typu SAN.

Pracownia nadwozi samochodowych. Pracownia wyposażona jest w systemy działania poduszek powietrznych i napinaczy pasów bezpieczeństwa. W pracowni znajdują się również układy laboratoryjne do zainicjowania działania pneumatycznych układów hamulcowych stosowanych w pojazdach ciężarowych i autobusach. Dodatkowo na stołach laboratoryjnych można zainicjować działanie układów ABS, ASR i ESP współczesnych samochodów osobowych, które wpływają na bezpieczeństwo jazdy pojazdu po drogach.

Pracownia diagnostyki układów elektrycznych pojazdów samochodowych. Pracownia diagnostyki układów elektrycznych pojazdów samochodowych jest pracownią, która może prowadzić ćwiczenia laboratoryjne, pokazy i demonstracje w zakresie podstawowym i zaawansowanym dotyczącym: sprawdzania prawidłowego działania układu elektrycznego na pojeździe, sprawdzenia ustawienia świateł w pojeździe, sprawdzenia działania klimatyzacji, sprawdzenia działania akumulatorów, alternatorów, prądnic oraz rozruszników i układów zapłonowych. Sprzęt dostępny w pracowni: stanowisko testowania alternatorów STA-2, stół probierczy do testowania alternatorów i rozruszników STA, urządzenie do badania akumulatorów SUN WAT 600, przyrządy do ustawiania świateł, urządzenia do sprawdzania klimatyzacji SUN BLI 22 ARD OTECH II oraz KSG 50E, multimetry elektryczne CEM 9932 FC, multimetry badania ciągłości połączenia PIS-100, pirometry, Testery akumulatorów DBA PRO 1.

Stacja kontroli pojazdów jest pracownią, w której można prowadzić ćwiczenia pokazowe i demonstracje w zakresie podstawowym i zaawansowanym dotyczącym sprawdzenia stanu technicznego pojazdów samochodowych, pojazdów ciężarowych, autobusów oraz pojazdów specjalnych do przewozu materiałów niebezpiecznych. Stacja Kontroli pojazdów posiada status stacji okręgowej jest wyposażona w niezbędny sprzęt i urządzenia specjalistyczne linii diagnostycznej MAHA służące do pełnej diagnostyki pojazdów.

W ramach planowanego kierunku **blacharz samochodowy** zgodnie z Rekomendowanym wyposażeniem pracowni i warsztatów szkolnych dla zawodu blacharz samochodowy opracowane na potrzeby Regionalnych Programów Operacyjnych na lata 2014 – 2020 (autorzy: Kucharski L., Kluj S., Jeziorowski T., Warszawa 2013).

Wymagane pracownie:



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

1. pracownia komunikacji w języku obcym,
2. pracownia rysunku technicznego,
3. pracownia technologii,
4. warsztaty szkolne.

W ramach planowanego kierunku **lakiernik** zgodnie z Rekomendowanym wyposażeniem pracowni

i warsztatów szkolnych dla zawodu lakiernik opracowane na potrzeby Regionalnych Programów Operacyjnych na lata 2014 – 2020 (autorzy: Kucharski L., Kluj S., Jeziorowski T., Warszawa 2013).

Wymagane pracownie:

1. pracownia komunikacji w języku obcym,
2. pracownia rysunku technicznego,
3. pracownia technologii,
4. warsztaty szkolne.

Zarówno w przypadku nowego kierunku blacharz samochodowy jak i lakiernik, dotychczasowe pracownie ZSS w pełni zaspokajają potrzeby edukacyjne. Natomiast niezbędne będzie doinwestowanie w warsztaty szkolne. Zakres inwestycji opisany jest w dokumentacji KOWEZIU.

Kadra Zespołu Szkół Samochodowych

Kadra zarządzająca:

Dyrektor ZSS w latach 2007- 2016 mgr. inż. Roman Wechmann

Wicedyrektor: mgr. Krystyna Żywuszeko

Kierownik Pracowni Ćwiczeń Praktycznych: dr inż. Grzegorz Szyjka

Nauczyciele:

W Zespole Szkół Zawodowych w Szczecinie zatrudnionych jest łącznie 58 nauczycieli. Natomiast nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów teoretycznej i praktycznej nauki zawodu – 34 osoby.

Problem kształcenia, doksztalcania i doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego powinien się znaleźć w centrum uwagi, tym bardziej że bez udziału nauczycieli sukces proponowanych zmian systemowych nie będzie możliwy. Ogólnie za słabą stronę obecnego systemu doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych uważa się brak wsparcia merytorycznego (kierunkowego) nauczycieli przedmiotów zawodowych. Nauczyciele nie tylko realizują nauczanie na terenie szkoły zawodowej, ale również organizują i prowadzą proces praktyczny w pracowniach specjalistycznych, warsztatach szkolnych. Szybki rozwój przemysłu i usług wymaga również dostosowania kompetencji merytorycznych nauczycieli do wymogów gospodarki opartej na wiedzy.

Istotną kwestią jest aby pamiętać, że podstawowym zagrożeniem dla jakości kształcenia zawodowego jest ujawniające się wśród nauczycieli poczucie braku podstawowych narzędzi do realizacji tego kształcenia. Dowodem na to mogą być:



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

- nieaktualizowane programy nauczania zawodów lub programy niedostosowane do istniejącej bazy szkoły,
- niskiej jakości podręczniki do nauki przedmiotów zawodowych lub ich brak lub materiałów rozproszony w kilku podręcznikach, na zakup których nie stać uczniów,
- niespójny system praktyk zawodowych oraz niewystarczająca jego kontrola.

Obecna kadra nauczycieli przedmiotów zawodowych jak i instruktorów praktycznej nauki zawodu zapewni przeprowadzenie zajęć na nowo powołanych kierunkach: blacharz samochodowy i lakiernik. Zarówno nauczyciele jak i instruktorzy posiadają odpowiednie kwalifikacje, wiedzę i umiejętności aby przeprowadzić zajęcia na odpowiednio wysokim poziomie i przygotować absolwenta odpowiadającego rynkowi pracy. Jednakże ważne będzie dokończenie nauczycieli na kursach/szkoleniach w zakresie blacharza samochodowego oraz lakiernika w celu podniesienia ich kwalifikacji, zapoznania

z najnowszymi rozwiązaniami techniczno-technologicznymi, wskazania trendów w branży, itp. W tym samym celu niezwykle przydatne byłoby skierowanie nauczycieli i instruktorów na staże bezpośrednio do przedsiębiorstw branży motoryzacyjnej, które prowadzą działalność w zakresie blacharki samochodowej i lakiernictwa na odpowiednim poziomie rozwiązań techniczno-technologicznych. Kadra zarządzająca ZSS, jak i sami nauczyciele i instruktorzy stawiają za priorytet przekazywanie uczniom aktualnych rozwiązań w branży, dlatego też staże nauczycieli i instruktorów w czasie wolny od zajęć nie stanowią problemu, a wręcz są pożądanym kierunkiem ich rozwoju dydaktycznego. Należy mieć na uwadze, że dzisiejsza funkcja nauczyciela, szczególnie w szkolnictwie zawodowym, to nie tylko funkcja nauczyciela dydaktyka, opiekuna, ale również funkcja innowacyjna, która charakteryzuje się wprowadzaniem nowych a jednocześnie lepszych rozwiązań organizacyjnych, technicznych i technologicznych, właściwy dobór treści i metod kształcenia. Ta szeroka wizja innowacyjności pozwoli lepiej przygotować i doskonalić kadry dla gospodarki, co jest zgodne z wyzwaniami postawionymi przez Unię Europejską w zakresie podstawowych wyznaczników przeobrażeń systemu edukacyjnego, szczególnie zmian strukturalnych i programowych szkolnictwa zawodowego.

Ponadto w Zespole Szkół Samochodowych w Szczecinie zatrudnionych jest 10 pracowników administracji.

Kierunki kształcenia

W ramach 4-letniego **TECHNIKUM SAMOCHODOWEGO** uczniowie są kształceni na specjalistów z dziedziny diagnostyki oraz naprawy i eksploatacji pojazdów samochodowych. Absolwenci uzyskują wiedzę o budowie i zasadach poprawnej eksploatacji i naprawy pojazdów, metodach nowoczesnej, diagnostyki komputerowej, zaawansowanych systemów elektroniki pojazdowej.

Nauczanie obejmuje przedmioty ogólnokształcące i specjalistyczne (podstawy konstrukcji maszyn, przepisy ruchu drogowego, bezpieczeństwo pracy, silniki pojazdów samochodowych, podwozia i nadwozia pojazdów samochodowych, elektryczne i elektroniczne wyposażenie pojazdów samochodowych, pracownia diagnostyki pojazdów samochodowych, pracownia elektrotechniki i elektroniki, organizacja i zarządzanie przedsiębiorstwem samochodowym, język obcy zawodowy).



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

W trakcie nauki uczniowie odbywają zajęcia praktyczne na dobrze wyposażonych warsztatach szkolnych oraz miesięczną praktykę zawodową.

Absolwent ma szansę zatrudnienia w: salonach obsługi i sprzedaży samochodów, warsztatach naprawczych pojazdów samochodowych, stacjach diagnostyki pojazdów, stacjach kontroli pojazdów, firmach przewozowych i kurierskich, firmach produkujących podzespoły samochodowe oraz konkretne modele samochodów.

W ramach 3-letniej nauki w **ZASADNICZEJ SZKOLE ZAWODOWEJ** uczniowie mają możliwość zdobycia zawodu w dwóch specjalnościach: elektromechanik pojazdów samochodowych oraz mechanik pojazdów samochodowych.

ELEKTROMECHANIK POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH. Głównym zadaniem elektromechanika pojazdów samochodowych jest zapewnienie prawidłowego funkcjonowania pojazdów samochodowych. Praca polega na dokonywaniu demontażu i montażu układów mechanicznych i elektrycznych lub ich elementów w pojazdach samochodowych, kontrolowaniu stanu technicznego zespołów i układów mechanicznych oraz elektrycznych oraz przeprowadzeniu ich regulacji oraz konserwacji, dokonywaniu ich napraw lub wymiany zużytych części.

Nauczanie obejmuje przedmioty ogólnokształcące oraz przedmioty zawodowe (np. podstawy techniki, podstawy elektrotechniki i elektroniki, konstrukcja pojazdów samochodowych, urządzenia elektryczne i elektroniczne pojazdów Samochodowych, przepisy ruchu drogowego, pracownia elektromechaniki i elektroniki).

Absolwent jest przygotowany do oceny stanu technicznego zespołów i elementów instalacji elektrycznej pojazdów samochodowych, lokalizowania i usuwania uszkodzeń, wykonywania montażu i demontażu instalacji oraz urządzeń elektrycznych i elementów układów elektronicznych przeprowadzenia konserwacji i przeglądów okresowych. Absolwenci: uzyskują tytuł robotnika wykwalifikowanego w wybranym zawodzie, zdobywają wykształcenie dające możliwość ubiegania się o przyjęcie do liceum dla pracujących, mogą podjąć pracę w zakładach mechanicznych lub zakładach naprawczych, potrafią posługiwać się technologią komputerową.

Zawód elektromechanik pojazdów samochodowych daje duże możliwości znalezienia miejsca pracy. Absolwent tego kierunku może pracować w przedsiębiorstwach produkujących samochody, stacjach diagnostycznych, zakładach usługowo-naprawczych, w służbie technicznej obsługi pojazdów w dużych firmach.

MECHANIK POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH. Nauczanie obejmuje przedmioty ogólnokształcące oraz przedmioty zawodowe (np. podstawy konstrukcji maszyn, technologia mechaniczna, pracownia elektrotechniki i elektroniki samochodowej, konstrukcja pojazdów samochodowych, eksploatacja pojazdów samochodowych, przygotowanie do prowadzenia pojazdów samochodowych).

Absolwenci uzyskują tytuł robotnika wykwalifikowanego w wybranym zawodzie, zdobywają wykształcenie dające możliwość ubiegania się o przyjęcie do liceum dla pracujących, mogą podjąć pracę w zakładach mechanicznych lub zakładach naprawczych, potrafią posługiwać się technologią komputerową. Absolwent ma szansę zatrudnienia w warsztatach naprawczych pojazdów samochodowych, stacjach diagnostyki pojazdów, zajezdniach i bazach transportowych, firmach



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

przewozowych i kurierskich, firmach sprzedających części samochodowe i materiały eksploatacyjne, firmach produkujących różnego typu pojazdy, w montowniach.

Szczegółowy zakres działań mechanika będzie zależny od miejsca pracy, gdyż wiele zakładów wybiera konkretną specjalizację. Do jego zadań może należeć: wykonywanie prac regulacyjnych, wykonywanie napraw, kontrola stanu technicznego pojazdów, zespołów, podzespołów i układów, w których przewidziane są takie zabiegi. Oznacza to, że mechanik musi posiadać dogłębną znajomość budowy i zasady działania wszystkich zespołów i układów pojazdu, zwłaszcza w obrębie obsługiwanej marki i typu pojazdu.

PLANOWANYMI do wprowadzenia w roku szkolnym 2016/2017 kierunkami w ramach zasadniczej szkoły zawodowej są: blacharz samochodowy i lakiernik.

BLACHARZ SAMOCHODOWY. Zadaniem blacharza samochodowego jest ręczna lub ręczno-maszynowa obróbka metali, budowa, konserwacja i naprawa nadwozi pojazdów samochodowych. Typowymi pracami wykonywanymi przez blacharza samochodowego są: ocena, określenie stopnia zużycia i określenie stanu technicznego elementów nadwozi pojazdów samochodowych, planowanie, przygotowanie, dobór materiałów, półfabrykatów i narzędzi do naprawy nadwozi pojazdów samochodowych, dobór metod, materiałów, przygotowanie elementów i wykonywanie zabezpieczeń antykorozyjnych nadwozi pojazdów samochodowych.

Dynamiczne zmiany w technice, technologii, organizacji produkcji i usługach powodują, iż kształcenie zawodowe blacharza samochodowego ma charakter szerokoprofilowy umożliwiający opanowanie umiejętności ogólnozawodowych oraz specjalistycznych, a także umiejętności intelektualnych i postaw stanowiących dobre przygotowanie do specjalizacji.

Blacharz samochodowy wykonuje swoją pracę z reguły w pomieszczeniach zamkniętych. Pewne naprawy stwarzają zagrożenia dla życia i zdrowia pracownika. Wykonując pracę, blacharz samochodowy odpowiada za pojazd, narzędzia, urządzenia, maszyny i materiały do jego naprawy, które zostały mu powierzone.

Kandydat do zawodu blacharz samochodowy powinien charakteryzować się: zainteresowaniami i zdolnościami technicznymi, zdolnościami manualnymi oraz starannością i dokładnością w wykonywaniu pracy, wyobraźnią przestrzenną, zdolnością koncentracji uwagi, odpowiedzialnością, niezależnością i samodzielnością w działaniu, wytrwałością i cierpliwością w realizacji powierzonych zadań, dobrą koordynacją wzrokowo-ruchową, a także zainteresowaniami motoryzacyjnymi.

Praca blacharza samochodowego z reguły nie wymaga znacznego wysiłku fizycznego, jednak wymaga dobrej ogólnej sprawności fizycznej. Przeciwwskazania zdrowotne to: zaburzenia równowagi i świadomości, zaburzenia psychiczne, wady wzroku niepoddające się korekcji, brak widzenia obuocznego, uszkodzenia narządu słuchu uniemożliwiające kontrolę słuchową pracy maszyny, ograniczenie sprawności rąk i palców, skóra rąk skłonna do uczuleń.

Absolwent szkoły kształcącej w zawodzie blacharz samochodowy powinien być przygotowany do wykonywania następujących zadań zawodowych:

- 1) oceniania stanu technicznego nadwozi pojazdów samochodowych,
- 2) naprawiania uszkodzonych nadwozi pojazdów samochodowych,
- 3) zabezpieczania antykorozyjnego nadwozi pojazdów samochodowych.



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

LAKIERNIK. Zadaniem lakiernika jest lakierowanie oraz wykonywanie renowacji powierzchni. Typowymi pracami wykonywanymi przez lakiernika są: przygotowanie powierzchni do naniesienia powłok lakierniczych, nakładanie powłok lakierniczych, renowacja powierzchni lakierowanej. Dynamiczne zmiany w technice, technologii, organizacji produkcji i usług powodują, iż kształcenie zawodowe lakiernika ma charakter szerokoprofilowy umożliwiający opanowanie umiejętności ogólnozawodowych oraz specjalistycznych, a także umiejętności intelektualnych i postaw stanowiących dobre przygotowanie do specjalizacji. ZSS przewiduje specjalizacje w zawodzie lakiernik: lakiernik samochodowy.

Lakiernik wykonuje swoją pracę z reguły w pomieszczeniach zamkniętych – halach fabrycznych, warsztatach lakiernictwa samochodowego. Jedne i drugie muszą ściśle odpowiadać rygorystycznym normom ekologicznym. Prace lakiernicze, pomimo wprowadzania coraz skuteczniejszych zabezpieczeń i udoskonalania technologii mogą stanowić zagrożenie dla zdrowia lakiernika. Najpoważniejsze z nich to możliwość zatrucia oparami farb i lakierów, alergie, choroby układu oddechowego. Wykonując pracę, lakiernik odpowiada za materiał, narzędzia, maszyny i urządzenia, które zostały mu powierzone.

Kandydat do zawodu lakiernik powinien charakteryzować się: zainteresowaniami i zdolnościami technicznymi, zdolnościami manualnymi oraz starannością, dokładnością i cierpliwością w wykonywaniu pracy. Bardzo ważne są także spostrzegawczość oraz wyczucie koloru. Inną ważną cechą, szczególnie pożądaną u lakierników zatrudnionych przy taśmie produkcyjnej jest umiejętność pracy w warunkach monotonnych. Prace lakiernicze z reguły nie wymagają znacznego wysiłku fizycznego, jednak wymagają dobrej ogólnej sprawności fizycznej i ruchowej. Jest to niezbędne by mógł np. wytrwać w niewygodnej pozycji, którą czasami musi przyjąć na dłużej podczas pracy. Przeciwwskazania zdrowotne to: astma, skłonność do przeziębień, chorób płuc i oskrzeli, chorób skóry, uczuleń, zaburzenia równowagi i świadomości, zaburzenia psychiczne, wady wzroku niepoddające się korekcji, brak widzenia obuocznego.

Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej kształcącej w zawodzie lakiernik powinien być przygotowany do wykonywania następujących zadań zawodowych:

- 1) renowacji powierzchni lakierowanej,
- 2) przygotowania powierzchni do naniesienia powłok lakierniczych,
- 3) nanoszenia powłok lakierniczych,
- 4) wykonania renowacji powierzchni lakierowanej.

Liczba uczniów Zespołu Szkół Samochodowych

Liczba uczniów Zespołu Szkół Samochodowych w 3 ostatnich latach szkolnych utrzymywała się na podobnym poziomie. Statystyki dot. liczby uczniów podano w tabeli poniżej:

Rok akademicki	Łączna liczba uczniów	Technikum samochodowe	Zasadnicza Szkoła Zawodowa
2015/2016	518	394	124
2014/2015	487	373	114



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

2013/2014	505	380	125
-----------	-----	-----	-----

Zespół Szkół Samochodowych planuje w roku szkolnym 2016/2017 przyjęcie łącznie 30 uczniów w nowych zawodach:

Rok akademicki	Łączna liczba uczniów	Błacharz samochodowy	Lakiernik
2016/2017	30	15	15

REKOMENDACJE

Wnioski szczegółowe zamieszczone w niniejszej diagnozie doprowadziły do opracowania następujących rekomendacji dla Zespołu Szkół Zawodowych w Szczecinie:

- 1. W zakresie powołania nowych kierunków kształcenia.** Konieczne jest wprowadzenie do oferty edukacyjnej dwóch nowych kierunków: blacharz samochodowy i lakiernik. Zapotrzebowanie rynku pracy na absolwentów wymienionych kierunków jest bardzo duże.
- 2. W zakresie programu kształcenia uczniów kierunku blacharz samochodowy i lakiernik niezbędne będzie:**
 - a) wprowadzenie rozbudowanego doradztwa edukacyjno-zawodowego,
 - b) modyfikacja programu nauczania przy udziale pracodawców, nauczycieli przedmiotów zawodowych, instruktorów praktycznej nauki zawodu w celu jak najlepszego dostosowania programu do potrzeb rynku pracy,
 - c) praktyki zawodowe dla uczniów organizowane u pracodawców lub przedsiębiorców,
 - d) staże zawodowe dla uczniów,
 - e) pomoc stypendialna dla uczniów szczególnie uzdolnionych w zakresie przedmiotów zawodowych,
 - f) dodatkowe zajęcia specjalistyczne w formie kursów lub szkoleń – rozbudowanie kompetencji miękkich,
 - g) udział w zajęciach szkoły wyższej (w laboratoriach, kołach) w celu przybliżenia najnowszych rozwiązań techniczno-technologicznych uczniom klas zawodowych,
 - h) wizyty studyjne w przedsiębiorstwach.
- 3. W zakresie przygotowania kadry dydaktycznej do kształcenia uczniów kierunku blacharz samochodowy i lakiernik.**
 - a) staże zawodowe dla nauczycieli,
 - b) szkolenia doskonalające nauczycieli/instruktorów w tematyce związanej z nowymi zawodami,
 - c) bezpośredni kontakt z pracodawcami branży motoryzacyjnej przy modyfikacji programów nauczania.



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

4. W zakresie przygotowania bazy dydaktycznej do kształcenia uczniów kierunku blacharz samochodowy i lakiernik.
- a) utworzenie szkolnych Punktów Informacji i Kariery (SPinKa),
 - b) stworzenie warunków odzwierciedlających naturalne warunki pracy właściwe dla nauczanych zawodów poprzez wyposażenie warsztatów szkolnych,
 - c) utworzenie klasy patronackiej.

GALERIA ZDJĘĆ

Pracownia układów elektrycznych i elektronicznych pojazdów samochodowych

Pracownia układów wtryskowych paliwa silników spalinowych

Pracownia diagnostyki silników spalinowych

Pracownia podwozi samochodowych

Pracownia nadwozi samochodowych

Pracownia diagnostyki układów elektrycznych pojazdów samochodowych

Stacja kontroli pojazdów



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

Załącznik 1

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE UCZNIÓW ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Prowadzone badanie wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu Zespołu Szkół Samochodowych (ZSS) w Szczecinie zmierza do przygotowania indywidualnego zdiagnozowanego zapotrzebowania ZSS w zakresie potrzeb edukacyjnych. Badania są anonimowe a wyniki badań będą stanowiły materiał do opracowania **Diagnozy Potrzeb Edukacyjnych Zespołu Szkół Samochodowych w Szczecinie**.

Kwestionariusz ankiety zawiera 23 pytania zamknięte (wielorakiego wyboru).

Respondent – osoba odpowiadająca na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety.

Lp.	Pytanie	Odpowiedzi
1.	Płeć respondenta:	<input type="checkbox"/> kobieta <input type="checkbox"/> mężczyzna
2.	Rodzaj zatrudnienia:	<input type="checkbox"/> nauczyciel przedmiotów zawodowych <input type="checkbox"/> instruktor praktycznej nauki zawodu
3.	Liczba lat pracy:	17.0-5 18.6-10 19.11-15 20.powyżej 15



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

Na pytania postawione poniżej można udzielić więcej niż jednej odpowiedzi.		
4.	Doświadczenie zawodowe w ostatnich 5-ciu latach w zakresie nauczanych przedmiotów:	21.własna działalność gospodarcza 22.zatrudnienie u pracodawcy 23.świadczenie usług eksperckich 24.staże min. 1 m-c u przedsiębiorców 25.brak
5.	Dodatkowe umiejętności i wiedza zdobyta w ostatnich 5-ciu latach w zakresie nauczanych przedmiotów:	26.studia podyplomowe 27.kursy i szkolenia 28.konferencje i seminaria 29.brak
6.	W jakich z wymienionych form chciałby uczestniczyć respondent w celu zdobycia dodatkowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji?	30.studia podyplomowe zgodne z nauczonym przedmiotem 31.studia podyplomowe w kierunku kompetencji miękkich 32.studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego 33.kursy i szkolenia nadające kwalifikacje zawodowe 34.kursy i szkolenia wzmacniające umiejętności zawodowe 35.kursy i szkolenia w zakresie kompetencji miękkich 36.seminaria i konferencje branżowe
7.	A. Stan wiedzy respondenta na temat kształcenia zawodowego w woj. zachodniopomorskim: <input type="checkbox"/> posiadam szczegółową wiedzę o ofercie kształcenia <input type="checkbox"/> posiadam ogólną wiedzę o ofercie kształcenia <input type="checkbox"/> nie posiadam wiedzy o ofercie kształcenia	B. Stan wiedzy respondenta na temat potrzeb rynku pracy (pracodawców) woj. zachodniopomorskiego: <input type="checkbox"/> posiadam szczegółową wiedzę o potrzebach pracodawców <input type="checkbox"/> posiadam ogólną wiedzę o potrzebach pracodawców <input type="checkbox"/> nie posiadam wiedzy o potrzebach pracodawców
8.	Czynniki przyciągające ucznia do placówki edukacyjnej w opinii respondenta:	<input type="checkbox"/> bogata oferta kształcenia – różnorodność kierunków <input type="checkbox"/> kształcenie w kierunkach poszukiwanych przez pracodawców (na rynku pracy) <input type="checkbox"/> atrakcyjne praktyki/staże zawodowe <input type="checkbox"/> wykwalifikowana kadra nauczycieli/instruktorów <input type="checkbox"/> doskonale wyposażone pracownie/warsztaty <input type="checkbox"/> opinia „fajnej szkoły” <input type="checkbox"/> bliskość miejsca zamieszkania <input type="checkbox"/> kultywacja tradycji rodzinnej/uczestnictwo kolegów
9.	Opinia respondenta o Zespole Szkół Samochodowych (ZSS) w Szczecinie w zakresie poziomu kształcenia zawodowego:	<input type="checkbox"/> bardzo wysoki <input type="checkbox"/> wysoki <input type="checkbox"/> dobry <input type="checkbox"/> słaby <input type="checkbox"/> bardzo słaby



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

		<input type="checkbox"/> nie mam zdania
10.	Kierunki proponowanych zmian wg respondenta w ZSS w Szczecinie:	<input type="checkbox"/> wzbogacenie o innowacyjne kierunki kształcenia <input type="checkbox"/> powołanie kierunków kształcenia zgodnie z potrzebami rynku pracy <input type="checkbox"/> stworzenie nowych pracowni/warsztatów <input type="checkbox"/> ulepszenie wyposażenia pracowni/warsztatów <input type="checkbox"/> zwiększenie współpracy z pracodawcami (wizyty, pogadanki, praktyki, staże itp.) <input type="checkbox"/> umożliwienie zdobycia dodatkowych umiejętności i klasyfikacji niezbędnych na rynku pracy <input type="checkbox"/> zintensyfikowanie współpracy z doradcą zawodowym <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby zajęć z tzw. kompetencji miękkich <input type="checkbox"/> zintensyfikowanie prac biura karier i monitoring losów absolwentów
11.	Uzyskane przygotowanie zawodowe uczniów będzie na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego:	<input type="checkbox"/> doskonale pretendujące do wykonania zawodu <input type="checkbox"/> wystarczające <input type="checkbox"/> niedostosowane w niektórych aspektach <input type="checkbox"/> całkowicie niedostosowane
12.	Na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego kierunki przygotowania zawodowego:	<input type="checkbox"/> poszukiwany przez pracodawców (istnieje duże zapotrzebowanie) <input type="checkbox"/> istnieje możliwość znalezienia pracy <input type="checkbox"/> istnieją trudności ze znalezieniem pracy <input type="checkbox"/> całkowicie niedostosowany do potrzeb rynku pracy
13.	Jakie kompetencje miękkie zwiększą potencjał absolwenta ZSS w Szczecinie w opinii respondenta?	<input type="checkbox"/> umiejętność komunikacji werbalnej i niewerbalnej <input type="checkbox"/> umiejętność kooperacji <input type="checkbox"/> umiejętność rozwiązywania problemów/konfliktów <input type="checkbox"/> umiejętność autoprezentacji <input type="checkbox"/> asertywność <input type="checkbox"/> kreatywność <input type="checkbox"/> odporność na stres <input type="checkbox"/> zarządzanie czasem
14.	Jakie kompetencje twarde zwiększą potencjał absolwenta ZSS w Szczecinie w opinii respondenta?	<input type="checkbox"/> znajomość biegłego języka/ów obcego/yh <input type="checkbox"/> szczegółowa wiedza specjalistyczna w wąskiej dziedzinie <input type="checkbox"/> potwierdzona wiedza i umiejętności certyfikatem <input type="checkbox"/> duża liczba godzin praktycznych (pracownie/warsztaty) <input type="checkbox"/> zwiększenie wymiaru praktyk i/lub staży <input type="checkbox"/> bezpośredni kontakt edukacyjny z przedsiębiorcą w przedsiębiorstwie lub na warsztatach szkolnych <input type="checkbox"/> edukacja w pracowniach/warsztatach – symulatorach <input type="checkbox"/> dodatkowe umiejętności i kwalifikacje pozyskane obok podstawowej ścieżki edukacyjnej
15.	Które z podanych kursów zwiększą szanse	<input type="checkbox"/> operator koparkoładowarki



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

	uczniów na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim?	<input type="checkbox"/> operator koparki jednonaczyniowej <input type="checkbox"/> operator ładowarki jednonaczyniowej <input type="checkbox"/> operator zagęszczaczy i ubijaków wibracyjnych <input type="checkbox"/> operator wózków specjalizowanych wysięgnikowych <input type="checkbox"/> monter-konserwator urządzeń elektroenergetycznych E1 <input type="checkbox"/> monter-konserwator urządzeń instalacji i sieci do 1 kV <input type="checkbox"/> monter-konserwator agregatów prądotwórczych <input type="checkbox"/> monter-konserwator instalacji, urządzeń i sieci gazowych <input type="checkbox"/> monter-konserwator instalacji ciepłych oraz kotłów na paliwa stałe, płynne i gazowe <input type="checkbox"/> monter-instalator urządzeń w wykonaniu przeciwwybuchowym w tym akumulatorowni
16.	Jakie dodatkowe umiejętności powinny zostać nabyte przez uczniów podczas edukacji w ZSS w Szczecinie?	<input type="checkbox"/> specjalistyczny język obcy <input type="checkbox"/> obsługa programów komputerowych Office <input type="checkbox"/> umiejętność poszukiwania pracy <input type="checkbox"/> znajomość rynku pracy (w tym instytucji) <input type="checkbox"/> przygotowanie dokumentacji aplikacyjnej <input type="checkbox"/> przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, w tym autoprezentacji <input type="checkbox"/> opracowanie portfolio
17.	Czy przy obecnych kierunkach kształcenia słuszną byłaby decyzja o wprowadzeniu nowych?	<input type="checkbox"/> zdecydowanie tak <input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie <input type="checkbox"/> nie mam zdania
18.	A. Jeżeli Zdecydowanie Tak lub Tak, to jakie kierunki powinny zostać wprowadzone? <input type="checkbox"/> mechatronik <input type="checkbox"/> mechanik motocyklowy <input type="checkbox"/> blacharz samochodowy <input type="checkbox"/> lakiernik <input type="checkbox"/> elektromechanik <input type="checkbox"/> operatorzy pojazdów wolnobieżnych	B. Jeżeli Nie lub zdecydowanie Nie, to powodem jest: <input type="checkbox"/> brak zapotrzebowania ze strony rynku pracy <input type="checkbox"/> brak możliwości rzeczowych i kadrowych ZSS <input type="checkbox"/> brak zainteresowania ze strony potencjalnych uczniów <input type="checkbox"/> obszerna oferta kształcenia w ZSS <input type="checkbox"/> skomplikowana procedura administracyjna <input type="checkbox"/> niekorzystna zmiana wizerunku
19.	Jednakże wprowadzając nowe kierunki kształcenia należałoby kierować się:	<input type="checkbox"/> postępem techniczno-technologicznym <input type="checkbox"/> możliwościami rzeczowymi i kadrowymi szkoły <input type="checkbox"/> zapotrzebowaniem z rynku pracy <input type="checkbox"/> kierunkami realizowanym w innych szkołach <input type="checkbox"/> sugestiami pracodawców
20.	Czy wytypowane nowe kierunki kształcenia spowodują zwiększenie szans zatrudnienia absolwentów ZSS na terenie województwa zachodniopomorskiego?	<input type="checkbox"/> Zdecydowanie Tak <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Zdecydowanie Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

21.	Jakie zmiany wskazane byłyby w dotychczas nauczanych kierunkach?	<input type="checkbox"/> doposażenie pracowni i warsztatów <input type="checkbox"/> doksztalcenie kadry <input type="checkbox"/> zatrudnienie nowej kadry nauczycieli i instruktorów <input type="checkbox"/> wprowadzenie zmian w programach nauczania zgodnie z sugestiami pracodawców
22.	W jakich formach powinna być prowadzona współpraca z otoczeniem branżowym?	<input type="checkbox"/> praktyki/staże uczniów <input type="checkbox"/> staże nauczycieli i instruktorów <input type="checkbox"/> wizyty w zakładach pracy <input type="checkbox"/> tworzenie ciał doradczych składających się z pracodawców i nauczycieli/instruktorów <input type="checkbox"/> tworzenie platform wymiany informacji między szkołą a biznesem <input type="checkbox"/> zwiększenie uczestnictwa szkoły w inicjatywach przedsiębiorców <input type="checkbox"/> tworzenie klas patronackich
23.	Czy respondent chętnie podejmie współpracę z przedsiębiorcami w celu modyfikacji programów, nauczania, bieżącej znajomości zmian w branży, wsparcia w procesach nauczania ze strony praktyka, itp.?	
	TAK, ponieważ: <input type="checkbox"/> daje to możliwość rozwoju nauczyciela/instruktora <input type="checkbox"/> pozwala na bieżąco śledzić zmiany w branży <input type="checkbox"/> pozwala na przygotowanie ucznia zgodnie z potrzebami rynku pracy <input type="checkbox"/> urozmaica zajęcia lekcyjne <input type="checkbox"/> pozwala na uzyskanie siły przetargowej na rynku edukacyjnym	NIE, ponieważ: <input type="checkbox"/> inne są zadania nauczyciela/instruktora a inne pracodawcy <input type="checkbox"/> rolą nauczyciela/instruktora jest przygotowanie ucznia do zdania egzaminów <input type="checkbox"/> szkoła ma wystarczające zaplecze do przygotowania praktycznego <input type="checkbox"/> celem nadrzędnym jest edukacja

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza ankiety !!!



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

Załącznik 2

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE UCZNIÓW ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Prowadzone badanie wśród uczniów Zasadniczej Szkoły Zawodowej (ZSZ) w Szczecinie zmierza do przygotowania indywidualnego zdiagnozowanego zapotrzebowania ZSS w zakresie potrzeb edukacyjnych uczniów. Badania są anonimowe a wyniki badań będą stanowiły materiał do opracowania **Diagnozy Potrzeb Edukacyjnych Zespołu Szkół Samochodowych w Szczecinie**.

Kwestionariusz ankiety zawiera 23 pytania zamknięte, wielorakiego wyboru.

Respondent – osoba odpowiadająca na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety.

Lp.	Pytanie	Odpowiedzi
1.	Płeć respondenta	<input type="checkbox"/> kobieta <input type="checkbox"/> mężczyzna
2.	Wiek respondenta (w latach skończonych)	<input type="checkbox"/> 15 <input type="checkbox"/> 16 <input type="checkbox"/> 17 <input type="checkbox"/> 18
3.	Miejsce zamieszkania respondenta	37.wieś



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

		38.miasto do 20 tys. mieszkańców 39.miasto do 40 tys. mieszkańców 40.miasto do 60 tys. mieszkańców 41.miasto powyżej 60 tys. mieszkańców
Na pytania postawione poniżej można udzielić więcej niż jednej odpowiedzi.		
4.	Stan wiedzy respondenta na temat kształcenia zawodowego w województwie zachodniopomorskim	<input type="checkbox"/> posiadam szczegółową wiedzę o ofercie kształcenia <input type="checkbox"/> posiadam ogólną wiedzę o ofercie kształcenia <input type="checkbox"/> nie posiadam wiedzy o ofercie kształcenia
5.	Czynniki decydujące o wyborze szkoły przez respondenta	<input type="checkbox"/> interesująca specjalizacja <input type="checkbox"/> wiodące na rynku pracy kierunki kształcenia <input type="checkbox"/> innowacyjne laboratoria i warsztaty <input type="checkbox"/> dobra opinia szkoły <input type="checkbox"/> zainteresowania respondenta <input type="checkbox"/> rada rodziców <input type="checkbox"/> opinia kolegów/znajomych <input type="checkbox"/> wybór na podstawie przeprowadzonego doradztwa zawodowego
6.	Czynniki przyciągające respondenta do placówki edukacyjnej	<input type="checkbox"/> bogata oferta kształcenia – różnorodność kierunków <input type="checkbox"/> kształcenie w kierunkach poszukiwanych przez pracodawców (na rynku pracy) <input type="checkbox"/> atrakcyjne praktyki/staże zawodowe <input type="checkbox"/> wykwalifikowana kadra nauczycieli/instruktorów <input type="checkbox"/> doskonale wyposażone pracowni/warsztaty <input type="checkbox"/> opinia „fajnej szkoły” <input type="checkbox"/> bliskość miejsca zamieszkania <input type="checkbox"/> kultywacja tradycji rodzinnej/uczestnictwo kolegów
7.	Opinia respondenta o Zespole Szkół Samochodowych (ZSS) w Szczecinie w zakresie poziomu kształcenia zawodowego	<input type="checkbox"/> bardzo wysoki <input type="checkbox"/> wysoki <input type="checkbox"/> dobry <input type="checkbox"/> słaby <input type="checkbox"/> bardzo słaby <input type="checkbox"/> nie mam zdania
8.	Kierunki proponowanych zmian wg respondenta w ZSS w Szczecinie	<input type="checkbox"/> wzbogacenie o innowacyjne kierunki kształcenia <input type="checkbox"/> powołanie kierunków kształcenia zgodnie z potrzebami rynku pracy <input type="checkbox"/> stworzenie nowych pracowni/warsztatów <input type="checkbox"/> ulepszenie wyposażenia pracowni/warsztatów <input type="checkbox"/> zwiększenie współpracy z pracodawcami (wizyty, pogadanki, praktyki, staże itp.) <input type="checkbox"/> umożliwienie zdobycia dodatkowych umiejętności i klasyfikacji niezbędnych na rynku pracy <input type="checkbox"/> zintensyfikowanie współpracy z doradcą zawodowym



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

		<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby zajęć z tzw. kompetencji miękkich <input type="checkbox"/> zintensyfikowanie prac biura karier i monitoring losów absolwentów
9.	Plany respondenta po ukończeniu ZSS w Szczecinie	<input type="checkbox"/> podejmę dalszą naukę w technikum/liceum <input type="checkbox"/> podejmę naukę na studiach stacjonarnych <input type="checkbox"/> podejmę naukę na studiach niestacjonarnych <input type="checkbox"/> podejmę pracę zawodową na terenie woj. zachodniopomorskiego <input type="checkbox"/> podejmę pracę zawodową poza woj. zachodniopomorskim <input type="checkbox"/> podejmę pracę zawodową za granicą <input type="checkbox"/> podejmę pracę na terenie Polski, ale nie w zawodzie <input type="checkbox"/> podejmę pracę za granicą, ale nie w zawodzie <input type="checkbox"/> zarejestruję się jako bezrobotny/poszukujący pracy <input type="checkbox"/> nie mam planów
10.	Uzyskane przygotowanie zawodowe będzie na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego ...	<input type="checkbox"/> doskonale pretendujące do wykonania zawodu <input type="checkbox"/> wystarczające <input type="checkbox"/> niedostosowane w niektórych aspektach <input type="checkbox"/> całkowicie niedostosowane
11.	Na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego wybrany kierunek przygotowania zawodowego ...	<input type="checkbox"/> poszukiwany przez pracodawców (istnieje duże zapotrzebowanie) <input type="checkbox"/> istnieje możliwość znalezienia pracy <input type="checkbox"/> istnieją trudności ze znalezieniem pracy <input type="checkbox"/> całkowicie niedostosowany do potrzeb rynku pracy
12.	Czynniki decydujące o sukcesie znalezienia zatrudnienia w opinii respondenta	<input type="checkbox"/> bardzo dobra znajomość języka/ów obcego/yh <input type="checkbox"/> świadectwo/dyplom dobrej szkoły <input type="checkbox"/> wiedza <input type="checkbox"/> doświadczenie zawodowe (praktyki/staże) <input type="checkbox"/> motywacja do pracy i duże zaangażowanie <input type="checkbox"/> znajomość odpowiednich ludzi
13.	Jakie kompetencje miękkie zwiększą potencjał absolwenta ZSS w Szczecinie	<input type="checkbox"/> umiejętność komunikacji werbalnej i niewerbalnej <input type="checkbox"/> umiejętność kooperacji <input type="checkbox"/> umiejętność rozwiązywania problemów/konfliktów <input type="checkbox"/> umiejętność autoprezentacji <input type="checkbox"/> asertywność <input type="checkbox"/> kreatywność <input type="checkbox"/> odporność na stres <input type="checkbox"/> zarządzanie czasem
14.	Jakie kompetencje twarde zwiększą potencjał absolwenta ZSS w Szczecinie	<input type="checkbox"/> znajomość biegłego języka/ów obcego/yh <input type="checkbox"/> szczegółowa wiedza specjalistyczna w wąskiej dziedzinie <input type="checkbox"/> potwierdzona wiedza i umiejętności certyfikatem <input type="checkbox"/> duża liczba godzin praktycznych (pracownie/warsztaty)



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

		<input type="checkbox"/> zwiększenie wymiaru praktyk i/lub staży <input type="checkbox"/> bezpośredni kontakt edukacyjny z przedsiębiorcą w przedsiębiorstwie lub na warsztatach szkolnych <input type="checkbox"/> edukacja w pracowniach/warsztatach – symulatorach <input type="checkbox"/> dodatkowe umiejętności i kwalifikacje pozyskane obok podstawowej ścieżki edukacyjnej
15.	Które z podanych kursów leżą w kwestii zainteresowania respondenta zwiększając jego szanse na rynku pracy	<input type="checkbox"/> operator koparkoładowarki <input type="checkbox"/> operator koparki jednoznaczyniowej <input type="checkbox"/> operator ładowarki jednoznaczyniowej <input type="checkbox"/> operator zagęszczaczy i ubijaków wibracyjnych <input type="checkbox"/> operator wózków specjalizowanych wysięgnikowych <input type="checkbox"/> monter-konserwator urządzeń elektroenergetycznych E1 <input type="checkbox"/> monter-konserwator urządzeń instalacji i sieci do 1 kV <input type="checkbox"/> monter-konserwator agregatów prądotwórczych <input type="checkbox"/> monter-konserwator instalacji, urządzeń i sieci gazowych <input type="checkbox"/> monter-konserwator instalacji cieplnych oraz kotłów na paliwa stałe, płynne i gazowe <input type="checkbox"/> monter-instalator urządzeń w wykonaniu przeciwwybuchowym w tym akumulatorowni
16.	Kursy powinny być realizowane w:	<input type="checkbox"/> programie zajęć szkolnych <input type="checkbox"/> formie kół zainteresowania <input type="checkbox"/> formie dodatkowych obowiązkowych zajęć dla wszystkich uczniów <input type="checkbox"/> formie dodatkowych zajęć dla zainteresowanych
17.	Jakie dodatkowe umiejętności powinny zostać nabyte podczas edukacji w ZSS w Szczecinie	<input type="checkbox"/> specjalistyczny język obcy <input type="checkbox"/> obsługa programów komputerowych Office <input type="checkbox"/> umiejętność poszukiwania pracy <input type="checkbox"/> znajomość rynku pracy (w tym instytucji) <input type="checkbox"/> przygotowanie dokumentacji aplikacyjnej <input type="checkbox"/> przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, w tym autoprezentacji <input type="checkbox"/> opracowanie portfolio
18.	Umiejętności powinny zostać nabyte:	<input type="checkbox"/> podczas zajęć lekcyjnych <input type="checkbox"/> w ramach kół zainteresowań <input type="checkbox"/> w ramach konsultacji z wychowawcą <input type="checkbox"/> w ramach zewnętrznych kursów <input type="checkbox"/> w ramach indywidualnych lub grupowych spotkań z doradcą zawodowym
19.	Czy przy obecnych kierunkach kształcenia słuszną byłaby decyzja o wprowadzeniu nowych?	<input type="checkbox"/> zdecydowanie tak <input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie <input type="checkbox"/> nie mam zdania
20.	Wprowadzając nowe kierunki kształcenia	<input type="checkbox"/> postępem techniczno-technologicznym



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

	należałoby kierować się:	<input type="checkbox"/> możliwościami rzeczowymi i kadrowymi szkoły <input type="checkbox"/> zapotrzebowaniem z rynku pracy <input type="checkbox"/> kierunkami realizowanym w innych szkołach <input type="checkbox"/> sugestiami pracodawców
21.	Czy respondent jest zainteresowany rozwojem osobistym poprzez dalsze kształcenie i doksztalcenie?	<input type="checkbox"/> zdecydowanie tak <input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie <input type="checkbox"/> nie mam zdania
22.	Jakie czynniki zadecydowałyby o podjęciu dalszego kształcenia lub doksztalcenia?	<input type="checkbox"/> satysfakcja osobista <input type="checkbox"/> presja rodziców <input type="checkbox"/> zwiększenie możliwości pozyskania zatrudnienia <input type="checkbox"/> zdobycie wiedzy i umiejętności <input type="checkbox"/> nawiązanie nowych kontaktów koleżeńskich <input type="checkbox"/> zdobycie znajomości w środowisku
23.	Które z działań podejmie lub gotowy jest podjąć respondent żeby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy?	<input type="checkbox"/> wolontariat w różnych firmach <input type="checkbox"/> intensywna nauka języka obcego <input type="checkbox"/> zainteresowanie sytuacją na rynku pracy <input type="checkbox"/> uczestnictwo w dodatkowych kursach <input type="checkbox"/> zdobycie certyfikatów <input type="checkbox"/> kontakt z doradcą zawodowym <input type="checkbox"/> nauka obsługi specjalistycznych programów komputerowych

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza ankiety !!!



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

Załącznik 3

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE UCZNIÓW ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Prowadzone badanie wśród przedsiębiorców branży motoryzacyjnej zmierza do przygotowania indywidualnego zdiagnozowanego zapotrzebowania ZSS w zakresie potrzeb edukacyjnych. Badania są anonimowe a wyniki badań będą stanowiły materiał do opracowania **Diagnozy Potrzeb Edukacyjnych Zespołu Szkół Samochodowych w Szczecinie**.

Kwestionariusz ankiety zawiera 20 pytania zamknięte (wielorakiego wyboru).

Respondent – osoba odpowiadająca na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety.

Lp.	Pytanie	Odpowiedzi
1.	Płeć respondenta:	<input type="checkbox"/> kobieta <input type="checkbox"/> mężczyzna
2.	A. Forma organizacyjno-prawna jednostki <input type="checkbox"/> jednoosobowa działalność gospodarcza <input type="checkbox"/> spółka cywilna <input type="checkbox"/> spółka jawna <input type="checkbox"/> spółka komandytowa <input type="checkbox"/> spółka partnerska <input type="checkbox"/> spółka z ograniczoną odpowiedzialnością <input type="checkbox"/> spółka akcyjna	B. Klasyfikacja przedsiębiorstwa: <input type="checkbox"/> mikro <input type="checkbox"/> małe <input type="checkbox"/> średnie <input type="checkbox"/> duże
3.	Status respondenta	14.właściciel



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

		15.pracownik
Na pytania postawione poniżej można udzielić więcej niż jednej odpowiedzi.		
4.	A. Stan wiedzy respondenta na temat kształcenia zawodowego w woj. zachodniopomorskim: <input type="checkbox"/> posiadam szczegółową wiedzę o ofercie kształcenia <input type="checkbox"/> posiadam ogólną wiedzę o ofercie kształcenia <input type="checkbox"/> nie posiadam wiedzy o ofercie kształcenia	B. Stan wiedzy respondenta na temat potrzeb rynku pracy (pracodawców) woj. zachodniopomorskiego: <input type="checkbox"/> posiadam szczegółową wiedzę o potrzebach pracodawców <input type="checkbox"/> posiadam ogólną wiedzę o potrzebach pracodawców <input type="checkbox"/> posiadam wiedzę tylko z zakresu własnego przedsiębiorstwa <input type="checkbox"/> nie posiadam wiedzy o potrzebach pracodawców
5.	Czynniki przyciągające ucznia do placówki edukacyjnej w opinii respondenta:	<input type="checkbox"/> bogata oferta kształcenia – różnorodność kierunków <input type="checkbox"/> kształcenie w kierunkach poszukiwanych przez pracodawców (na rynku pracy) <input type="checkbox"/> atrakcyjne praktyki/staże zawodowe <input type="checkbox"/> wykwalifikowana kadra nauczycieli/instruktorów <input type="checkbox"/> doskonale wyposażone pracownie/warsztaty <input type="checkbox"/> opinia „fajnej szkoły” <input type="checkbox"/> bliskość miejsca zamieszkania <input type="checkbox"/> kultywacja tradycji rodzinnej/uczestnictwo kolegów
6.	Opinia respondenta o Zespole Szkół Samochodowych (ZSS) w Szczecinie w zakresie poziomu kształcenia zawodowego:	<input type="checkbox"/> bardzo wysoki <input type="checkbox"/> wysoki <input type="checkbox"/> dobry <input type="checkbox"/> słaby <input type="checkbox"/> bardzo słaby <input type="checkbox"/> nie mam zdania
7.	Jakie zmiany wskazane byłyby w dotychczas nauczanych kierunkach w ZSS w Szczecinie w opinii respondenta?	<input type="checkbox"/> doposażenie pracowni i warsztatów <input type="checkbox"/> doksztalcenie kadry <input type="checkbox"/> zatrudnienie nowej kadry nauczycieli i instruktorów <input type="checkbox"/> wprowadzenie zmian w programach nauczania zgodnie z sugestiami pracodawców <input type="checkbox"/> zintensyfikowanie współpracy z przedsiębiorcami
8.	Uzyskane przygotowanie zawodowe uczniów ZSS będzie na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego:	<input type="checkbox"/> doskonale pretendujące do wykonania zawodu <input type="checkbox"/> wystarczające <input type="checkbox"/> niedostosowane w niektórych aspektach <input type="checkbox"/> całkowicie niedostosowane
9.	Które z umiejętności osobistych absolwentów są istotne z punktu widzenia pracodawcy (zaznacz max 3)?	<input type="checkbox"/> etyczne postępowanie jako podstawa w działaniu <input type="checkbox"/> odpowiedzialność <input type="checkbox"/> zaangażowanie <input type="checkbox"/> lojalność i chęć do związania się z firmą na dłużej



DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE

		<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> otwartość na uczenie się i stały rozwój<input type="checkbox"/> dążenie do osiągnięcia rezultatów<input type="checkbox"/> samodzielność<input type="checkbox"/> umiejętność pracy pod presją czasu<input type="checkbox"/> poprawna samoocena - rozumienie własnych mocnych stron i ograniczeń<input type="checkbox"/> elastyczność i zdolność do adaptacji<input type="checkbox"/> umiejętność podejmowania decyzji<input type="checkbox"/> empatia
10.	Które z umiejętności interpersonalnych absolwentów są istotne z punktu widzenia pracodawcy (zaznacz max 3)?	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> umiejętność efektywnego komunikowania się<input type="checkbox"/> umiejętność pracy w zespole<input type="checkbox"/> umiejętność współpracy z osobami pochodzącymi z różnych środowisk, krajów, kultur, religii, w różnym wieku, różnej płci i orientacji seksualnej<input type="checkbox"/> umiejętność współpracy z osobami zajmującymi wysokie stanowiska<input type="checkbox"/> umiejętności negocjacyjne
11.	Które ze zdolności intelektualnych absolwentów są istotne z punktu widzenia pracodawcy (zaznacz max 3)?	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> umiejętność logicznego myślenia<input type="checkbox"/> kreatywność<input type="checkbox"/> umiejętność niezależnego myślenia<input type="checkbox"/> umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów<input type="checkbox"/> umiejętność określania i uzasadniania priorytetów
12.	Które elementy wiedzy ogólnej w zakresie wykonywanej pracy absolwentów są istotne z punktu widzenia pracodawcy (zaznacz max 3)?	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> umiejętności numeryczne<input type="checkbox"/> znajomość języków obcych<input type="checkbox"/> umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem<input type="checkbox"/> umiejętność zarządzania projektami<input type="checkbox"/> umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych<input type="checkbox"/> wiedza ogólna i ogólnozawodowa<input type="checkbox"/> wiedza branżowa i kierunkowa wiedza fachowa adekwatna do obecnych wymagań przedsiębiorstw<input type="checkbox"/> umiejętności analityczne, w tym zidentyfikowania kluczowych informacji w ogromie szczegółów<input type="checkbox"/> doświadczenie zawodowe<input type="checkbox"/> przedsiębiorczość<input type="checkbox"/> dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie studiów, programów, posiadanie specyficznych umiejętności
13.	Jakie kompetencje miękkie zwiększą potencjał absolwenta ZSS w Szczecinie w opinii respondenta?	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> umiejętność komunikacji werbalnej i niewerbalnej<input type="checkbox"/> umiejętność kooperacji<input type="checkbox"/> umiejętność rozwiązywania problemów/konfliktów<input type="checkbox"/> umiejętność autoprezentacji<input type="checkbox"/> asertywność<input type="checkbox"/> kreatywność



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

		<input type="checkbox"/> odporność na stres <input type="checkbox"/> zarządzanie czasem
14.	Jakie kompetencje twarde zwiększą potencjał absolwenta ZSS w Szczecinie w opinii respondenta?	<input type="checkbox"/> znajomość biegła języka/ów obcego/ych <input type="checkbox"/> szczegółowa wiedza specjalistyczna w wąskiej dziedzinie <input type="checkbox"/> potwierdzona wiedza i umiejętności certyfikatem <input type="checkbox"/> duża liczba godzin praktycznych (pracownie/warsztaty) <input type="checkbox"/> zwiększenie wymiaru praktyk i/lub staży <input type="checkbox"/> bezpośredni kontakt edukacyjny z przedsiębiorcą w przedsiębiorstwie lub na warsztatach szkolnych <input type="checkbox"/> edukacja w pracowniach/warsztatach – symulatorach <input type="checkbox"/> dodatkowe umiejętności i kwalifikacje pozyskane obok podstawowej ścieżki edukacyjnej
15.	Które z podanych kursów zwiększą szanse uczniów na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim?	<input type="checkbox"/> operator koparkoładowarki <input type="checkbox"/> operator koparki jednoznaczyniowej <input type="checkbox"/> operator ładowarki jednoznaczyniowej <input type="checkbox"/> operator zagęszczaczy i ubijaków wibracyjnych <input type="checkbox"/> operator wózków specjalizowanych wysięgnikowych <input type="checkbox"/> monter-konserwator urządzeń elektroenergetycznych E1 <input type="checkbox"/> monter-konserwator urządzeń instalacji i sieci do 1 kV <input type="checkbox"/> monter-konserwator agregatów prądotwórczych <input type="checkbox"/> monter-konserwator instalacji, urządzeń i sieci gazowych <input type="checkbox"/> monter-konserwator instalacji ciepłych oraz kotłów na paliwa stałe, płynne i gazowe <input type="checkbox"/> monter-instalator urządzeń w wykonaniu przeciwwybuchowym w tym akumulatorowni
16.	Jakie dodatkowe umiejętności powinny zostać nabyte przez uczniów podczas edukacji w ZSS w Szczecinie?	<input type="checkbox"/> specjalistyczny język obcy <input type="checkbox"/> obsługa programów komputerowych Office <input type="checkbox"/> umiejętność poszukiwania pracy <input type="checkbox"/> znajomość rynku pracy (w tym instytucji) <input type="checkbox"/> przygotowanie dokumentacji aplikacyjnej <input type="checkbox"/> przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, w tym autoprezentacji <input type="checkbox"/> opracowanie portfolio
17.	Które z wymienionych kierunków kształcenia powinny zostać wprowadzone do oferty ZSS w Szczecinie tak aby zaspokoić potrzeby rynku pracy?	<input type="checkbox"/> mechatronik <input type="checkbox"/> mechanik motocyklowy <input type="checkbox"/> blacharz samochodowy <input type="checkbox"/> lakiernik <input type="checkbox"/> elektromechanik <input type="checkbox"/> operatorzy pojazdów wolnobieżnych <input type="checkbox"/> żadne z powyższych
18.	Czy wytypowane nowe kierunki kształcenia spowodują zwiększenie szans zatrudnienia absolwentów ZSS na terenie województwa zachodniopomorskiego?	<input type="checkbox"/> Zdecydowanie Tak <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Zdecydowanie Nie



**DIAGNOZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
ZESPOŁU SZKÓŁ SAMOCHODOWYCH W SZCZECINIE**

		<input type="checkbox"/> Nie wiem
19.	W jakich formach powinna być prowadzona współpraca z ZSS w Szczecinie?	<input type="checkbox"/> praktyki/staże uczniów <input type="checkbox"/> staże nauczycieli i instruktorów <input type="checkbox"/> wizyty w zakładach pracy <input type="checkbox"/> tworzenie ciał doradczych składających się z pracodawców i nauczycieli/instruktorów <input type="checkbox"/> tworzenie platform wymiany informacji między szkołą a biznesem <input type="checkbox"/> zwiększenie uczestnictwa szkoły w inicjatywach przedsiębiorców <input type="checkbox"/> tworzenie klas patronackich
20.	Czy respondent chętnie podejmie współpracę z nauczycielami/instruktorami w celu modyfikacji programów, nauczania, bieżącej znajomości zmian w branży, wsparcia w procesach nauczania ze strony praktyka, itp.?	
	TAK, ponieważ: <input type="checkbox"/> daje to możliwość wpływu na proces edukacji <input type="checkbox"/> pozwala na bieżąco śledzić zmiany w branży <input type="checkbox"/> pozwala na przygotowanie ucznia zgodnie z potrzebami rynku pracy <input type="checkbox"/> urozmaica zajęcia lekcyjne <input type="checkbox"/> pozwala na przygotowanie oczekiwanej kadry	NIE, ponieważ: <input type="checkbox"/> inne są zadania nauczyciela/instruktora a inne pracodawcy <input type="checkbox"/> nauczyciele/instruktorzy niechętnie podejmują współpracę z praktykami <input type="checkbox"/> szkoła ma wystarczające zaplecze do przygotowania praktycznego <input type="checkbox"/> celem nadrzędnym jest edukacja

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza ankiety !!!

Załącznik Nr 2 do Uchwały Nr XVII/417/16
Rady Miasta Szczecin
z dnia 22 marca 2016 r.

Diagnoza Zespołu Szkół Nr 4 w Szczecinie

Raport:

Diagnoza potrzeb edukacyjnych Zespołu Szkół nr 4 w Szczecinie

Diagnoza przeprowadzona została dla potrzeb kształcenia zawodowego i nie obejmuje potrzeb edukacyjnych uczniów Gimnazjum nr 22 i Liceum ogólnokształcącego XV.

Charakterystyka szkoły

Zespół Szkół nr 4 im. Armii Krajowej, z siedzibą przy ulicy Janusza Kusocińskiego nr 3, 70 – 237 Szczecin tworzą:

- Gimnazjum nr 22,
- Technikum Kolejowe,
- XV Liceum Ogólnokształcące,
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 4.

Zespół Szkół nr 4 w Szczecinie posiada: warsztaty szkolne, internat wraz z stołówką, bibliotekę i czytelnię, gabinet lekarski, zespół obiektów sportowych w postaci dwóch sal gimnastycznych i urzędzeń towarzyszących.

W roku szkolnym 2015/16 kształcenie jest realizowane w następujących zawodach:

- Technik elektryk klasy I, II, III i IV,
- Technik urządzeń i systemów energii odnawialnej klasa I, II;
- Technik chłodnictwa i klimatyzacji (planowany nabór do klasy I),
- Technik spedytor klasy I, II, III i IV,
- Elektryk klasy I, II, III.
- Elektromechanik klasy I i III

Zgodnie ze stanem na 30 września do szkół zawodowych uczęszczało ogółem 224 uczniów, w tym 30 uczennic.

Z terenów wiejskich pochodziło 54 uczniów, w tym 6 kobiet.

W roku szkolnym 2015/16 brak było uczniów z orzeczeniami o niepełnosprawności.

Do Zasadniczej szkoły zawodowej uczęszczało 74 uczniów z klas; pierwszych 2 klasy, drugich - 2 klasy, trzecich - 2 klasa. W tej liczbie 1 uczennica w klasie drugiej

Do technikum w zawodzie technik elektryk uczęszczało 91 uczniów z klas:

- pierwszych - 1 klasa,
- drugich - 1 klasa,
- trzecich - 1 klasa,
- czwartych - 1 klasa.

Do technikum w zawodzie technik spedytor uczęszczało 92 uczniów z klas:

- pierwszych - 1 klasa,
- drugich 1 klasa,
- trzecich 1 klasa,
- czwartych 1 klasa.

Do technikum w zawodzie technik urządzeń i systemów energii odnawialnych uczęszczało 44 uczniów z klas:

- pierwszych - 1 klasa,
- drugich - 1 klasa,
- trzecich - 1 klasa,
- czwartych - 1 klasa.

Stany uczniów z poszczególnych klas i zawodów przedstawia tabela:

Klasa	pierwsza			druga			trzecia			czwarta		
	R	K	M	R	K	M	R	K	M	R	K	M
Technik elektryk	25		25	23		23	25		25	18		18
Technik urządzeń i systemów energii odnawialnych	21		21	20		20						
Technik spedytor elektromechanik	36	11	25	20	8	12	25	5	20	11	6	5
Elektryk	15		15	11		11				-	-	-
Razem	113	11	102	84	9	75	72	5	67	29	6	23

Objaśnienia: R – razem, K – uczennice (kobiety), M – mężczyźni (uczniowie)

I. Cele projektu badawczego

Kształcenie zawodowe służy nabywaniu kompetencji zawodowych: wiedzy, umiejętności i właściwości osobowych. Kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy zawodowej.

Do wykonywania pracy zawodowej niezbędne są również kwalifikacje oraz uprawnienia zawodowe. Często podwójne kwalifikacje i różnorodne uprawnienia.

Dobra jakość kształcenia zawodowego ukierunkowanego na oczekiwania pracodawców wymaga od szkoły kształcenia związanego z określonym zawodem (zgodnie z podstawą programową) jak również wyposażenia absolwentów w dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia. Takie podejście zredukuje wymagania pracodawców dotyczące stażu pracy.

Celem badania było zebranie informacji o potrzebach uczniów i szkoły w aspekcie poprawy jakości kształcenia dostosowanego do oczekiwań rynku pracy.

Tak ukierunkowane badania powinny przyczynić się do wskazania rodzajów wsparcia uczniów, które poprawią ich sytuację na rynku pracy jak również potrzeby w zakresie doposażenia szkoły w środki dydaktyczne.

II. Metodologia/ Dobór próby

Do przeprowadzenia diagnozy określono następujące grupy respondentów:

- pracodawcy i kadra inżynieryjno techniczna zakładów pracy - wywiady telefoniczne

- absolwenci z dwóch ostatnich lat - wywiady telefoniczne oraz wywiady bezpośrednie,
- uczniowie klas czwartych technikum i trzecich zasadniczych szkół zawodowych - wywiady bezpośrednie wsparte listą kontrolną zawierającą pytania,
- dyrektor i nauczyciele kształcenia zawodowego zawodowych - wywiady bezpośrednie wsparte listą kontrolną zawierającą pytania.

Przyjęto następującą liczebność grup respondentów:

- 10 Pracodawców i przedstawicieli kadry inżynieryjno technicznej dobrano przez wskazanie Izby Rzemieślniczej Małej i Średniej Przedsiębiorczości oraz Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich.
- 30 absolwentów wybrano losowo z bazy adresowej nauczycieli kształcenia zawodowego.
- 40 uczniów klas czwartych technikum i trzecich zasadniczych szkół zawodowych wybrano losowo z list w dziennikach.
- Wywiady bezpośrednie przeprowadzono z dyrektorem oraz trzema nauczycielami kształcenia zawodowego.
- Analiza ofert pracy dla absolwentów złożonych bezpośrednio uczniom i w szkole

Badania zostały przeprowadzone w okresie listopad 2015 r. styczeń 2016 r.

III. Prezentacja wyników

III.1. Wyniki badań wśród 10 Pracodawców i przedstawicieli kadry inżynieryjno technicznej.

Celem badań było określenie jakie kompetencje, kwalifikacje i uprawnienia powinni posiadać absolwenci szkół zawodowych pracownicy oraz jakich im brakuje.

Zestawienie otrzymanych odpowiedzi:

Jakich kompetencji społecznych brakuje absolwentom szkół zawodowych?

- aktywność – 10 wskazań,
- chęć uczenia się – 10 wskazań,
- samodzielność 10 wskazań,
- kreatywność 9 wskazań,
- umiejętność działania w sytuacjach nietypowych – 8 wskazań,
- przestrzega zasad kultury i etyki – 3 wskazania,
- odpowiedzialność – 5 wskazań,
- otwartość na zmiany – 2 wskazania,

Jakich kompetencji zawodowych brakuje absolwentom?

- posiadanie kwalifikacji – 10 wskazań,
- posiadanie podwójnych kwalifikacji – 8 wskazań,
- posiadanie uprawnień – 10 wskazań,
- posiadanie wykształcenia wyższego – 2 wskazania,
- posiadanie wykształcenia średniego ogólnego – 3 wskazania,
- posiadanie tytułu technika – 9 wskazań,
- posiadanie wykształcenia zasadniczego 8 wskazań

Wyartykułowane oczekiwania. Za najważniejsze respondenci uznali: wiedzę fachową, samodzielność w podejmowaniu decyzji, chęć podnoszenia kwalifikacji, doświadczenie zawodowe.

III.2. Wyniki badań wśród 30 absolwentów szkół zawodowych (technikum i ZSZ).

Z pośród 30 wytypowanych absolwentów 25 osób pracowało, a 5 nie (jako przyczyny podali: nie podjęli pracy bo czym innym się zajmują, bo studiują, bo nie potrzebują. Tylko jeden podał, że nie może znaleźć pracy).

Zestawienie otrzymanych odpowiedzi:

Jakie główne przyczyny uznają za przyczyny trudności w znalezieniu pracy?

- brak doświadczenia zawodowego – 20 respondentów,
- brak odpowiednich kwalifikacji – 10 respondentów,
- brak uprawnień – 20 respondentów,
- niedostateczne umiejętności praktyczne – 5 respondentów,

Co przyczyniło się do znalezienia pracy po szkole?

- posiadanie umiejętności praktycznych – 22 wskazania,
- posiadanie wiedzy zawodowej – 10 wskazań,
- posiadanie uprawnień energetycznych – 15 wskazań,
- posiadanie drugiego zawodu – 3 wskazania.

III.3. Wyniki badań wśród 30 uczniów klas czwartych technikum i trzecich zasadniczych szkół zawodowych

Z pośród 30 wytypowanych uczniów 20 było uczniami technikum i 10 uczniami ZSZ.

Zestawienie otrzymanych odpowiedzi:

Czego w ich opinii oczekują pracodawcy od pracowników?

- doświadczenia zawodowego – 40 wskazań,
- uprawnień zawodowych – 36 wskazań,
- umiejętności praktycznych – 35 wskazań,
- dyspozycyjności - 25 wskazań,
- uczciwości - 22 wskazania,
- dodatkowych kwalifikacji (dwuzawodowości) – 18 wskazań,
- wiedzy zawodowej – 15 wskazań.

Jakie są ich oczekiwania dotyczące przyszłej pracy zawodowej:

- wysokie zarobki – 40 wskazań,
- pewność zatrudnienia – 33 wskazania,
- dobre stosunki w pracy – 12 wskazań,
- uczciwy szef – 12 wskazań.
- możliwość dalszego kształcenia – 10 wskazań.

IV.4. Wyniki badań wynikających z wywiad bezpośredniego z dyrektorem szkoły oraz trzema nauczycielami kształcenia zawodowego

Zestawienie otrzymanych odpowiedzi:

Na podstawie opinii dyrektora oraz nauczycieli kształcenia zawodowego zdefiniowano potrzeby uczniów w zakresie doradztwa, skonkretyzowano rodzaje kwalifikacji i uprawnień oraz określono potrzeby w zakresie wyposażenia pracowni w sprzęt technologiczny.

W zakresie doradztwa edukacyjno zawodowego wskazano potrzebę wsparcia w planowaniu kariery, konieczności zdobywania dodatkowych uprawnień i kwalifikacji zawodowych, konieczności rozbudzania kreatywności, chęci uczenia się i aktywności zawodowej.

Podano propozycje dotyczące zdobywania dodatkowych kwalifikacji oraz uprawnień zawodowych.

W zakresie doposażenia pracowni w sprzęt technologiczny określono następujące potrzeby:

IV.4. Wyniki analizy ofert pracy dla absolwentów złożonych bezpośrednio uczniom i w szkole

Następujące oferty pracy zgłoszono bezpośrednio uczniom oraz w sekretariacie szkoły:

- 9 ofert zatrudnienia elektryków ze specjalnością elektromechanik urządzeń chłodniczych,
- 18 elektryków z uprawnieniami energetycznymi,
- 7 elektryków ze specjalnością z zakresu urządzeń energii odnawialnej,
- 3 elektryków z umiejętnościami konserwacji i naprawy dźwigów i wind,
- 1 elektryk z umiejętnościami naprawy sprzętu elektromedycznego,
- 8 elektromechaników pojazdów samochodowych.

V. Wnioski

- Pracodawcy od absolwentów szkoły zawodowej oczekują wiedzy i umiejętności zawodowych, samodzielności w podejmowaniu decyzji, chęci uczenia się i podnoszenia kwalifikacji, aktywności, kreatywności, umiejętności działania w sytuacjach nietypowych, posiadania kwalifikacji i uprawnień zawodowych.
- Jako najważniejsze przesłanki do uzyskania pracy po szkole należy uznać: posiadanie kwalifikacji i uprawnień zawodowych, umiejętności praktyczne.
- Uczniowie oczekują wsparcia szkoły w postaci ukształtowania umiejętności praktycznych wymaganych przez pracodawców oraz rozwoju ich uzdolnień i cech wymaganych przez pracodawców. Jako najważniejsze w przyszłej pracy uznali wysokie zarobki i pewność zatrudnienia.
- Szkoła potrzebuje wsparcia w postaci wyposażenia pracowni w sprzęt technologiczny, zestawienie posiadanego sprzętu i sprzętu, który powinien być zakupiony przedstawiono poniżej w tabeli.
- Na podstawie ofert skierowanych bezpośrednio do uczniów i szkoły należy stwierdzić pilność zorganizowania dodatkowych zajęć dla uczniów w postaci szkoleń na dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia.

Załącznik Nr 3 do Uchwały Nr XVII/417/16
Rady Miasta Szczecin
z dnia 22 marca 2016 r.

Diagnoza Centru Edukacji Ogrodniczej w Szczecinie

**Badanie potrzeb edukacyjnych
uczniów oraz nauczycieli
Centrum Edukacji Ogrodniczej w Szczecinie
w zakresie doskonalenia umiejętności i kwalifikacji
niezbędnych na regionalnym rynku pracy**

Szczecin, 16.03.2016 r.

1. Analiza problemów uczniów i uczennic Centrum Edukacji Ogrodniczej

W skład Centrum Edukacji Ogrodniczej (CEO) w Szczecinie wchodzi 3 szkoły:

- Zasadnicza Szkoła Zawodowa (27 uczniów, w tym 15 kobiet),
- Technikum Ogrodnicze (74 uczniów, w tym 49 kobiety),
- Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych (14 uczniów, w tym 8 kobiet)

oraz

- Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego, w którym są realizowane - w ramach kształcenia ustawicznego dla dorosłych - kwalifikacyjne kursy zawodowe (15 słuchaczy, w tym 2 kobiety).

W CEO zatrudnionych jest 29 nauczycieli

Przygotowywana diagnoza potrzeb i oczekiwań dowodzi potrzeby podejmowania dodatkowych działań edukacyjnych w zakresie kwalifikacji oraz kompetencji uczniów oraz nauczycieli CEO.

Potrzeba ta wynika z wymagań zachodniopomorskiego rynku pracy, gdzie pracodawcy oczekują od absolwenta – przyszłego pracownika zarówno doświadczenia zdobytego podczas staży / praktyk oraz dodatkowych umiejętności obsługi sprzętu który wykorzystywany będzie w pracy oraz umiejętności osobistych – właściwej postawy.

Aby sprostać wymaganiom zachodniopomorskich pracodawców dokonano analizy potrzeb oczekiwań, barier uczniów oraz nauczycieli CEO – wywiad wśród 71 uczniów ankietowanych oraz 25 nauczycieli i tak:

1) POTRZEBY I OCZEKIWANIA

- a) możliwość udziału w bezpłatnych kursach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (73 % ankietowanych) - uczniowie

- b) możliwość udziału w dodatkowych formach zwiększania doświadczenia zawodowego poprzez organizację staży we współpracy z pracodawcami - 69% ankietowanych - uczniowie
- c) zapewnienie dostępu do poradnictwa zawodowego – pomoc w wyborze ścieżki zawodowej, wskazanie możliwości rozwoju - 67% wskazań - uczniowie
- d) możliwość udziału w bezpłatnych kursach i szkoleniach doszkalających (80% ankietowanych) - nauczyciele
- e) wykorzystywanie w pracy zawodowej – prowadzonej edukacji nowoczesnego sprzętu, praca w wyposażonych pracowniach w zależności od kierunku kształcenia – 76% ankietowanych nauczycieli.

2) BARIERY:

a) uczniowie CEO:

- ograniczony dostęp do poradnictwa zawodowego - 55% (niska użyteczność pracy w obecnej formie – zbyt mała dostępność do doradztwa zawodowego)
- niedostateczne informowanie uczniów o oczekiwaniach pracodawców (dalszy wybór szkoły, kursów doszkalających nie jest do końca przemyślany i świadomy – niewystarczający dostęp do doradztwa zawodowego) - 58%
- niska motywacja uczniów do udziału w dodatkowych formach doszkalcenia z uwagi na brak dostępu do nieodpłatnej dodatkowej edukacji - 69% ankietowanych uczniów
- organizacja praktyk zawodowych wyłącznie w wybranych zawodach, brak oferty organizacji staży dla uczniów - 69% uczniów

b) nauczyciele CEO:

- ograniczony dostęp do bezpłatnych szkoleń i kursów doskonalących (80% wskazań)
- brak odpowiedniego wyposażenia pracowni w sprzęt - 76% ankietowanych
- niski poziom wiedzy na temat możliwości doszkalcenia się - 58% ankietowanych.

Poniższe badanie – diagnoza potrzeb dowodzi potrzeby ciągłego rozwoju w zakresie dodatkowego kształcenia uczniów oraz nauczycieli, przy wykorzystaniu sprzętu odpowiadającemu realnym warunkom pracy w przedsiębiorstwach.

2. Opis badania

Diagnozę potrzeb uczniów i nauczycieli Centrum Edukacji Ogrodniczej w Szczecinie (dalej CEO) w zakresie doskonalenia umiejętności i kwalifikacji niezbędnych na regionalnym rynku pracy przeprowadzono w terminie listopad 2015 - luty 2016 r. Opracowano narzędzia badawcze, tj. ankiety badawcze dla uczniów, pracodawców oraz formularze wywiadów dla nauczycieli. Przeprowadzono badanie wśród uczniów CEO oraz pracodawców, z którymi nawiązano współpracę przy organizacji praktyk zawodowych. Prowadzono wywiady z nauczycielami CEO. Zebrano wyniki przeprowadzanego badania oraz opracowano diagnozę potrzeb placówki w zakresie zwiększenia efektywności kształcenia, tj. dostosowania kwalifikacji i umiejętności do potrzeb regionalnej gospodarki.

3. Cel realizacji zadania

Celem diagnozy potrzeb w zakresie umiejętności i kwalifikacji uczniów i nauczycieli CEO jest uzyskanie informacji pozwalających na kształtowanie oferty szkoły kierowanej do uczniów, dostosowanej do potrzeb zachodniopomorskiej gospodarki. Niniejsze opracowanie powstało w ramach prac Zespołu ds. badania potrzeb rozwoju CEO. W jego skład wchodzi: Dyrektor CEO,kto jeszcze.....

Celami, które będą osiągnięte w wyniku prac Zespołu są:

- opracowanie diagnozy potrzeb rynku pracy względem uczniów kształcenia zawodowego
- zestawienie w/w diagnozy z kwalifikacjami i kompetencjami nabywanymi przez uczniów CEO – analiza porównawcza
- ustalenie kierunków działań w celu dostosowania kwalifikacji i umiejętności absolwentów CEO względem zachodniopomorskiego rynku pracy
- ustalenie potrzeb nauczycieli w zakresie rozwoju zawodowego – dostosowanie kwalifikacji oraz kompetencji do zmieniającej się sytuacji na zachodniopomorskim rynku pracy

- opracowanie systemu uaktualniania diagnozy

Zadaniem Zespołu było przygotowanie, organizacja, przeprowadzenie badań oraz opracowanie ich wyników w formie indywidualnej diagnozy dla CEO.

4. Respondenci poddani diagnozie potrzeb

W diagnozie udział wzięło 71 uczniów szkół CEO, kształcących się w technikach na kierunkach: Technik ogrodnik, Technik agrobiznesu, Technik architektury krajobrazu, Technik weterynarii oraz w Zasadniczej Szkole Zawodowej na kierunku Ogrodnik – łącznie 71 uczniów (w tym 43 uczennice). W badaniu uczestniczyło również 7 przedsiębiorców, którzy współpracują z CEO w zakresie organizacji praktyk zawodowych uczniów. Dla pełnego obrazu badania przeprowadzono również wywiady z 25 nauczycielami, praktycznej nauki zawodu oraz kształcenia ogólnego.

5. Opis metod i narzędzi zastosowanych w badaniu

W diagnozie zastosowano następujące narzędzia diagnostyczne:

- 1) Kwestionariusz ankiety „Badanie potrzeb edukacyjnych uczniów Centrum Edukacji Ogrodniczej w Szczecinie” – skierowany do uczniów.
- 2) Kwestionariusz ankiety „Badanie potrzeb pracodawców względem uczniów / absolwentów Centrum Edukacji Ogrodniczej w Szczecinie” – skierowany do pracodawców.
- 3) Kwestionariusz wywiadu „Badanie potrzeb edukacyjnych nauczycieli Centrum Edukacji Ogrodniczej w Szczecinie” – skierowany do nauczycieli.

Ankiety skierowano do wszystkich:

- a) *Wszystkich uczniów CEO - uzyskano 71 poprawnie uzupełnionych formularzy.*
- b) *Wszystkich pracodawców współpracujących z CEO – uzyskano 7 ankiet zwrotu.*
- c) *Wszystkich nauczycieli CEO*

5. Analiza wyników badania - uczniowie

W wyniku prowadzonego badania, zgodnie z wcześniej opisaną procedurą, uzyskano łącznie 71 ankiet obrazujących opinie oraz preferencje uczniów i uczennic CEO. Wyniki zaprezentowano w formie tabelarycznej oraz w formie wykresów:

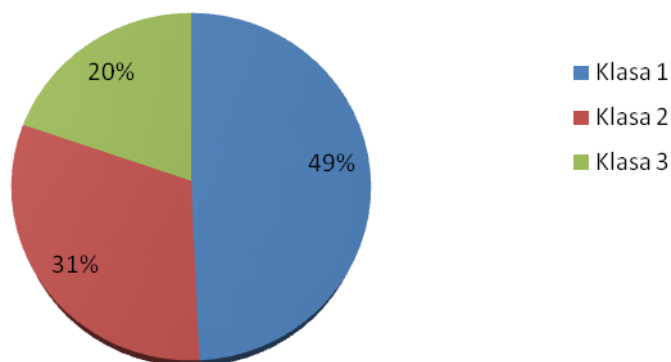
TABELA 1. Wykaz ankietowanych według kierunków kształcenia w CEO

Rodzaj szkoły CEO	TECHNIKUM - Technik architektury krajobrazu	TECHNIKUM - Technik weterynarii	ZASADNICZA SZKOŁA ZAWODOWA – Ogrodnik	TECHNIKUM - Technik ogrodnik, TECHNIKUM – Technik architektury krajobrazu	ZASADNICZA SZKOŁA ZAWODOWA – Ogrodnik	TECHNIKUM - Technik ogrodnik, TECHNIKUM – Technik architektury krajobrazu
Klasa	1	1	1	2	2	3
Liczba ankietowanych	9	18	8	13	9	14

TABELA 2. Wykaz liczebności uczniów ankietowanych w poszczególnych klasach

Klasa do której uczęszczają ankietowani	Liczba ankietowanych
Klasa 1	35
Klasa 2	22
Klasa 3	14
Łączna liczba ankietowanych uczniów	71 (43 kobiet)

Udział uczniów z poszczególnych roczników / klas w badaniu ankietowym



Powyższe dane prezentują liczebność próby badawczej, najliczniejszą grupą są osoby kształcące się na kierunkach Technik weterynarii, Technik ogrodnik, Technik architektury krajobrazu, z uwagi na największą liczbę uczniów uczęszczających do CEO. Aż 49% ankietowanych to uczniowie klas 1. Spośród ankietowanych 61% stanowiły uczennice.

TABELA 3. Wykaz preferowanych kursów przez ankietowanych

W których spośród poniżej wymienionych form wsparcia chciałabyś / chciałbyś wziąć udział aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy?	Liczba odpowiedzi
Operator pił łańcuchowych i wykaszarek zamontowanych na silnikach spalinowych	21
Stosowanie środków ochrony roślin przy użyciu sprzętu naziemnego	18
Elektroenergetyczny	11
Obsługa i konserwacja wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem	10
Operator kombajnów zbożowych	9
Język obcy zawodowy - angielski	26
Język obcy zawodowy - niemiecki	16
Prawo jazdy kategorii B	43
Prawo jazdy kategorii T	19
Kursy informatyczne (np. obsługa programów AutoCad, podstawy rachunkowości, kosztorysowanie prac, Obsługa pakietu MS Office (arkusze kalkulacyjne, edycja dokumentów, obsługa plików graficznych), inne – jakie?	27
Kurs Carvingowy – sztuka rzeźbienia w warzywach i owocach	21

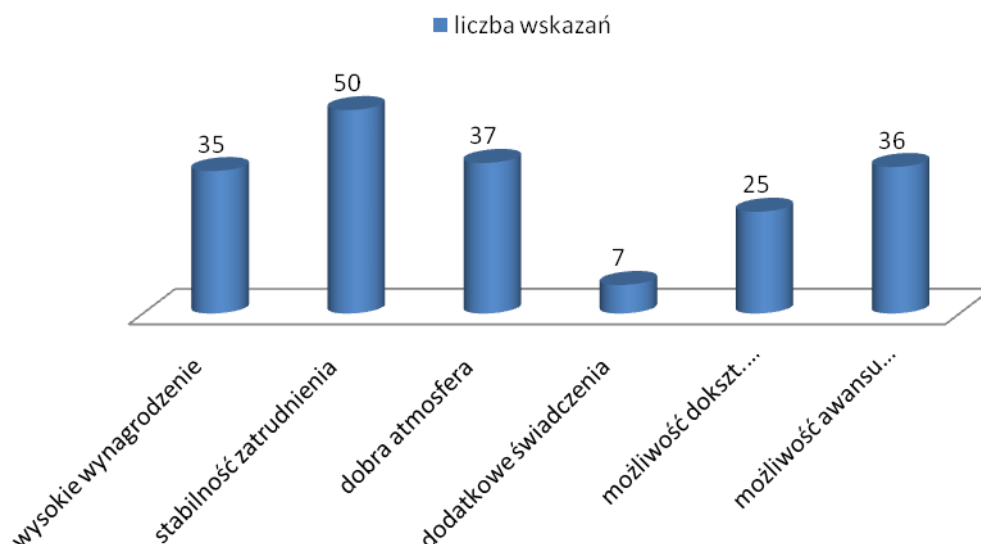
Inseminacja bydła	12
Opiekun zwierząt domowych	29
Pielęgniarz trawników / murawy (greenkeeper)	17
Ukończenie stażu zawodowego	24
Ukończenie praktyk zawodowych	25
Inne, jakie	7
Żadne z powyższych	1

Najwięcej, bo aż 61% ankietowanych uważa, iż najbardziej przydatnym kursem dodatkowym, które wspomże późniejsze staranie się o zatrudnienie będzie kurs prawo jazdy kategorii B, 41% za przydatne uważa kurs opiekun zwierząt domowych, na poziomie ok. 35% za przydatne wskazano również obsługę pił łańcuchowych i wykaszarek, kurs j. angielskiego zawodowego, kursy informatyczne, praktyki zawodowe, staże.

TABELA 4. Wykaz oczekiwań ankietowanych względem przyszłego zatrudnienia

Czego oczekujesz od pracodawców po podjęciu pracy zawodowej?	
wysokiego wynagrodzenia,	35
stabilności zatrudnienia,	50
dobrej atmosfery,	37
dodatkowych świadczeń,	7
możliwości doksztalcenia zawodowego na koszt pracodawcy,	25
możliwości awansu zawodowego.	36

Oczekiwania uczniów CEO



Uczniowie względem przyszłego zatrudnienia oczekują od pracodawców przede wszystkim stabilności zatrudnienia – 70% uczniów wskazało iż jest to najistotniejszy aspekt, jako równoważne na poziomie ok. 50% wskazano wysokie wynagrodzenie, dobra atmosfera w pracy oraz możliwość awansu. Mniejszą wagę ankietowani przywiązują do możliwości doksztalcenia się, co wynika z ich sytuacji obecnej – kształcą się, stąd nie zauważają potrzeby w tym zakresie oraz nie są istotne dodatkowe świadczenia. Jak wynika z niniejszej analizy ważnym jest uzyskanie zatrudnienia pewnego – stabilnego za godziwe pieniądze w dobrej atmosferze.

TABELA 5. Wykaz preferowanych form działalności po ukończeniu szkoły

Co chciałbyś/abyś robić po ukończeniu szkoły?	
kontynuować naukę:	
na kursach kwalifikacyjnych,	23
na studiach dziennych,	37
na studiach zaocznych,	13
w szkole policealnej	10

inne (<i>podaj jakie</i>).....	2
podjąć zatrudnienie:	
w wyuczonym zawodzie,	31
w innym zawodzie, jakim?.....	8
założyć własną działalność,	33
pracować zawodowo i uczyć się,	16
inne (<i>podaj jakie</i>).....	1

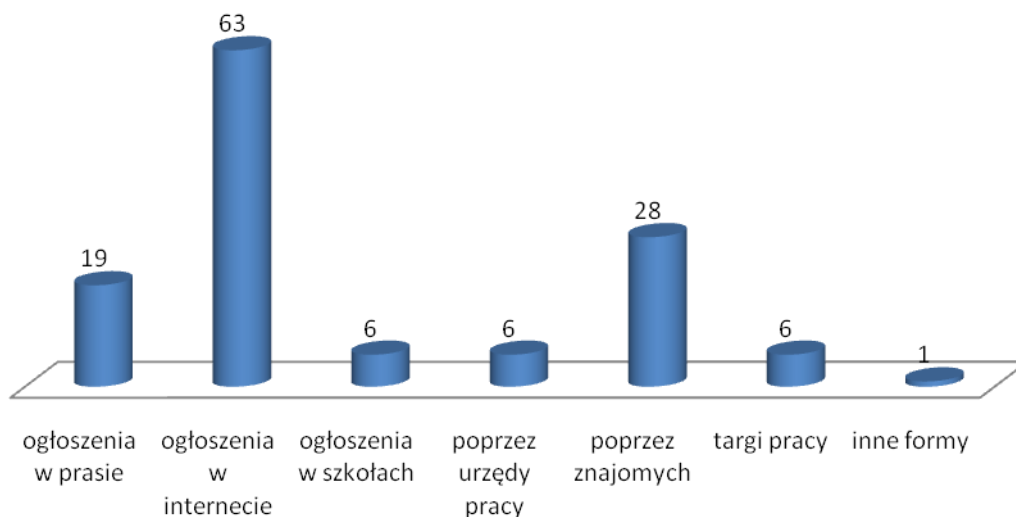
Odpowiadając na pytanie co uczniowie chcieli by robić po skończeniu szkoły – wskazali odpowiedzi zarówno jako kontynuowanie nauki oraz podjęcie zatrudnienia – osobno potraktowali odpowiedzi w każdej z kategorii. I tak jeśli wziąć pod uwagę kontynuowanie nauki, to aż 70% uczniów wyraziło wolę kontynuowania nauki na studiach (w tym 52% na studiach dziennych), 32% chciało by kontynuować naukę na kursach kwalifikacyjnych.

Odpowiadając na pytanie co uczeń będzie chciał robić po zakończeniu szkoły względem zatrudnienia, aż 46% odpowiedzi wskazywało na założenie własnej działalności, 44% chciało by podjąć zatrudnienie w swoim wyuczonym zawodzie. 22% ankietowanych chciałoby podjąć zatrudnienie oraz dodatkowo kontynuować naukę, a 11% uczniów chciałoby podjąć zatrudnienie w innym zawodzie.

TABELA 6. Wykaz źródeł informacji o rynku pracy, z których korzystają uczniowie

W jaki sposób najczęściej poszukujesz informacji na temat rynku pracy – możliwości znalezienia zatrudnienia?	
Ogłoszenia w prasie	19
Ogłoszenia w Internecie	63
Ogłoszenia w szkołach	6
Poprzez urzędy pracy	6
Poprzez znajomych	28
Targi pracy	6
Inne formy, jakie	1

Źródła poszukiwania informacji na temat miejsc pracy



Podsumowując należy zauważyć, iż aż 89% uczniów poszukiwało będzie zatrudnienia przy użyciu Internetu, 40% poprzez znajomych, do prasy zajrzy 27% ankietowanych. Najmniej efektywnymi źródłami względem uczniów są ogłoszenia w szkołach, PUP oraz targi pracy – jedynie 8% uczniów wskazało, iż tam będzie poszukiwało informacji o ewentualnej możliwości zatrudnienia.

6. Analiza wyników badania – pracodawcy

Ankietę skierowano do firm które współpracują z CEO w zakresie organizacji praktyk zawodowych uczniów. Łącznie uzyskano 7 ankiet, tj. 1 podmiot reprezentujący mikroprzedsiębiorstwo, 5 ankiet – małe przedsiębiorstwo, 1 ankietę – średnie przedsiębiorstwo.

Przedsiębiorcy prowadzą działalność w zakresie:

- 1) centrum ogrodnicze
- 2) handel sprzętem rolniczym
- 3) produkcja rolno – ogrodnicza
- 4) produkcja warzyw gruntowych
- 5) produkcja rolnicza, roślinna i zwierzęca
- 6) produkcja chemiczno-rolnicza
- 7) szkółkarstwo

Na pytanie „Czy jesteście Państwo zainteresowani przyjęciem ucznia/absolwenta szkoły zawodowej na staż lub praktykę zawodową?”, uzyskano odpowiedzi:

- Tak, jednakże kandydat powinien posiadać podstawowe umiejętności niezbędne na danym stanowisku pracy, którego dotyczy staż/praktyka – 4 odpowiedzi
- Tak, samodzielnie przeszkolimy uczniów/absolwentów do wykonywania pracy na danym stanowisku, którego dotyczy staż/praktyka – 3 odpowiedzi

Wszyscy pracodawcy – 7 ankietowanych na pytanie „Czy zatrudniając absolwenta oczekujecie Państwo, że będzie on posiadał wszystkie konieczne umiejętności i kompetencje wymagane na danym stanowisku?” odpowiedziało „Nie, dopiero praca w firmie pozwoli absolwentom nabyć odpowiednie umiejętności”.

Na pytanie „Jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje powinni posiadać absolwenci, aby mogli uzyskać zatrudnienie u Państwa w firmie?” Aż 7 pracodawców uważa iż ważna jest wiedza teoretyczna oraz praktyczne umiejętności pracy w zawodzie, pozostałe preferencje prezentuje tabela.

Pracodawcy jako istotne kompetencje i umiejętności wskazali wiedzę teoretyczną na temat wykonywania zawodu oraz praktyczne umiejętności uzyskane podczas kursów, staży, praktyki – 100% pracodawców. Co istotne, to również wszyscy pracodawcy uznali, iż bardzo ważna jest kultura osobista przyszłego pracownika, jest to ważniejsze dla nich niż np. wiedza z zakresu ekonomii oraz rachunkowości, czy chociażby obsługa sprzętu specjalistycznego.

TABELA 7. Preferencje pracodawców odnośnie umiejętności i kompetencji przyszłych pracowników absolwentów CEO.

Jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje powinni posiadać absolwenci, aby mogli uzyskać zatrudnienie u Państwa w firmie?	Liczba odpowiedzi
Wiedza teoretyczna nt. wykonywania danego zawodu/pracy	7
Praktyczne umiejętności pracy w zawodzie (ukończone kursy/ staż/ praktyka)	7
Obsługa sprzętu specjalistycznego	2
Obsługa komputera i urządzeń biurowych	3
Wiedza z zakresu ekonomii i rachunkowości	1
Wiedza specjalistyczna potwierdzona uzyskaniem dyplomu / certyfikatu / świadectwa – po ukończeniu szkolenia / kursu	2
Znajomość języków obcych: angielski <input type="checkbox"/> , niemiecki <input type="checkbox"/> , francuski <input type="checkbox"/> , hiszpański <input type="checkbox"/> , rosyjski <input type="checkbox"/> , inny <input type="checkbox"/>	4
Cechy osobowe: sumienność <input type="checkbox"/> , dyscyplina <input type="checkbox"/> , porządek <input type="checkbox"/> , terminowość <input type="checkbox"/> , komunikatywność <input type="checkbox"/> , wykonywanie poleceń <input type="checkbox"/>	4
Kultura osobista	7

Pytano pracodawców jakie konkretne umiejętności będą wymagane od absolwentów przy ewentualnym ich zatrudnieniu. Biorąc pod uwagę brak praktyki niniejsze szkolenia będą wartością dla pracodawców i stanowiły będą o przewadze danego ucznia posiadającego niniejsze umiejętności.

TABELA 8. Wykaz szkoleń pomocnych przy zatrudnieniu

Jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje powinni posiadać absolwenci, aby mogli uzyskać zatrudnienie u Państwa w firmie?	Liczba wskazań pracodawców
Operator pił tańczuchowych i wykaszarek zamontowanych na silnikach spalinowych	2
Stosowanie środków ochrony roślin przy użyciu sprzętu naziemnego	6
Elektroenergetyczny	0
Obsługa i konserw. wózków jezdniowych podnośnikowych z mechan. napędem	5
Operator kombajnów zbożowych	1
Język obcy zawodowy	2
Prawo jazdy kategorii B	5
Prawo jazdy kategorii T	4
Kursy informatyczne (np. obsługa programów AutoCad, podstawy rachunkowości, kosztorysowanie prac, Obsługa pakietu MS Office (arkusze	4

kalkulacyjne, edycja dokumentów, obsługa plików graficznych), inne – jakie?	
Kurs Carvingowy – sztuka rzeźbienia w warzywach i owocach	0
Inseminacja bydła	0
Opiekun zwierząt domowych	0
Pielęgniarz trawników / murawy (greenkeeper)	0
Ukończenie stażu zawodowego	7
Ukończenie praktyk zawodowych	6
Inne, jakie	0

Pracodawcy wyrazili swoją opinię na temat potrzeb w zakresie dodatkowych umiejętności przyszłych pracowników – absolwentów. Aż 100% ankietowanych pracodawców wskazało jako istotne ukończenie stażu zawodowego lub praktyk – 86%. Istotne jest ukończenie szkoleń i tu w zależności od profilu działalności danej firmy są np. kurs operatora pił łańcuchowych i wykaszarek spalinowych, stosowanie środków ochrony roślin, obsługa i konserwacja wózków jezdniowych, prawo jazdy kategorii B i T, kursy informatyczne. Tu należy wnioskować, iż jako najważniejsze wskazano staż/praktykę zawodową, które należy uzupełnić o dodatkową wiedzę potwierdzoną uzupełnionymi kwalifikacjami które będą wykorzystywane u przyszłego pracodawcy.

Na pytanie „W jaki sposób najczęściej poszukujecie Państwo nowych pracowników?”

uzyskano następujące odpowiedzi:

- Ogłoszenia w Internecie – 5 odpowiedzi
- Poprzez urzędy pracy – 5 odpowiedzi
- Poprzez znajomych – 3 odpowiedzi
- Inne formy, jakie: samodzielnie – 3 odpowiedzi

Podsumowując można zauważyć, iż pracodawcy cenią sobie u pracowników – absolwentów doświadczenie zdobyte podczas staży lub praktyk, dodatkowe umiejętności zdobyte na kursach.

Tematyka kursów jest jednak uzależniona od charakteru działalności danego pracodawcy. Co ważne wymagają od swoich pracowników wiedzy praktycznej oraz teoretycznej, a także kultury osobistej. Pracowników poszukiwać będą zarówno w Internecie, PUP i inne skuteczne metody np. samodzielnie.

7. Analiza wyników badania – nauczyciele

Z punktu widzenia efektywności i jakości kształcenia zawodowego kluczowe znaczenie ma aktualizacja wiedzy i kompetencji nauczycieli realizujących kształcenie zawodowe po to, aby ich wiedza odpowiadała aktualnemu rozwojowi danej dziedziny i była zgodna z trendami na rynku pracy. Szybkie zmiany społeczne i gospodarcze wraz z postępującym rozwojem i rolą nowoczesnych technologii sprawiają, że nauczyciele ci muszą stale doskonalić swe umiejętności, aby móc przekazywać uczniom wiedzę najbardziej aktualną oraz niezbędne umiejętności.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli w CEO to przede wszystkim:

- szkolenia rad pedagogicznych oraz udział w konferencjach i warsztatach,
- organizowanie szkoleń/kursów wewnętrznych

- wyszukiwanie ofert kursów/szkoleń i przedstawianie ich nauczycielom
- częściowe finansowanie szkoleń/kursów
- zbieranie i udostępnianie materiałów dydaktycznych, szkoleniowych.

Z uwagi na ograniczone środki finansowe obserwowane jest zjawisko niedostosowania kwalifikacji oraz kompetencji nauczycieli do potrzeb wymagającego zachodniopomorskiego rynku pracy, co wynika z:

- dezaktualizowanie się fachowej wiedzy, w szczególności u instruktorów praktycznej nauki zawodu – z uwagi na brak oferty specjalistycznych szkoleń,
- brak motywacji do dokończenia się na pełnopłatnych kursach zawodowych,
- praca w warunkach nieodpowiadających potrzebom pracodawców – braki w wyposażonych pracowniach - sprzętowe

- niewystarczająco rozwinięty system poradnictwa zawodowego – konieczne angażowanie się nauczycieli w sferę doradztwa zawodowego
- ograniczone kontakty nauczycieli z jednostkami tj. uczelnie, związki pracodawców, itd. – ograniczona wiedza na temat potrzeb pracodawców względem programów nauczania.

Wyniki prowadzonego wywiadu potwierdzają powyższe wnioski, gdzie:

- możliwość udziału w bezpłatnych kursach i szkoleniach doksztalających chciałoby 80% ankietowanych nauczycieli
- wykorzystywanie w pracy zawodowej – prowadzonej edukacji nowoczesnego sprzętu, praca w wyposażonych pracowniach w zależności od kierunku kształcenia – jest istotna dla 76% ankietowanych nauczycieli
- 58% ankietowanych nauczycieli nie posiada wiedzy na temat możliwości doksztalania się

Dokonana analiza wskazuje konieczność podejmowania działań nie tylko na rzecz uczniów, ale kompleksowo – również przez nauczycieli, zgodnie ze zgłaszanymi potrzebami edukacyjnymi, np. na kursach, szkoleniach, studiach, stażach itd.

8. Analiza uzyskanych wyników - wnioskowanie

Dokonując analizy sytuacji młodzieży/absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy, wzięliśmy pod uwagę z jednej strony pracodawców, z drugiej zaś - uczniów. To zestawienie umożliwiło określenie wzajemnych oczekiwań i potrzeb.

TABELA 9. Wykaz preferowanych kursów przez ankietowanych

Jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje powinni posiadać absolwenci, aby mogli uzyskać zatrudnienie u Państwa w firmie?	Liczba wskazań pracodawców	Liczba wskazań uczniów CEO
Operator pił łańcuchowych i wykaszarek zamontowanych na silnikach spalinowych	2	21
Stosowanie środków ochrony roślin przy użyciu sprzętu naziemnego	6	18

Elektroenergetyczny	0	11
Obsługa i konserwacja wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem	5	10
Operator kombajnów zbożowych	1	9
Język obcy zawodowy	2	26
Prawo jazdy kategorii B	5	16
Prawo jazdy kategorii T	4	43
Kursy informatyczne (np. obsługa programów AutoCad, podstawy rachunkowości, kosztorysowanie prac, Obsługa pakietu MS Office (arkusze kalkulacyjne, edycja dokumentów, obsługa plików graficznych), inne – jakie?	4	19
Kurs Carvingowy – sztuka rzeźbienia w warzywach i owocach	0	27
Inseminacja bydła	0	21
Opiekun zwierząt domowych	0	12
Pielęgniarski / murawy (greenkeeper)	0	29
Ukończenie stażu zawodowego	7	17
Ukończenie praktyk zawodowych	6	24
Inne, jakie	0	25

Zestawienie potrzeby szkolenia uczniów, zgodnie z ich preferencjami, względem oczekiwań pracodawców dowodzi konieczności uzupełnienia bazowego wykształcenia tym dodatkowym zdobywanym podczas staży, praktyki, kursów doszkalających. Jedynie wiedza w zakresie preferowanego kierunku kształcenia – tym samym późniejszej pracy pozwoli uczniom na wybór efektywnych form rozwoju kwalifikacji oraz kompetencji. Tabela 9 obrazuje chęć podnoszenia kwalifikacji uczniów, oczekiwania te są jednak ogólne. Z uwagi na możliwość wyboru wielu szkoleń uczniowie zaznaczali te, które ich zdaniem będą przydatne. Należy tu jednak dokonać właściwego wyboru pod kątem potrzeb przyszłych pracodawców – wykonywanego zawodu. Pracodawcy wskazali te dodatkowe działalności, które są potrzebne i wystarczające dla wykonywania pracy na danym stanowisku.

9. Wnioski i rekomendacje

1. Zarówno uczniowie, jak i pracodawcy wykazują na potrzebę rozwoju kwalifikacji oraz kompetencji uczniów CEO dla znalezienia przyszłego zatrudnienia.

2. Badanie wskazało, że największe zainteresowanie respondentów dotyczy organizacji staży lub praktyk zawodowych
3. Badanie wykazało, że nauczyciele oczekują oferty w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych – na kursach, studiach i innych formach.
4. Nauczyciele oczekują pracy w wyposażonych pracowniach, na sprzęcie odzwierciedlającym prawdziwe warunki pracy w danym zawodzie.
5. Konkretnie potrzeby ankietowanych (uczniów, nauczycieli oraz pracodawców) i sposoby, w jaki mogą być one zaspokajane, będą się zmieniać w zależności od sytuacji na zachodniopomorskim rynku pracy, stąd należy dokonywać aktualizacji diagnozy.
6. Z uwagi na zmieniającą się sytuację odnośnie wymagań pracodawców względem przyszłych pracowników – absolwentów, diagnoza powinna być aktualizowana regularnie, np. co rok.
7. Należy rozszerzać ofertę szkoły o zajęcia dotyczące doradztwa i poradnictwa zawodowego, dla profilowania każdego ucznia – dobór form wsparcia zgodnie z preferowanym zawodem.
8. Dla rozwoju kwalifikacji pracowników – dostosowania ich do potrzeb edukacji, należy min. 1 raz w roku dokonywać analizy potrzeb szkoleniowych nauczycieli, co powinno być podstawą do organizacji dodatkowego wsparcia.
9. Należy sporządzać regularnie analizę potrzeb w zakresie sprzętu, wyposażenia pracowni i szkoły – dla zapewnienia warunków nauki zbliżonych do tych wykonywanych w danym zawodzie.

ZAŁĄCZNIKI:

1. Kwestionariusz ankiety „Badanie potrzeb edukacyjnych uczniów Centrum Edukacji Ogrodniczej w Szczecinie” – skierowany do uczniów.
2. Kwestionariusz ankiety „Badanie potrzeb pracodawców względem uczniów / absolwentów Centrum Edukacji Ogrodniczej w Szczecinie” – skierowany do pracodawców.
3. Kwestionariusz wywiadu „Badanie potrzeb edukacyjnych nauczycieli Centrum Edukacji Ogrodniczej w Szczecinie” – skierowany do nauczycieli.
4. Zestawienie potrzeb szkoleniowych zgłaszanych przez nauczycieli
5. Zestawienie potrzeb sprzętowych CEO - wyposażenia
6. Zestawienie wyników badania ankietowego skierowanego do uczniów CEO
7. Zestawienie wyników badania ankietowego skierowanego do pracodawców CEO

KWESTIONARIUSZ WYWIADU

BADANIE POTRZEB EDUKACYJNYCH NAUCZYCIELI

CENTRUM EDUKACJI OGRODNICZEJ W SZCZECINIE

Celem kwestionariusza jest zebranie informacji na temat potrzeb nauczycieli odnośnie potrzeby podejmowania dodatkowej edukacji w zakresie kształcenia zawodowego

Pytanie 1. Czy jesteście Państwo zainteresowani uczestnictwem w bezpłatnych zajęciach (szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych) w celu podwyższenia / aktualizacji kwalifikacji do wykonywania zawodu?

- Tak
- Nie

Pytanie 2. Jakie dostrzega Pani / Pan potrzeby względem wykonywania pracy nauczyciela zawodu?

- Brak wystarczającej ilości sprzętu – urządzeń które wspomagają proces edukacyjny
- Niewystarczająco wyposażone pracownie
- Niewystarczająca wiedza na temat obsługi sprzętu – brak praktycznych szkoleń kierowanych do nauczyciela
- Niewystarczająca informacja na temat możliwości dokończenia się przekazywana nauczycielom, w tym również na temat oferty bezpłatnej
- Niewystarczająca komunikacja pomiędzy potrzebami pracodawców a uczniami – konieczne wsparcie doradcy zawodowego uczniów
- Inne, jakie?

Pytanie 3. W jakich kursach szkoleniach, które według Państwa są niezbędne do prawidłowego wykonywania pracy nauczyciela chcieli by Państwo wziąć udział?

.....

.....

.....

.....

.....

METRYCZKA: proszę zaznaczyć właściwe. Płeć

- Kobieta
- Mężczyzna

ZESTAWIENIE POTRZEB SZKOLENIOWYCH
 ZGŁASZANYCH PRZEZ NAUCZYCIELI
CENTRUM EDUKACJI OGRODNICZEJ W SZCZECINIE

LP	RODZAJ / TEMATYKA KURSU	LICZBA OSÓB
1.	studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego i edukacyjnego	2
2.	studia podyplomowe z zakresu chowu i hodowli zwierząt	1
3.	studia podyplomowe z zakresu technologii i inżynierii chemicznej i procesowej	1
4.	studia podyplomowe z zakresu oligofrenopedagogiki	2
5.	studia podyplomowe z zakresu edukacji dla bezpieczeństwa	1
6.	kurs kwalifikacyjny z zakresu nauki jazdy kategorii B	1
7.	kurs kwalifikacyjny z zakresu nauki jazdy kategorii T	1
8.	kurs języka niemieckiego	4
9.	kurs języka angielskiego	5
10.	kurs komputerowego wspomaganie rysunku technicznego oraz projektowania graficznego	2

**ZESTAWIENIE POTRZEB DOTYCZĄCYCH DOPOSAŻENIA PRACOWNI
CENTRUM EDUKACJI OGRODNICZEJ W SZCZECINIE**

LP	RODZAJ SPRZĘTU / WYPOSAŻENIA	ILOŚĆ
1.	samochód do nauki jazdy Hyundai i20	1
2.	opryskiwacz ciągnikowy sadowniczy	1
3.	zestaw interaktywny z tablicą oraz z laptopem i oprogramowaniem	1
4.	skrzynka inseminacyjna z wyposażeniem	1
5.	modele anatomiczne zwierząt	1
6.	zestaw do pielęgnacji zwierząt domowych	1
7.	wyposażenie pracowni fizykochemicznej	1
8.	wyposażenie pracowni rysunku technicznego	1
9.	wyposażenie pracowni maszyn i urządzeń rolniczych	1

Diagnoza Zespołu Szkół Elektryczno - Elektronicznych w Szczecinie

Diagnoza potrzeb edukacyjnych Zespołu Szkół Elektryczno Elektronicznych w Szczecinie

Diagnoza przeprowadzona została dla potrzeb kształcenia zawodowego.

I. Charakterystyka szkoły

Zespół Szkół Elektryczno Elektronicznych im. profesora Maksymiliana Tytusa Hubera, z siedzibą przy ulicy Racibora 60/61, 71-631 kształci w zawodach: technik elektryk, technik elektronik, technik informatyk, technik mechatronik.

Zespół Szkół Elektryczno Elektronicznych w Szczecinie posiada: warsztaty szkolne, pracownie przedmiotowe, internat wraz ze stołówką, bibliotekę i czytelnię.

W roku szkolnym 2015/16 kształcenie jest realizowane w następujących zawodach:

- Technik elektryk klasy I, II, III i IV,
- Technik elektronik klasy I, II, III i IV,
- Technik mechatronik klasy I, II, III i IV,
- Technik informatyk klasy I, II, III i IV.

Zgodnie ze stanem na 2016 r. do szkoły uczęszcza ogółem 757 uczniów, w tym 14 uczennic. Z terenów wiejskich pochodziło 110 uczniów, w tym 5 kobiet.

W roku szkolnym 2015/16 uczy się 2 uczniów z orzeczeniami o niepełnosprawności

II. Cele diagnozy

Kształcenie zawodowe służy nabywaniu kompetencji zawodowych: wiedzy, umiejętności i właściwości osobowych. Kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy zawodowej.

Do wykonywania pracy zawodowej niezbędne są również kwalifikacje oraz uprawnienia zawodowe. Często podwójne kwalifikacje i różnorodne uprawnienia.

Dobra jakość kształcenia zawodowego ukierunkowanego na oczekiwania pracodawców wymaga od szkoły kształcenia związanego z określonym zawodem (zgodnie z podstawą programową) jak również wyposażenia absolwentów w dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia. Takie podejście zredukuje wymagania pracodawców dotyczące stażu pracy.

Celem badania było zebranie informacji o potrzebach uczniów i szkoły w aspekcie poprawy jakości kształcenia dostosowanego do oczekiwań rynku pracy.

Tak ukierunkowanie badań powinno przyczynić się do wskazania rodzajów wsparcia uczniów, które poprawią ich sytuację na rynku pracy jak również potrzeby w zakresie wyposażenia szkoły w środki dydaktyczne.

III. Metodologia/ Dobór próby

Do przeprowadzenia diagnozy określono następujące grupy respondentów:

- pracodawcy i kadra inżynieryjno techniczna zakładów pracy - wywiady telefoniczne,
- absolwenci z dwóch ostatnich lat - wywiady telefoniczne,
- uczniowie klas czwartych technikum - wywiady bezpośrednie,
- nauczyciele kształcenia zawodowego zawodowych - wywiady bezpośrednie.

Przyjęto następującą liczebność grup respondentów:

- 10 Pracodawców i przedstawicieli kadry inżynieryjno technicznej dobrano przez wskazanie Izby Rzemieślniczej Małej i Średniej Przedsiębiorczości oraz Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich.
- 20 absolwentów wybrano losowo z bazy adresowej nauczycieli kształcenia zawodowego.
- 40 uczniów klas czwartych technikum wybrano losowo z list w dziennikach.
- Wywiady bezpośrednie przeprowadzono z trzema nauczycielami kształcenia zawodowego.

Badania zostały przeprowadzone w okresie listopad 2015 r. grudzień 2015 r.

IV. Prezentacja wyników

IV.1. Wyniki badań wśród pracodawców i przedstawicieli kadry inżynieryjno technicznej

Celem badań było określenie jakie kompetencje, kwalifikacje i uprawnienia powinni posiadać absolwenci szkół zawodowych pracownicy oraz jakich im brakuje.

Zestawienie otrzymanych odpowiedzi:

1. Jakich kompetencji społecznych brakuje absolwentom szkół zawodowych?

- chęć uczenia się – 10 wskazań,
- samodzielność 10 wskazań,
- kreatywność 9 wskazań,
- umiejętność działania w sytuacjach nietypowych – 8 wskazań,
- przestrzega zasad kultury i etyki – 3 wskazania,
- odpowiedzialność – 5 wskazań,

2. Jakich kompetencji zawodowych brakuje absolwentom?

- posiadanie kwalifikacji – 10 wskazań,
- posiadanie uprawnień – 10 wskazań,
- posiadanie wykształcenia wyższego – 2 wskazania,
- posiadanie tytułu technika – 9 wskazań,

Wyartykułowane oczekiwania. Za najważniejsze respondenci uznali: wiedzę fachową, chęć podnoszenia kwalifikacji, doświadczenie zawodowe.

IV.2. Wyniki badań wśród 30 absolwentów szkoły

Z spośród 30 wytypowanych absolwentów 15 osób pracowało w zawodzie po ukończeniu studiów, 10 osób studiowało, a 4 pracowało w innym zawodzie. 1 osoba aktualnie nie pracowała.

Zestawienie otrzymanych odpowiedzi:

1. Co w największym stopniu przyczynia się do znalezienia pracy?
 - doświadczenie zawodowe – 20 respondentów,
 - odpowiednie kwalifikacje – 10 respondentów,
 - uprawnienia – 20 respondentów,
2. Co przyczyniło się do znalezienia pracy po szkole (odpowiedzi od 15 osób pracujących)
 - studia - 14
 - posiadanie umiejętności praktycznych – 12 wskazań,
 - posiadanie wiedzy zawodowej – 10 wskazań,
 - posiadanie uprawnień energetycznych – 15 wskazań,
 - posiadanie drugiego zawodu – 3 wskazania.

IV.3. Wyniki badań wśród 30 uczniów klas czwartych technikum

Zestawienie otrzymanych odpowiedzi:

1. Czego w ich opinii oczekują pracodawcy od pracowników?
 - doświadczenia zawodowego – 40 wskazań,
 - uprawnień zawodowych – 36 wskazań,
 - umiejętności praktycznych – 35 wskazań,
 - dyspozycyjności - 25 wskazań,
 - uczciwości - 22 wskazania,
 - dodatkowych kwalifikacji (dwuzawodowości) – 18 wskazań,
 - wiedzy zawodowej – 15 wskazań.
2. Jakie są ich oczekiwania dotyczące przyszłej pracy zawodowej:
 - wysokie zarobki – 40 wskazań,
 - pewność zatrudnienia – 33 wskazania,
 - dobre stosunki w pracy – 12 wskazań,
 - uczciwy szef – 12 wskazań.
 - możliwość dalszego kształcenia – 8 wskazań.

IV.4. Wyniki badań wynikających z wywiad bezpośredniego trzema nauczycielami kształcenia zawodowego

Zestawienie otrzymanych odpowiedzi:

Na podstawie opinii dyrektora oraz nauczycieli kształcenia zawodowego zdefiniowano potrzeby uczniów w zakresie doradztwa, skonkretyzowano rodzaje kwalifikacji i uprawnień oraz określono potrzeby w zakresie wyposażenia pracowni w sprzęt technologiczny dydaktyczny.

W zakresie doradztwa edukacyjno zawodowego wskazano potrzebę wsparcia w planowaniu kariery, konieczności zdobywania dodatkowych uprawnień i kwalifikacji zawodowych, konieczności rozbudzania kreatywności, chęci uczenia się i aktywności zawodowej.

Podano propozycje dotyczące zdobywania dodatkowych kwalifikacji oraz uprawnień zawodowych.

V. Wnioski

1. Uczniom Zespołu szkół Elektryczno Elektronicznych potrzebne jest wsparcie w postaci zdobycia dodatkowych kwalifikacji i uprawnień. W głównej mierze potrzebne są im uprawnienia elektroenergetyczne (nadawane przez komisje powołane przez Urząd regulacji Energetyki) oraz uprawnienia nadawane przez Urząd Dozoru technicznego. Zdobywane uprawnienia powinny być dopasowane do indywidualnych potrzeb uczniów, zapotrzebowania rynku pracy oraz powinny być uzupełnieniem w ramach branży zawodowej
2. Poprzez dodatkowe staże u pracodawców poprawiona zostanie sytuacja absolwentów wynikająca z braku doświadczenia zawodowego.
3. Uczniowie oczekują wsparcia szkoły w postaci ukształtowania umiejętności praktycznych wymaganych przez pracodawców oraz rozwoju ich uzdolnień i cech wymaganych przez pracodawców. Uczniowie powinni również nabywać umiejętności planowania i wyboru dalszej kariery zawodowej lub edukacyjnej, przedsiębiorczości, podejmowania działalności gospodarczej
4. Szkoła potrzebuje wsparcia w postaci doposażenia pracowni w środki dydaktyczne.