

Do szkół technicznych wracają uczniowie

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport
Opublikowano: sobota, 05, maj 2012 00:00
Odsłony: 1704

Po latach stagnacji szkoły zawodowe cieszą się coraz większą popularnością wśród gimnazjalistów. Przeprowadzane ankiety np. przez Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego w Będzinie pokazują że większość uczniów swoją przyszłość wiąże ze szkołami dającymi im określony zawód. Sytuacja na rynku pracy pokazuje że łatwiej znajdują zatrudnienie te osoby które mają konkretne umiejętności branżowe jak np. tokarz, szlifierz. Podobne tendencje pokazuje raport przygotowany przez Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu, gdzie trend ten tłumaczony jest późniejszą chęcią studiowania uczniów na politechnikach.

Po większości liceum, jedyną drogą w celu zdobycia zawodu jest ukończenie studiów. Technikum czy szkoła zawodowa pozwalają na zdobycie zawodu wcześniej, co powoduje, iż dany rocznik wkracza na rynek pracy stopniowo. Technicy widząc tą tendencję zmieniają programy nauczania w ten sposób, aby uczniowie oprócz wiedzy specjalistycznej mieli rozszerzone przedmioty ogólne. W przyszłości da to możliwość dobrego przygotowania się do matury i wyboru kierunku studiów zgodnego z zainteresowaniami.

Takie działania wspierają również przedsiębiorcy. Na przykład na kolei, menadżerowie chcą uniknąć powstania luki pokoleniowej. Spółka Polskie Linie Kolejowe podpisała porozumienie z Zespołem Szkół Technicznych i Licealnych w Sosnowcu, dzięki któremu pozyska fachowców niezbędnych przy eksploatacji nowoczesnych kolei. Szkoła będzie kształciła m.in. specjalistów procesów technologicznych z zakresu organizowania i prowadzenia ruchu, budowy środków transportu szynowego, maszyn elektrycznych, automatyki i informatyki.

Projekt stypendiów fundowanych przez PKP Cargo ma na celu zasilenie Spółki młodymi, zdolnymi absolwentami szkół średnich. Działanie to ma w dalszej perspektywie obniżyć utrzymującą się od dłuższego czasu wysoką średnią wieku (48,1 lat, przy czym pracownicy w wielu do 30 lat stanowią niespełna 3% załogi) i stażu pracy w Spółce (30,4 lat, przy czym pracownicy o stażu do 10 lat stanowią tylko 4% stanu zatrudnienia).

Rekrutacja młodego pokolenia w połączeniu z odpowiednią polityką szkoleniową pozwoli na zachowanie unikalnej, eksperckiej wiedzy w Spółce i nie dopuści do sytuacji, w której wiedza „wychodzi” poza firmę wraz z odejściem starszych pracowników na emeryturę. Dalszy etap projektu zakłada także nawiązanie współpracy ze środowiskiem akademickim.

Licząc na to że w przyszłości będziemy mogli tak jak przed wojną regulować zegarki według przyjazdów pociągów pozostaje wspierać tego typu inicjatywy.