

Jan Filipczyk

Podnoszenie kwalifikacji w zakresie zwiększenia kompetencji na rynku usług motoryzacyjnych i transportowych – doświadczenia z realizacji szkoleń

JEL: R49 DOI: 10.24136/atest.2019.068

Data zgłoszenia: 15.12.2018 Data akceptacji: 08.02.2019

W artykule przedstawiono program kursów doszkalających prowadzonych na Wydziale Transportu Politechniki Śląskiej. Kursy przeznaczone są dla studentów chcących lepiej przygotować się do podjęcia zatrudnienia. Część szkoleń realizowana jest wspólnie z pracodawcami. Przedstawiono problemy w realizacji szkoleń oraz perspektywy ich dalszego rozwoju.

Słowa kluczowe: transport, usługi motoryzacyjne, edukacja, kursy doszkalające.

Wstęp

W ostatnim dwudziestoleciu transport należał do jednych z najbardziej dynamicznie rozwijających się gałęzi gospodarki. Dynamiczny rozwój przewozów pasażerskich i towarowych związany był ze zmianami w zakresie organizacji i zarządzania transportem, technologii przewozów, budowy i obsługi środków transportu oraz infrastruktury szlaków komunikacyjnych i obiektów obsługowo-naprawczych. Wraz z rozwojem systemów zarządzania transportem, stosowania nowych rozwiązań technicznych w środkach transportu i infrastrukturze oraz zmian wynikających z globalizacji rynku usług transportowych i wzrostu konkurencji pojawiło się zapotrzebowanie na wysokiej klasy specjalistów mogących sprostać nowym zadaniom. Rynek pracy w sektorze usług transportowych i motoryzacyjnych wymaga od pracowników ciągłego doskonalenia zawodowego. Od umiejętności zawodowych pracowników zależy w głównej mierze efektywność transportu.

Wydział Transportu Politechniki Śląskiej kształci studentów na kierunkach transport oraz transport kolejowy. Obecnie na kierunku transport kształci się na obu poziomach 1031 studentów w tym 179 na studiach niestacjonarnych. Oferowane są specjalności związane z eksploatacją pojazdów samochodowych, szynowych oraz statków powietrznych, transportem drogowym, logistyką, sterowaniem ruchem drogowym i kolejowym oraz nawigacją powietrzną. W ciągu ostatnich kilkunastu lat na skutek modyfikacji programów kształcenia związanych z kolejnymi reformami szkolnictwa wyższego liczba godzin dydaktycznych sumarycznie na pierwszym i drugim stopniu nauczania została zmniejszona o ok. 40%. Redukcja godzin dydaktycznych dotyczyła także przedmiotów zawodowych bezpośrednio przygotowujących słuchaczy do podjęcia pracy zawodowej.

Na cyklicznych spotkaniach władz wydziału z członkami Rady Społeczno-Gospodarczej działające przy wydziale wielokrotnie była podnoszona kwestia konieczności modyfikacji programów nauczania z uwzględnieniem potrzeb pracodawców.

1. Oferta szkoleniowa dla studentów

1.1. Cele prowadzenia szkoleń

Zarówno pracodawcy związanemu z Radą Społeczno-Gospodarczą działającą przy Wydziale Transportu jak i studenci podejmujący

zatrudnienie zgłaszali trudności związane z wejściem na rynek pracy ze względu na brak doświadczenia zawodowego oraz nieznamość realiów funkcjonowania przedsiębiorstw. Pracodawcy najczęściej oczekują od nowego pracownika doświadczenia zawodowego oraz umiejętności związanych z wykorzystywanymi technologiami, umiejętności rozwiązywania problemów technicznych oraz predyspozycji do pracy w zespołach. Tego typu wymagania stawiane absolwentom wyższej uczelni są w równej mierze trudne do spełnienia co oczekiwania wchodzących na rynek pracy dotyczące warunków zatrudnienia i pracy.

Pracodawcy zgłaszają problemy związane z niedostatecznym poziomem praktyki w zawodzie, a nawet podstawowej wiedzy dotyczącej specyfiki zawodu, brak dodatkowych umiejętności wykraczających poza programy kształcenia oraz brak udokumentowanej znajomości języków obcych. Jak wykazały badania przeprowadzone w 2016 roku przez Wydział Transportu Politechniki Śląskiej wśród 123 pracodawców ok. 13 % zatrudniających absolwentów uczelni wyższych negatywnie oceniło stopień przygotowania do zawodu kandydatów ubiegających się o zatrudnienie i zatrudnionych na okres próbnym. Podobne wnioski można sformułować analizując wyniki badań przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach w 2015 roku (14%). Zgodnie z danymi zawartymi w opracowaniu Bilans Kapitału Ludzkiego V z 2015 roku ok. 50% pracodawców wskazuje na braki w kompetencjach zawodowych kandydatów do pracy. W literaturze dotyczącej zagadnienia [1, 2, 3, 4] wskazuje się także na niedostosowanie zakresu kształcenia do lokalnego runku pracy oraz konieczność wdrożenia kształcenia proinnowacyjnego uwzględniającego potrzeby dynamicznie rozwijających się przedsiębiorstw w oparciu o realizację prac badawczo – rozwojowych.

W celu podniesienia kwalifikacji absolwentów Wydziału Transportu opracowano założenia, a po uzyskaniu dofinansowania przystąpiono do realizacji projektu obejmującego szkolenia z zakresu wiedzy niezbędnej na współczesnym rynku pracy w sektorze transportowym i motoryzacyjnym.

Projekt „Zwiększenie konkurencyjności na rynku usług motoryzacyjnych i transportu samochodowego” realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach Działania 3.1 „Kompetencje w szkolnictwie wyższym” Oś III PO WER od stycznia 2017 do grudnia 2019. Projekt dofinansowywany jest przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Założenia projektu przewidują podniesienie kompetencji w ramach działania uczelni przez 180 osób w tym 40 % absolwentów uczelni będzie kontynuowało kształcenie lub podejmie zatrudnienie. 126 osób ma poszerzyć wiedzę poprzez uczestnictwo w zajęciach dodatkowych, organizowanych we współpracy z pracodawcami. 108 osób ma uczestniczyć w wizytach studyjnych w przedsiębiorstwach w celu podniesienia kompetencji zawodowych i zmotywowania do dalszego kształcenia. Ogółem wsparciem ma być objęte 230 osób w tym 70 kobiet. Mały odsetek kobiet związany jest ze strukturą osób wg. płci studiujących na wydziale.

1.2. Rodzaje szkoleń

W ramach projektu jest zrealizowane 6 form zajęć w formie warsztatowej, 15 wspólnie z pracodawcami, 3 formy zajęć doskonalenia językowego oraz 18 wizyt studyjnych.

Po konsultacjach przeprowadzonych wśród potencjalnych przyszłych pracodawców opracowano programy szkoleń realizowanych w ramach projektu. Zajęcia praktyczne w formie warsztatowej obejmują szkolenia: „Diagnostyka, weryfikacja oraz regeneracja turbosprężarek silników spalinowych”, „Diagnosta samochodowy”. Zajęcia dodatkowe realizowane wspólnie z pracodawcami obejmują szkolenia: „Nabycie kompetencji zawodowych w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w sektorze usług transportowych”, „Nabycie kompetencji zawodowych w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w sektorze usług motoryzacyjnych”, „Pozyskiwanie środków unijnych”, „Koszty w transporcie”, „Planowanie kariery”. W grupie zadań praktycznych realizowanych w formie projektowej realizowane jest szkolenie „Projektowanie obiektów obsługowo-naprawczych dla transportu samochodowego”. W ramach zajęć certyfikowanych realizowany jest cykl szkoleń „Techniczny język niemiecki (branżowy)”. Treści programowe realizowane w ramach szkoleń są rozszerzeniem zakresu programu kształcenia realizowanego na Wydziale Transportu na kierunku transport. Przy opracowywaniu tematyki szkoleń główny nacisk położono na poszerzenie zakresu wiedzy i umiejętności zdobywanych w ramach zajęć praktycznych.

Szkolenia są realizowane w trzech edycjach w kolejnych latach trwania projektu. W opracowywaniu założeń projektowych przyjęto, że szkolenia związane z nabyciem kompetencji zawodowych w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej będą realizowane dwa razy w ciągu jednej edycji natomiast pozostałe szkolenia będą realizowane jeden raz w roku.

1.3. Zasady naboru słuchaczy

Grupą docelową są studenci Wydziału Transportu oraz Wydziału Inżynierii Materiałowej i Metalurgii Politechniki Śląskiej studiujący na kierunkach transport, informatyka przemysłowa, inżynieria materiałowa, technologie metali, zarządzanie i inżynieria produkcji, studiujący na 2 i 3 roku studiów I stopnia i na II stopniu. Na obydwóch na ostatnich czterech semestrach kształcenia studiuje ok. 1700 osób w tym 30 % stanowią kobiety.

Rekrutacja uczestników jest prowadzona w sposób ciągły. Deklaracja chęci przystąpienia do projektu odbywa się poprzez złożenie ankiety rekrutacyjnej i formularza zgłoszeniowego wraz z zaświadczeniem potwierdzającym status studenta. Po zweryfikowaniu dokumentów pod względem formalnym przeprowadzana jest rozmowa kwalifikacyjna z kandydatem. Podczas rozmowy określane są oczekiwania studenta dotyczące treści szkoleń oraz rodzaju dokumentów zaświadczających o ukończeniu szkolenia. Na podstawie formularza uczestnictwa określany jest status kandydata na rynku pracy, stopień zagrożenia wykluczeniem dostępu do mieszkania, ewentualny stopień niepełnosprawności, znajdowanie się w sytuacji niekorzystnej społecznie.

Formularz uczestnictwa opracowywany był w fazie przygotowywania projektu. W pierwszych założeniach, a także we wniosku projektowym przyjęto, że grupy szkoleniowe będą liczyły ok. 6 osób (w przypadku szkoleń językowych 4 osoby). Pytania zawarte w formularzu zgłoszeniowym miały pomóc w kwalifikacji do poszczególnych szkoleń w przypadku większej liczby kandydatów. Ze względu na duże zainteresowanie niektórymi szkoleniami zwiększono liczebność grup szkoleniowych, tak aby wszyscy potencjalni chętni mogli w nich uczestniczyć. Odstąpiono także od zasady, że każdy z beneficjentów projektu może brać udział tylko w jednym szkoleniu i w jednej wizycie studyjnej.

2. System monitorowania przebiegu i efektów szkoleń

W projekcie założono przeprowadzenie na wstępie bilansu kompetencji i kwalifikacji uczestnika projektu. Analogiczne badania są prowadzone po zakończeniu udziału w szkoleniu. Prowadzone są także badania monitorujące losy absolwenta będącego uczestnikiem projektu w okresie 12 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie w celu określenia jaki procent uczestników podjęło pracę lub kontynuowało naukę na wyższych stopniach kształcenia.

Przed rozpoczęciem szkolenia uczestnik projektu proszony jest o wypełnienie ankiety pozwalającej na określenie obszarów tematycznych w jakich uczestnik chciałby powiększyć wiedzę, stopień posiadanej wiedzy, kwalifikacji i kompetencji w obszarach wiedzy ogólnej, wiedzy specjalistycznej, miękkich kompetencji, kwalifikacji zawodowych, kompetencji językowych i kompetencji analitycznych. Ankieta wykorzystywana jest także do określenia dodatkowych form aktywności jakie uczestnik podejmuje takich jak działalność kula naukowych czy uczestnictwo w pracach organizacji pozauczelnianych, czy uczestnik stwierdził luki pomiędzy potrzebami a posiadaną wiedzą podczas podejmowania aktywności zawodowej lub działań innego rodzaju. Ankieta pozwala określić poziom wiedzy kandydata dotyczącej bieżących problemów i wyzwań jakie związane są z rynkiem usług motoryzacyjnych i transportowych, poziomu zagrożeń i szans pojawiających się wraz z zakładaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej oraz zagadnień dotyczących obciążeń podatkowych i wymogów prawnych.

Po zakończeniu szkolenia lub wizyty studyjnej uczestnicy są proszeni o wypełnienie ankiety oceniającej przebieg szkolenia oraz stopień poszerzenia kompetencji zawodowych. Uczestnicy są pytani m. in. o to czy uczestnictwo w wydarzeniu objętym projektem przyczyniło się do podniesienia kwalifikacji i nabycia nowych umiejętności oraz czy poziom prowadzenia szkoleń czy też przeprowadzenia wizyty studyjnej był satysfakcjonujący dla uczestnika. Ankieta również obejmuje ocenę programu szkolenia, organizację i warunki szkolenia, stopień realizacji celów, a także subiektywne wrażenia dotyczące szkolenia.

3. Doświadczenia zdobyte w trakcie realizacji szkoleń

3.1. Zainteresowanie i frekwencja na szkoleniach

Od początku realizacji projektu do końca czerwca 2018 roku w projekcie wzięło udział 167 osób. W tym czasie zrealizowano 16 szkoleń na 27 planowanych oraz 11 wizyt studyjnych na 18 planowanych. Zarówno w przypadku szkoleń jak i wizyt studyjnych liczba uczestników była większa od planowanej ze względu na decyzję dotyczącą powiększenia grup szkoleniowych w przypadku większej liczby chętnych. Powiększenie grup szkoleniowych związane było ze znacznie większym zainteresowaniem studentów kończących edukację w pierwszym lub drugim roku trwania projektu niektórymi szkoleniami. Przyjęte pierwotnie ograniczenia liczebności grup uniemożliwiłyby uczestnictwo w szkoleniach dużej liczbie studentów kończących edukację.

Największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia w grupie zadań praktycznych realizowanych w formie warsztatowej. W ciągu 18 miesięcy zrealizowano wszystkie szkolenia planowane dla trzech edycji (na 36 miesięcy). Spowodowane to było koniecznością ograniczenia liczebności grup szkoleniowych do maksimum 15 osób ze względu na potrzebę zapewnienia odpowiednich warunków bezpieczeństwa pracy. Szkolenia były prowadzone w blokach po 5 godzin zegarowych w godzina popołudniowych po zajęciach programowych związanych ze studiowaniem. W przypadku szkolenia „Diagnosta samochodowy” szkolenia były także prowadzone w dniach wolnych od pracy ze względu na konieczność wyłączenia z eksploatacji stacji kontroli pojazdów na czas trwania szkolenia. Pomimo niedo- godnego dla studentów czasu trwania szkoleń frekwencja na zaję-

ciach była bardzo dobra, w granicach 75 – 100 %. Prowadzenie równoległe szkoleń tego samego typu w dwóch edycjach umożliwiło szkolącym uczestnictwo w zajęciach w których nie mogli uczestniczyć ze względów losowych. Przyjęto, że uczestnik zakończy szkolenie z wynikiem pozytywnym jeżeli zda egzamin wewnętrzny oraz będzie obecny na min. 80 % zajęć. Ze względu na prowadzenie szkoleń w wielogodzinnych blokach ten drugi warunek był dla wielu słuchaczy trudny do spełnienia. Dla trenerów zewnętrznych określono wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego, pełnienia funkcji związanych z kierowaniem zespołami ludzkimi oraz konieczność czynnego wykonywania zawodu będącego przedmiotem szkolenia. Wysokie wymagania stawiane trenerom zewnętrznym pozwoliły na zapewnienie dobrego poziomu prowadzonych szkoleń które zostały bardzo wysoko ocenione przez uczestników. Ok. 90 % słuchaczy oceniło zarówno program szkolenia jak i sposób realizacji jako bardzo dobry.

W przeciwieństwie do wyników prowadzonych badań poprzedzających opracowanie założeń do projektu, bardzo małe zainteresowanie było udziałem w szkoleniach związanych z nabyciem kompetencji zawodowych w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej zarówno w sektorze usług transportowych jak i motoryzacyjnych. W przypadku usług motoryzacyjnych tematyka szkolenia obejmowała zarówno aspekty prowadzenia własnej działalności gospodarczej jak i zagadnienia techniczne powiązane z wykonywaniem zawodów w zakresie obsługi pojazdów, projektowaniem i obsługą urządzeń wykorzystywanych w badaniach technicznych pojazdów oraz zarządzaniem stacjami obsługi. Na półmetku realizacji projektu udało się przeprowadzić zaledwie 10 % szkoleń dotyczących usług motoryzacyjnych. Podstawową przyczyną małego zainteresowania szkoleniem był zbyt ogólnie sformułowany tytuł szkolenia oraz niesprecyzowane cele dotyczące kariery zawodowej studentów drugiego i trzeciego roku I stopnia studiów, a także podejmowanie pracy zawodowej przez studentów II stopnia studiów już w trakcie studiowania co uniemożliwiało uczestnictwo w zajęciach. W przypadku szkoleń dotyczących usług transportowych w pierwszej połowie czasu trwania projektu zrealizowano ok. 33 % szkoleń. W tym przypadku zauważono znaczne zwiększenie zainteresowania szkoleniami w gronie studentów którzy wybrali lub zamierzają wybrać specjalność logistyka transportu (po zmianie programu nauczania - logistyka i technologia transportu).

Szkolenia w zakresie tzw. umiejętności miękkich związane z planowaniem kariery oraz pozyskiwaniem środków finansowania działalności prowadzone są zgodnie z planem realizacji projektu. W tym przypadku stopień zainteresowania studentów tą tematyką został prawidłowo oceniony w fazie przygotowania projektu.

Dużym zainteresowaniem cieszą się szkolenia praktyczne w zakresie projektowania obiektów obsługowo-naprawczych dla transportu samochodowego. W założeniach projektowych szkolenie było przewidziane jako uzupełnienie przedmiotów realizowanych na specjalności związanych z eksploatacją pojazdów samochodowych oraz transportem drogowym, prowadzonych na ostatnim semestrze studiów II stopnia. Pomimo, że szkolenie jest czasochłonne bo obejmuje 60 godzin zajęć to uczestniczyła w nim znaczna grupa studentów. W dwóch edycjach szkolenia uczestniczyło więcej osób niż przewidywano dla trzech edycji. Wybór szkolenia przez studentów został poprzedzony szczegółowymi wyjaśnieniami dotyczącymi umiejętności jakie słuchacz może nabyć w trakcie trwania szkolenia oraz przeprowadzeniem przykładowych zajęć praktycznych. Pomimo, że szkolenie w założeniach było przeznaczony dla studentów ostatniego roku II stopnia to z powodzeniem ukończyli je także studenci II roku I stopnia którzy nie mieli wiedzy dotyczącej technologii obsługi pojazdów na początku szkolenia.

W przypadku szkolenia „Techniczny język niemiecki (branżowy)” podstawowym problemem są niedostateczne umiejętności potencjalnych uczestników szkolenia oraz zbyt małe zainteresowanie studentów w doskonaleniu umiejętności językowych. Szkolenie obejmuje 120 godzin zajęć. Przy formułowaniu założeń do projektu przyjęto, że oferta darmowych szkoleń doskonalących umiejętności językowe prowadzonych w małych czteroosobowych grupach będzie odpowiednia dla studentów przy uwzględnieniu dużego zapotrzebowaniu rynku pracy na specjalistów z zakresu transportu drogowego w regionie. Główną przyczyną małego zainteresowania szkoleniami językowymi jest ich czasochłonność i brak możliwości realizacji szkoleń w dużych blokach zajęć oraz wymagane zaangażowanie słuchaczy w naukę poza godzinami szkoleń. Dodatkowym czynnikiem zniechęcającym może być konieczność przystąpienia do egzaminu organizowanego przez podmiot zewnętrzny nie związany z trenerami przeprowadzającymi szkolenie.

3.2. Organizacja i realizacja szkoleń

Głównym problemem przy organizacji szkoleń jest sprostanie wyzwaniom jakie stawiają wymogi formalne związane z prowadzeniem dokumentacji projektu. Znaczna liczba dokumentów jakie wymagają opracowania przy uruchamianiu szkolenia wymaga dużego zaangażowania pracowników administracyjnych dla których w projektach tego typu nie przewiduje się środków na dodatkowe wynagrodzenie.

Realizacja poszczególnych szkoleń uzależniona jest od chęci uczestnictwa w nich słuchaczy. Z tego względu można zaobserwować spiętrzenia realizacji szkoleń w okresach listopad – styczeń oraz marzec – czerwiec co związane jest z organizacją roku akademickiego. Pomimo ofert realizacji szkoleń w miesiącach wakacyjnych brak jest chętnych do uczestnictwa w nich. Powoduje to trudności zarówno w realizacji czasowej szkoleń jak i obciążenie pracowników uczelni biorących udział w ich realizacji. Ponadto zasady finansowania wynagrodzenia pracowników akademickich w ramach programu ograniczają ilość godzin uczestnictwa w projekcie w okresie jednego miesiąca. Ma to istotne znaczenie przy braku wystarczającej ilości osób mogących prowadzić szkolenia o bardzo wąskiej tematyce.

Odrębnym zagadnieniem jest zaangażowanie do prowadzenia szkoleń trenerów zewnętrznych będących przedstawicielami pracodawców. Wymagania dotyczące zamówień publicznych w znacznym stopniu utrudniają pozyskanie do prowadzenia zajęć w ramach projektu osób o największym doświadczeniu zawodowym i kompetencjach. Pomimo zgłaszanych przez pracodawców zastrzeżeń co do zakresu kształcenia studentów i ich przygotowania do zawodu oraz deklaracji dotyczącej udziału w szkoleniach doszkalających na etapie tworzenia założeń projektu, istnieją trudności w nakłonieniu przedstawicieli pracodawców do uczestnictwa w prowadzeniu zajęć. Przy czym zasadniczą kwestią nie są sprawy finansowe, a wymóg rzetelnego przygotowania i wykonania zajęć zwłaszcza realizowanych w formie wykładów.

Trudności w naborze słuchaczy na poszczególne kursy oprócz omówionych już powodów merytorycznych związane są także z formą marketingu i rozpropagowania problematyki szkoleń wśród studentów. Pomimo informacji zawartych na stronie internetowej wydziału oraz plakatowej akcji informacyjnej, zwiększone zainteresowanie kursami zaobserwowano dopiero gdy problematyka szkoleń została szczegółowo omówiona na zajęciach dydaktycznych. Najlepsze rezultaty w rekrutacji osiągane są poprzez marketing bezpośredni polegający na indywidualnych rozmowach prowadzących zajęcia z potencjalnymi słuchaczami. W ankietach wypełnianych przez słuchaczy po szkoleniach 80 % ankietowanych podało

jako źródło wiedzy o szkoleniach zajęcia dydaktyczne i rozmowy z pracownikami akademickimi.

Podsumowanie

Przygotowanie założeń do projektu związane było z przeprowadzeniem badań rynku pracy w sektorze motoryzacyjnym i transportu drogowego, analizy zgłaszanych przez pracodawców postulatów dotyczących kształcenia i sylwetki absolwenta I i II poziomu studiów oraz uwag dotyczących programu nauczania sygnalizowanych przez studentów. Przy ograniczonej liczbie godzin przewidzianych na nauczanie w programach studiów przy jednoczesnym wyodrębnieniu się wąskich specjalizacji w ramach poszczególnych specjalności, nie jest możliwe sprostanie wymaganiom zarówno pracodawców jak i studentów odnośnie treści i sposobu kształcenia. Zwiększenie ilości godzin zajęć praktycznych związane jest ze zwiększeniem różnorodności zajęć dotyczących specjalistycznych zagadnień, co prowadzi do znacznego wzrostu liczby godzin dydaktycznych generującego obciążenie finansowe jednostki prowadzącej nauczanie.

Prowadzenie szkoleń pozwalających na zwiększenie kompetencji słuchaczy w ramach wąskich specjalizacji jest dobrym uzupełnieniem programu kształcenia. Poszczególne szkolenia wybierają studenci którzy najczęściej już posiadają znaczą wiedzę dotyczącą danego zagadnienia zdobytą indywidualnie poprzez pogłębianie swoich zainteresowań lub pragnący zdobyć dodatkową wiedzę z zakresu innego niż studiowana specjalność. W jednym i drugim przypadku słuchacz jest zmotywowany do uczestnictwa z zajęciach i indywidualnego poszerzania wiedzy w danym zakresie przy uzyskaniu pomocy merytorycznej od trenera prowadzącego szkolenie. Działania tego typu wymagają jednak pozyskania dodatkowych środków finansowych nie związanych z programowym prowadzeniem kształcenia i działaniami statutowymi uczelni. Jednym ze źródeł finansowania mogłoby być w przyszłości wsparcie finansowe pochodzące od pracodawców na zasadach podobnych jak obecne finansowanie przedsięwzięć przez Ministerstwo Szkolnictwa Wyż-

szego i NCBiR. Innym rozwiązaniem problemu mogłoby być przejęcie organizacji szkoleń przez grupy pracodawców przy wsparciu merytorycznym uczelni. Zarówno w jednym jak i w drugim przypadku konieczna jest ścisła współpraca pracodawców i uczelni w zakresie doskonalenia form kształcenia.

Bibliografia:

1. Surina I., Systemy kształcenia wyższego a potrzeby rynku pracy. Acta Pomerania, nr 4, 2012..
2. Grabarczyk Cz., Rozwój kwalifikacji naukowych nauczycieli akademickich nauk technicznych. Oficyna wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012.
3. Rafał M. (red.), Nowe perspektywy rynku pracy. Wydawnictwo internetowe e-bookowo, 2017.
4. Pikuła N. G., (red.), Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne. Oficyna wydawnicza „Impuls”, Kraków 2014.

Raising qualifications in the area of increasing competences in the job market of automotive and transport services – experience from the implementation of training courses

Program of training course conducted at the Faculty of Transport of the Silesian University of Technology has been presented in this paper. The courses have been intended for students who want to be better prepared to take up an employment. Some trainings are carried out together with employers. Problems in the implementation of training course and prospect of their further development have been presented.

Keywords: transport, automotive services, education, training courses

Autor:

dr inż. **Jan Filipczyk** – Politechnika Śląska, Wydział Transportu