

PSDB

part of the WYG group



Raport cząstkowy

Formy nauki zawodu.

Raport z badania w Mieście Siedlce



Spis treści

1. Streszczenie wyników badań w powiecie.....	3
2. Executive summary.....	3
3. Podsumowanie wyników badań w sześciu powiatach	4
4. Założenia, cele i metody badania	8
4.1.1. Cel szczegółowy – Badanie współpracy szkół z pracodawcami	8
4.1.2. Cel szczegółowy – Badanie współpracy instytucji oraz organizacji rynku pracy ze szkołami	12
4.1.3. Cele aplikacyjne	14
5. Przebieg badania	15
6. Wyniki badań	16
6.1. Charakterystyka szkolnictwa zawodowego	17
6.2. Informacje o rynku pracy w Siedlcach na podstawie monitoringu zawodów	22
6.3. Przesłanki wyboru przez szkoły kierunków kształcenia	23
6.4. Sposób organizacji praktycznej nauki zawodu	25
6.4.1. Zajęcia praktyczne i praktyki w warsztatach i pracowniach szkolnych	26
6.4.2. Zajęcia praktyczne w centrum kształcenia praktycznego	26
6.4.3. Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy	27
6.4.3.1. Zajęcia praktyczne	27
6.4.3.2. Praktyki zawodowe	29
6.4.3.3. Przygotowanie zawodowe młodocianych	31
6.4.4. Inne formy współpracy	33
6.5. Proces współpracy z pracodawcami	34
6.5.1. Pozyskiwanie partnerów	34
6.5.1.1. Bariery w nawiązywaniu współpracy pomiędzy szkołą a pracodawcami	35
6.5.2. Przebieg współpracy	36
6.5.3. Rezultaty współpracy	38
6.6. Współpraca z instytucjami rynku pracy	39
7. Wnioski	44
8. Rekomendacje	45





1. Streszczenie wyników badań w powiecie

Na tle sytuacji w województwie mazowieckim stan kształcenia zawodowego w Siedlcach prezentuje się dobrze. Wśród absolwentów siedleckich szkół ponadgimnazjalnych rośnie odsetek osób, które ukończyły szkoły zawodowe, a organ prowadzący większość spośród tych placówek – Urząd Miasta Siedlce podejmuje kroki mające na celu wsparcie kształcenia zawodowego poprzez wykorzystanie funduszy europejskich.

Niemal wszystkie siedleckie szkoły zawodowe współpracują z pracodawcami w procesie praktycznej nauki zawodu, najczęściej poprzez organizowanie praktyk zawodowych u pracodawców, ale również, chociaż rzadziej, za sprawą organizowanych w zakładach pracy zajęć praktycznych dla uczniów zasadniczej szkoły zawodowej, bądź w bardziej innowacyjnych formach, jak prowadzenie specjalizacji dla uczniów techników w zakładzie pracy, stypendia fundowane przez przedsiębiorstwa. Jedynie dwie zasadnicze szkoły zawodowe w Siedlcach uczestniczą w praktycznej nauce zawodu w formie przygotowania zawodowego młodocianych. Jedna z nich współpracuje w tym zakresie z Izbą Rzemieślniczą, druga z Ochotniczymi Hufcami Pracy. Kierownictwo szkół, jakkolwiek docenia zalety organizowania praktycznej nauki zawodu we współpracy z pracodawcami, przejawia nostalgię za sytuacją, w której placówki kształcenia zawodowego mogły prowadzić ją we własnych warsztatach i pracowniach. Ciągłe jednak wielu uczniów odbywa zajęcia praktyczne w szkołach i CKP.

Choć to szkoły są aktywniejsze od pracodawców w nawiązywaniu współpracy, coraz częściej z inicjatywą kooperacji wychodzą pracodawcy, cierpiący na niedobory odpowiednio wykwalifikowanej kadry. Zdarzają się więc przypadki zatrudniania kończących naukę w danym zakładzie uczniów szkół zawodowych.

W zgodnej opinii badanych, kluczowym momentem w nawiązywaniu współpracy jest pierwsza rozmowa między przedstawicielem zakładu pracy a reprezentantem szkoły, najczęściej kierownikiem praktycznej nauki zawodu. Jeżeli pracodawca wyrazi wstępne zainteresowanie, negocjacje zazwyczaj kończą się sukcesem. Kierownictwo szkół stara się wykazywać elastyczność wobec pracodawców w trakcie współpracy.

Placówki kształcenia zawodowego współpracują z Urzędem Miasta, który jest ich organem prowadzącym i występuje w imieniu szkół zawodowych o środki z funduszy europejskich. Natomiast, współpraca szkół z instytucjami rynku pracy jest znikoma.

2. Executive summary

In the light of the situation in the Mazovian province, the state of vocational education in Siedlce seems good. Among graduates of senior secondary schools in Siedlce, the percentage of students who graduated from vocational schools has been increasing, and the authority supervising most educational institutions – the Office for the City of Siedlce – takes actions aiming at the support of vocational education through the use of EU funds.

Nearly all vocational schools in Siedlce cooperate with employers with regard to practical professional training, in most cases through organising internships at employers, but also – yet less often – through practical classes for students of basic vocational schools organised in workplaces, or in more innovative forms such as offering specialisation for students of technical schools in workplaces, scholarships funded by enterprises. Only two basic vocational schools in





Siedlce participate in the practical professional training in the form of professional preparation of the young. One of them cooperates in that regard with the Chamber of Crafts, and the other with the Voluntary Labor Corps. Although the directors of the schools see the advantages of organising practical professional training in cooperation with employers, they seem to feel nostalgic about the times when professional training institutions could conduct training in their own workshops. However, many students still undergo their practical training in schools and Practical Training Centres.

Even though schools are more active than employers in terms of entering into cooperation, employers have been initiating cooperation more and more often since they have insufficient staff which is properly qualified. There are then cases when students who did their internships in a given company were employed there after they graduated.

The respondents agree that the key moment of initiating cooperation is the first conversation between a representative of a company and a representative of a school, usually the head of practical professional training. If an employer seems interested at first, negotiations are usually successful. Directors of schools try to be flexible in their cooperation with employers.

Vocational education institutions cooperate with the Office of the City which is their supervisory authority and applies for EU funds in the name of vocational schools. However, cooperation of the schools with the labour market institutions is insignificant.

3. Podsumowanie wyników badań w sześciu powiatach

Niniejszy raport cząstkowy jest wynikiem badania przeprowadzonego w ramach Modułu I: Formy nauki zawodu na potrzeby projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby” realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

Badanie miało charakter pilotażowy i objęło 6 wybranych powiatach województwa mazowieckiego:

- Płock
- Pruszkowski
- Przasnyski
- Radomski, w trakcie badania rozszerzono jego zasięg terytorialny o miasto Radom
- Siedlce
- Żuromiński

Badanie przeprowadzono metodą pogłębionych wywiadów indywidualnych z przedstawicielami szkół zawodowych i instytucji działających na rynku pracy. Dodatkowo zrealizowano badanie ilościowe metodą telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CATI) w celu rekrutacji do badania oraz wstępnej identyfikacji szkół współpracujących i niewspółpracujących z pracodawcami.

Łącznie przeprowadzono wywiady z 35 przedstawicielami placówek edukacyjnych oraz 41 wywiadów z przedstawicielami takich instytucji związanych z rynkiem pracy jak urzędy pracy, organy prowadzące szkoły zawodowe, instytucje realizujące projekty edukacyjne w ramach





Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, prywatne agencje zatrudnienia, jednostki Ochotniczych Hufców Pracy, gminne centra informacji i poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

Podstawowe przesłanki wyboru kierunku kształcenia przez szkoły to posiadana baza dydaktyczna oraz kadra, oraz, co być może istotniejsze, zainteresowanie ze strony uczniów, za którymi „idą” środki finansowe z subwencji oświatowej. Potrzeby rynku pracy są tutaj drugorzędne i nawet konieczność opiniowania wniosku o uruchomienie nowego kierunku kształcenia przez PUP i Powiatową Radę Zatrudnienia, jest często tylko formalnością.

Analiza dopasowania kierunków kształcenia do lokalnych rynków pracy badanych powiatów, przeprowadzona na jedynym dostępnym, choć niedoskonałym narzędziu, jakim jest monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych prowadzony przez powiatowe urzędy pracy, pokazała, że w większości powiatów sytuacja w tym względzie nie budzi niepokoju, aczkolwiek możliwe jest wskazanie zawodów, które nazwalibyśmy ryzykownymi, ze względu na większą liczbę bezrobotnych. Jest to zawód sprzedawcy, ekonomisty oraz, w niektórych powiatach, zawody kształcone w technikum (w tym technik mechanik, technik handlowiec i ekonomista). W ujęciu powiatowym, największe trudności w znalezieniu pracy mają absolwenci w powiecie radomskim i żuromińskim, nie wydaje się jednak, by wynikało to ze szczególnego niedopasowania kierunków kształcenia w tych powiatach, lecz z bardzo trudnego lokalnego rynku pracy, na którym niełatwo o pracę w jakimkolwiek zawodzie.

Podstawowa forma współpracy szkół z pracodawcami to organizacja praktycznej nauki zawodu.

Uczniowie szkół zawodowych odbywają praktyczną naukę zawodu, która przybiera dwie formy: zajęć praktycznych i praktyk zawodowych. Z zajęć praktycznych korzystają uczniowie zasadniczych szkół zawodowych i techników, natomiast praktyki są organizowane jedynie dla uczniów techników, jednak potocznie używa się tej nazwy również w odniesieniu do zajęć praktycznych organizowanych dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych u pracodawców. Dodatkową formą praktycznej nauki zawodu jest przygotowanie zawodowe młodocianych prowadzone pod kierunkiem pracodawcy.

Zajęcia praktyczne odbywały się w 2010 r. się w badanych powiatach w większości wypadków (pod względem liczby uczniów) w szkolnych warsztatach i pracowniach lub w Centrach Kształcenia Praktycznego. Jednak dla niewiele mniejszej liczby uczniów zorganizowano zajęcia praktyczne u pracodawców. Ta forma organizacji zajęć praktycznych najpopularniejsza była w Płocku – jako dominująca oraz w powiecie pruszkowskim i żuromińskim. W pozostałych powiatach najwięcej osób skorzystało z zajęć praktycznych organizowanych przez Centra Kształcenia Praktycznego. Jednak ogółem w województwie mazowieckim odsetek uczniów odbywających zajęcia praktyczne u pracodawcy jest wyższy (39%), niż w badanych powiatach (31%).

Organizacja zajęć praktycznych w szkołach ma miejsce w sytuacji, gdy szkoła posiada tego typu bazę dydaktyczną. Badanie jakościowe pokazało, że wśród przedstawicieli szkół są zarówno zwolennicy jak i przeciwnicy tego rozwiązania. Organizacja zajęć praktycznych w szkole jest łatwiejsza dla szkoły, w kontekście nadzoru nad uczniami i koordynacji zajęć praktycznych i teoretycznych. Przeciwnicy tego rozwiązania podkreślają, że szkolne warsztaty i pracownie nie dają możliwości zapoznania się z najnowocześniejszym sprzętem i realiami pracy zawodowej.





Zajęcia praktyczne organizowane są również w Centrach Kształcenia Praktycznego (CKP). CKP to najczęściej przekształcone dawne warsztaty szkolne, które teraz kształcą młodzież z kilku szkół. Często posiadają lepsze wyposażenie dydaktyczne niż warsztaty czy pracownie szkolne.

Wyniki badania wydają się wskazywać, że szkoły preferują rozwiązania dla nich wygodniejsze, to jest organizację zajęć praktycznych w szkole lub w CKP. Na współpracę z pracodawcami decydują się w tym zakresie wówczas, gdy nie dysponują odpowiednią bazą.

Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy jest charakterystyczna dla zasadniczych szkół zawodowych prowadzących kształcenie w klasach wielozawodowych, czyli niespecjalizujących się w żadnym zawodzie i nieposiadających bazy do kształcenia praktycznego oraz dla tych, w których własne warsztaty lub pracownie zostały zlikwidowane.

W przypadku praktyk dominuje model organizacji praktyk u pracodawców. Mankamentem tej formy praktycznej nauki zawodu jest jej krótkotrwałość. Praktyki mogą trwać od trzech tygodni do dwóch miesięcy, lecz dłuższa forma występuje rzadko.

O ile nie wszyscy uczniowie szkół zawodowych odbywają praktyczną naukę zawodu u pracodawców, to jednak zdecydowana większość badanych zespołów szkół współpracuje z pracodawcami, w szczególności w zakresie praktyk dla uczniów techników.

W żadnym z badanych powiatów nie stwierdzono sytuacji, w której praktyczna nauka zawodu w oparciu o współpracę z pracodawcami została uznana, w szczególności w ramach zajęć praktycznych dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników, w ramach prowadzonej na szczeblu powiatu polityki edukacyjnej, za pożądany model prowadzenia kształcenia zawodowego.

Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu może przyjmować bardziej zaawansowane formy. Zdarzają się przypadki tworzenia klas (zawodów) w szkole na potrzeby konkretnego pracodawcy. Niektóre firmy, w szczególności duże, obejmują szkoły lub konkretne klasy patronatem, umożliwiając uczniom odbywanie praktyk zawodowych (w tym organizując dojazd na miejsce praktyki). Takie przypadki należy uznać za dobre praktyki warte upowszechniania i naśladowania. Zdarza się także przekazywanie szkołom darowizn w postaci sprzętu lub oprogramowania, fundowanie stypendiów dla najlepszych uczniów. Nie stwierdzono natomiast w badaniu przypadku opracowywania programu nauczania we współpracy z pracodawcami.

Podejmowanie współpracy z pracodawcami w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu nie jest łatwe. Preferowana jest stała, wieloletnia i sprawdzona współpraca. Powodzenie w poszukiwaniu nowych partnerów do współpracy zależy w dużej mierze od lokalnego rynku pracy – jego kondycji, liczby podmiotów gospodarczych, zapotrzebowania na pracowników w określonych branżach. Jeśli lokalny rynek pracy jest słabo rozwinięty – duże bezrobocie, mała liczba podmiotów gospodarczych – to trudno o miejsca u pracodawców dla uczniów, bez względu na zawód. Istotna jest także rola dyrekcji szkół oraz kierowników kształcenia praktycznego. Poszukiwanie nowych partnerów wymaga wielu zabiegów, podejmowania kontaktów formalnych (z większymi firmami) i nieformalnych (z mniejszymi zakładami). Wykorzystywane są wszelkie kontakty osobiste. Przydaje się szeroka sieć znajomych osób, doświadczenie, a także umiejętności interpersonalne – dar przekonywania.

Najczęściej to szkoła szuka i zapewnia uczniom miejsce odbycia zajęć praktycznych i praktyki. W przypadku pracowników młodocianych, muszą oni sobie sami znaleźć pracodawcę - jest to





warunek ich przyjęcia do szkoły (choć zdarzają się sytuacje, gdy szkoła wspiera ich w tym zakresie). W niektórych szkołach uczniowie są zachęceni do samodzielnego znajdowania miejsca na praktyki – zdaniem zwolenników tego rozwiązania, przygotowuje ich to do poszukiwania pracy w przyszłości.

Często ważnym kryterium wyboru praktyk jest kwestia kosztów dojazdu, a nawet ewentualnego zakwaterowania. Pomimo formalnych możliwości, szkoły ze względu na szczupłość środków finansowych, preferują rozwiązania, które nie generują dla nich konieczności ponoszenia tego typu kosztów.

Badanie wykazało przypadki podejmowania inicjatywy do współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu ze strony firm. Bywa, że taka współpraca prowadzi do utworzenia kierunku kształcenia. Najbardziej aktywne branże podejmujące tego typu kroki to budowlana, handlowa i naprawy samochodów.

Podstawową motywacją przyjmowania uczniów na praktyczną naukę zawodu przez pracodawców jest najczęściej możliwość wykształceniem sobie przyszłych pracowników. Taka motywacja odnosi się w szczególności do zajęć praktycznych, gdyż praktyki trwają zbyt krótko – w przypadku tych ostatnich przyjęcie ucznia miewa charakter przysługi. Z drugiej strony, występuje wiele przesłanek za odmawianiem współpracy ze szkołami ze strony pracodawców. Z punktu widzenia pracodawcy, organizacja zajęć praktycznych jest nieopłacalna, bywa kłopotliwa, generuje dodatkowe koszty i pociąga za sobą niepotrzebną odpowiedzialność.

Współpraca na ogół przebiega dobrze. Problemy mają charakter incydentalny. Najczęściej związane są one z wykorzystywaniem uczniów do prostych prac, nie spełniających wymogów programu. Przerwanie współpracy między szkołą a pracodawcą to ostateczność – zdarza się niezwykle rzadko, zazwyczaj strony dochodzą do porozumienia.

Zajęcia praktyczne i praktyki, o ile odbywają się u pracodawcy, są pierwszym kontaktem z prawdziwym środowiskiem pracy. Dają możliwość upewnienia się, czy uczeń wybrał odpowiedni dla siebie zawód. Rozwijają wiedzę i praktyczne umiejętności uczniów, zwiększając ich szanse na zdanie egzaminów zawodowych.

Współpraca szkół zawodowych z innymi podmiotami rynku pracy w praktyce nie wychodzi zazwyczaj poza ramy przewidziane w przepisach prawa, w związku z tym, że w większości są to instytucje publiczne. Dodatkowo, pojęcie współpracy bywało różnie rozumiane przez respondentów badania – wielu z nich nie postrzegało relacji podległości (na przykład szkoły względem organu prowadzącego) czy organizacji praktycznej nauki zawodu u pracodawcy w kategorii współpracy i nie wskazywało jej jako współpracy w naszej ankiecie.

Współpraca szkół z podmiotami rynku pracy zazwyczaj nie dotyczy nawiązywania współpracy z pracodawcami, chociaż zdarza się, że w tym obszarze szkoły współpracują, na zasadzie dobrowolności, z cechami rzemiosł i z OHP.

W zakresie praktycznej nauki zawodu, uzupełnieniem działań szkoły są działania cechów rzemiosł. Są one zaangażowane w praktyczną naukę zawodu od strony pracodawcy (uczestniczą w zawarciu umowy młodocianego z pracodawcą i nadzorują przebieg nauki zawodu). Badanie wykazało przypadki współpracy cechów w wyszukiwaniu rzemieślników mogących przyjąć uczniów na praktyczną naukę zawodów, ale również zjawisko pewnej konkurencji o ucznia.





Działania równoległe do działań szkół zawodowych podejmują Ochotnicze Hufce Pracy. Obydwa systemy się wzajemnie dopełniają. Jeżeli szkoła współpracuje z OHP, ta współpraca w zakresie nauki zawodu jest ściślejsza niż z innymi instytucjami – szkoła i OHP zastępują się lub uzupełniają w pozyskiwaniu pracodawców i nadzorowaniu postępów ucznia. Dodatkowym działaniem OHP, skierowanym nie tylko do uczniów mających trudności w nauce, ale do wszystkich, jest oferta informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego dla młodzieży, które jest prowadzone m. in. we współpracy ze szkołami.

Badanie wykazało, że przedstawiciele organów prowadzących mają bardzo pobieżną i potoczną wiedzę na temat zapotrzebowania na zawody na lokalnym rynku pracy. Niektóre samorządy podejmują jednak działania polegające na organizowaniu platformy współpracy – spotkań, dyskusji a przede wszystkim wymiany informacji między systemem oświaty, a systemem rynku pracy (PUP, pracodawcy). Te inicjatywy warto promować jako dobre praktyki.

4. Założenia, cele i metody badania

4.1.1. Cel szczegółowy – Badanie współpracy szkół z pracodawcami

Ten cel szczegółowy został dodatkowo podzielony na dwa tematy badawcze:

1. współpracę szkół z pracodawcami,
2. brak współpracy szkół z pracodawcami.

W ramach niniejszego celu szczegółowego badanie objęło niżej opisane problemy badawcze.

W odniesieniu do **szkół aktualnie współpracujących z pracodawcami**:

Diagnoza:

- zakresu,
- form i metod
- oraz skuteczności

współpracy szkół zawodowych z pracodawcami z lokalnych rynków pracy.

Analiza zakresu proponowanych działań i rozwiązań, w tym m.in.

- wymiany informacji,
- organizacji staży i praktyk,
- wskazywania kierunków działań,





- monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy,
- doradztwa zawodowego itp.

Analiza współpracy szkół z instytucjami i organizacjami rynku pracy.

1. Dane dotyczące współpracy
 - a. liczba uczniów biorących udział w stażach, praktykach i innych formach nauki zawodu organizowanych w ramach współpracy z pracodawcami,
 - b. liczba kierunków nauki zawodu (liczba profilowanych klas),
 - c. charakterystyka klas, dla których organizowane są formy nauki zawodu u pracodawców.
2. Opis form nauki zawodu realizowanych we współpracy szkół z pracodawcami
 - a. występujące formy współpracy (liczba, rodzaj),
 - b. zakres merytoryczny,
 - c. sposoby organizacji,
 - d. sposoby ewaluacji form nauki zawodu.
3. ***Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy:***
 - a. ***umowy z pracodawcami dotyczące kształcenia na potrzeby danego pracodawcy***
 - b. ***udział pracodawców (praktyków) w prowadzeniu praktycznych zajęć szkolnych***
 - c. ***wszelkie formy współpracy bez formalnej umowy***
4. Ocena współpracy szkół zawodowych z pracodawcami
 - a. doświadczenia szkół zawodowych - liczba podejmowanych inicjatyw w celu nawiązania współpracy szkoły z pracodawcą, które:
 - i. zakończyły się sukcesem i współpraca trwa,
 - ii. współpraca została podjęta, ale nie jest kontynuowana,
 - iii. mimo prowadzonych rozmów, nie doszło do współpracy
 - b. ocena wartości edukacyjnej i praktycznej współpracy,
 - c. słabe i mocne strony prowadzonej współpracy,
 - d. decyzyjność dotycząca rozpoczęcia/zakończenia współpracy,
 - e. monitoring współpracy,
 - f. liczba pracodawców, z którymi współpracuje szkoła,
 - g. liczba absolwentów, którzy brali udział w stażach/ praktykach i innych formach nauki zawodu i zostali zatrudnieni przez współpracującego pracodawcę,
 - h. rodzaje monitoringu zatrudnienia absolwentów przez pracodawców współpracujących ze szkołą.

Dodatkowo pogłębiono badania o następujące zagadnienia:

- a. ***okoliczności i sposób nawiązania współpracy***
- b. ***oczekiwania i obawy stron***
- c. ***sposób zachęcenia pracodawców do współpracy***
- d. ***finansowanie kosztów kształcenia***
- e. ***wpływ współpracy na reorientację praktyczną kształcenia zawodowego***





- f. *charakterystyka i efekty współpracy w zakresie zajęć praktycznych*
- g. *charakterystyka i efekty współpracy w zakresie praktyk zawodowych*
- h. *realizacja przez szkoły projektów w ramach Działania 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i jej związek ze współpracą z pracodawcami.*

W odpowiedzi na potrzeby Zamawiającego, zakres badania został dodatkowo rozszerzony o analizę dwóch problemów:

I. System szkolnictwa zawodowego nie jest powiązany z nadawaniem uprawnień zawodowych. Uprawnienia do wykonywania zawodu są nadawane przez stowarzyszenia branżowe lub cechy, w ramach odrębnego kursu i egzaminu, za opłatą. Absolwent, po ukończeniu szkoły zawodowej, nie może podjąć pracy w zawodzie, dopóki nie ukończy kursu i nie zda egzaminu:

- na własny koszt,
- na koszt pracodawcy – o ile ten będzie chciał zatrudnić osobę bez uprawnień i ponieść koszty ich uzyskania,
- na koszt powiatowego urzędu pracy.

Ostatnie rozwiązanie wymusza rejestrację w PUP jako bezrobotny i oznacza finansowanie części kształcenia nadal ze środków publicznych, w praktyce w dyspozycji starostwa powiatowego, ale z z części przeznaczanej na politykę rynku pracy a nie z części przeznaczanej na szkolnictwo.

Sformułowano więc dodatkowe pytania badawcze:

- *Jakie rozwiązania problemu niewłączenia uprawnień zawodowych do systemu oświaty znajdują absolwenci, szkoły, pracodawcy i instytucje rynku pracy?*
- *Czy do stosowanych rozwiązań należą porozumienia o współpracy w zakresie kształcenia? Jeżeli tak, kto ponosi koszty uzyskiwania uprawnień?*
- *Jakie rozwiązania są pożądane przez poszczególne zainteresowane strony?*
- *Czy można zaproponować rozwiązanie satysfakcjonujące wszystkie zainteresowane strony? Jeżeli tak – jakie?*

II. Obserwacje Zamawiającego oraz wyniki badań¹ wskazywały, że dochodzi do przypadków, gdy pracodawca nie wypełnia warunków umowy i nie realizuje programu praktyk, nie daje zajęcia praktykantom lub nawet wykorzystuje ich powierzając im tylko prace porządkowe. Zbadanie skali tego problemu wymagałoby badania ilościowego wśród uczestników praktyk. Dlatego zaproponowano rozpoznanie problemu technikami jakościowymi za pomocą pytania badawczego:

¹ Por.: *Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL*, badanie w województwie kujawsko-pomorskim, PSDB i CRSG, Warszawa, 2010. s. 89; *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków 2009, s. 28.





1. *Czy dochodzi do wykorzystywania uczniów odbywających praktyki zawodowe jako taniej siły roboczej w miejsce realizacji programu praktyk? Jeżeli tak, to czy w opinii zainteresowanych stron jest to problem o znaczącej skali? W jaki sposób można mu przeciwdziałać?*
2. Możliwość rozwoju współpracy z pracodawcami w regionie w opinii szkół zawodowych
 - a. charakterystyka planów rozwoju współpracy,
 - b. ocena zapotrzebowania na współpracę,
 - c. sposoby dopasowania rodzajów form nauki zawodu do potrzeb rynku pracy.

Dodatkowo uwzględniono kwestie:

- d. adekwatności zawodów, w których kształcą szkoły do potrzeb rynku pracy
 - e. sprawdzania zdolności do danego zawodu na etapie rekrutacji
3. Współpraca szkół z instytucjami oraz organizacjami rynku pracy
 - a. rodzaje instytucji i organizacji, z którymi współpracuje szkoła,
 - b. rodzaje i zakres współpracy,
 - c. decyzyjność dotycząca rozpoczęcia/zakończenia współpracy,
 - d. ocena wartości współpracy,
 - e. charakterystyka dalszych planów rozwoju współpracy.

Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy:

- f. podejmowanie decyzji o prowadzeniu kształcenia w określonych zawodach, a polityka edukacyjna i zatrudnieniowa władz lokalnych
- g. doradztwo i poradnictwo zawodowe
- h. doksztalcanie specjalistyczne
- i. wsparcie uczniów w zakresie rozwoju kompetencji niezbędnych do poszukiwania i podjęcia pracy
- j. targi pracy

W odniesieniu do **szkół aktualnie niewspółpracujących z pracodawcami:**

Diagnoza przyczyn braku współpracy między szkołami, a pracodawcami z lokalnych rynków pracy. Analiza zakresu podejmowanych inicjatyw w tym zakresie.

Analiza współpracy szkół z instytucjami i organizacjami rynku pracy.

1. Identyfikacja powodów braku współpracy szkół z pracodawcami
 - a. liczba podejmowanych inicjatyw w celu nawiązania współpracy szkoły z pracodawcą,
 - b. doświadczenia szkół dotyczące współpracy,
 - c. ocena zapotrzebowania na współpracę,
 - d. oczekiwania szkoły wobec współpracy z pracodawcami,
 - e. opinia szkół o rodzajach i zakresie współpracy proponowanej przez pracodawców.
2. Możliwość rozwoju współpracy z pracodawcami w regionie w opinii szkół zawodowych



- a. charakterystyka planów rozwoju współpracy,
 - b. ocena możliwości formalnych współpracy z pracodawcami,
 - c. ocena możliwości dopasowania oczekiwań szkoły wobec współpracy z pracodawcami z możliwościami i oczekiwaniami pracodawców.
3. Współpraca szkół z instytucjami oraz organizacjami rynku pracy
- a. rodzaje instytucji i organizacji, z którymi współpracuje szkoła,
 - b. rodzaje i zakres współpracy,
 - c. decyzyjność dotycząca rozpoczęcia/zakończenia współpracy,
 - d. ocena wartości współpracy,
 - e. charakterystyka dalszych planów rozwoju współpracy.

Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy:

- f. podejmowanie decyzji o prowadzeniu kształcenia w określonych zawodach, a polityka edukacyjna i zatrudnieniowa władz lokalnych
 - g. doradztwo i poradnictwo zawodowe
 - h. doksztalcanie specjalistyczne
 - i. wsparcie uczniów w zakresie rozwoju kompetencji niezbędnych do poszukiwania i podjęcia pracy
 - j. targi pracy.
- ***Jakie rozwiązania problemu niewłączenia uprawnień zawodowych do systemu oświaty znajdują absolwenci, szkoły i instytucje rynku pracy?***
 - ***Czy do stosowanych rozwiązań należą porozumienia (np. z IRP) o współpracy w zakresie kształcenia? Jeżeli tak, kto ponosi koszty uzyskiwania uprawnień?***
 - ***Jakie rozwiązania są pożądane przez poszczególne zainteresowane strony?***
 - ***Czy można zaproponować rozwiązanie satysfakcjonujące wszystkie zainteresowane strony? Jeżeli tak – jakie?***

4.1.2. Cel szczegółowy – Badanie współpracy instytucji oraz organizacji rynku pracy ze szkołami

Diagnoza

- zakresu,
- form i metod
- oraz skuteczności

współpracy organizacji rynku pracy ze szkołami zawodowymi.

Analiza zakresu proponowanych działań i rozwiązań, w tym m.in.:

- wymiany informacji,
- wskazywanie kierunków działań,
- monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy,
- doradztwa zawodowego itp.





1. Opis form współpracy organizacji rynku pracy ze szkołami zawodowymi
 - a. występujące formy współpracy (liczba, rodzaj), z uwzględnieniem typów szkół (zasadnicze zawodowe, technikum, technikum uzupełniające, policealne zawodowe),
 - b. zakres merytoryczny,
 - c. sposoby organizacji.

2. Ocena współpracy organizacji rynku pracy ze szkołami
 - a. doświadczenia organizacji - liczba podejmowanych inicjatyw w celu nawiązania współpracy ze szkołą które:
 - i. zakończyły się sukcesem i współpraca trwa,
 - ii. współpraca została podjęta, ale nie jest kontynuowana,
 - iii. mimo prowadzonych rozmów, nie doszło do współpracy
 - b. identyfikacja powodów braku współpracy,
 - c. ocena wartości edukacyjnej i praktycznej współpracy,
 - d. decyzyjność dotycząca rozpoczęcia/zakończenia współpracy,
 - e. monitoring współpracy.

3. Możliwość rozwoju współpracy organizacji rynku pracy ze szkołami
 - a. charakterystyka planów rozwoju współpracy,
 - b. ocena zapotrzebowania na współpracę.

Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy ze szkołami:

- c. podejmowanie decyzji o prowadzeniu kształcenia w określonych zawodach a polityka edukacyjna i zatrudnieniowa władz lokalnych
 - d. doradztwo i poradnictwo zawodowe
 - e. doksztalcanie specjalistyczne
 - f. wsparcie uczniów w zakresie rozwoju kompetencji niezbędnych do poszukiwania i podjęcia pracy
 - g. targi pracy
 - h. Jakie rozwiązania problemu niewłączenia uprawnień zawodowych do systemu oświaty znajdują absolwenci, szkoły, pracodawcy i instytucje rynku pracy?
- ***Czy do stosowanych rozwiązań należą porozumienia o współpracy w zakresie kształcenia? Jeżeli tak, kto ponosi koszty uzyskiwania uprawnień?***
 - ***Jakie rozwiązania są pożądane przez poszczególne zainteresowane strony?***
 - ***Czy można zaproponować rozwiązanie satysfakcjonujące wszystkie zainteresowane strony? Jeżeli tak – jakie?***



W ramach tego obszaru przedmiotem badania był także **udział instytucji oraz organizacji rynku pracy we współpracy szkół z pracodawcami.**

Identyfikacja udziału innych instytucji i organizacji działających na rynku pracy, takich jak:

- Powiatowe Urzędy Pracy,
 - Starostwo Powiatowe,
 - Urząd Miasta
 - lokalne organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką bezrobocia,
 - przedstawiciele lokalnych prywatnych agencji zatrudnienia,
 - szkolne ośrodki kariery,
 - poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
 - Ochotnicze Hufce Pracy,
 - Gminne Centra Informacji,
 - lokalne Kluby Pracy,
- we współpracy szkół zawodowych z pracodawcami.

1. Udział organizacji i instytucji działających na lokalnym rynku pracy w nawiązywaniu współpracy szkół z pracodawcami - charakterystyka działań podejmowanych w tym zakresie tj. identyfikacja strony inicjującej, metod i procedur dalszego działania,
2. Monitoring współpracy szkół z pracodawcami prowadzony przez przedstawicieli instytucji / organizacji działających na lokalnym rynku pracy,
3. Rodzaj analiz prowadzonych przez organizacje dotyczących współpracy szkół z pracodawcami.

Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy z pracodawcami:

- a. Pośrednictwo pracy,
- b. Kształcenie zawodowe
- c. Doradztwo zawodowe
- d. Samorządowe programy preferencyjne dla większych pracodawców

W badaniu zostały uwzględnione opinie innych instytucji i organizacji działających na rynku pracy, takich jak: Powiatowe Urzędy Pracy, Starostwo Powiatowe, Urząd Miasta, lokalne organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką bezrobocia, przedstawiciele lokalnych prywatnych agencji zatrudnienia, szkolne ośrodki kariery, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, Ochotnicze Hufce Pracy, Gminne Centra Informacji, lokalne Kluby Pracy.

4.1.3. Cele aplikacyjne

Oprócz wartości poznawczych, badanie w zamierzeniu powinno także wnieść wartości użyteczne. W przypadku tego badania **cele aplikacyjne** zostały zdefiniowane w następujący sposób:

1. Wypracowanie wniosków i rekomendacji związanych z diagnozą współpracy szkół zawodowych z podmiotami rynku pracy:





- a. dla pracodawców,
 - b. dla podmiotów odpowiedzialnych za rozwój szkolnictwa zawodowego (w szczególności za tworzenie poszczególnych form nauki zawodu) w powiatach i na terenie całego województwa mazowieckiego,
 - c. dla dyrektorów szkół zawodowych.
2. Stworzenie oraz zweryfikowanie w praktyce koncepcji, metodologii oraz narzędzi badawczych pozwalających na prowadzenie przyszłych badań w województwie mazowieckim oraz na wypracowanie modelu współpracy między szkołami zawodowymi, a podmiotami rynku pracy.

5. Przebieg badania

Niniejsze badanie zostało przeprowadzone techniką indywidualnego wywiadu pogłębionego.

Technika ta jest klasyczną techniką badań jakościowych. Dysponujący listą pytań badacz ma w trakcie rozmowy możliwość dopasowania przebiegu rozmowy do wiedzy i kompetencji respondenta, uzyskując pogłębione bądź uzupełniające informacje, rozszerzające obszar badawczy. Należy jednak podkreślić, iż choć scenariusz rozmowy przybiera postać listy pytań, nie oczekuje się, by badacz zadał je w w dokładnie takim samym brzmieniu. Co więcej, kolejność zagadnień poruszanych w ramach takiej rozmowy może się zmieniać, co oznacza możliwość dobrego dostosowania tej techniki do logiki konwersacji wywiadowcy i rozmówca. Jak stwierdza Gilbert A. Churchill,

„swoboda, jaką wywiady pogłębione pozostawiają prowadzącemu, odzwierciedla główne zalety i mankamenty metody. Doświadczony ankieter, nie ograniczając respondenta do ustalonego zestawu odpowiedzi i ostrożnie sondując reakcje respondenta, powinien być w stanie uzyskać bardziej trafny obraz prawdziwego stanowiska respondenta w jakiejś sprawie”²

Inni autorzy wskazują, że wywiady indywidualne są szczególnie przydatne w sytuacjach, gdy badacz chce poznać dokładnie poglądy ankietowanego oraz gdy przedmiotem badania jest proces, który musi zostać szczegółowo opisany.³

Technika wywiadu pogłębionego jest zdecydowanie najbardziej adekwatna, by uzyskać pogłębione opinie dyrektorów i innych pracowników szkół zawodowych oraz przedstawicieli podmiotów rynku pracy. W wywiadach poruszano takie kwestie jak rozpoczęcie współpracy z instytucjami, jej przebieg oraz ocena. Chodziło zatem o rozpoznanie przebiegu procesów. Co więcej, badanie miało charakter eksploracyjny. W takiej sytuacji indywidualny wywiad pogłębiony pozwalał na najlepsze rozpoznanie i zrozumienie przedmiotu badania.

Jednocześnie badanie w formie wywiadu indywidualnego stanowiło udogodnienie dla rozmówców, w szczególności w porównaniu do wywiadu grupowego, ze względu na fakt, że badacz dostosowywał się do możliwości i chęci udziału respondentów w badaniu. Wywiady

² Gilbert A. Churchill (2002), *Badania marketingowe. Podstawy metodologiczne*. PWN, Warszawa, 2002, str. 310.

³ Paul Hague, Nick Hague, Carol-Ann Morgan (2005), *Badania rynkowe w praktyce*, Onepress, Warszawa, 2004, str. 64-65.





odbywały się w miejscu pracy respondentów, w dniu i o godzinie odpowiedniej dla nich. Badacz udawał się na wyznaczone miejsce spotkania. Respondenci nie byli zmuszeni do przemieszczania się w inne miejsce w celu wzięcia udziału w badaniu.

Wywiady zostały zrealizowane w następujących kategoriach respondentów, którzy zostali dobrani w sposób **celowy**:

- ▶ Dyrektorzy (lub inni pracownicy przez nich wskazani) szkół zawodowych

Tabela 1 Lista szkół, które wzięły udział w badaniu

L.p.	Szkoła/zespół szkół
1.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 5 w Siedlcach <ul style="list-style-type: none">• Technikum• Technikum Uzupełniające• ZSZ
2.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Siedlcach <ul style="list-style-type: none">• Technikum• Technikum Uzupełniające• ZSZ
3.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 w Siedlcach <ul style="list-style-type: none">• Technikum
4.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 4 w Siedlcach <ul style="list-style-type: none">• Technikum• Technikum Uzupełniające• Technikum Uzupełniające dla Dorosłych• ZSZ
5.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Siedlcach <ul style="list-style-type: none">• Technikum• ZSZ
6.	Centrum Kształcenia Ustawicznego w Siedlcach <ul style="list-style-type: none">• Technikum dla Dorosłych• Technikum Uzupełniające dla Dorosłych• ZSZ
7.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Siedlcach <ul style="list-style-type: none">• Technikum• ZSZ
8.	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Siedlcach

- ▶ Przedstawiciele innych podmiotów rynku pracy

Tabela 2 Lista podmiotów rynku pracy, które wzięły udział w badaniu

L.p.	Instytucja
1.	Urząd Miasta Siedlce – Wydział Edukacji
2.	Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach
3.	Regionalny Ośrodek EFS w Siedlcach
4.	Środowiskowy Hufiec Pracy w Siedlcach
5.	Klub Pracy OHP w Siedlcach
6.	Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Siedlcach
7.	Projekt PO KL realizowany przez PUP w Siedlcach
8.	Izba Rzemieślnicza Mazowska, Kurpi i Podlasia w Warszawie, Oddział w Siedlcach
9.	Agencja zatrudnienia MIX Jerzy Madziarowicz

6. Wyniki badań

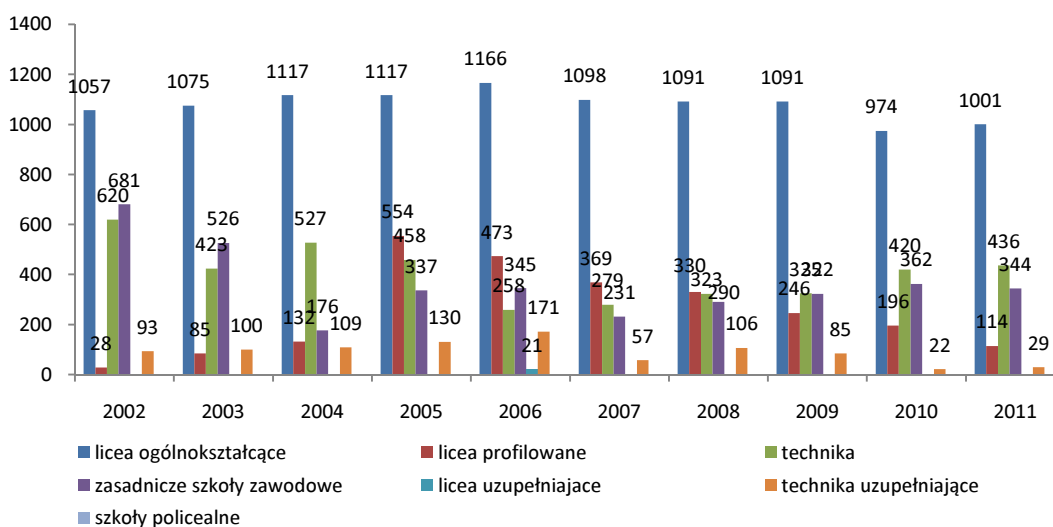


6.1. Charakterystyka szkolnictwa zawodowego

Miasto Siedlce jest poważnym – w skali województwa mazowieckiego – ośrodkiem szkolnictwa zawodowego. Wynika to z roli Siedlec, jako jednego z ważniejszych miast województwa, ale również – jak twierdzi przedstawiciel Urzędu Miasta – z prowadzonej przez samorząd Siedlec polityki edukacyjnej. Została ona zapisana w *Strategii Rozwoju Miasta Siedlce do roku 2015* jako jeden z celów strategicznych. Wspieranie kształcenia ustawicznego i kształcenia praktycznego to jedno z zapisanych w *Strategii* zadań realizacyjnych.

Jak podaje nasz rozmówca z Urzędu Miasta w Siedlcach, potwierdzeniem skuteczności tej polityki jest rosnący udział absolwentów szkół zawodowych – techników i zasadniczych szkół zawodowych wśród ogółu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w mieście, co ilustrują dane z wykresu 1.

Wykres 1. Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych w Mieście Siedlce w latach 2002-2011



Źródło: Statystyki Urzędu Miasta Siedlce

Jak można wnioskować z powyższych danych, spadkowy trend szkolnictwa zawodowego – obserwowany najsilniej w latach 2006-2008, został w Siedlcach zatrzymany. Biorąc pod uwagę, że opisywane dane dotyczą absolwentów, można wnioskować, że najmniejsze zainteresowanie szkołami zawodowymi obserwowano w Siedlcach w latach 2002-2004, więc tuż przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, które stworzyło nowe szanse zawodowe dla wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

W Siedlcach zlokalizowane są 23 szkoły zawodowe (ZDZ, technika i technika uzupełniająca) zorganizowanych w 10 placówkach, w których w 2010 roku kształciło się ogółem 3 216 uczniów. Tabela 3 przedstawia liczebność poszczególnych typów szkół zawodowych w Mieście Siedlce.

Tabela 3 Liczebność placówek kształcenia zawodowego w Siedlcach

Podmioty systemu szkolnictwa zawodowego	Liczba placówek
Szkoły zawodowe	9
Technika	8



Technika uzupełniająca	6
Ogółem	23

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

Spośród 44 kierunków, które proponowały szkoły w Siedlcach, największą popularnością wśród uczniów cieszyły się: technik ekonomista (217 uczniów), technik mechanik (214), technik elektronik (159), technik informatyk (139). W przypadku kształcenia w szkołach zasadniczych zawodowych, najwięcej uczniów uczęszczało na zajęcia na kierunkach mechanik pojazdów samochodowych (195) oraz kucharz małej gastronomii (124). Podobnie kształtowała się struktura absolwentów, którzy otrzymali świadectwa w 2010 roku. Ogólna liczba absolwentów szkół zasadniczych zawodowych, techników i techników uzupełniających, którzy w 2010 roku otrzymali świadectwa, wynosiła 872. Wśród nich najwięcej było absolwentów kierunku technik mechanik (78 absolwentów), zaś na drugim miejscu znaleźli się technicy żywienia i gospodarstwa domowego (66). W dalszej kolejności pod względem liczby absolwentów znalazł się zawód kucharz małej gastronomii (64) oraz mechanik pojazdów samochodowych (62 absolwentów).

Tabela 1 Lista szkół w Siedlcach i dane nt. zawodów, liczby uczniów i liczby absolwentów

Nazwa organizacji	Nazwa	Zawód	Liczba uczniów (stan na 30.09.2010)	Liczba absolwentów, którzy otrzymali świadectwo w 2010 r.
Centrum Kształcenia Ustawicznego w Siedlcach	Technikum Nr 7 dla Dorosłych	Technik handlowiec	0	0
	Technikum uzupełniające nr 7 dla dorosłych	Technik handlowiec	n.d	0
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 6 dla Dorosłych	Monter instalacji gazowych Rolnik	0 n.d	0 0
Szkoły Zakładu Doskonalenia Zawodowego	Niepubliczna Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zakładu Doskonalenia Zawodowego	Fryzjer	50	20
	Niepubliczne Technikum Zawodowe dla Dorosłych Zakładu Doskonalenia Zawodowego	Technik usług fryzjerskich	7	0
	Niepubliczne Technikum Zawodowe Zakładu Doskonalenia Zawodowego	Technik usług fryzjerskich	60	7
Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. Marii Grzegorzewskiej w Siedlcach	SOSzW im. Marii Grzegorzewskiej w Siedlcach Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna w Siedlcach	Cukiernik	9	0
		Stolarz	14	9
		Kucharz małej gastronomii	5	6
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Cukiernik	2	3
		Murarz	1	0
		Stolarz	1	0





		Lakiernik	2	5
		Piekarz	1	0
		Sprzedawca	14	1
		Elektromechanik	1	0
		Fryzjer	1	2
		Kucharz małej gastronomii	4	2
		Mechanik pojazdów samochodowych	6	0
		Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	1
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1	Technikum Nr 1	Technik informatyk	139	0
		Technik elektryk	88	21
		Technik mechanik	87	20
		Technik teleinformatyk	29	0
		Technik mechatronik	115	27
		Technik elektronik	159	39
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1	Elektryk	81	25
		Operator obrabiarek skrawających	14	9
		Mechanik-monter maszyn i urządzeń	44	10
		Monter-elektronik	77	22
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2	Technikum nr 2	Technik logistyk	57	24
		Technik obsługi turystycznej	31	0
		Technik handlowiec	96	28
		Technik ekonomista	217	50
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2	Sprzedawca	49	24
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3	Technikum nr 3 z Oddziałami Integracyjnymi	Technik pojazdów samochodowych	58	0
		Technik żywienia i gospodarstwa domowego	109	66
		Kucharz	59	0
		Technik hotelarstwa	110	29
		Technik mechanik	127	58
	Technikum Uzupełniające nr 8 dla Dorosłych	Technik żywienia i gospodarstwa	13	0





	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 3 z Oddziałami Integracyjnymi	domowego		
		Cukiernik	62	21
		Mechanik pojazdów samochodowych	154	50
		Kucharz małej gastronomii	52	29
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 4 w Siedlcach	Technikum Nr 4 w Siedlcach	Technik architektury krajobrazu	114	26
		Technik rolnik	51	0
		Technik ogrodnik	48	0
	Technikum Uzupełniające Nr 4 w Siedlcach	Technik ogrodnik	0	0
	Technikum Uzupełniające Nr 6 dla dorosłych w Siedlcach	Technik agrobiznesu	88	22
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 4 w Siedlcach	Kucharz małej gastronomii	33	15
		Mechanik-monter maszyn i urządzeń	78	24
		Ogrodnik	29	14
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 5 im. gen. Wł. Sikorskiego w Siedlcach	Technikum Nr 5 w ZSP Nr 5 w Siedlcach	Technik urządzeń sanitarnych	10	0
		Technik budownictwa	103	32
	Technikum Uzupełniające Nr 5 dla Dorosłych w Siedlcach	Technik budownictwa	29	0
		Technik handlowiec	32	0
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 5 w ZSP Nr 5 w Siedlcach	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	23	8
		Elektromechanik pojazdów samochodowych	7	4
		Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	30	0
		Murarz	13	13
		Cukiernik	7	7
		Stolarz	11	9
		Sprzedawca	31	15
		Posadzkarz	27	15
		Lakiernik	20	10
		Piekarz	3	5
Elektromechanik	2	1		





		Fryzjer	40	13
		Kucharz małej gastronomii	30	6
		Mechanik pojazdów samochodowych	35	11
		Błacharz samochodowy	5	6
		Rzeźnik wędliniarz	n.d	1
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 6 w Siedlcach	Technikum Nr 6 w Siedlcach	Technik drogownictwa	48	0
		Technik dróg i mostów kolejowych	63	0

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

Tabela 5 Liczba uczniów i absolwentów szkół w Siedlcach według zawodów.

Zawód	Liczba uczniów	Liczba absolwentów
Technik ekonomista	217	50
Technik mechanik	214	78
Mechanik pojazdów samochodowych	195	62
Technik elektronik	159	39
Technik informatyk	139	0
Technik budownictwa	132	32
Technik handlowiec	128	28
Kucharz małej gastronomii	124	64
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	122	34
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	122	66
Technik mechatronik	115	27
Technik architektury krajobrazu	114	26
Technik hotelarstwa	110	29
Sprzedawca	94	41
Fryzjer	91	33
Technik agrobiznesu	88	22
Technik elektryk	88	21
Elektryk	81	25
Cukiernik	80	31
Monter-elektronik	77	22
Technik usług fryzjerskich	67	7
Technik dróg i mostów kolejowych	63	0
Kucharz	59	0
Technik pojazdów samochodowych	58	0
Technik logistyk	57	24
Technik rolnik	51	0
Technik drogownictwa	48	0
Technik ogrodnik	48	0
Technik obsługi turystycznej	31	0
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	31	1
Ogrodnik	29	14
Technik teleinformatyk	29	0
Posadzkarz	27	15
Stolarz	26	15





Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	23	8
Lakiernik	22	10
Murarz	14	13
Operator obrabiarek skrawających	14	9
Technik urządzeń sanitarnych	10	0
Elektromechanik pojazdów samochodowych	7	4
Blacharz samochodowy	5	6
Piekarz	4	7
Elektromechanik	3	1
Monter instalacji gazowych	0	0
Malarz- tapeciarski	n.d	7
Rolnik	n.d	0
Rzeźnik- wędliniarz	n.d	1
Suma	3216	872

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

6.2. Informacje o rynku pracy w Siedlcach na podstawie monitoringu zawodów

Dane gromadzone przez powiatowy urząd pracy w systemie SYRIUSZ dostarczają informacji o liczbie osób bezrobotnych w zawodach ogółem i o liczbie absolwentów w zawodach na koniec drugiego półrocza 2010 r., przy czym odnotowani absolwenci mogli skończyć szkołę w powiecie w którym się zarejestrowali lub w innym powiecie. Z uwagi na brak danych o skali bezrobocia absolwentów powiatowych szkół, poniższe informacje można wykorzystać do oceny adekwatności systemu szkolnictwa ogółem do powiatowego rynku pracy, ale jedynie kontekstowo – do oceny adekwatności kierunków w szkołach w powiecie. W takim ujęciu duża liczba osób bezrobotnych w danym zawodzie może być uznana za przesłankę do stwierdzenia, że prowadzenie kształcenia w tym zawodzie, przy niezmienionej liczbie uczniów, jest ryzykowne.

W Siedlcach spośród 8 zawodów, w których było najwięcej osób bezrobotnych, szkoły kształciły w czterech, jednak pomimo wysokiego bezrobocia w zawodzie, młodzież znajdowała pracę. Wśród zawodów szkolnictwa zawodowego, tylko w zawodzie sprzedawcy było relatywnie więcej bezrobotnych absolwentów (9). Zważywszy liczby osób bezrobotnych ogółem, za bardziej ryzykowne można uznać zawody sprzedawcy, technika budownictwa i technika administracji.

Tabela 6 Zawody, w których było zarejestrowanych nie mniej niż 4 absolwentów w powiecie m. Siedlce

Nazwa zawodu	Bezrobotni ogółem	Bezrobotni absolwenci-razem	Udział bezrobotnych absolwentów w %
Pedagog	44	10	23%
Sprzedawca	224	9	4%
Biolog	16	6	38%
Kucharz małej gastronomii	38	6	16%
Mechanik pojazdów samochodowych	13	6	46%
Inżynier rolnictwa	24	4	17%
Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	9	4	44%
Politolog	15	4	27%
Technik budownictwa	46	4	9%





Technik administracji	59	4	7%
Technik handlowiec	32	4	13%

Źródło: www.mz.praca.gov.pl; Monitoring Zawodów; powiat miasto Siedlce; II półrocze 2010; Tabela 1.

Analiza ofert pracy zgłoszonych do PUP w II półroczu 2010 r. potwierdza dopasowanie kształcenia na poziomie szkoły zawodowej do potrzeb rynku pracy. Przykładowo liczne oferty dla pracowników do spraw kredytów, pożyczek mogłyby być teoretycznie obsadzone przez techników ekonomistów, a oferty dla elektromonterów – przez absolwentów w zawodzie monter-elektronik.

Tabela 7 Oferty pracy w PUP w powiecie m. Siedlce

Nazwa zawodu	Oferty pracy zgłoszone w II-półroczu	
Pozostali pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	250	11%
Sprzedawca	136	6%
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	81	4%
Pielęgniarka	70	3%
Kierowca ciągnika siodłowego	65	3%
Murarz	61	3%
Robotnik gospodarczy	49	2%
Monter płyt kartonowo - gipsowych	40	2%
Elektromonter instalacji elektrycznych	40	2%
Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	36	2%

Źródło: www.mz.praca.gov.pl; Monitoring Zawodów; powiat m. Siedlce; 2010; Tabela 3.

6.3. Przesłanki wyboru przez szkoły kierunków kształcenia

Można wyróżnić dwa podstawowe kryteria, którymi kierują się siedleckie szkoły zawodowe w kształtowaniu oferty edukacyjnej:

1. Zainteresowanie absolwentów gimnazjum określonymi zawodami,
2. Baza dydaktyczna, jaką dysponuje szkoła.

Przy czym, pierwszy czynnik ma głównie działanie negatywne – likwidowane są klasy kształcące w zawodach, na które nie ma chętnych, a drugi pozytywne – otwierane są klasy w zawodach, do nauczania których szkoła ma odpowiednie zaplecze kadrowe i materialne.

W dyskusjach z kierownictwem szkół zawodowych z terenu Siedlec szczególnie silnie zaznaczał się wątek braku zainteresowania szkołami zawodowymi wśród młodzieży. Choć, jak wskazano w sekcji 6.1 niniejszego raportu, liczba absolwentów tego rodzaju szkół ponadgimnazjalnych rośnie, to wciąż wiele placówek ma trudności z naborem chętnych na niektóre z zawartych w ofercie zawodów.

Wymieniane przez rozmówców przykłady takich zawodów są bardzo zróżnicowane. Jeden z badanych wymienia całą listę:

„... takim zawodem bardzo trudnym, żeby uczniów przekonać, jest właśnie ten elektromechanik sprzętu AGD, czyli w tych firmach, w których serwisuje się sprzęt AGD,





klimatyzację zakładają, jest bardzo duży problem znaleźć chętnych do nauki w tym zawodzie. [...] Nie ma naboru od kilku lat w zawodzie rzeźnik, ale jest tu też pracodawca, nie ma i pracodawca nie dostaje zleceń, nie dostaje uczniów. No i są czasami zawirowania na rynku zawodów budowlanych, mogą nawet na 2 lata zniknąć z oferty szkoły, bo nikt nie przyszedł zainteresowany, nie wynika z tego, że my nie kształcimy...” (szkoła)

Widać więc, że szkoła, czy też zespół szkół ma niekiedy możliwość zawieszenia kształcenia w określonym zawodzie do czasu, gdy znajdą się ponownie chętni, by się go uczyć. Trzeba jednak zaznaczyć, że wypowiedź powyższa pochodzi od reprezentanta placówki opierającej praktyczną naukę zawodu na przygotowaniu zawodowym młodocianych u pracodawcy. W szkole uczniowie pobierają przede wszystkim naukę w przedmiotach ogólnych, za naukę zawodu odpowiada pracodawca młodocianego i cech rzemieślniczy. W związku z tym, szkoły takie mogą w bardziej elastyczny sposób reagować na popyt na określone zawody wśród absolwentów gimnazjów niż placówki prowadzące naukę zawodu we własnym zakresie (co dotyczy w jakimś stopniu wszystkich techników). Nie muszą one bowiem poszukiwać odpowiednio wykształconej kadry dydaktycznej, ani organizować dodatkowych pracowni.

Posiadanie odpowiedniego zaplecza jest bowiem bardzo istotnym czynnikiem motywującym szkoły zawodowe do wprowadzania nowych specjalności do własnej oferty edukacyjnej. Dobrze ilustruje to wypowiedź przedstawiciela innego zespołu szkół zawodowych:

„W tym właśnie roku wprowadziliśmy dwa nowe zawody – technika kucharza, który się bardzo zaaklimatyzował, bo mieliśmy technika żywienia i gospodarstwa domowego, a w tym momencie ten technik kucharz już go przebił, a drugi zawód technik pojazdów samochodowych, a był tylko technik mechanik.”

W wypowiedzi tej warte odnotowania jest przede wszystkim podobieństwo nowo otwieranych kierunków kształcenia z dotychczasową ofertą szkoły. Dostrzec w tym można dążenie do takiego wzbogacenia tejże oferty, które pozwoli wykorzystać posiadane przez placówkę zasoby, a jednocześnie zapewni jej swoistą świeżość.

Wyniki przeprowadzanego równolegle badania *Młodzież wchodząca na rynek pracy: aspiracje – szanse – praktyka* wskazują, że zdecydowana większość uczniów siedleckich szkół zawodowych wybierając profil kształcenia kieruje się przede wszystkim zainteresowaniami. Wiązą też oni swoją przyszłość z wybranym zawodem. Natomiast w opinii pracowników szkół zawodowych decyzje młodych ludzi wynikają częściej z sugestii kolegów bądź rodziny, z panujących w społeczeństwie stereotypów, itd. Wskazują oni, że szkoły zawodowe są dla wielu uczniów wyjściem „awaryjnym”, na wypadek, gdyby nie dostali się do liceum. Przytaczane są tu jako dowód wyniki rejestracji do szkół ponadgimnazjalnych, która w Siedlcach prowadzona jest za pomocą jednej platformy internetowej.

Wymogi rynku pracy były wskazywane przez badanych jako czynnik o drugorzędym znaczeniu dla profilu kształcenia ich szkoły lub zespołu szkół. Pytani wprost o zgodność proponowanej przez placówki oferty edukacyjnej z potrzebami pracodawców, badani odpowiadają, że zawody, w których kształcą się poszukiwane na rynku pracy. Uzasadnieniem jest ogólnie zauważalny brak pracowników fizycznych i techników w kraju oraz regionie. Jednak rozeznanie potrzeb rynku przez dyrekcję szkół zawodowych jest niekiedy dość intuicyjne, na co wskazuje chociażby poniższa wypowiedź:



„... technik drogownictwa - tak myśląc logicznie, potrzebujemy drogowców, bo jest dużo dróg do wybudowania i perspektywa tam jakichś pieniędzy unijnych na te inwestycje. To się zmienia z roku na rok. A najbliższe technikum tego typu, tej specjalności to jest w Mińsku Mazowieckim. Nie ma w rejonie siedleckim tutaj szkoły o takim zawodzie.”

Nie można jednak deprecjonować sposobu myślenia kierownictwa szkół. Nie czerpią oni wprawdzie z danych statystycznych dotyczących rynku pracy w powiecie, a opierają swoje decyzje na osobistych doświadczeniach. Jednak doświadczenia te są często bogate w kontakty z pracodawcami i mogą dość dobrze oddawać ich potrzeby. Pokazane w dalszej części rozdziału przykłady współpracy pokazują, że siedleckie placówki kształcenia zawodowego gotowe są odpowiadać na oferty współpracy ze strony pracodawców. Same jednak wychodzą z takimi propozycjami w takim zakresie, w jakim zmuszają je do tego prawne regulacje systemu edukacji zawodowej.

6.4. Sposób organizacji praktycznej nauki zawodu

W siedleckich szkołach zawodowych występują wszystkie formy prowadzenia praktycznej nauki zawodu:

- ▶ zajęcia praktyczne i praktyki w szkolnych warsztatach i pracowniach
- ▶ zajęcia praktyczne w centrum kształcenia praktycznego
- ▶ praktyki zawodowe u pracodawców
- ▶ zajęcia praktyczne u pracodawców
- ▶ przygotowanie zawodowe młodocianych w zakładach pracy

Rozkład liczebności uczniów w podziale na miejsce odbywania praktycznej nauki zawodu pokazuje poniższa tabela.

Tabela 2. Formy praktycznej nauki zawodu według miejsca odbywania w mieście Siedlce. W tabeli podano odsetki uczniów uczestniczących w 2010 roku w poszczególnych formach nauki.

Miejsce odbywania praktycznej nauki zawodu	Zasadnicza szkoła zawodowa	Technikum		Technikum uzupełniające	
	Uczestnicy zajęć praktycznych	Uczestnicy zajęć praktycznych	Uczestnicy praktyk zawodowych	Uczestnicy zajęć praktycznych	Uczestnicy praktyk zawodowych
pracownie szkolne	17%	27%	21%	100%	100%
warsztaty szkolne	5%	0%	0%	0%	0%
pracodawcy	29%	19%	73%	0%	0%
indywidualne gospodarstwa rolne	0%	0%	5%	0%	0%
CKP	49%	54%	0%	0%	0%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%
N	1060	761	501	7	7

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

Widzimy zatem, że pomimo współpracy większości siedleckich szkół z pracodawcami, liczbowo większość ich uczniów uczy się praktycznie zawodu w pracowniach szkolnych i CKP. W szczególności stwierdzenie to dotyczy zajęć praktycznych, lecz również wysoki jest udział uczniów odbywających praktyki zawodowe w pracowniach szkolnych. Oznacza to, że wielu siedleckich uczniów szkół zawodowych nie miało w 2010 r. styczności z rzeczywistym środowiskiem pracy.



6.4.1. Zajęcia praktyczne i praktyki w warsztatach i pracowniach szkolnych

Zajęcia praktyczne w szkolnych pracowniach i warsztatach mają – jak wynika z wywiadów – rolę uzupełniającą w stosunku do zajęć praktycznych odbywanych w CKP i u pracodawców. Wszystkie technika czteroletnie prowadzą we własnym zakresie teoretyczną naukę zawodu. Natomiast nauka praktyczna przeniesiona została w zdecydowanej większości przypadków do pracodawców i CKP. Spotkało się to z niezadowoleniem kadry szkół zawodowych. Jak mówi jedna z badanych:

„... błędem było zlikwidowanie warsztatów szkolnych, to nie tylko tutaj, ale w całej Polsce zaczęły się te centra [kształcenia praktycznego] tworzyć, a to są takie twory, że ja w zasadzie nie mam wpływu na to, co moi uczniowie, czego się uczą na zajęciach praktycznych [...] I w zasadzie to się na tym skończyło, bo nie bardzo w tej chwili ministerstwo ma pomysł na te centra, bo znowu się wraca do warsztatów szkolnych (szkoła)”

Prowadzenie kształcenia praktycznego we własnym zakresie jest preferowaną opcją w większości szkół. Jakkolwiek, ich przedstawiciele zdają sobie sprawę, że powrót do tego systemu nie jest sprawą prostą.

Obecnie, w szkolnych pracowniach realizowane są te zajęcia, których z jakichś powodów nie da się zrealizować u pracodawców, np. te dotyczące obsługi kas fiskalnych w zawodzie sprzedawca. Wyjątkiem jest jeden z zespołów szkół, specjalizujący się w zawodach rolniczych, choć nie ograniczający się do nich. Tylko w przypadku zawodu mechanik placówka ta korzysta z usług CKP w prowadzeniu zajęć praktycznych a uczniowie w zawodzie technik rolnik odbywają praktyki zawodowe w gospodarstwach. Natomiast...

„... monter... Czy kucharz...”

No to tak jak mówię. [...] Mamy bazę, mamy wyposażenie. Kształcimy u siebie. Ogrodnik – też mamy bazę dydaktyczną, tę do zajęć praktycznych u siebie w szkole. Więc nie wysyłamy nigdzie. [...] Technik ogrodnik – też mamy bazę w szkole. I oni i praktykę zawodową, i zajęcia praktyczne odbywają tutaj w szkole. Technik architektury krajobrazu też tutaj praktyka zawodowa odbywa się w szkole.”

Inny zespół szkół posiada natomiast pracownie umożliwiające prowadzenie zajęć praktycznych w zawodach budowlanych. Jednak, w świetle wywiadów, są to przypadki wyjątkowe.

6.4.2. Zajęcia praktyczne w centrum kształcenia praktycznego

Zajęcia w CKP stanowią podstawę kształcenia praktycznego w dwóch siedleckich zespołach szkół zawodowych, a kilka korzysta z nich w mniejszym zakresie. Współpraca z centrami kształcenia praktycznego w procesie praktycznej nauki zawodu wymuszona została przez likwidację większości przyszkolnych warsztatów i pracowni w trakcie reformy edukacji. Miasto Siedlce utworzyło wówczas duże i – zdaniem dyrektorów szkół korzystających z niego – dobrze wyposażone Centrum Kształcenia Praktycznego. Wyposażenie CKP pochodziło częściowo ze zlikwidowanych pracowni szkolnych, częściowo zaś z zakupów Urzędu Miasta.

Zasadniczo opinia badanych przedstawicieli kierownictwa szkół korzystających z CKP na temat współpracy z tą placówką jest pozytywna. Jednak pojawiają się w wypowiedziach badanych wątki wskazujące, że czują się oni ograniczeni w swoim wpływie na proces praktycznej nauki





zawodu. CKP jest bowiem instytucją od szkół niezależną. W jednym z wywiadów pojawiła się następująca wypowiedź ilustrująca to zjawisko:

„ja nie zawsze mam wpływ na to, co oni tam robią, mało tego, jak mi się coś nie podoba i ja coś powiem, to jestem źle postrzegana, że się wtrącam itd., ale to są moi uczniowie i ja mam prawo mówić o tym głośno.”

Można więc stwierdzić, że choć kierownictwo siedleckich szkół zawodowych oswoiło się już z panującymi warunkami, w jakich prowadzić muszą praktyczną naukę zawodu, to wyczytać można z ich wypowiedzi tęsknotę za swobodą działania, jaką zapewniały placówkom własne warsztaty i pracownie.

6.4.3. Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy

W większości wypadków współpraca z pracodawcami w procesie praktycznej nauki zawodu ma kilkudziesięcioletnią tradycję, niezależnie od tego czy przybiera formę zajęć praktycznych u pracodawcy, czy też prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych przez pracodawców. W przypadku jednej ZSZ mamy natomiast do czynienia z porzuceniem pracy w systemie przygotowania zawodowego młodocianych u pracodawcy, na rzecz zajęć w CKP, które nastąpiło przed około 10 laty. Oczywiście, współpraca z pracodawcami w przygotowaniu zawodowym młodocianych dotyczy zasadniczych szkół zawodowych, natomiast w technikach mamy do czynienia z praktykami u pracodawców prowadzonymi przez wszystkie objęte badaniem tego typu szkoły zawodowe.

Również powstała 5 lat temu niepubliczna zasadnicza szkoła zawodowa prowadzi praktyczną naukę zawodu w oparciu o przygotowane zawodowe młodocianych u pracodawców. Przy czym część jej uczniów należy do Ochotniczych Hufców Pracy.

6.4.3.1. Zajęcia praktyczne

Zajęcia praktyczne prowadzone w zakładach pracy zidentyfikowano w odniesieniu do dwóch placówek publicznych, przy czym jedna z nich to ZSZ, a druga to technikum czteroletnie.

W przypadku zasadniczej szkoły zawodowej, współpraca z pracodawcą – siecią sklepów – ma charakter wieloletni – jest to, zdaniem respondentki z tej placówki - kilkadziesiąt lat stałej współpracy. Przedsiębiorstwo posiada 19 sklepów, w których uczniowie odbywają praktyki podzieleni na kilkusobowe grupy – każdy uczeń jest przypisany do określonej placówki, nie wędruje od jednej do drugiej w trakcie zajęć. Zajęcia praktyczne odbywają się dwa dni w tygodniu w przypadku klas drugich i jeden dzień w tygodniu w przypadku klas pierwszych.

W sklepach uczniowie wykonują wszystkie zadania pracowników, poza obsługiwaniem kas fiskalnych, do czego nie są dopuszczani, ze względu na dużą odpowiedzialność takiej pracy. W związku z tym, uczniowie uczą się obsługi kas w pracowni szkolnej, wyposażonej w kilka sztuk tego sprzętu. Praca sprzedawcy obejmuje zróżnicowany zakres czynności, w tym sprzątanie sklepu, trudno więc o sytuację, w której uczniowie byliby przez zakład wykorzystywani i otrzymywali pracę gorszą niż pracownicy: *„Sprzedawca musi – jak mówi przedstawicielka szkoły - wszystko potrafić.”*

W minionym roku szkolnym ZSZ nawiązała również współpracę z inną siecią sklepów. Z propozycją współpracy wysłała szkoła. Przyczyną była – jak twierdzi badana – chęć sprawdzenia, jak będzie wyglądała współpraca z partnerem innymi niż sieć, z którą szkoła współpracuje od





lat. Nowa firma – jak twierdzi informatorka – „*od początku była na tak.*” Wcześniej zatrudniała ona też pracowników młodocianych z OHP. Informatorka twierdzi, że współpraca była udana, jednak nie przedłużono jej na następny rok ze względu na długoletnią kooperację z dotychczasowym partnerem, który jest w stanie zapewnić praktyczną naukę zawodu wszystkim uczniom omawianej ZSZ w zawodzie sprzedawca. Zdecydowały więc względy lojalności.

Ciekawy przypadek świeżo nawiązanej współpracy szkoły zawodowej z pracodawcą w prowadzeniu praktycznej nauki zawodu stanowią natomiast jedno z siedleckich techników i duża firma budowlana. W celu dostosowania prowadzonego kształcenia do potrzeb rynku, dyrekcja zdecydowała się na wykorzystanie tej dozy swobody, jaką zostawiają jej obowiązujące programy kształcenia do poszerzenia zakresu współpracy z potencjalnym pracodawcą. Jak relacjonuje dyrektor placówki:

„... w czwartej klasie uczniowie mają taki przedmiot specjalizacja i w ramach tej specjalizacji, ja mogę różne specjalizacje im wymyślać. Ja natomiast weszłam we współpracę z [xxx] tutaj w Siedlcach i w ramach specjalizacji wysyłam uczniów na 8 godzin do [xxx] raz w tygodniu na takie zajęcia i to są zajęcia ze spawalnictwa, specjalizacja spawalnictwo i oni tam uczą się w naturalnych warunkach, specjalnie dla nich zostały stworzone stanowiska do ćwiczeń, zajęcia są prowadzone przez wyspecjalizowanych inżynierów mających certyfikaty europejskie...”

Rozmówczyni podaje, że uczestniczący w programie współpracy uczniowie mają zapewnione przez pracodawcę bardzo dobre warunki pracy, włącznie z wyżywieniem w trakcie zajęć i wynagrodzeniem za wykonywaną pracę. Co więcej, uczniowie po zakończeniu zajęć przystąpić mogą do egzaminu dającego uprawnienia spawacza, który umożliwia im pracę na terenie całej Unii Europejskiej. Jak opisuje dalej rozmówczyni:

„Wszystko zakład finansuje, tak. Bo ukończyć kurs na spawacza, zdać egzamin to koszty podejrzewam, że kilku tysięcy. Ja nawet złotówki do tego nie dołożyłam, nie dopłacam, ani Urząd Miasta, organ prowadzący. Ta współpraca trwa od 4 lat i wszyscy mogą zostać po skończonej szkole, dostać pracę w [xxx], wszyscy mają propozycje.”

Wyraźnie widać więc, że firma jawi się jako kontrahent, któremu zależy na zapewnieniu sobie kadry i jest gotowy w nią inwestować. Sama przedstawicielka dyrekcji opisywanego technikum twierdzi, że zanim pracodawca rozpoczął współpracę z tą właśnie placówką, starał się o nawiązanie kooperacji z zasadniczymi szkołami zawodowymi z regionu, napotykał jednak na dwie bariery:

- ▶ Małoletniość uczniów ZSZ, która utrudniała im podejmowanie pracy w zakładzie,
- ▶ Brak gotowości dyrektorów szkół do zmierzenia się z tym problemem.

Jak twierdzi rozmówczyni, realizowanie zajęć praktycznych w zakładzie pracy z nieletnimi wiąże się z komplikacjami dla pracodawcy, ponieważ:

„... w umowie są pewne regulacje zawarte, a jeżeli uczeń nie ma 18 lat, to musiałyby być zgoda rodziców itd. (...) Natomiast ja widziałam to nie w zawodówce, tylko widziałam to właśnie w technikum, gdzie już te 18 lat uczeń ma, czwarta klasa technikum i pewne problemy znikają. (...) a poza tym jeszcze to zależy od dyrektora czy ma ochotę na taką współpracę czy nie. Ja w wakacje się z tym panem umówiłam, pan sobie wyobrazi, że myśmy w ciągu 3 minut byli domówieni. Ja przedstawiłam propozycje i od razu życzenia, czyli ten egzamin i uprawnienia i byliśmy domówieni.”





Badana dostrzega więc, że wola współpracy ze strony szkoły jest ważnym czynnikiem warunkującym skalę i jakość współdziałania z pracodawcami. Co więcej, uważa ona, że brakuje takiej woli współpracy wśród wielu dyrektorów szkół zawodowych w regionie. Opisujący tu przykład współpracy pomiędzy technikum i przedsiębiorstwem budowlanym dowodzi również, że kontakt uczniów techników z pracodawcami nie musi się ograniczać do kilku tygodni praktyk, ale może się odbywać na szerszą skalę i dyrekcja techników ma narzędzia, aby taki kontakt organizować. Może również organizować dodatkowe zajęcia w formie praktycznej w ramach specjalizacji, poszerzając kontakt uczniów z prawdziwym zakładem pracy.

Osobno rozpatrywać należy działającą w Siedlcach szkołę kształcącą w zawodzie technik rolnik. Jej uczniowie odbywają zajęcia praktyczne w gospodarstwach własnych rodziców, które mają – jak twierdzą nasi rozmówcy z tej placówki – w przyszłości przejąć. Trudno więc w tym wypadku pisać o współpracy szkoły z pracodawcami. Zasadniczym zaś miejscem prowadzenia praktycznej nauki zawodu przez tą szkołę jest przyszłolne gospodarstwo i ogród. Bazuje więc ona – inaczej niż pozostałe siedleckie placówki – na własnej infrastrukturze.

6.4.3.2. Praktyki zawodowe

Wyjawszy wspomniane wyżej technikum, uczniowie wszystkich objętych badaniem techników czteroletnich z Siedlec odbywają trwające od 2 do 8 tygodni - w zależności od zawodu – praktyki zawodowe u pracodawców. Badane placówki prezentują dwie strategie poszukiwania miejsc odbywania praktyk dla uczniów:

1. uczeń sam jest zobligowany do znalezienia pracodawcy, który zgodzi się przyjąć go na praktykę – taki system obowiązuje w jednej badanej placówce. Procedurę poszukiwania odpowiedniego zakładu i rolę szkoły w tym procesie badana reprezentantka placówki przedstawia następująco:

„Wysyłamy od 2 lat do zakładów pracy i uczeń ma sobie sam znaleźć zakład pracy. szuka, dogaduje się z dyrektorem czy prezesem, przedstawia się, kim jest, co chce, co umie, czego chce się na praktyce nauczyć i jeżeli już się domówi, co do praktyki, co do programu nawet, bo programy praktyk mamy dla każdego zawodu. Moja rola sprowadza się tylko do zawarcia umowy między szkołą a pracodawcą.”

2. szkoła (konkretnie – kierownik praktycznej nauki zawodu lub wicedyrektor odpowiedzialny za praktyczną naukę zawodu) przejmują na siebie odpowiedzialność za znalezienie uczniowi zakładu, w którym odbędzie on praktykę – robią tak wszystkie pozostałe placówki.

W przypadku tych siedleckich szkół zawodowych, które zapewniają swoim uczniom miejsca odbywania praktyk wyróżnić można dwa modele współpracy z zakładami pracy. Większość badanych placówek prowadzi szeroką rekrutację pracodawców, którzy podejmą się zorganizowania praktyki dla – zazwyczaj – kilku uczniów. W związku z tym, liczba zakładów, w których rozproszeni są praktykanci jest duża, wynosi w różnych latach 20 – 40 przedsiębiorstw i innych instytucji, czasami zlokalizowanych w odległych miejscach kraju. Przedstawiciel jednego z badanych zespołu szkół twierdzi, że obszar, w którym jego uczniowie odbywają praktyki to...

„... cała Polska, praktycznie rzecz biorąc. Technik hotelarz praktyki odbywa w Szklarskiej Porębie, Juracie, Jastrzębiej Górze, w [xxx] w Warszawie, w [xxx] również, w hotelu [xxx] na





ul. 17 stycznia, a na miejscu tu również z siedleckich firm firma Volkswagen, firma Carset Skoda, firma Opel."

Badany szczeni się więc, że jego uczniowie odbywają praktyki w największych warszawskich hotelach i dużych zakładach motoryzacyjnych. Szeroki zasięg poszukiwań w przypadku zawodu technik hotelarz zdeterminowany jest w znacznym stopniu słabym rozwojem infrastruktury turystycznej w rejonie Siedlec. Poszukując zakładów gotowych zorganizować praktyki dla uczniów poza najbliższą okolicą szkoła napotyka jednak na konkurencję ze strony miejscowych podmiotów.

Wpływ na wybór miejsca praktyk mają sami uczniowie. Liczy się możliwość zapewnienia sobie przez ucznia wyżywienia i zakwaterowania w trakcie odbywania praktyki. Jak twierdzi przedstawicielka innego zespołu szkół, w przypadku dzieci dojeżdżających na co dzień do szkoły, większość chce odbywać praktyki zawodowe w pobliżu miejsca zamieszkania – w takim wypadku badana stara się im znaleźć zakład pracy w pobliżu domu. Są jednak uczniowie mający odwrotne preferencje.

W jednym przedsiębiorstwie często nie da się zrealizować całego programu praktyk, w związku z tym, praktyki rozłożone są na dwa lata, a w każdym roku dany uczeń odbywa je w innym miejscu, co badana ocenia pozytywnie – ułatwia to organizowanie praktyk zawodowych.

Jeśli z inicjatywą organizacji praktyk w danym zakładzie pracy wychodzi szkoła, pierwszą drogą kontaktu jest rozmowa telefoniczna z kierownictwem przedsiębiorstwa lub urzędu, potem (w zależności od potrzeb) delegowane jest oficjalne pismo; pracodawca zastanawia się i podejmuje decyzję. Odmowy często następują od razu w rozmowie telefonicznej. Finalizacją negocjacji jest podpisanie umowy między szkołą a pracodawcą. Przedsiębiorstwa produkcyjne, zdaniem rozmówcy trudniej nakłonić do współpracy, niżeli urzędy administracji państwowej i samorządowej.

Inna jest strategia współpracy z pracodawcami w zakresie praktyk zawodowych stosowana przez kolejny zespół szkół. Ze względu na specyfikę nauczanych w nim zawodów, zwłaszcza technika dróg i mostów kolejowych, szkoła organizuje praktyki zawodowe tylko u dwóch pracodawców. Jednym są Polskie Koleje Państwowe, drugim zaś przedsiębiorstwo budowlane. Współpraca z PKP ma kilkudziesięcioletnią tradycję, jako że omawiany ZSP funkcjonował początkowo jako szkoła typowo kolejowa. PKP jest więc dla uczniów kształcących się w zawodzie technika dróg i mostów kolejowych naturalnym, a w zasadzie jedynym możliwym miejscem odbywania praktyk zawodowych. Jak twierdzi przedstawiciel placówki:

"to są już konkretne praktyki takie... mało tego, ten zakład jest planowany, jako przyszły pracodawca (...) jak perspektywa przedsiębiorstwa u którego odbywane są praktyki jest taka pewna to i szkoła jest pewna. W razie [upadku] przedsiębiorstwa to trzeba by kierunek kasować."

Można więc wnioskować, że przyszłość całej placówki jest w znacznym stopniu zdeterminowana możliwością kontynuowania współpracy z jedynym odbiorcą kadry kształconej przez szkołę w zawodzie technika dróg i mostów kolejowych.

Warto tu zauważyć, że poszukując miejsca praktyk w drugim zawodzie, którego naukę placówka ta prowadzi (technik drogownictwa) dyrekcja również rozpoczęła poszukiwania jednego dużego partnera, który gotów byłby przyjąć na praktykę zawodową wszystkich odpowiednich uczniów. Można więc domniemywać, że dyrekcja przez lata współpracująca z jednym dużym partnerem





przyzwyczała się do tej formy organizowania praktyk zawodowych i nie chce zmieniać obyczajów i prowadzić poszukiwania wśród większej liczby podmiotów przyjmujących po kilku uczniów.

Pracodawcy, którzy przyjmują praktykantów są z nich, według badanych, zadowoleni, na co dowodem są wystawiane przez zakłady oceny z praktyk, wśród których dominują celujące, bardzo rzadko trafiają się dobre. W przypadku jednego z badanych zespołów szkół ma to wynikać ze specyfiki uczniów uczących się zawodów ekonomicznych, które są nastawione na kontakt z innymi ludźmi a nie maszynami, w związku z czym uczniowie są mili, grzeczni i kontaktowi. Jednak również w szkole kształcącej w zawodach technicznych dowiedzieliśmy się, że...

„... wszyscy zaliczają te praktyki od strony formalnej. Mają zaliczenia praktyki. I niektórzy (...) się nawet bardziej odnajdują niż w przedmiotach ogólnokształcących.”

Tak dobre oceny uzyskiwane przez uczniów w trakcie praktyk zawodowych każą się jednak zastanawiać nad systemem oceny i wymaganiami jakie stawiają przed praktykantami pracodawcy. Dobre oceny mogą wszak świadczyć nie tylko o dobrej postawie młodzieży szkolnej ale również o niewielkiej wadze, jaką przykładają się w zakładach pracy do oceny postępów uczniów w zakresie umiejętności praktycznych.

Warto tu nadmienić, że badanie *Młodzież wchodząca na rynek pracy...* wykazało, że uczniowie siedleckich techników wysoko oceniają odbywane u pracodawców praktyki zawodowe. Ankietowani deklarują na ogół, że zyskali w ich trakcie nową wiedzę i wykorzystali ją, którą zdobyli w trakcie teoretycznych przedmiotów zawodowych. Współpraca szkół z pracodawcami jest jednak przez uczniów oceniana niżej niż zajęcia teoretyczne i praktyczna wiedza nauczycieli prowadzących przedmioty zawodowe.

6.4.3.3. Przygotowanie zawodowe młodocianych

Przygotowanie zawodowe poprzez zatrudnienie u pracodawcy odbywają uczniowie dwóch badanych siedleckich ZSZ – jednej publicznej i jednej niepublicznej, współpracującej z Ochotniczymi Hufcami Pracy.

Pomimo tego, że z formalnej strony, młodociany sam jest odpowiedzialny za to, aby zapewnić sobie miejsce przygotowania zawodowego, obydwie siedleckie placówki aktywnie uczestniczą w tym procesie, pełniąc rolę pośrednika. Szczególna jest tu rola kierowników praktycznej nauki zawodu, którzy wyszukują, nawiązują kontakt z potencjalnymi pracodawcami młodocianych i tworzą publicznie dostępną listę pracodawców gotowych zatrudnić młodocianych w określonych zawodach. Uczeń, wybrawszy interesujący go zakład pracy, zmuszony jest dalej samodzielnie (a właściwie przy wsparciu rodziców bądź opiekunów prawnych) odbyć rozmowę rekrutacyjną i przekonać do siebie określonego pracodawcę. W przypadku publicznej ZSZ, umowa pomiędzy przedsiębiorcą a młodocianym w większości zawodów przechodzi przez Cech Rzemiosł Różnych, który odpowiada za jakość prowadzonego kształcenia praktycznego prowadzonego przez zrzeszonych w nim rzemieślników. Przedstawiciel ZSZ wycisza listę zawodów, których nauka organizowana jest za pośrednictwem Cechu, czy szerzej – Izby Rzemieślniczej:

„Jeśli chodzi o Izbę Rzemieślniczą, to wszystkie zawody praktycznie z branży motoryzacyjnej, które mamy na dzień dzisiejszy, czyli lakiernik, blacharz samochodowy, elektromechanik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych. W zawodach innych to jest





fryzjer, cukiernik, piekarz, kucharz małej gastronomii, stolarz z branży budowlanej, monter instalacji urządzeń sanitarnych, elektromechanik, czyli dawny serwisant sprzętu AGD. (...) nie obsługuje sprzedawcy, mimo, że mają praktykę u pracodawców i nie obsługuje kucharza małej gastronomii..."

Współpraca pomiędzy Izbą Rzemieślniczą w Siedlcach a opisywaną ZSZ układa się w zgodnej opinii obydwu stron bardzo dobrze i bezkonfliktowo. Zgodnie z danymi Izby, w należących do niej zakładach znajdujących się na terenie Siedlec w 2010 r. przygotowanie zawodowe odbywało 209 młodocianych pracowników, czyli o 45 mniej niż w roku 2009. Region siedlecki jest jedynym należącym do Izby Rzemieślniczej w Siedlcach (prócz tego, należą do niej powiaty całego północnego Mazowsza), w którym liczba przygotowywanych zawodowo młodocianych spada.

Niemal wszyscy młodociani odbywający przygotowanie zawodowe w zakładach zrzeszonych w cechach należących do Izby Rzemieślniczej w Siedlcach, doksztaleni byli w zakresie przedmiotów ogólnych w ZSZ. Pojedyncze osoby odbywały kształcenie indywidualne. Najwięcej młodocianych zatrudnionych było jako fryzjerzy (43), mechanicy pojazdów samochodowych (29) i stolarze (26). Nie wiadomo, czy wszyscy z nich byli uczniami publicznej ZSZ współpracującej z Izbą. Zapewne jednak grupa ta dominuje wśród zatrudnionych w Siedlcach młodocianych, bowiem niepubliczna ZSZ deklaruje, że nie współpracuje bliżej z Izbą Rzemieślniczą w poszukiwaniu pracodawców, którzy gotowi byłiby poprowadzić przygotowanie zawodowe jej uczniów. Współpracuje ona natomiast z OHP, których członkami jest ok. 30% uczniów szkoły.

Badani twierdzą, że zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem młodocianych jest duże, częste są przypadki, gdy to oni sami zgłaszają się do dyrekcji szkół z propozycją nawiązania współpracy. Ciekawe jest w tym kontekście, że inna publiczna ZSZ, której uczniowie odbywali w przeszłości praktyczną naukę zawodu w formie przygotowania zawodowego u pracodawcy, zrezygnowała z pracy w tym systemie. Rozmówca reprezentujący tą placówkę podaje, że powodem był upadek dużych zakładów produkcyjnych w okresie transformacji ustrojowej. Zakłady te były partnerami placówki w prowadzeniu kształcenia praktycznego. Szkoła wolała - w sytuacji zniknięcia z rynku dużych partnerów - zmienić sposób prowadzenia praktycznej nauki zawodu, niż rozpocząć poszukiwanie nowych kontaktów wśród niewielkich przedsiębiorstw, jak to robią dwie ZSZ, które do tej pory działają w systemie przygotowania zawodowego młodocianych.

Badany reprezentujący szkołę, która zrezygnowała z przygotowywania zawodowego młodocianych u pracodawców, podaje również inny powód tej decyzji:

„To też jest jakiś problem zgrania tego wszystkiego, żeby wszyscy w danym czasie mieli praktyki, dlatego pracodawca wolał, aby przychodzili do niego cały tydzień, a oni niestety muszą również chodzić do szkoły. W tym momencie bardziej się sprawdza to nasze kształcenie CKP – logistycznie jest zdecydowanie łatwiej, a co będzie dalej zobaczymy.”

Organizacja zajęć praktycznych w CKP jest zatem dla szkoły zadaniem prostszym.

Warto odnotować, że również w ZSZ, która dalej działa w tym systemie padła deklaracja, że placówka zdecydowała się na uczestnictwo w przygotowaniu zawodowym młodocianych przez pracodawców ze względu na brak pracowni i gdyby było to możliwe, rozważany byłby powrót do nauki zawodu w szkole. Wątpliwości budzi przede wszystkim rzetelność teoretycznej nauki





zawodu prowadzonej poza szkołą na miesięcznych kursach. Badany reprezentujący tą placówkę stwierdza bowiem:

„Nie do końca mam przekonanie, że oni są w stanie zgromadzić tą wiedzę na temat tego zawodu, w którym się uczą w ciągu tego miesiąca. Wydaje mi się, że gdybym miał nauczycieli przedmiotów zawodowych i mógł teorii nauczać w szkole przez cały rok czasu, bo to się pokrywa, ta ilość godzin przez miesiąc czasu w konkretnych przedmiotach pokrywa się, gdybyśmy to rozbili na cały rok szkolny w danym zawodzie, w danym przedmiocie, w danej specjalizacji.”

Przedstawiciel zespołu szkół, który zrezygnował z przygotowania zawodowego młodocianych u pracodawców dodaje natomiast, że w zakładzie pracy uczeń odczuwa presję „zepsutego detalu”, ma ograniczone możliwości rozwojowe, ponieważ jako pracownik nie może sobie pozwolić na popełnianie błędów.

Zarówno jednak badani z publicznej ZSZ, niepublicznej ZSZ i Izby Rzemieśniczej podkreślają, że młodociany kończący przygotowanie zawodowe u pracodawcy ma zdecydowanie lepszą orientację w rynku i większy zakres umiejętności praktycznych, niż jego rówieśnik, który odbywał praktyczną naukę zawodu w innym trybie. W zakładach pracy ma on do czynienia nie tylko z kulturą organizacji pracy ale również z nowoczesnym sprzętem. Niebagatelną rolę odgrywa również fakt, że pracodawca ma większe niż szkoła możliwości motywowania młodocianych do nauki i dyscyplinowania ich.

Badani w pesymistyczny sposób oceniają współpracę z pracodawcami w zakresie przygotowania zawodowego młodocianych po ewentualnym wycofaniu lub zawieszeniu dofinansowania pracodawcy kosztów kształcenia takich osób. Są oni zdania, że takie dofinansowanie jest potrzebne i wielu pracodawców zrezygnuje ze współpracy, jeśli odebrana im zostanie ta forma wsparcia. Jak stwierdza przedstawiciel niepublicznej ZSZ:

„Po drugie rzemiosłu nie powinno się zabierać tej formy wynagradzania. Jednak zorganizowanie miejsca pracy to nie jest taka prosta sprawa. I jeżeli ktoś mówi, że na uczniach to można zarobić, to proszę się na tym nie opierać, że tak wszędzie jest. Oprócz tego rzemieślnik, który ma być dobrym instruktorem musi mieć do tego predyspozycje, nie każdy ma. Więc tych, co się decydują na to i tych, którzy się sprawdzili powinniśmy hołubić i szanować.”

A zatem, badany ma bardzo pozytywną opinię o tych pracodawcach, którzy decydują się na kształcenie młodzieży.

6.4.4. Inne formy współpracy

W trakcie badań terenowych w siedleckich szkołach zawodowych zidentyfikowano również kilka innych form współpracy z pracodawcami.

W jednym z zespołu szkół przedsiębiorcy są zapraszani, aby zachęcali uczniów do kontynuowania nauki w kierunku technicznym. Odbywają się np. pogadanki dla klas maturalnych prowadzone przez absolwentów zatrudnionych w jednym ze współpracujących z placówką zakładów elektrotechnicznych.

Inna placówka otrzymuje od przedsiębiorców pomoce naukowe, jak również, na prośbę dyrekcji, pracownicy firm prowadzą prezentację obsługi specjalistycznego sprzętu dla uczniów.





Kolejny zespół szkół rozpoczął program współpracy z pracodawcą, którego zasadniczą częścią są stypendia dla wyróżniających się uczniów fundowane przez zakład pracy. Jak twierdzi dyrektor placówki, dotychczasowe zainteresowanie młodzieży tym programem nie jest wysokie, co wynikać może z niedostatecznego rozreklamowania programu lub z obaw uczniów. Przyjęcie stypendium oznacza bowiem konieczność pracy w fundującym je zakładzie po zakończeniu nauki w szkole zawodowej (o ile pracodawca złoży absolwentowi taką ofertę). Do rozpoczęcia takiego programu przygotowuje się jeszcze jedna z badanych placówek.

Przedstawiciel niepublicznej ZSZ twierdzi, że niektórzy współpracujący z placówką pracodawcy fundują nagrody dla wyróżniających się uczniów, uczestniczą w szkolnych uroczystościach i motywują uczniów do pracy poprzez prezentowanie osób, które wychodząc z tej samej pozycji, osiągnęły sukces.

6.5. Proces współpracy z pracodawcami

6.5.1. Pozyskiwanie partnerów

Jak opisane to zostało w powyższych sekcjach raportu, z inicjatywą organizacji praktyk w danym zakładzie lub nawiązania innej formy współpracy wychodzą zazwyczaj szkoły. Jedna z badanych placówek, opisując procedurę pozyskiwania partnerów twierdzi, że w pierwszej kolejności wykonuje telefon do kierownictwa przedsiębiorstwa lub urzędu. Potem (w zależności od potrzeb) kierowane jest do przedsiębiorstwa lub urzędu oficjalne pismo. Podaje przykład nawiązania współpracy z hurtownią, z którą jej szkoła od roku współpracuje w organizacji praktyk zawodowych:

1. Rozmówczyni poszukiwała nowych pracodawców. Podstawowym źródłem informacji jest Internet, w nim badana sprawdzała firmy handlowe w Siedlcach i okolicy. Tą drogą trafiła na firmę [xxx];
2. Kontakty rozpoczęła od rozmowy telefonicznej; właściciel na początku nie był zbyt chętny, ponieważ wcześniej zatrudniał młodocianych z OHP i nie był z nich zadowolony. Zgodził się jednak umówić na spotkanie, w trakcie którego badana przedstawiła mu swoją ofertę;
3. W wyniku rozmowy właściciel hurtowni wyraził wstępną zgodę na organizację praktyk, jednak chciał zobaczyć wcześniej uczniów, którzy mieli odbywać praktyki w jego przedsiębiorstwie (jest to jedyny przypadek takiego zachowania pracodawców, jaki przydarzył się badanej);
4. Wytypowani uczniowie spodobali się właścicielowi, strony przeszły więc do sporządzenia umowy.

Badana twierdzi, że zarówno szkoła, jak i hurtownik są bardzo zadowoleni ze współpracy. Przedsiębiorstwo chce wręcz przyjąć absolwentów placówki do pracy.

Zwykle miejsca praktyk organizowane są co najmniej 2 miesiące przed ich rozpoczęciem. Rozmówczyni twierdzi, że najważniejszym momentem jest pierwsza rozmowa telefoniczna i pozyskanie pracodawcy na tym etapie. Czasami, zwłaszcza gdy dyrekcja przedsiębiorstwa znajduje się poza Siedlcami, trzeba sporządzać pisma. Wstępnie się zgodziwszy, pracodawcy raczej nie rezygnują.





Podobnie wygląda proces pozyskiwania współpracowników w pozostałych badanych placówkach, z tym że w szkołach bazujących na przygotowaniu zawodowym młodocianych u pracodawców, większą rolę odgrywa bezpośredni kontakt pomiędzy kierownictwem placówek a właścicielami zakładów pracy. Z wywiadów wynika, że kierownicy praktycznej nauki zawodu często wyjeżdżają w teren odwiedzając zakłady, które mogłyby być ich potencjalnymi partnerami.

Należy w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że współpraca z pracodawcami ma zwykle charakter wieloletni. W związku z tym, kolejni kierownicy praktycznej nauki zawodu obejmując swoje stanowiska otrzymują pewną bazę sprawdzonych współpracowników. Jak mówi jeden z nich:

„Ja, obejmując to stanowisko, niejako te firmy dostałem jako współpracujące.”

Kolejnych partnerów szuka się więc niejako w ramach uzupełniania oferty, czasami w ramach swego rodzaju eksperymentu – aby sprawdzić, czy współpraca z nowym partnerem nie okaże się lepsza. I, jak wynika z wypowiedzi respondentów, mając do wyboru pomiędzy długoletnim, sprawdzonym partnerem, a pracodawcą, który dopiero chce nawiązać współpracę, badane placówki z reguły wybierają tego pierwszego. Nie bez znaczenia są tu zapewne więzy nieformalne, które wykształcają się pomiędzy partnerami na przestrzeni wielu lat kooperacji.

Warto też zaznaczyć, że choć wciąż inicjatorami współpracy zdecydowanie częściej są szkoły niż przedsiębiorstwa, badani widzą korzystną dla siebie zmianę w postawie pracodawców – coraz większa ich liczba zaczyna cierpieć na braki kadrowe, co skłania ich do nawiązywania kontaktów ze szkołami zawodowymi i poszukiwania we współpracy z nimi remedium na swoje problemy ze znalezieniem nowych pracowników. Stąd też rozpoczęte, rozpoczynające się i pozostające w planach programy stypendialne i inne nowatorskie formy współpracy.

Nawiązywaniu współpracy niewątpliwie pomagają personalne kontakty kierownictw przedsiębiorstw i szkół zawodowych. Łatwiej jest na przykład placówkom oświatowym zrekrutować do współpracy przedsiębiorstwa, którymi kierują lub w których poważną rolę odgrywają absolwenci tychże szkół.

6.5.1.1. Bariery w nawiązywaniu współpracy pomiędzy szkołą a pracodawcami

Bariery w nawiązywaniu współpracy omawiać można w podziale na (1) te, które wynikają z postawy i przyzwyczajzeń kadry pedagogicznej i przedsiębiorców, (2) te, które są efektem możliwości pracodawców oraz (3) wynikające z obowiązującego w skali kraju modelu szkolnictwa zawodowego.

Bez wątpienia, dla pracowników szkół zawodowych, poszukiwanie pracodawców do współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu jest zadaniem uciążliwym. Nie jest to dla większości odpowiedzialnych za to osób czynność przyjemna, co nie dziwi, biorąc pod uwagę, że wielu przedsiębiorców odmawia współpracy. Dużo tutaj zależy od predyspozycji psychicznych kierowników praktycznej nauki zawodu, pojawiały się bowiem jednostki – w szkołach opartych na przygotowaniu zawodowym młodocianych u pracodawcy – dla których wizytowanie i kontakty z pracodawcami wydawały się być przyjemnością. Pomocne są w nawiązywaniu współpracy osobiste znajomości i powiązania dyrekcji szkół z przedsiębiorcami, brak takich powiązań jest zaś barierą utrudniającą kooperację.





Choć nie wynika to wprost z treści wywiadów, można dojść do wniosku, że szkoły są zmuszone do poszukiwania partnerów wśród przedsiębiorców przez uwarunkowania zewnętrzne: prawo nakazujące odbywanie praktyk u pracodawcy, niedostatki posiadanej bazy dydaktycznej. Pojawiały się jednak wypowiedzi, że placówki, gdyby tylko posiadały odpowiednio wyposażone warsztaty i pracownie, prowadziłyby praktyczną naukę zawodu na własną rękę. Ogólnie więc, motywacja kierownictwa szkół do kooperacji z pracodawcami ma źródła zewnętrzne i nie wynika z przekonania, że współpraca taka jest czymś koniecznym.

Chociaż przedsiębiorstwa coraz częściej same są inicjatorami współpracy w kształceniu zawodowym, wiele z nich wciąż nie odczuwa trudności w znalezieniu u pracowników na tyle mocno, by inwestować w ich przygotowanie.

Kolejną trudnością są możliwości działających w Siedlcach zakładów pracy. Są to najczęściej niewielkie przedsiębiorstwa. Zazwyczaj, zakłady chcą przyjąć 2-3 osoby, małe grupy, stąd duża liczba podmiotów, z którymi szkoła musi nawiązać współpracę. Taki model współpracy wymaga więc od pracowników szkół większego nakładu pracy, generuje też trudności organizacyjne, np. w układaniu planu zajęć.

Dodatkowo, wiele przedsiębiorstw potencjalnie gotowych do współpracy nie posiada ku niej warunków: odpowiedniego sprzętu i zakresu działalności, który pozwoliłby zrealizować w pełni program praktycznej nauki zawodu. Zdaniem badanych, mało uciążliwe jest dla przedsiębiorców wysłanie jednego z pracowników na kurs dający uprawnienia pedagogiczne. Konieczność ponoszenia dodatkowych nakładów może być jednak dla zarządu firm barierą psychologiczną.

Funkcjonujący w Polsce model kształcenia zawodowego nie nakłada na przedsiębiorców obowiązku uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym młodzieży ale również nie daje im (poza przygotowaniem zawodowym młodocianych) specjalnego wpływu na to, jak to przygotowanie zawodowe będzie wyglądać, nie daje więc im również wyraźnej motywacji do aktywności w tym kierunku. Groźba likwidacji takiego mechanizmu jak refundacja kosztów kształcenia młodocianego odstrasza zaś od współpracy tych przedsiębiorców i rzemieślników, którzy w tym procesie uczestniczą.

6.5.2. Przebieg współpracy

W momencie nawiązania współpracy z pracodawcą (zwłaszcza w zakresie praktyk lub realizacji praktycznej nauki zawodu w jego zakładzie) kluczową kwestią staje się uzgodnienie i realizacja programu kształcenia. Z wypowiedzi badanych wynika, że rozumieją oni ograniczenia pracodawców pod tym względem i starają się im iść na rękę w zakresie programu praktyk, jak to ilustruje poniższa wypowiedź jednego dyrektorów szkół:

„Negocjujemy już, jeżeli idę na negocjacje na rozmowę z przedsiębiorcą, w chwili spotkania, mam ze sobą program praktyk i wtedy już dyskutujemy. I oczywiście nie ma fizycznej możliwości, żeby 100% załatwić program praktyk, w 100% przedsiębiorca nie jest w stanie sprostać wymaganiom programu, a więc nie oszukujmy się, tutaj też jest potrzebne zdroworozsądkowe myślenie. Bo jak byśmy postawili wszystko na ostrzu noża, nikt by nie chciał tych uczniów przyjąć – bo gdybyśmy musieli wychodzić z założenia, że 100% programu musi zostać wykonane, żaden przedsiębiorca nie jest w stanie tego zrobić. Nawet na kuchni – w gastronomii – nie zawsze jest możliwość wypełnienia wszystkich podstawowych zawartych w programie elementów.”





Szkoły godzą się więc z sytuacją, w której pracodawca nie jest często w stanie zapewnić kierowanym do niego uczniom pełnej realizacji programu kształcenia i próbują zaradzić temu w dwojaki sposób:

- ▶ Uzupełniają wyniesione z zakładu braki w wykształceniu ucznia we własnych pracowniach.
- ▶ Realizują praktyki w kilku turach, z których każda odbywa się w innym zakładzie pracy, umożliwiającym uczniowi opanowanie innych umiejętności.

Niezależnie od podjętej strategii, kierownictwo wszystkich badanych placówek deklaruje, że prowadzi regularną kontrolę przebiegu praktycznej nauki zawodu. Standardowo taką kontrolę przebiegu praktyk kierownik praktycznej nauki zawodu ma odbywać raz na miesiąc w każdym zakładzie, a raz na kilka miesięcy sam dyrektor szkoły/zespołu szkół. Czasami, jak opisuje jeden z rozmówców, w funkcje kontrolne wcielają się też inni nauczyciele i to poza godzinami swojej pracy:

„Więc w tym momencie, w okresie wakacyjnym, nauczyciele, którzy mówią: ja będę tu i tu – mogę dokonać kontroli praktyk. I w tym momencie zarządzamy taką kontrolę praktyk i nauczyciel dokonuje w dzienniczku danego praktykanta notatkę, że taka kontrola miała miejsce i się odbyła, wpisuje ewentualne uwagi, jeśli zauważy jakieś nieprawidłowości.”

Zapytany, czy owi nauczyciele na bieżąco interweniują u pracodawcy w razie wykrycia nieprawidłowości, badany odpowiada:

„... tylko sprawdzą fakty i informują mnie o tym, a ja rozmawiam z pracodawcą. Sam nauczyciel nie jest do tego upoważniony.”

Badani nie ukrywają, że w trakcie realizacji praktyk czy innych form praktycznej nauki zawodu zdarzają się nieprawidłowości. Ilustruje to następująca historia przytoczona przez jednego z rozmówców:

„Dwa lata temu zdarzyła się taka sytuacja, że zrezygnowaliśmy z pracodawcy, powód bardzo prosty, wychodził z założenia, że uczeń to jest tania siła robocza – chodziło akurat o technika hotelarza, który miał ciągle ganiać ze szczotką, zamiatać „przed”, zamiatać „za”, a technik hotelarz ma trochę inną funkcję do wykonania, czyli ma on się nauczyć właściwej obsługi klienta, pracy na recepcji itd. Takie sytuacje zdarzają się rzadko, ale się zdarzają...”

Poza tym, że przypadki tak złego traktowania uczniów przez pracodawców zdarzają się rzadko, szkoły starają się – zgodnie z deklaracjami ich dyrekcji – wykazywać elastyczność i dobrą wolę wobec tych przedsiębiorców, w których postawie wobec powierzonej im młodzieży wykryto nieprawidłowości. Tak opisuje to jeden z badanych kierowników praktycznej nauki zawodu:

„Natomiast ja staram się, bo taki jest mój zawód i takie jest moje stanowisko, by nawet w tych trudnych sytuacjach w miarę umiejętnie utrzymywać tę współpracę, jeśli faktycznie ona staje się niemożliwa, no to na razie zakończymy to. Ja nie mówię, że wychodzę całkowicie z tego, to nie jest tak, natomiast mógłbym zaprzestać pewnej formy współpracy na rok czy na dwa lata, żeby zobaczyć, czy może coś się zmieniło.”

Stwierdza on również, że „99% czy 98% takich rozmów kończy się normalnie”, a więc problem zostaje wyjaśniony i omówiony, w zależności od sytuacji:

- ▶ Pracodawca zmienia swoje postępowanie wobec ucznia,





- ▶ Pracownik szkoły przeprowadza z uczniem rozmowę mającą na celu zdyscyplinowanie go i zmotywowanie do bardziej poprawnego zachowywania się.

W sytuacjach nierozwiązywalnych uczeń zostaje przeniesiony do innego pracodawcy lub nie otrzymuje zaliczenia praktycznej nauki zawodu (w zależności od tego, po czyjej stronie leży wina), co skutkuje usunięciem go ze szkoły.

Jak twierdzi jeden z badanych, o możliwościach negocjacji z pracodawcą...

„...decyduje jeden bardzo ważny czynnik, ja nie muszę się za bardzo przejmować, jeśli na rynku mam konkurencję, to jest dla mnie chyba już w tym momencie najważniejsze. Jeśli ja mam w danej branży 5, 6 firm i mam tą siódmą, w której jest źle, to ja nie mam problemu, gorzej, kiedy jest źle i to jest jedyna firma, tak się nie zdarzyło, na szczęście się tak nie zdarzyło.” (szkoła)

Warto tutaj wyjaśnić, że mówi to reprezentant placówki opierającej kształcenie praktyczne na przygotowaniu zawodowym młodocianych u pracodawcy. Pomimo więc, że uwarunkowania prawne czynią właśnie pracodawcę (i cechy) odpowiedzialnym za jakość prowadzonej nauki, szkoły czują się jednak zobligowane do opieki nad uczniami również poza szkołą i interwencji, jeśli w relacjach młodociany-pracodawca zaistnieje sytuacja problemowa.

6.5.3. Rezultaty współpracy

Objęte badaniem szkoły zawodowe z Siedlec nie posiadają danych na temat zatrudnienia swoich absolwentów. Nie są więc w stanie liczbowo pokazać wpływu, jaki współpraca z pracodawcami wywiera na ich poziom zatrudnienia. Wywiady z przedstawicielami dyrekcji siedleckich szkół zawodowych nie wskazują również, by widzieli oni potrzebę prowadzenia takiego monitoringu. Informacje na temat absolwentów zatrudnionych we współpracujących ze szkołami zakładach pracy są zatem fragmentaryczne i mają dość przypadkowy charakter – pracownicy szkół dowiadują się o tym albo w toku kontaktów z przedsiębiorstwem, albo poprzez relacje nieformalne z uczniami, ich znajomymi, itd.

W większości wypadków pracownicy szkół są więc świadomi, że ich dawni uczniowie są zatrudnieni w określonych przedsiębiorstwach (czasami dzięki absolwentom zostaje przecież nawiązana współpraca), jednak nie jest to wiedza usystematyzowana. Dyrekcja szkoły współpracującej z firmą budowlaną poprzez kształcenie spawaczy w przedsiębiorstwie zdaje się natomiast posiadać dość wyczerpujące informacje na temat losów własnych uczniów, którzy odbywali specjalizację w tym przedsiębiorstwie:

„... w tamtym roku prawie wszyscy zostali w [firmie xxx] po kończeniu i w tym roku już wszystkim [xxx] zaproponował, ale w pierwszym roku to nie wszyscy, część poszła na studia, ci, co nie zostali zatrudnieni wrócili po pół roku i jest taka rotacja, niektórzy sobie wyjechali jako spawacze.

Są więc (a ich liczba – zgodnie z wypowiedziami badanych – w ostatnich latach rośnie) przedsiębiorstwa gotowe od razu zatrudniać wykształconych u siebie absolwentów szkół zawodowych. Jednak, na co wskazuje powyższy cytat, to sami wychowankowie techników i ZSZ nie zawsze są chętni, aby tą pracę podejmować.





Tak owocna współpraca z przedsiębiorstwami przynosi też samej szkole korzyść w postaci większego zainteresowania absolwentów gimnazjów nauką w danej szkole, w określonym zawodzie, co potwierdza dalsza część wypowiedzi naszej rozmówczynie:

Jak w pierwszym roku mi [firma xxx] zaproponował, że może im wypłacić pieniądze, więc ja powiedziałam, zrobmy to w ten sposób, że nie wszyscy równo, za ocenę na przykład 500 złotych, za 100% frekwencję 500 złotych, za zachowanie 500 złotych, no i było tak, że niektórzy dostali 1500, a niektórzy dostali 500, ale dla takiego ucznia, to dużo i fama idzie, uczniowie sami reklamę robią.

Szczególnie owocne jest więc umiejętne operowanie motywatorem finansowym, na co wskazują też wypowiedzi innych badanych, których placówki planują wprowadzenie stypendiów fundowanych przez przedsiębiorstwa.

Jednak, przedstawiciele dyrekcji siedleckich szkół zawodowych, choć pokazują przykłady przedsiębiorstw, których współpraca z placówkami edukacyjnymi jest motywowana chęcią wychowywania sobie przyszłej kadry, nie kryją, że dla wielu przedsiębiorców uczniowie stanowią po prostu zasób pracowników niewykwalifikowanych. Jak mówi jeden z rozmówców, podstawową korzyścią ze współpracy jest dla zakładów pracy fakt, że w ten sposób zyskują one

„tanią siłę roboczą, która pracuje, nieraz oczywiście trzeba jej doglądać, ale pomaga w pracy.”

Niewątpliwie jednak, przyjmowanie uczniów szkół zawodowych na praktyczną naukę zawodu – jak twierdzą badani:

„... stwarza szanse u pracodawcy na wcześniejsze zapoznanie się z możliwościami potencjalnego pracownika. Mało tego, wykształcenia potencjalnego pracodawcy to jest nauczenie się nawyków, których on wymaga, bo ten np. chce, że by on robił tak i tak. To go nauczy tak jak jemu pasuje.”

Przedstawiciele siedleckich szkół zawodowych widzą więc po stronie przedsiębiorstw duże korzyści płynące ze współpracy przy kształceniu zawodowym młodzieży. Dostrzegają również zalety takiej współpracy dla samych uczniów, którzy zapoznają się z funkcjonowaniem zakładów i nowoczesnymi technologiami i wyposażeniem warsztatów. Mniej natomiast mówią o korzyściach, jakie z takiej kooperacji wnoszą same placówki, którymi kierują. Jest to swego rodzaju paradoks, biorąc pod uwagę, że to placówki kształcenia zawodowego są na ogół stroną zabiegającą o współpracę.

6.6. Współpraca z instytucjami rynku pracy

Organem prowadzącym wszystkie – za wyjątkiem niepublicznej ZSZ – szkoły zawodowe w Siedlcach jest Urząd Miasta.

Jak można wnioskować z przeprowadzonych wywiadów, organ prowadzący daje siedleckim zespołom szkół ponadgimnazjalnych dużą swobodę w kształtowaniu oferty edukacyjnej. To kierownictwo placówek kształcenia zawodowego decyduje w jakich zawodach prowadzona będzie nauka, Urząd Miasta, a konkretnie Wydział Edukacji, bez oporów zatwierdza propozycje dyrektorów szkół w tym zakresie. Stara się natomiast pełnić rolę informacyjną i doradczą w tym zakresie, do czego posłużył jeden ze zrealizowanych w mieście projektów finansowanych z funduszy europejskich „Rozwój szkolnictwa zawodowego w Siedlcach w dostosowaniu do





potrzeb rynku pracy". Jak relacjonuje przedstawiciel Urzędu Miasta, które było beneficjentem tego projektu, miał on charakter diagnostyczno-badawczy, a jego celem było oszacowanie zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na poszczególne zawody. W ramach projektu powstał Siedlecki Portal Informacyjno-Badawczy, który w założeniu miał być platformą gromadzenia i wymiany informacji na temat potrzeb pracodawców i placówek kształcenia zawodowego. Badany reprezentant Urzędu Miasta twierdzi, że przeprowadzone w ramach projektu badania pracodawców, których wyniki – opublikowane na stronie www.spib.pl – mają posłużyć dyrektorom placówek edukacyjnych w Siedlcach do planowania zawodów, w których kształcić będą w przyszłości. Dyrektorzy objętych badaniem szkół nie wspominali o wynikach tych badań, kiedy pytano ich czym kierują się profilując kształcenie w swoich placówkach. Potwierdzają jednak, że uczestniczyli w projekcie, m.in. publikując na wspomnianej witrynie internetowej artykuły na temat kształcenia zawodowego.

Urząd Miasta Siedlce realizuje też szereg innych projektów związanych z edukacją na poziomie ponadgimnazjalnych, z których najważniejsze to „Lepszy w zawodzie” i „Już wiem kim będę”.

Projekt „Lepszy w zawodzie” (PO KL, Działanie 9.2), w którym uczestniczą wszystkie prowadzone przez samorząd miasta szkoły zawodowe w Siedlcach trwa od 1 września 2009 a skończy się 31 sierpnia 2011 r. Ma on na celu – zgodnie z wypowiedziami badanych – poszerzyć zakres dostępnej uczniom szkół zawodowych oferty edukacyjnej poprzez dodatkowe zajęcia dydaktyczno wyrównawcze, pozalekcyjne i pozaszkolne. Jak twierdzi przedstawiciel Urzędu Miasta, w projekcie położono nacisk na podnoszenie kwalifikacji młodzieży w zakresie nauki języków obcych. Z projektu finansowana jest również modernizacja bazy dydaktycznej placówek kształcenia zawodowego. Jest to projekt duży (wart niemal 2 mln zł) i w związku z tym, jego efekty są odczuwalne we wszystkich badanych szkołach zawodowych. Przykładowo, uczniowie jednej z placówek (wszystkie zawody) z tego projektu finansowane mają egzaminy na uprawnienia elektryczne do 1 kV. Pokazuje to, iż siedleckie szkoły mają świadomości konieczności uzyskiwania przez uczniów dodatkowych certyfikatów w celu umożliwienia wykonywania zawodu.

Natomiast projekt „Już wiem kim będę” ma bardziej sprecyzowany zakres działania i polega przede wszystkim na organizowaniu doradztwa dla uczniów szkół zawodowych. W jego ramach zatrudnionych zostało ośmiu doradców zawodowych (poza ostatnimi klasami), którzy pomagają uczniom w wyborze dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej. Z punktu widzenia przedstawicieli badanych szkół zawodowych, grupą docelową tego typu projektów powinni być nie uczniowie techników lub ZSZ, którzy w znacznym stopniu określili już swoją ścieżkę zawodową, ale uczniowie gimnazjów. Bolączką szkół zawodowych jest bowiem niechęć tychże do podejmowania kształcenia zawodowego.

W tym kontekście, jeden z badanych krytykuje funkcjonujący w Siedlcach elektroniczny system rejestracji uczniów do szkół ponadgimnazjalnych:

„... uczeń ma dzisiaj wybór 5, 9 szkół w systemie komputerowym, czy to nie jest absurd, jak się nie dostanę do pierwszej, to do drugiej, jak nie do drugiej, to do trzeciej, jak nie do trzeciej, to do czwartej, jak nie do czwartej, to do piątej. I te wszystkie szkoły zawodowe techniczne są na szarym końcu, uczeń, jeśli ma możliwość wyboru, niech ma tę możliwość wyboru góra 2, 3 szkół, koniec, a nie 5, czy iluś tam, bo to kompletnie mija się z celem.”

Badany ten jest zdania, że Urząd Miasta powinien w bardziej zdecydowany sposób wspierać szkolnictwo zawodowe w Siedlcach, nie tylko przez ograniczanie absolwentom gimnazjów liczby





możliwych do wybrania placówek, ale wręcz poprzez likwidację liceów ogólnokształcących w tych zespołach szkół, które prowadzą kształcenie zawodowe. Uważa on również – i ma tutaj wsparcie przedstawicieli kilku innych placówek, jak również izby rzemieślniczej – że organ prowadzący powinien w większym stopniu angażować się w promocję kształcenia zawodowego wśród młodzieży gimnazjalnej, bowiem działania samych placówek kształcenia zawodowego nie wystarczą.

Badani deklarują natomiast, że nie potrzebują wsparcia ze strony Urzędu Miasta w nawiązywaniu współpracy z pracodawcami. Jak stwierdza jeden z przedstawicieli szkół zawodowych:

„... sam współpracuję i absolutnie nie jest mi to do niczego potrzebne, bo ja znajdę pracodawcę.”

Poszukiwanie partnerów w środowisku biznesowym nie jest więc dla szkół problemem na tyle poważnym, by potrzebowały w tym zewnętrznego wsparcia. Jest to więc dla nich mniejsza bolączka niżeli przełamywanie negatywnych wyobrażeń na temat kształcenia zawodowego wśród młodzieży szkolnej.

Ogólnie, relacje z pracownikami Urzędu Miasta są przez badanych przedstawicieli szkół zawodowych oceniane dobrze.

Pozostawienie dyrekcji szkół względnej swobody w określaniu profilu placówek przy jednoczesnym dostarczaniu dodatkowych możliwości przez wykorzystywanie funduszy europejskich jest więc modelem działania odpowiadającym samym pracownikom szkół zawodowych.

Opisując współpracę siedleckich szkół zawodowych z PUP i Powiatową Radą Zatrudnienia należy w pierwszej kolejności zauważyć, że większość badanych przedstawicieli placówek kształcenia zawodowego nie rozróżnia tych dwóch instytucji. Świadczy to pośrednio o tym, jak nieznaczna jest rola Powiatowej Rady Zatrudnienia w kreowaniu oferty edukacyjnej w Siedlcach. Jak opisują to badani, uzyskanie akceptacji dla rozpoczęcia kształcenia w nowym zawodzie jest tylko pustą procedurą:

„... jeśli chcemy otworzyć nowy kierunek i musimy wystąpić o zgodę do Urzędu Pracy na otworzenie. Dostajemy ewentualnie taką zgodę – bez problemów – to jest taka formalność.”

Jak widać z powyższego cytatu, badany – należący do dyrekcji swojego zespołu szkół – nie zdaje sobie w pełni sprawy, jaka instytucja udziela mu zgody na otwarcie nowego kierunku kształcenia. Nie wyraża również entuzjazmu z faktu, że uzyskanie tej zgody jest tak proste. Mówi on dalej:

„... tak być nie powinno, bo jeśli jest już dużo kierunków, które kończy duża ilość osób, niemogących znaleźć już pracy w zawodzie, kończą szkołę, dostają papier, to po co dawać zgodę na otwieranie znowu takiego samego kierunku – nie ma to sensu.”

Powiatowa Rada Zatrudnienia jawi się w świetle tych wypowiedzi jako ciało niespełniające postawionych przed nim zadań.

Placówki kształcenia zawodowego w niewielkim stopniu kierują się w planowaniu swojej oferty danymi Powiatowego Urzędu Pracy. Bardziej liczy się dla nich własna, wyniesione z doświadczenia życiowego pracowników, ocena rynku. Badana przedstawicielka PUP sądzi jednak, że jest inaczej. Stwierdza bowiem, że:





„też na pewno szkoły korzystają z danych dotyczących osób, tych zawodów deficytowych, zawodów nadwyżkowych, myślę, że przy planowaniu myślę, że z tego korzystają.”

Sam sposób sformułowania zdania skłania do przypuszczeń, że kontakty między kierownictwem PUP i szkół zawodowych są incydentalne. Przypuszczenie to jest potwierdzane przez wypowiedzi większości przedstawicieli placówek kształcenia zawodowego.

Jeden z badanych, zapytany czy współpracuje z PUP, stwierdza, że poszukując nauczycieli zamieszcza tam oferty, jednak nie jest zadowolony z poziomu obsługi. Urząd przysłał mu bowiem kandydatów o niewłaściwym kierunku wykształcenia. Inny rozmówca na to samo pytanie odpowiada, że zawody, w których kształci jego placówka są poszukiwane na rynku pracy, współpraca z PUP nie jest mu więc potrzebna. Jeden tylko badany spośród przedstawicieli publicznych szkół zawodowych stwierdza, że:

„... Urzędy pracy organizują szkolenia dla młodzieży w zakresie podejmowania działalności gospodarczej – samozatrudnienia.”

Przedstawicielka PUP wspomina natomiast o targach pracy organizowanych przez Urząd wspólnie z jedną z placówek publicznych i dwoma uczelniami wyższymi.

W szkołach zawodowych panuje więc opinia, że Powiatowy Urząd Pracy jest jedynie miejscem, w którym wsparcia szukają jednostki mające problemy ze znalezieniem pracy/pracownika, nie zaś instytucją prowadzącą na poziomie miasta politykę rynku pracy.

Szersze kontakty z PUP ma jedynie niepubliczna ZSZ, a to ze względu na kooperację z OHP, które – podobnie jak PUP – podlegają Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej, co zmusza obydwie instytucje do współpracy, na czym korzysta również szkoła zawodowa. Przedstawiciel ZSZ tak opisują tę współpracę:

„... Bierzemy udział we wspólnie organizowanych targach pracy, automatycznie udział w tym biorą moi uczniowie, również są prowadzone kursy uatrakcyjnienia zawodu, czy wręcz zdobycie nowego zawodu, chyba nawet na tablicy wisi, że organizują w czasie wakacji taki kurs, chyba wizażu...”

To znaczy Urząd Pracy? Czy OHP, czy kto?

Urząd Pracy w porozumieniu z OHP. Bo OHP i Urząd Pracy podlegają jednemu ministerstwu [...] I tu właśnie jestem w dobrej sytuacji, bo moi uczniowie wręcz są obowiązani korzystać ze wszystkich form promocji organizowanych przez Urząd Pracy, w porozumieniu z OHP.

Okazuje się więc, że intensywna współpraca między szkołami zawodowymi a PUP jest możliwa, bariera zaś leży w rozdzielności struktur, w jakich funkcjonują placówki oświatowe i instytucje rynku pracy na szczeblu krajowym.

Jedyną placówką prowadzącą na szerszą skalę współpracę z Izbą Rzemieślniczą Mazowsza Kurpi i Podlasia jest zespół szkół prowadzący praktyczną naukę zawodu w systemie przygotowania zawodowego młodocianych u pracodawcy. Obydwie strony są dobrego zdania o sobie wzajemnie i chwalą sobie tę kooperację. Przedstawiciel zespołu szkół twierdzi, że współpraca z Izbą ułatwia mu pozyskiwanie partnerów wśród rzemieślników i organizowanie współpracy z nimi – m.in. w kwestii zawierania umów, organizowania egzaminów zawodowych. Z kolei przedstawiciel Izby bardzo pozytywnie wyrażał się o energii i zaangażowaniu pracującego w Zespole kierownika praktycznej nauki zawodu.





Rozmówca reprezentujący Izbę Rzemieśniczą jest zdecydowanym zwolennikiem prowadzenia praktycznej nauki zawodu poprzez przygotowanie zawodowe młodocianych u pracodawców. Jest to jego zdaniem forma kształcenia, która zarówno umożliwi dobre przygotowanie młodzieży do przyszłej aktywności zawodowej, jak też zapewnia dostosowanie profili kształcenia do potrzeb rynku. Jednak, jak wskazują dane liczbowe, skala prowadzonego przez zrzeszonych w Izbie rzemieślników z terenu Siedlec przygotowania zawodowego młodocianych maleje, co jest trudne do wytłumaczenia w kontekście tych wypowiedzi.

Z Ochotniczymi Hufcami Pracy współpracuje tylko jedna szkoła ponadgimnazjalna – niepubliczna zasadnicza szkoła zawodowa, która stworzona została przez byłego pracownika OHP właśnie na potrzeby członków tej instytucji, których – jego zdaniem – nie chcą kształcić inne miejskie szkoły, ponieważ uważani są za młodzież kłopotliwą. Jak mówi badany:

„... jesteśmy powiązani z Ochotniczymi Hufcami Pracy, bo zasadniczo my działamy pod ich potrzeby, ich uczestnicy muszą zdobyć wykształcenie ogólne, albo na poziomie gimnazjum, albo na poziomie szkoły zawodowej i u nas gros, nie wszyscy, naszych uczniowie to są uczestnicy OHP. I to jest o tyle dobrze, że my im świadczymy, można powiedzieć usługę w postaci kształcenia zawodowego, a oni nam pomagają w znalezieniu miejsca na praktyczną naukę zawodu.”

Jednak, pomimo, że placówka powstała niejako na potrzeby siedleckiego OHP, w obecnej chwili jest od niego w dużym stopniu niezależna, aż 70% pracodawców prowadzących przygotowanie zawodowe uczniów – zdaniem dyrektora szkoły – zostało pozyskanych przez kierownika praktycznej nauki zawodu, bez pośrednictwa Hufców.

Rozmówca jest też dość krytycznie nastawiony do obecnych rozwiązań, ustalonych na szczeblu centralnym, które krępują swobodę działania lokalnych pracowników OHP i doprowadzają do tak kuriozalnych sytuacji, jak ta opisana w poniższym – dość długim – cytacie:

„Ja właśnie mówię, ja taki problem miałem, dziecko przeszło do drugiej klasy, zaczęło się uczyć w zawodzie kucharz małej gastronomii w jakimś tam barze, czy tam restauracji. Spodobało mu się to, tym bardziej, że trafił na dobrego pracodawcę, który nie płacił tych 100 złotych, jak miał w zobowiązaniu, tylko płacił normalnie – 200-300 złotych, 500 czasami, normalny człowiek- widział, że ten chłopak, czy też dziewczyna się starała, no to co miał wykorzystywać. Dziecko kończyło gimnazjum i chciało się dalej uczyć zawodu na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, żeby mieć nie przyuczenie, tylko żeby mieć zawód. No to OHP, żeby jak najmniej refundowało wykombinowało, że do nauki zawodu na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej (...) obligatoryjnie wlicza się okres przyuczenia do zawodu [w gimnazjum] i automatycznie, jeżeli on czy ona chodził do pierwszej, drugiej klasy na praktyczną naukę zawodu, a nauka w zawodzie kucharz małej gastronomii trwa 24 miesiące, to (...) po czterech miesiącach zawodówki ten pracodawca już nie mógł brać za nią refundacji i nie mógł przedłużyć jej umowy, bo te 24 miesiące już minęło. No i co dziewczyna miała robić? Chcąc skończyć zasadniczą szkołę zawodową, albo on musiał zrezygnować z dofinansowania w ogóle, a niby dlaczego miałyby zrezygnować, jeżeli on uczy i dobrze uczy? Albo ona musiała sobie zmieniać zawód. I dochodziło do takich paranoi, że dobrze, jeśli ktoś był w piekarni, no to on się uczy na poziomie gimnazjum zawodu w zawodzie piekarz, a później cukiernik, no, ale (...) po co stwarzać fikcje? Jeżeli wystarczyłoby zmienić tak jak było, że można zaliczyć [okres przyuczenia do zawodu w gimnazjum do praktycznej nauki zawodu w ZSZ], ale nie obligatoryjnie. Później ludzie myślący wpadli na





lepsy pomysł, bo żeby można było zaliczyć te 20, czy tam 18 czy 10 miesięcy nauki w zawodzie (to przyuczenie nauki w gimnazjum), to się musiało zakończyć egzaminem z wynikiem pozytywnym, no to specjalnie oblewali, że nie zdał egzaminu...”

Aby dobrze zrozumieć tą wypowiedź należy wiedzieć, że oprócz zasadniczej szkoły zawodowej rozmówca kieruje również niepublicznym, działającym w strukturach OHP, gimnazjum prowadzącym przyuczenie do wykonywania zawodu. Badany wskazuje tu na luki w przepisach, które uniemożliwiają młodocianym, kontynuującym rozpoczętą jeszcze w okresie gimnazjalnym naukę zawodu, pełne korzystanie z przygotowania zawodowego na etapie szkoły ponadgimnazjalnej. Przykład ten pokazuje, że obowiązujące w tym względzie przepisy są dysfunkcyjne i prowadzą do sytuacji tak kuriozalnych, jak specjalne niezdanie przez młodocianych egzaminu.

Kwestie współpracy z poradnią psychologiczno-pedagogiczną, podobnie jak szkolne ośrodki kariery, kojarzą się przedstawicielom dyrekcji siedleckich szkół zawodowych z projektem „Już wiem, kim będę” i prowadzonym w jego ramach doradztwem zawodowym. Poza tym, przedstawiciel niepublicznej ZSZ, mającej pod opieką młodzież z pewnym stopniem niepełnosprawności, prowadzi we współpracy z poradnią rozmaite programy profilaktyczne.

Ciekawych danych w tym zakresie dostarcza badana reprezentująca jeden z zespołów szkół, u której pytanie o współpracę z izbami i cechami rzemieślniczymi wywołało skojarzenie z innymi organizacjami branżowymi, z którymi placówka kooperuje, a mianowicie Stowarzyszeniem Elektryków Polskich i z Naczelną Organizacją Techniczną NOT w Siedlcach. Współpracę tę opisuje w następujący sposób:

„Z SEP-em współpracuję w zasadzie od 1995 roku i ta współpraca dotyczy, między innymi, od tamtego roku już organizacji kursów i egzaminów SEP-owskich dla naszych uczniów, poza tym czasem we współpracy organizujemy spotkania różnych firm, nasi uczniowie uczestniczą w prezentacjach, od czasu do czasu udaje się zrobić wycieczkę, natomiast Naczelna Organizacja Techniczna, były organizowane olimpiady wiedzy technicznej, nasi uczniowie biorą udział. I również inne konkursy, na przykład w tym roku był organizowany przez Naczelną Organizację Techniczną konkurs pod tytułem 'Młody innowator' i nasz uczeń zdobył I miejsce w konkursie regionalnym i zdobył również I miejsce w konkursie ogólnopolskim na tą pracę innowacyjną, zwykły czajnik wbudował do niego mikrokontroler i można zdalnie uruchomić za pomocą sms-a, zdobył też nagrodę specjalną.”

Można zatem stwierdzić, że placówki prowadzące intensywną współpracę z pracodawcami chętnie angażują się również w relacje z organizacjami zrzeszającymi przedsiębiorców i rzemieślników, niekoniecznie w celu organizowania współpracy w formie praktycznej nauki zawodu, ale również dla uatrakcyjnienia oferty kształcenia.

W ramach uzupełnienia danych opisanych w niniejszym, rozdziale warto dodać, że w ramach badania *Młodzież wchodząca na rynek pracy* jedynie małe grupy (kilkanaście procent) uczniów siedleckich szkół zawodowych zadeklarowała kontakt z PUP i OHP. Potwierdza to wniosek o słabości kontaktów pomiędzy placówkami oświatowymi, a instytucjami rynku pracy.

7. Wnioski

Szkoły zawodowe w Siedlcach **preferują prowadzenie praktycznej nauki zawodu we własnym zakresie**. W większości wypadków pozbawione są jednak takiej możliwości. To, czy





decydują się wobec tego na współpracę z CKP, czy z pracodawcami, zależy od tradycji współpracy, preferencji kadry i dostępności gotowych do współpracy pracodawców. **Pracownicy szkół dostrzegają pozytywne strony współpracy z przedsiębiorcami.** Jednak utrudnienia organizacyjne i mozolna praca przy poszukiwaniu partnerów zniechęca część z nich do prowadzenia tej współpracy na skalę większą, niż wymagana.

Przygotowanie zawodowe młodocianych u pracodawcy od strony formalnej czyni tego pracodawcę odpowiedzialnym za prowadzenie nauki przez ucznia. Szkoła odpowiada jedynie za jego wykształcenie ogólne. W rzeczywistości jednak, **młodociany najpierw wybiera szkołę, ta zaś zapewnia mu pracodawcę, u którego odbywać może przygotowanie do zawodu.** W tym sensie, obowiązujące – nie tylko w Siedlcach przepisy – są w znacznym stopniu fikcją, a **przygotowanie zawodowe młodocianych i odbywanie zajęć praktycznych w zakładzie pracy** (szkoła podpisuje umowę z zakładem) **nie różnią się od siebie wyraźnie.**

Współpraca pomiędzy placówkami edukacyjnymi a pracodawcami rozpoczyna się na ogół z inicjatywy tych pierwszych. Jednak, **coraz częstsze są przypadki przedsiębiorstw proponujących współpracę szkołom zawodowym.** Kiedy współpraca zostaje nawiązana jest na ogół chwalona przez obydwie strony i kontynuowana. Ważne są tu osobiste kontakty pracowników szkół z przedsiębiorcami – często absolwentami lub firmami zatrudniającymi absolwentów.

Szkoły zawodowe z Siedlec starają się wykazywać elastyczność wobec pracodawców jeśli chodzi o realizację programu kształcenia. To, że kooperują najczęściej z przedsiębiorstwami niewielkimi, w których niemożliwa jest realizacja całego programu – uzupełniają go zajęciami w szkolnych pracowniach, bądź wysyłają ucznia do kilku pracodawców.

Decydując o tym, w jakich zawodach prowadzić będą kształcenie, **siedleckie szkoły zawodowe kierują się przede wszystkim zainteresowaniem absolwentów gimnazjów** (starają się odpowiadać na popyt z ich strony) **i możliwościami, jakie daje im posiadane zaplecze techniczne i kadrowe.** Urząd Miasta pozostawia placówkom wolną rękę pod tym względem. Nawet, jeśli szkoły starają się dopasować własną ofertę do potrzeb rynku pracy, nie czerpią wiedzy o tych potrzebach z usystematyzowanych danych. Informacje takie pozyskiwać mogą w Siedlcach nie tylko z PUP ale również dzięki projektowi „Rozwój szkolnictwa zawodowego w Siedlcach w dostosowaniu do potrzeb rynku pracy”.

Słaba jest współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi, a instytucjami rynku pracy. Tylko jedna placówka współpracuje z Izbą Rzemieślniczą i jedna z OHP. Kooperacja z Urzędem Miasta oceniana jest przez badanych wysoko.

8. Rekomendacje

Priorytetowa rekomendacja z badania odnosi się do konieczności zwiększenia liczby uczniów szkół zawodowych uczących się zawodu u pracodawcy, w szczególności w przypadku zajęć praktycznych.

Pomimo trudności w znalezieniu pracodawców skłonnych do współpracy oraz utrudnień dla szkół w koordynacji zajęć u pracodawcy i zajęć ogólnych w szkole, istnieje konieczność





przekonania wszystkich, iż **praktyczna nauka zawodu w zakładach pracy jest rozwiązaniem modelowym**, a zajęcia w pracowniach szkolnych lub CKP mogą stanowić uzupełnienie kształcenia praktycznego w zakresie, który nie był możliwy u pracodawcy.

Niektóre siedleckie placówki edukacyjne stosują takie podejście i należy je **promować jako modelowe**. Lokalne władze samorządowe powinny zatem ukierunkować swoją politykę edukacyjną na rozwijanie i promowanie tego modelu. Jednym z możliwych sposobów działania jest promowanie przypadków bliższej współpracy szkół i pracodawców na organizowanych przez urząd miasta spotkaniach z pracodawcami, pokazując im, że taka współpraca jest korzystna dla obydwu stron. Do tego modelu należy przekonać nie tylko pracodawców, ale również niektóre szkoły, które uznają, że forma nauki zawodu bez kontaktu z pracodawcami – w CKP lub warsztatach szkolnych - jest wystarczająca. W odniesieniu do szkół urząd miasta jako organ prowadzący ma większe możliwości oddziaływania, aniżeli względem pracodawców i może nakazać zwiększenie odsetka uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu u pracodawców. Zastrzeżenia szkół co do możliwości realizacji pełnego programu nauczania praktycznego przez pracodawców można pokonywać poprzez uzupełnianie niektórych elementów kształcenia praktycznego w szkołach lub CKP, jak to się dzieje w niektórych siedleckich szkołach i może stanowić przykład dobrej praktyki.

Szkolnictwo zawodowe obciążone jest negatywnymi stereotypami, należy zatem dążyć do **zmiany tego wizerunku**, zarówno poprzez poprawę jakości kształcenia (do czego jego bardziej praktyczny charakter może się przyczynić, jak również projekty dofinansowywane z EFS, wzbogacające ofertę edukacyjną), jak i jego promowanie i rzetelne informowanie o szansach i możliwościach zawodowych z nim związanych. W tym zakresie niezbędne jest stworzenie **systemowego doradztwa na poziomie szkół gimnazjalnych**, ale również prowadzenie działań promujących siedleckie szkoły zawodowe jako miejsca, które dobrze uczą zawodów potrzebnych na rynku pracy. Konieczne jest podnoszenie **prestżu tych zawodów**, należy zatem w działaniach promocyjnych zapewnić udział pracodawców, w tym rzemieślników, szkół i absolwentów.

Kontynuowany powinien być również proces **wzbogacania zakresu współpracy z pracodawcami o nowe narzędzia**. Godną polecenia formą współdziałania jest np. odbywanie przez uczniów techników specjalizacji w zakładach pracy. Wartościową inicjatywą są również stypendia fundowane przez pracodawców dla najlepszych uczniów szkół zawodowych. Motywują one uczniów do większego zaangażowania, a jednocześnie budują dobry obraz szkoły zawodowej wśród młodzieży. Wskazane są również **konsultacje z pracodawcami w kwestii preferowanych przez nich form przygotowania zawodowego młodzieży**.

Szkoły zawodowe należy zaś zachęcać, by **w większym stopniu wykorzystywały dane statystyczne**, dotyczące zapotrzebowania na poszczególne zawody, w tym również informacje pochodzące z projektu „Rozwój szkolnictwa zawodowego w Siedlcach w dostosowaniu do potrzeb rynku pracy”. Urząd Miasta z kolei powinien kontynuować działania podejmowane w ramach analizy lokalnego rynku pracy w odniesieniu do zapotrzebowania na zawody i współpracować w tym zakresie z PUP i WUP (MORP), tak aby działania nie dublowały się.

Konieczna jest również zmiana podejścia do procesu zatwierdzania nowych kierunków kształcenia, tak aby nie był on jedynie formalnością, ale możliwością merytorycznej dyskusji między różnymi stronami: szkołami, przedstawicielami urzędu miasta, Rady Zatrudnienia (w tym zasiadających w niej pracodawców) i PUP na temat obserwowanych przez wszystkie strony





tendencji i trendów w gospodarce powiatu i regionu potrzebnych w mieście kierunków kształcenia.

