



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy

PSDB
grupa WYG



PSDB
part of the WYG group



Raport cząstkowy

Formy nauki zawodu

Raport z badania w powiecie żuromińskim



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.
sense of life

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Spis treści

Spis treści	2
1. Streszczenie wyników badań w powiecie	3
2. Executive summary	4
3. Podsumowanie wyników badań w sześciu powiatach	4
4. Założenia, cele i metody badania	8
4.1. Założenia i cele badania	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
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	13
4.1.3. Cele aplikacyjne	16
5. Przebieg badania	16
6. Wyniki badań	18
6.1. Podstawowe informacje o szkolnictwie zawodowym w powiecie żuromińskim	18
6.2. Informacje o rynku pracy w powiecie żuromińskim na podstawie monitoringu zawodów	19
6.3. Przesłanki wyboru przez szkoły kierunków kształcenia	21
6.4. Sposób organizacji praktycznej nauki zawodu	21
6.4.1. Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy	22
6.5. Współpraca z pracodawcami	23
6.5.1. Pozyskiwanie partnerów	23
6.5.2. Przebieg współpracy	25
6.5.3. Rezultaty współpracy	26
6.5.4. Inne formy współpracy	27
6.6. Współpraca z instytucjami rynku pracy	27
7. Wnioski	29
8. Rekomendacje	30





1. Streszczenie wyników badań w powiecie

Powiat żuromiński dysponuje słabo rozwiniętą ofertą kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym. W całym powiecie działają jedynie trzy placówki kształcenia zawodowego, z których dwie objęto badaniem.

Jednocześnie w powiecie występuje wysoki poziom bezrobocia oraz działa stosunkowo niewielka liczba podmiotów gospodarczych. Wpływa to negatywnie na możliwości dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy i podejmowania współpracy z pracodawcami. Tylko jedna z badanych szkół współpracuje z pracodawcami w zakresie zajęć praktycznych dla uczniów zasadniczej szkoły zawodowej, natomiast zajęcia praktyczne w technikum odbywają się poza rzeczywistym środowiskiem pracy – w pracowni szkolnej i Centrum Kształcenia Praktycznego. Większość uczniów technikum odbywa praktyki u pracodawców lokalnych. Dzięki środkom z EFS możliwe było zorganizowanie praktyk poza miejscem zamieszkania, co warto podkreślić jako dobrą praktykę.

Szkoły zawodowe w powiecie żuromińskim kształcą w zawodach, do nauczania których posiadają kadrę oraz zaplecze dydaktyczne. Zmiana kierunków kształcenia jest trudna ze względu na brak nauczycieli z odpowiednim przygotowaniem zawodowym i brak środków na zakup odpowiedniego wyposażenia dydaktycznego.

Współpraca szkół z powiatu żuromińskiego z pracodawcami jest zazwyczaj inicjowana przez szkołę, jednak odnotowane zostały także przypadki pracodawców, którzy sami zgłaszali wolę przyjęcia uczniów na praktyki. Współpraca ta jest wieloletnia. Opiera się ona w dużej mierze i jej nawiązywanie zależy przede wszystkim od relacji osobistych między kadrą szkoły (dyrekcją i kierownikiem kształcenia praktycznego) a pracodawcami.

W powiecie żuromińskim dla wyboru miejsca odbywania u pracodawcy zajęć praktycznych lub praktyk zawodowych duże znaczenie ma odległość od miejsca zamieszkania ucznia. Dlatego jako dobrą praktykę należy także wskazać starania podejmowane przez jedną ze szkół w sprawie nawiązania współpracy z większym pracodawcą spoza terenu powiatu, który finansowałby uczniom również koszty pobytu i dojazdu na miejsce praktyki.

Szkoły współpracują także z instytucjami rynku pracy, jednak rzadko wychodzi ona poza ramy narzucone przepisami prawa. Jednym z najważniejszych działań realizowanych wspólnie przez szkoły, władze powiatu oraz urząd pracy jest coroczne forum edukacyjne, czyli targi szkół z regionu. Inne podmioty, takie jak władze gminne, często współpracują ze szkołami przy organizacji praktyk zawodowych.





2. Executive summary

The Żuromin powiat has poor educational offer at the level of senior secondary school. In the entire powiat there are only three vocational education institutions, two of which were covered by the study.

At the same time, in the powiat there is high unemployment rate and there are not many enterprises operating. That has a negative influence on the possibility of adapting fields of study to the needs of the labour market and entering into cooperation with employers. Only one of the studied schools cooperates with employers with regard to practical classes for the students of the basic vocational school, and practical classes in the technical school are conducted outside a real workplace – in a school workshop and the Practical Training Centre. Most students of the technical school do their internships at local employers. Owing to funds from the ESF it was possible to organise internships outside the place of residence of students, which is a good practice worth emphasising.

Vocational schools in the Żuromin powiat educate in professions they have teachers and teaching resources for. A change of fields of education is difficult due to lack of teachers with proper professional background and lack of funds for purchasing adequate teaching resources.

Cooperation of schools from the Żuromin powiat with employers is usually initiated by schools, although there have been observed cases of employers who declared their willingness to admit students for internships. Such cooperation lasts for many years and is to a large extent based and dependent on personal relations between school staff (directors and the head of practical training) and employers.

In the Żuromin powiat, the distance from the place of residence of a student to the seat of the employer is a key aspect for selection of an employer where practical classes of internships are to be conducted. Thus, it is worth emphasising, as a good practice, attempts made by one of the schools concerning entering into cooperation with a larger employer with the seat outside the powiat, which would bear the costs of stay and commuting of students to the place where internships would be done.

Schools also cooperate with the labour market institutions, however, such cooperation rarely goes beyond the scope set out by law. One of the most important actions taken jointly by the schools, the powiat authorities and the job centre is the annual educational forum, that is a fair for schools from the region. Other entities, such as the commune authorities, often cooperate with schools in the course of organisation of professional internships.

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 przyszkowskim 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 zostałaby 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 zachęcani 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 umo-





wy młodocianego z pracodawca 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

Celem głównym badania było:

Dostarczenie informacji na temat współpracy szkół zawodowych z wybranymi podmiotami rynku pracy

Osiągnięciu celu głównego badania służyć miała realizacja **celów szczegółowych**.

Cele szczegółowe badania odnosiły się do kwestii:

- współpracy szkół z:
 - pracodawcami
 - i innymi podmiotami rynku pracy.
- oraz współpracy innych podmiotów rynku pracy ze szkołami oraz udziału innych instytucji i organizacji rynku pracy we współpracy szkół z pracodawcami.

4.1. 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.

Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy:

- e. umowy z pracodawcami dotyczące kształcenia na potrzeby danego pracodawcy***
- f. udział pracodawców (praktyków) w prowadzeniu praktycznych zajęć szkolnych***
- g. wszelkie formy współpracy bez formalnej umowy***

3. 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:

- i. okoliczności i sposób nawiązania współpracy***
- j. oczekiwania i obawy stron***
- k. sposób zachęcenia pracodawców do współpracy***
- l. finansowanie kosztów kształcenia***
- m. wpływ współpracy na reorientację praktyczną kształcenia zawodowego***
- n. charakterystyka i efekty współpracy w zakresie zajęć praktycznych***
- o. charakterystyka i efekty współpracy w zakresie praktyk zawodowych***
- p. 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 części przeznaczanej na politykę rynku pracy, a nie z części przeznaczanej na szkolnictwo.





Sformułowano więc dodatkowe pytanie badawcze:

q. 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:

r. 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?

- Możliwość rozwoju współpracy z pracodawcami w regionie w opinii szkół zawodowych
 - charakterystyka planów rozwoju współpracy,
 - ocena zapotrzebowania na współpracę,
 - 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

- Współpraca szkół z instytucjami oraz organizacjami rynku pracy
 - rodzaje instytucji i organizacji, z którymi współpracuje szkoła,
 - rodzaje i zakres współpracy,
 - decyzyjność dotycząca rozpoczęcia/zakończenia współpracy,
 - ocena wartości współpracy,

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 CRSB, 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.*





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 nie współpracujących 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:





- a. *podejmowanie decyzji o prowadzeniu kształcenia w określonych zawodach, a polityka edukacyjna i zatrudnieniowa władz lokalnych*
- b. *doradztwo i poradnictwo zawodowe*
- c. *dokształcanie specjalistyczne*
- d. *wsparcie uczniów w zakresie rozwoju kompetencji niezbędnych do poszukiwania i podjęcia pracy*
- e. *targi pracy.*
- f. *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?*

4.2. 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:

- a. podejmowanie decyzji o prowadzeniu kształcenia w określonych zawodach a polityka edukacyjna i zatrudnieniowa władz lokalnych*
- b. doradztwo i poradnictwo zawodowe*
- c. doksztalcanie specjalistyczne*
- d. wsparcie uczniów w zakresie rozwoju kompetencji niezbędnych do poszukiwania i podjęcia pracy*
- e. targi pracy*
- f. 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/Gminy,
 - 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: Powiatowy Urząd Pracy, Starostwo Powiatowe, Urząd Miasta/Gminy, 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.





4.3. Cele aplikacyjne

Oprócz wartości poznawczych, badanie w zamierzeniu powinno także wnieść wartości użytkowe. 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 pra

5. Przebieg badania

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 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 rozmówcy. 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

² Gilbert A. Churchill (2002), *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.





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 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.

Pierwotnie realizacja badania była planowana jedynie w powiecie radomskim, jednak ze względu na trudności w dostępie do szkół z tego terenu została podjęta decyzja o rozszerzeniu obszaru badawczego na miasto Radom. 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, w których zostało przeprowadzone badanie

L.p.	Szkoła/zespół szkół
1.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Żurominie <ul style="list-style-type: none">• Technikum• ZSZ na podbudowie gimnazjum
2.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Zielonej <ul style="list-style-type: none">• Technikum• Zasadnicza Szkoła Zawodowa

- ▶ Przedstawiciele innych podmiotów rynku pracy

Tabela 2. Lista instytucji rynku pracy objętych badaniem

L.p.	Instytucja
1.	Starostwo Powiatowe w Żurominie – Wydział Oświaty
2.	Powiatowy Urząd Pracy w Żurominie
3.	Gminne Centrum Informacji w Żurominie
4.	Stowarzyszenie Praca Rozwój Edukacja w Żurominie





6. Wyniki badań

6.1. Podstawowe informacje o szkolnictwie zawodowym w powiecie żuromińskim

W 2010 roku w powiecie żuromińskim działały trzy placówki edukacyjne oferujące kształcenie na 21 kierunkach, z których korzystało 1 124 uczniów. Na poziomie szkoły średniej (technikum), najwięcej uczniów kształciło się na kierunku technik informatyk (214 uczniów), w dalszej kolejności należy wymienić kierunki takie jak: technik handlowiec (154 uczniów), technik rolnik (124) oraz technik mechanik (123). Wśród absolwentów, którzy otrzymali świadectwa w 2010 roku, najwięcej było techników ekonomistów (31 absolwentów), techników rolników (29) i techników mechaników (29).

W zasadniczych szkołach zawodowych kształciło się mniej uczniów. Najpopularniejszymi zawodami były: mechanik pojazdów samochodowych (74) i elektromechanik pojazdów samochodowych (59). W 2010 r. w tych zawodach zakończyło naukę po 23 absolwentów. A zatem na obydwu poziomach kształcono wielu mechaników.

Ogółem świadectwa ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej lub technikum otrzymało w 2010 roku 216 osób.

Tabela 3. Lista szkół w powiecie żuromińskim

Miejscowość	Nazwa organizacji (szkoła lub zespół szkół)	Nazwa szkoły	Zawód	Liczba uczniów (stan na 30.09.2010)	Liczba absolwentów, którzy otrzymali świadectwo w 2010 r.
Zielona	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych W Zielonej	Technikum	Technik Agrobiznesu	73	0
			Technik Informatyk	112	0
			Technik Ekonomista	97	31
			Technik Rolnik	124	29
		Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Rolnik	17	0
Żuromin	Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego I Praktycznego	Technikum Mechaniczne	Technik Mechanik	25	7
		Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Jana Pawła II W Żurominie	Technikum	Technik Informatyk	102
	Technik Mechanik			98	22
	Technik Handlowiec			154	20
	Technik Mechatronik			66	25
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Na Podbudowie Gimnazjum	Monter Instalacji I Urządzeń Sanitarnych	Elektromechanik Pojazdów Samochodowych	59	23
			Cukiernik	11	5
			Stolarz	11	0
			Piekarz	19	5
			Sprzedawca	44	17
1			1		





			Elektromechanik	4	1
			Elektryk	3	0
			Fryzjer	18	3
			Kucharz Małej Gastronomii	3	0
			Mechanik Pojazdów Samochodowych	74	23
			Błacharz Samochodowy	6	4
			Rzeźnik-Wędliniarz	3	0

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

Tabela 4. Liczba uczniów i absolwentów szkół w powiecie żuromińskim według zawodów

Zawód	Liczba uczniów	Liczba absolwentów
Technik informatyk	214	0
Technik handlowiec	154	20
Technik rolnik	124	29
Technik mechanik	123	29
Technik ekonomista	97	31
Mechanik pojazdów samochodowych	74	23
Technik agrobiznesu	73	0
Technik mechatronik	66	25
Elektromechanik pojazdów samochodowych	59	23
Sprzedawca	44	17
Piekarz	19	5
Fryzjer	18	3
Rolnik	17	0
Cukiernik	11	5
Stolarz	11	0
Błacharz samochodowy	6	4
Elektromechanik	4	1
Elektryk	3	0
Kucharz małej gastronomii	3	0
Rzeźnik-wędliniarz	3	0
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	1
Suma	1124	216

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

6.2. Informacje o rynku pracy w powiecie żuromińskim na podstawie monitoringu zawodów

Rynek pracy w powiecie żuromińskim jest rynkiem trudnym, charakteryzującym się wysoką stopą bezrobocia ogółem. Nie zaskakują więc wysokie odsetki absolwentów, którzy na koniec 2010 r. byli zarejestrowani jako bezrobotni w PUP. Zawody najliczniej reprezentowane wśród bezrobotnych ogółem





i dane o bezrobociu wśród absolwentów są znacząco zbieżne, co może świadczyć o tym, że kształcenie w nich jest nieadekwatne do potrzeb rynku pracy.

Dane gromadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w systemie SYRIUSZ dostarczają informacji o liczbie osób bezrobotnych wśród absolwentów szkół w powiecie. Na tej podstawie kierunki kształcenia zawodowego w powiecie żuromińskim można uznać za niedopasowane do zapotrzebowania ze strony pracodawców.

Szczególna sytuacja występuje w przypadku zawodu sprzedawca. Dane PUP sugerują, że absolwenci w tym zawodzie są szczególnie zagrożeni bezrobociem⁴. Jednocześnie jednak można zaobserwować dużą liczbę ofert pracy w tym zawodzie, jaka napływa do Urzędu Pracy. Sytuacja ta może być spowodowana niedopasowaniem kwalifikacji absolwentów do potrzeb pracodawców. Możliwe jednak, iż świadczy to o istnieniu pracy nierejestrowanej, gdyż absolwenci mogą się zgłaszać do urzędu pracy jako bezrobotni, a jednocześnie mogą podejmować zatrudnienie w szarej strefie.

Ponadto zarówno wśród zawodów najliczniej reprezentowanych przez ogół bezrobotnych, jak i wśród zawodów, w których najczęściej absolwenci pozostawali bez pracy, znajdowały się technik mechanik, technik rolnik, technik ekonomista i mechanik pojazdów samochodowych. Może to być sygnałem niedopasowania kształcenia w powiecie do potrzeb rynku pracy.

Tabela 5. Bezrobocie wśród absolwentów w zawodach w powiecie żuromińskim

Nazwa zawodu	Absolwenci, którzy ukończyli szkołę na terenie powiatu w roku 2010	w tym absolwenci zarejestrowani w PUP w końcu roku 2010	Udział bezrobotnych absolwentów w %
Sprzedawca	17	17	100%
Technik handlowiec	20	9	45%
Elektromechanik pojazdów samochodowych	23	9	39%
Technik mechanik	29	10	34%
Technik rolnik	29	10	34%
Technik mechatronik	25	8	32%
Mechanik pojazdów samochodowych	23	5	22%
Technik ekonomista	31	4	13%

Źródło: www.mz.praca.gov.pl; Monitoring Zawodów; powiat żuromiński; II półrocze 2010; Tabela 42. Zawody w których było nie mniej niż 4 absolwentów.

Szansą dla młodzieży w powiecie żuromińskim mogłoby być przeprofilowanie kształcenia na poziomie technikum i wprowadzenie kształcenia w zawodach technik administracji i technik prac biurowych. W tych zawodach zgłaszano dużo ofert pracy do PUP, podczas gdy szkoły w powiecie nie kształciły w tych zawodach.

Tabela 6. Oferty pracy w PUP w powiecie żuromińskim

Nazwa zawodu	Oferty pracy zgłoszone w II półroczu 2010	
Robotnik gospodarczy	51	14%
Technik administracji	31	9%

⁴ Wprawdzie liczba absolwentów w zawodzie sprzedawca w 2010 wynosiła jedynie 17, jednak wszyscy zarejestrowali się w Urzędzie Pracy jako bezrobotni.





Technik prac biurowych	25	7%
Sprzedawca	20	6%
Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna	18	5%

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

6.3. Przesłanki wyboru przez szkoły kierunków kształcenia

Z wywiadów z przedstawicielami szkół wynika, że oferta kształcenia zależy głównie od tego, w jakich zawodach dotychczas odbywało się kształcenie. **Plany szkół i możliwości ewentualnego dostosowania do potrzeb rynku pracy zależą w znacznej mierze od posiadanej bazy dydaktycznej oraz zatrudnionej kadry nauczycielskiej.** Pewne działania mające na celu modernizację oferty kształcenia są jednak podejmowane. Przykładem może być wprowadzenie kierunków technik informatyk oraz technik mechatronik przez jedną z badanych szkół.

Dostępne zasoby poważnie ograniczają możliwości rozwoju szkół. Problemy finansowe skutkują trudnościami w doborze wykwalifikowanej kadry. Specjaliści z dziedzin technicznych są poszukiwanymi na rynku pracownikami, zaś szkoły nie są w stanie zaproponować konkurencyjnych warunków zatrudnienia. Problemy z pozyskiwaniem nowych nauczycieli dotyczą w szczególności młodych osób. Dyrekcja jednej ze szkół przewidywała wzrost nasilenia problemów związanych z naborem nowych pracowników dydaktycznych w najbliższym okresie, co będzie związane z przechodzeniem na emeryturę nauczycieli, którzy obecnie pracują w szkole. Rozwiązaniem tej sytuacji miały być nowe przepisy pozwalające na zatrudnianie nauczycieli bez wykształcenia pedagogicznego. W opinii jednego z rozmówców nie wpłynęło to jednak na poprawę sytuacji:

„I ten pomysł, który ministerstwo edukacji wprowadziło, czyli zatrudnianie już też... bez kwalifikacji pedagogicznych, bo jest taka możliwość. Też niewiele pomogło. Bo jednak ludzie się kierują nadal tylko i wyłącznie finansami.” (szkoła)

W przypadku jednej z badanych szkół braki kadrowe zablokowały planowane otwarcie nowego kierunku nauczania.

„Chcieliśmy otworzyć kierunek związany z budownictwem. Nie dało się pozyskać nauczycieli w takim zawodzie.” (szkoła)

Dyrekcja tej placówki oprócz kierunku budowlanego planowała także wprowadzenie kierunku technik analityk. Pomysł otwarcia kierunku wiązał się z działalnością miejscowego szpitala, który dysponuje laboratorium. Najtańszym rozwiązaniem mogłoby więc być prowadzenie zajęć praktycznych bezpośrednio w szpitalu, nie wiadomo jednak, czy dyrekcja szkoły rozważyła taką możliwość. Ostatecznie koszty inwestycji i brak możliwości zdobycia odpowiednich środków zablokowały realizację tego projektu:

„Laboratoria te chemiczne, to jest kilkaset tysięcy złotych. Także tak, raz musielibyśmy zbudować wszystko od zera, tą całą bazę dydaktyczną. Bo te zawody, w których my się obracamy, i tam modyfikujemy te specjalności, to są to też oczywiście finansowe nakłady jakieś tam, ale tam rzędu kilkudziesięciu tysięcy. To już tam maksymalnie. A tutaj to są kilkaset tysięcy, od razu musiałyby być.” (szkoła)

6.4. Sposób organizacji praktycznej nauki zawodu

W powiecie żuromińskim praktyczna nauka zawodu odbywa się poprzez:





- ▶ Zajęcia praktyczne w pracowniach szkolnych i Centrum Kształcenia Praktycznego
- ▶ Zajęcia praktyczne u pracodawcy i w indywidualnych gospodarstwach rolnych
- ▶ Praktyki zawodowe u pracodawcy i w indywidualnych gospodarstwach rolnych.

W przypadku zajęć praktycznych najwięcej uczniów z powiatu żuromińskiego w 2010 roku uczestniczyło w zajęciach organizowanych w Centrum Kształcenia Praktycznego w Żurominie – 168 osób. Nieco mniej, bo 141 osób, odbyło zajęcia w pracowniach szkolnych. Zajęcia praktyczne u pracodawców były organizowane w jednej szkole i wzięło w nich udział 129 uczniów. Uczniowie technikum odbywali zajęcia praktyczne wyłącznie poza rzeczywistym środowiskiem pracy.

W przypadku praktyk zawodowych najwięcej uczniów odbyło praktyki w zakładach pracy (273 osoby). Znacznie mniej osób uczestniczyło w praktykach zawodowych w indywidualnych gospodarstwach rolnych (69 osób).

Tabela 7. Liczba uczestników różnych form praktycznej nauki zawodu w powiecie żuromińskim.

Miejsce odbywania zajęć	Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum	
	Uczestnicy zajęć praktycznych	Uczestnicy praktyk zawodowych	Uczestnicy zajęć praktycznych	Uczestnicy praktyk zawodowych
pracownie szkolne	6%	n.d.	75%	9%
warsztaty szkolne	0%	n.d.	0%	0%
szkolne gospodarstwa pomocnicze	0%	n.d.	0%	0%
u pracodawcy	44%	n.d.	0%	73%
w indywidualnych gospodarstwach rolnych	6%	n.d.	0%	18%
CKP	44%	n.d.	25%	0%
CKU	0%	n.d.	0%	0%
Ogółem	100%	n.d.	100%	100%
N	290	n.d.	165	374

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

Według danych SIO z 30 września 2010 roku w powiecie żuromińskim nie prowadzono zajęć praktycznych ani praktyk zawodowych w szkolnych gospodarstwach pomocniczych. Dane te nie zgadzają się z informacjami uzyskanymi w ramach badań terenowych. W rozmowie z dyrekcją Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Zielonej otrzymano informacje, że zajęcia praktyczne w zawodach rolniczych (rolnik, technik agrobiznesu, technik rolnik) są organizowane w gospodarstwie należącym do szkoły. Gospodarstwo prowadzi także działalność produkcyjno-handlową. Zyski z działalności gospodarczej są przeznaczane na finansowanie bieżącej działalności i rozwój kształcenia praktycznego.

6.4.1. Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy

Zajęcia praktyczne dla uczniów zasadniczej szkoły zawodowej u pracodawców organizowała tylko jedna z dwóch badanych szkół. Praktyki zawodowe dla uczniów techników były organizowane w zakładach pracy oraz indywidualnych gospodarstwach rolnych.

W większości przypadków pracodawcy, z którymi szkoły współpracowały przy organizacji praktycznej nauki zawodu działali na lokalnym rynku. Wśród podmiotów wymienianych przez rozmówców znalazły się: warsztaty samochodowe, spółdzielnie produkcyjne, banki. Ze względu na trudną sytuację materialną, większość uczniów wybiera praktyki zawodowe w okolicy miejsca zamieszkania. Zdarzają się





jednak przypadki wyjazdów do większych miast w celu odbycia praktyk zawodowych, o czym była mowa w wywiadzie z dyrektorką szkoły.

„Nasze społeczeństwo nie jest... No jest jakoś ubogim społeczeństwem. Większość naszych [...] [uczniów] jest też z terenów wiejskich, więc nie zawsze mogą sobie pozwolić na to, aby móc dojechać gdzieś tam do Warszawy. Zdarzają się pojedyncze osoby. W technikum informatyków byli w Warszawie, dwóch chłopaków, którzy tam załatwili... [...] W dużej firmie zajmującej się oprogramowaniem komputerowym mieli tam właśnie praktyki, dwóch uczniów. Jeden w Gdańsku, w serwisie komputerowym, także to też są pojedyncze grupy. My byśmy bardzo chcieli, żeby takie praktyki odbywali, ale nie zawsze jest to możliwe.” (szkoła)

W przypadku uczniów z kierunków technik mechatronik i technik mechanik praktyki zawodowe były organizowane w serwisach samochodowych w Ciechanowie. Było to możliwe dzięki środkom pozyskanym w ramach projektu z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Dofinansowanie obejmowało dojazd i zakwaterowanie dla uczestników. Działania te są przykładem **dobrej praktyki**.

Praktyki zawodowe odbywają się także w jednostkach samorządu terytorialnego: w urzędzie gminy Kuczbork oraz w starostwie powiatowym, gdzie w praktykach zawodowych uczestniczyli uczniowie z kierunków technik informatyk i technik ekonomista. Ponadto praktyki są prowadzone także w dziale administracyjnym Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Żurominie, gdzie uczniowie kształcący się na kierunku technik ekonomista zapoznają się z księgowością. Uczniowie z badanych szkół odbywają także praktyki w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, gdzie poznają działanie i obsługę systemów informatycznych.

6.5. Współpraca z pracodawcami

6.5.1. Pozyskiwanie partnerów

Współpraca szkół z pracodawcami w zakresie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych ma w większości charakter stały i długoletni. Szkoły współpracują z dużą liczbą podmiotów. Według przedstawiciela jednej ze szkół liczba ta może sięgać nawet 30.

W przypadku poszukiwania nowych partnerów inicjatywa zazwyczaj leży po stronie szkół i to one zwracają się do pracodawców z propozycjami nawiązania współpracy. Zdarzają się także przypadki, że to pracodawcy zgłaszają się do szkół z prośbą o wysłanie uczniów do ich zakładów.

W kontaktach z pracodawcami dużą rolę odgrywają **relacje osobiste**. Mówił o tym w rozmowie z badaczem przedstawiciel jednej ze szkół:

„Mamy jakieś doświadczenie, znamy się z właścicielami czy przedstawicielami, prezesami czy wójtami, starostami i tam się kieruje tą młodzieżą i oni też nam pomagają rozumiejąc wspólny problem”. (szkoła)

Inicjatywa nawiązania współpracy w większości przypadków wychodziła od szkoły. Pierwszym etapem jest poszukiwanie potencjalnych pracodawców. Następnie, z dostępnych możliwości, wybierane są najkorzystniejsze opcje. Przy wyborze partnerów i miejsc na praktyki dyrekcja zwraca dużą uwagę na koszty. Praktyki muszą odbywać się w pobliżu miejsca zamieszkania ucznia lub w miejscu, gdzie zapewniony jest dobry dojazd. Równie istotnym kryterium wyboru miejsca organizowania praktyk zawodowych jest możliwość realizacji wymagań programowych właściwych dla każdego zawodu. Ze względu jednak na warunki gospodarcze w powiecie, w szczególności małą liczbę przedsiębiorstw, możliwości wyboru pracodawców przez szkołę są ograniczone. W przypadku niektórych kierunków organizacja





praktycznej nauki zawodu u pracodawców może wymagać dużych wysiłków organizacyjnych. W rozmowie z badaczem pracownicy jednej z badanych szkół opisali taką sytuację:

„W techniku informatyku musieliśmy my włożyć wkład pracy, żeby... Mówiąc kolokwialnie, obdzwonić te zakłady pracy, które według nas mogłyby spełnić oczekiwania tej praktyki, no i zapytać o zgodę. I tam jakieś rozmowy prowadziliśmy, telefoniczne i osobiste.” (szkoła)

W przypadku, gdy uczeń sam organizuje praktyki zawodowe, rolą szkoły jest podjęcie ostatecznej decyzji o wysłaniu ucznia do danego zakładu pracy. Kluczowym kryterium brany pod uwagę przy podjęciu decyzji dotyczącej akceptacji wyboru dokonanego przez ucznia jest możliwość realizacji programu. Mówił o tym jeden z rozmówców:

„[Moderator] A jak uczeń sam szuka, to dlatego, że musi czy bardziej dlatego, że chce? Państwo mogliby mu znaleźć, ale on sam woli poszukać?”

[Rozmówca] Nie, dlatego że on woli, ale my tak stawiamy, że minimalizujemy koszty praktycznej nauki zawodu w związku z tym to miejsce musi być gdzieś blisko domu. Próbujemy w związku z tym przekierowywać albo sugerujemy im, oni sami proponują, nie ma jakiegoś schematu. Najważniejsze jest to żeby uczeń w danym zawodzie zrealizował program praktyk, czy w całości czy w większości. Można by tu podyskutować, bo nie każde miejsce praktyk jest takie idealne.” (szkoła)

W opinii przedstawiciela dyrekcji jednej ze szkół pracodawcy zazwyczaj przychylnie podchodzą do propozycji współpracy przy organizowaniu praktyk. Według niego kluczową motywacją jest chęć przygotowania potencjalnych pracowników.

„[Moderator] A jak zwracają się państwo do pracodawców to chętnie zgadzają się na praktyki, czy są takie sytuacje, kiedy nie chcą?”

[Rozmówca] Generalnie widzę tu dużo pozytywnych ludzkich odruchów, pracodawcy, właściciele, dość pozytywnie podchodzą do naszych skierowań czy próśb. Generalnie przyjmują na praktyki, starają się też uczestniczyć w przygotowaniu tych przyszłych kandydatów. Część z tych ludzi, jeżeli ukończy szkołę, to może do nich trafić.” (szkoła)

W kilku przypadkach współpraca została nawiązana dzięki temu, że w przedsiębiorstwach pracują absolwenci danej szkoły. W tych wypadkach kontakty z przedstawicielami firm lub instytucji są znacznie łatwiejsze. Tego rodzaju sytuacje opisywał jeden z rozmówców:

„My nie prowadzimy jakiejś ewidencji, ale z tego, co się słyszy, to bardzo dużo osób od nas pracuje w gminie, dużo pracuje tu u prywatnych przedsiębiorców i są to nasi absolwenci. Oni wykazują jeszcze większą przychylność dla mnie, jako przedstawiciela zakładu, który idzie i o coś tam prosi, to zdecydowanie łatwiej o pracę. Jest to dobra forma wieloletniej współpracy i przykładu gdzie uczniowie zostają i potem ci, którzy zostają pomagają tym, którzy dopiero przychodzą do szkoły.” (szkoła)

Z rozmów z przedstawicielami dyrekcji badanych szkół wynika, że zdarzają się przypadki pracodawców, którzy sami zgłaszają się z propozycjami przyjęcia uczniów na praktyki. Taką sytuację opisywał jeden z rozmówców:

„Bywają tacy pracodawcy, którzy przychodzą i pytają, czy w przyszłym roku będziemy mieli w takim zawodzie uczniów. I gdybyśmy mieli, to proszą żeby ich tam skierować właśnie (...) W techniku handlowcu pojawiła się jedna firma. I w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych, to na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej. (...) Chyba też w handlu, w sprzedawcy.” (szkoła)

Organizowanie współpracy z pracodawcami w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu to zazwyczaj długi proces, który rozpoczyna się jeszcze przed uruchomieniem kierunku nauczania. Taka sytuacja ma miejsce w jednej ze szkół, o czym mówił jeden z rozmówców:





„Planowaliśmy rozpocząć nowy kierunek, technik analityk. Jest instytucja szpital, która ma wielkie laboratorium, chcieliśmy podjąć współpracę, aby nasi uczniowie tam mieli powiedzmy praktyki jakieś. Były rozmowy wstępne. [...] Szpital powiatowy był tutaj, mógł być dla nas partnerem w tym zawodzie.” (szkoła)

W pewnych wypadkach konieczne jest jednak szybkie działanie. Sytuacją taką może być przerwanie przez jednego z pracodawców współpracy przy ciągłym zapotrzebowaniu na organizację praktyk ze strony szkoły. Przypadek tego typu miał miejsce w ostatnich latach. Szkoła zwróciła się wtedy do cechu rzemiosła, który pomógł w znalezieniu nowego pracodawcy.

Jedna z badanych szkół w chwili realizacji badania była w trakcie negocjacji z firmą mającą swoją siedzibę w Ciechanowie. Rozmowy dotyczyły warunków przyjęcia uczniów na praktyki zawodowe, w tym pokrycia przez pracodawcę kosztów zakwaterowania uczestników. Według kierownika praktycznej nauki zawodu, który był odpowiedzialny za te działania, jest szansa na przyjęcie tych propozycji przez pracodawcę. Tego rodzaju inicjatywy można uznać za przykład **dobrej praktyki**. Szkoły nie powinny ograniczać swoich działań jedynie do terenu powiatu, lecz poszukiwać potencjalnych partnerów również wśród pracodawców spoza tego obszaru.

6.5.2. Przebieg współpracy

Według przedstawicieli szkół kontakty z pracodawcami mają w dużej mierze charakter bezpośredni i często opierają się na osobistych relacjach. Jeden z rozmówców w następujący sposób opisywał komunikację szkoły z pracodawcami:

„Ja zajmuję się kształceniem w szkole od dwudziestu dwóch lat, w terenie mam wiele firm, z którymi współpracuję już ładne kilkanaście lat. Chociaż wie Pan jedne firmy upadają inne powstają, zawsze trzeba sobie przyjazny klimat wypracować, to wszystko wymaga też działania indywidualnego, ze strony dyrekcji, mojej. Zawsze te problemy rozwiązuje się na takiej naszej płaszczyźnie, kiedy my mamy problem to oni nam pomagają, kiedy oni mają problem to my im pomagamy, jakoś życie się toczy.” (szkoła)

O roli kontaktów bezpośrednich w prowadzeniu współpracy z pracodawcami wspominał także inny respondent:

„znamy pracodawców. Przecież tutaj na naszym terenie współpracujemy z nimi przez, wie pan... To nie jest współpraca jednego roku, tylko przez kilka lat. I większość z tych pracodawców znamy.” (szkoła)

Współpraca z pracodawcami dotyczy głównie organizacji praktyk dla uczniów. Ich celem jest zapoznanie uczestników z pracą w rzeczywistych warunkach, ze strukturą przedsiębiorstwa oraz funkcjonowaniem zakładu pracy. Najważniejszym aspektem współpracy dla szkół jest realizacja programów praktyk. Mówił o tym jeden z rozmówców:

„To chyba to jest ważne. Żeby wymagania były spełnione, bo w takich już relacjach pracownik-pracodawca, no to myślę, że oni już wiedzą jak go wykształcić, żeby... Chodzi mi o to, żeby tą postawę pracownika. To, że jest taka. Ale nam chodzi, żeby program wypełniali. Żeby oni byli przygotowani do tego, co jest najważniejsze w techniku. Do zdania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, który teraz jest obowiązkiem.” (szkoła)

W powyższej wypowiedzi uwidacznia się następujący podział zadań: rolą szkoły według dyrektora jest nadzór nad wypełnianiem programu praktyk, czyli zapewnienie nabycia wiedzy i umiejętności niezbędnych do zdania egzaminu zawodowego. Z kolei celem pracodawcy jest przygotowanie potencjalnego pracownika do pracy w zakładzie.





Szkoły nadzorują przebieg praktyk. Opiekunowie uczniów spotykają się z dyrekcją szkoły, zaś kierownicy praktycznej nauki zawodu osobiście wizytują zakłady, w których odbywają się praktyki. Zdarza się jednak, że program praktyk nie może być w pełni zrealizowany w danym miejscu pracy, o czym wspominał jeden z rozmówców:

[Moderator] Muszą iść państwo na duże kompromisy?

[Rozmówca] To zależy od miejsca praktyk, jeżeli jest to miejsce trafione, to są to idealne sytuacje, a jak nie tak, że np. niektórych stanowisk nie ma, albo niektórych elementów nie można zorganizować. Podam Panu przykład np. technik ekonomista idzie na praktykę do banku, a tam w banku nie ma magazyniera, a na umowie praktyki jest wyszczególnione zapoznanie z obowiązkami magazyniera itd. no nie ma tego stanowiska to trzeba ten punkt przenieść na inne miejsce praktyk. Z reguły to tak robimy, że te praktyki tak dzielimy, tak jak uczeń ma jeden miesiąc praktyki w cyklu czteroletnim to na dwa tygodnie idzie do jednego miejsca, a na drugie dwa tygodnie do drugiego, jak w tym miejscu nie zrobi, to w innym miejscu może zrobić ten punkt programu praktyki. (szkoła)

Z informacji uzyskanych w trakcie wywiadów wynika, że zdarzają się także przypadki nadużyć ze strony pracodawców. Uczniowie są niekiedy wykorzystywani do prac, które nie są objęte programem praktyk. Tak było w przypadku współpracy z jednym z zakładów fryzjerskich. Pracodawca nie realizował programu praktyk i wykorzystywał uczennice do czynności pobocznych, niezwiązanych z nauką zawodu. Po ujawnieniu tego problemu szkoła ograniczyła współpracę z pracodawcą, jednak jej nie przerwała. Sytuację tę opisał jeden z rozmówców podkreślając, że był to odosobniony przypadek:

„No, mieliśmy kiedyś taki przypadek. To znaczy, nie zrezygnowaliśmy zupełnie, ale sugerowaliśmy uczennicom, żeby nie chodzili do pewnego zakładu fryzjerskiego, bo pani nieumiejętnie bądź wcale nie przygotowała ich do zawodu, a wykorzystywała do innych prac. Ale to był taki jeden przypadek. A tak w sumie, to dobra jest współpraca. No, uczniowie są raczej przygotowywani. Tak jak według programu, który od nas dostają.” (szkoła)

Szkoła podjęła także kroki mające skłonić pracodawcę do zaniechania działań niekorzystnych z punktu widzenia celów nauki praktycznej, co relacjonował rozmówca:

„No i oprócz tego były prowadzone rozmowy z tym pracodawcą. Ta rozmowa taka... No, może nie do końca... dyscyplinująca, bo to nie jest nasz pracownik, którego można by tam jakoś. Ale prowadziliśmy rozmowy takie właśnie zmierzające do tego, żeby zdyscyplinować tego pracodawcę, aby nie robił, nie czynił tego w dalszym ciągu.” (szkoła)

Inne problemy, jakie mogą wystąpić podczas współpracy to trudności w relacjach między pracodawcami a uczniami. W takich wypadkach zdarza się, że uczeń zmienia miejsce praktyk. Według rozmówców tego rodzaju sytuacje należą do rzadkości.

6.5.3. Rezultaty współpracy

Najważniejszą korzyścią dla szkół ze współpracy z pracodawcami jest możliwość realizacji praktycznej nauki zawodu. Rozmówcy wspominali także, że tego typu działania przyczyniają się do wzmocnienia wizerunku szkoły.

Naturalnie na współpracy z pracodawcami korzystają uczniowie, którzy mają okazję zdobyć umiejętności praktyczne i wiedzę na temat funkcjonowania zakładów. Udział w praktykach to dla uczniów także możliwość zaprezentowania siebie jako potencjalnego pracownika. Szkoły nie prowadzą wprawdzie systematycznego monitoringu losów absolwentów, lecz według rozmówców zdarzają się sytuacje za-





trudniania uczniów w zakładach, w których odbywali praktyki. Będąc w kontakcie z firmami kierownicy praktycznej nauki zawodu obserwują, dokąd trafiają uczniowie po skończeniu szkoły. Zdarza się także, że pracodawca z góry planuje organizację praktyk lub stażu w celu pozyskania pracownika, którego zatrudnia po zakończeniu nauki, jak było w przypadku opisywanym przez rozmówcę z jednej z badanych szkół:

„miałem takiego przedsiębiorcę, którego prosiłem o przyjęcie na praktyki, powiedział, że przyjmie trzech, ale muszą być to dobrzy uczniowie, bo jednego z nich chce wybrać na staż a później zatrudnić. U przedsiębiorców prywatnych ten rynek pracy zaczyna się już inaczej kształtować, oni patrzą już pod wymogi swojego zawodu pracy.” (szkoła)

Również drugi z rozmówców wspominał o zatrudnianiu uczniów po odbyciu praktyk:

„Poza tym mieliśmy takie przypadki, że po praktykach w technikum uczniowie mieli propozycję pracy np. w wakacje, będąc jeszcze uczniami naszej szkoły. Już się im tam pracodawcy spodobał się, jako pracownicy młodzi, i już mieli propozycję.” (szkoła)

Współpraca ze szkołą może przynosić korzyści także dla pracodawców. Przede wszystkim jest to udział w kształceniu potencjalnych pracowników. Ponadto uczniowie odbywający praktyki wykonują pewien zakres prac, co również stanowi zysk po stronie pracodawcy.

6.5.4. Inne formy współpracy

Z przeprowadzonych rozmów wynika, że współpraca badanych szkół z pracodawcami rzadko wykracza poza organizację praktycznej nauki zawodu.

Wyjątek stanowiła jedna ze szkół, której przedstawiciel wspominał, że zwraca się do zakładów produkcyjnych z prośbami o przekazanie nieodpłatnie zużytych materiałów lub niekompletnych produktów, które nie wchodzi do sprzedaży i stanowią odrzuty produkcji. Przedmioty te mogą służyć w szkole w trakcie zajęć jako wyposażenie dydaktyczne. Niestety, w opinii dyrektora szkoły nie jest łatwo otrzymać tego rodzaju wsparcie ze strony przedsiębiorstw i zdarza się to rzadko.

6.6. Współpraca z instytucjami rynku pracy

Wśród instytucji, z którymi współpracują szkoły z terenu powiatu żuromińskiego wymienić należy:

- ▶ Urzędy Gmin
- ▶ Powiatowy Urząd Pracy
- ▶ Starostwo Powiatowe w Żurominie
- ▶ Powiatową Komendę Policji
- ▶ Powiatową Stację Sanitarno- Epidemiologiczną w Żurominie
- ▶ Cech rzemiosła
- ▶ Agencję Modernizacji i Restrukturyzacji Rolnictwa
- ▶ Poradnie pedagogiczno-psychologiczne





Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Żurominie dotyczy głównie realizacji ustawowo wyznaczonych zadań. Oprócz tego PUP w Żurominie bierze udział w organizowaniu corocznej imprezy, w której uczestniczą szkoły z powiatu żuromińskiego. Od dziesięciu lat w Żurominie organizowane są Fora Edukacyjne, które mają charakter targów szkół ponadgimnazjalnych. Ich celem jest promocja oferty regionalnych placówek edukacyjnych wśród młodzieży gimnazjalnej oraz pomoc w podjęciu decyzji związanych z przyszłą edukacją. Swoje stoisko miały także instytucje rynku pracy, w tym Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP z Ciechanowa oraz PUP w Żurominie. Według przedstawiciela Urzędu Pracy Forum Edukacyjne jest potrzebną inicjatywą, gdyż młodzież potrzebuje wsparcia w swoich wyborach edukacyjnych:

„Tak od 10 lat każdego roku organizujemy takie forum edukacyjne. Fajnie, bo szkoły się prezentują. Centrum Edukacji ma swoje stoisko, my mamy swoje stoisko. Dla mnie to jest straszne, że ta młodzież prosto ze szkoły, w białych bluzkach jeszcze przychodzi i już się rejestruje. To jest po prostu takie... Ja sądzę, że oni nie mają pomysłu na swoje życie. Jest garstka, która wie, co chce robić w swoim życiu, a jest wiele osób młodych co absolutnie [tego nie wiedzą – przyp. badacz].” (PUP)

Fora Edukacyjne są organizowane 21 marca, w tzw. „dzień wagarowicza”. W roku 2011 Forum odbyło się pod hasłem „Najlepsza inwestycja to twoja edukacja”. Swoją ofertę edukacyjną prezentowały wszystkie szkoły ponadgimnazjalne z powiatu żuromińskiego. Co roku zapraszane są także szkoły wyższe. Głównym organizatorem jest Starostwo Powiatowe, które współpracuje przy realizacji z Urzędem Pracy i szkołami. W realizację włącza się także Wojewódzki Urząd Pracy oraz Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie.

Współpraca szkół z PUP dotyczy także doradztwa zawodowego. Dyrekcje szkół zwracają się do urzędu z prośbą o wizytę w szkole i przeprowadzenie zajęć z uczniami. Jest to współpraca o charakterze nieformalnym i doraźnym, gdyż wykracza poza ustawowe obowiązki Urzędu Pracy.

Organem prowadzącym dla szkół ponadgimnazjalnych w powiecie żuromińskim jest Starostwo Powiatowe z siedzibą w Żurominie. Według jednego z urzędników współpraca ta ma charakter nadzoru, ale też wsparcia. W opinii rozmówcy edukacja jest jednym z najważniejszych obszarów działalności Starostwa, o czym świadczy poniższa wypowiedź:

„Dla pana starosty działka oświatowa jest priorytetem i bardzo się dba o to doposażenie na bieżąco. Stan oświaty staroście bardzo leży na sercu.” (starostwo)

Starostwo odgrywa też ważną rolę w procesie wprowadzania nowych kierunków nauczania. W bieżącym roku Starostwo przeprowadziło własną analizę zapotrzebowania uczniów na kierunki nauczania. Pracownik Starostwa w następujący sposób opisał te działania:

„nie jesteśmy tylko organem decyzyjnym, jak jest potrzeba to my też robimy jakąś analizę. Np. w tym roku przeprowadzaliśmy takie badania ankietowe - my jako organ, wychodziliśmy do uczniów gimnazjów klas trzecich z terenu powiatu żuromińskiego, do wszystkich, które do nas są przyległe, gdzie uczniowie wstępnie dookreślali nam, jaki kierunek kształcenia by preferowali i w której szkole. Wtedy, żeby nie było potrzeby zązębiania się. Nie ma potrzeby, żebyśmy mieli i w Zielonej i w Żurominie liceum ogólnokształcące z tym samym profilem, jeśli wiemy z góry, że nie będzie obsady, nie będzie naboru. Wtedy wiadomo, że wchodzimy we współpracę ze szkołą. W tym roku przyjęliśmy te działania i to nam na plus wyszło.” (starostwo)

Badanie zapotrzebowania na kształcenie ze strony uczniów jest oczywiście cenną inicjatywą, jednak warto byłoby przeprowadzić analogiczne badanie również w odniesieniu do potrzeb lokalnych pracodawców, a nawet pracodawców sąsiednich powiatów, w celu rozważenia możliwości wyboru innych kierunków kształcenia potrzebnych pracodawcom.





Partnerem jednej ze szkół jest cech rzemiosła. Za pośrednictwem tej instytucji prowadzona jest współpraca ze zrzeszonymi w cechu pracodawcami. Zdarzają się także przypadki, kiedy szkoła zwraca się do cechu z prośbą o znalezienie miejsca praktyk zawodowych dla uczniów. Przykład takiej sytuacji podawał jeden z rozmówców:

„Czasem potrzebujemy szybko jakiegoś pracodawcę, bo na przykład jeden pracodawca... Nie przedłuży umowy. Założmy taki przypadek. W zeszłym roku tego nie było, w tym roku też nie, tak że... Ale wcześniej były. I w tym momencie potrzebujemy szybko pracodawcę w tym zawodzie konkretnym. I wtedy cech nam pomaga wyszukać takiego pracodawcę w całym powiecie żuromińskim. Nie znamy... Znamy tu z miast, znamy z gminy, ale dalej to już jest trudniej. No i w tym momencie wyszukuje powiedzmy w jakimś tam mieście, albo nawet czasem w ościennym powiecie. Takiego pracodawcy, co jest nietypowy. Bo w tych takich typowych zawodach, to... Ale jak np. trafi nam się wędliniarz powiedzmy, no to trudno jest tutaj znaleźć. No to oni nam pomogą wyszukać. Żeby tego ucznia, przynajmniej w [niezrozumiałe] miejsca pracy.” (szkoła)

Jedna z badanych szkół w przeszłości prowadziła Szkolny Ośrodek Kariery. Jego działalność została zakończona z powodu zmiany przepisów dotyczących wymagań, jakie musi spełnić osoba pełniąca funkcję doradcy zawodowego. Według poprzedniej wersji przepisów do wykonywania funkcji doradcy zawodowego wymagane było jedynie ukończenie odpowiedniego kursu. Nowe przepisy, które weszły w życie w 2011 roku, wprowadzają obowiązek ukończenia studiów podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego. Nauczyciele, którzy prowadzili SzOK w jednej ze szkół są obecnie w trakcie zdobywania odpowiednich uprawnień.

Współpraca z urzędami gminy w przypadku badanych szkół dotyczyła organizacji praktyk zawodowych. Uczniowie z kierunku technik informatyk odbywali praktyki w Urzędzie Miasta Żuromin. W rozmowie z kierownikiem praktycznej nauki zawodu z jednej ze szkół została opisana także inna forma współpracy. Urząd Gminy Kuczbork wspiera szkołę w bieżącej działalności:

„[Moderator] A współpraca z Urzędem Gminy, na czym polega?

[Rozmówca] Też nie jesteśmy oderwani, jesteśmy, na terenie gminy Kuczbork, jest to gmina gdzie kierujemy na praktyki oni do nas przychodzą, mamy kłopoty organizacyjne to wykonują nam drobne prace na terenie szkoły.

[Moderator] Co to znaczy kłopoty organizacyjne?

[Rozmówca] Np. mamy coś do wykonania do zrobienia, to nam też użyczają sprzętu czy za odpłatność czy bez odpłatności, chociażby takie rzeczy codzienne.” (szkoła)

7. Wnioski

Z badań w powiecie żuromińskim wynika, że wybór kierunków kształcenia nie opiera się na analizach potrzeb ze strony pracodawców, a bazuje głównie na dostępnej kadrze i bazie dydaktycznej oraz zainteresowaniu ze strony uczniów. Wprowadzanie nowych kierunków kształcenia jest utrudnione ze względu na brak środków finansowych na pokrycie związanych z tym kosztów, a także brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami chętnych do podjęcia pracy nauczyciela.

Współpraca szkół z pracodawcami dotyczy głównie organizacji zajęć praktycznych i praktyk zawodowych. Rzadko wykracza poza teren powiatu, chociaż możliwości znalezienia odpowiednich miejsc do organizacji praktyk w powiecie są ograniczone, w powiecie żuromińskim brakuje bowiem dużych za-





kładów, które byłyby szczególnie zainteresowane kształceniem potencjalnych pracowników. Problemem przy organizacji praktyk w większej odległości od miejsca zamieszkania uczniów są koszty dojazdu – można jednak starać się o ich sfinansowanie w ramach projektów PO KL, co ma miejsce w rzeczywistości.

W kontaktach z pracodawcami dużą rolę odgrywają kontakty osobiste. Pracownicy szkół odpowiedzialni za współpracę z pracodawcami muszą aktywnie poszukiwać możliwości pozyskania partnerów, do czego często wykorzystują posiadane sieci kontaktów. Brakuje zinstytucjonalizowanych form budowy współpracy między szkołami a pracodawcami.

Z kolei współpraca z instytucjami rynku pracy odnosi się głównie do wykonywania obowiązkowych zadań. Wśród inicjatyw wybiegających poza ten zakres warto wymienić coroczne Forum Edukacyjne organizowane przez szkoły we współpracy ze Starostwem Powiatowym i Urzędem Pracy.

8. Rekomendacje

Ze względu na to, że rynek pracy powiatu żuromińskiego jest ograniczony, rekomendacje są związane głównie z przeniesieniem polityki edukacyjnej z poziomu powiatowego na poziom subregionalny lub regionalny.

Szkoły powinny poszukiwać możliwości nawiązania współpracy z pracodawcami spoza powiatu żuromińskiego, w tym z Warszawy. Szczególnie atrakcyjna może być współpraca z dużymi firmami, które dbają o rozwój zasobów ludzkich i są gotowe ponieść koszty wsparcia szkół zawodowych. Współpraca z pracodawcami z innych obszarów mogłaby być szansą na rozwój szkół w powiecie, gdzie brakuje dużych przedsiębiorstw. Koszty praktycznej nauki zawodu w takiej formie mogłyby być także sfinansowane ze środków unijnych w ramach **Działania 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**.

Ze względu na trudności finansowe w uruchamianiu nowych kierunków kształcenia, starostwo powiatowe powinno rozważyć możliwość współpracy w tym zakresie z sąsiednimi powiatami, w celu koordynacji polityki edukacyjnej i wspólnego finansowania „drogich” kierunków kształcenia.

Powinny być prowadzone pod egidą PUP, a najlepiej WUP (MORP), systematyczne i możliwie pogłębione **analizy lokalnego rynku pracy** w celu identyfikacji zawodów, na które występuje trwały popyt oraz tych, na które nie ma zapotrzebowania, a także bardziej szczegółowych kwalifikacji, których poszukują pracodawcy u pracowników w danym zawodzie. Wyniki takich analiz powinny być przekazywane starostwu powiatowemu w Żurominie, radzie zatrudnienia i PUP oraz szkołom.

Szkoły, starostwo powiatowe, PUP i rada zatrudnienia powinny ściślej ze sobą współpracować w zakresie określenia potrzeb lokalnego rynku pracy oraz możliwości współpracy na tym polu również z sąsiednimi powiatami. Zasadne byłoby utworzenie lokalnej **platformy współpracy** polegającej na **regularnych spotkaniach i wymianie informacji i opinii**, a także określenia możliwości i zakresu współpracy z sąsiednimi powiatami w zakresie prowadzenia polityki edukacyjnej.

