



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE

Mazowieckie Obserwatorium  
Rynku Pracy

PSDB  
part of WYG



PSDB  
part of the WYG group



## Raport cząstkowy

Formy nauki zawodu

Raport z badania w powiecie pruszkowskim



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.  
województwo

EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



## Spis treści

<b>1. Streszczenie wyników badań w powiecie.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Executive summary.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Podsumowanie wyników badań w sześciu powiatach .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Założenia, cele i metody badania .....</b>	<b>11</b>
4.1. Założenia i cele badania .....	11
4.1.1. Cel szczegółowy – Badanie współpracy szkół z pracodawcami .....	11
4.1.2. Cel szczegółowy – Badanie współpracy instytucji oraz organizacji rynku pracy ze szkołami .....	16
4.1.3. Cele aplikacyjne .....	19
<b>5. Przebieg badania .....</b>	<b>20</b>
<b>6. Wyniki badań .....</b>	<b>22</b>
6.1. Charakterystyka szkolnictwa zawodowego i ocena adekwatności kształcenia do potrzeb rynku pracy .....	22
6.2. Przesłanki wyboru przez szkoły kierunków kształcenia .....	26
6.3. Sposób organizacji praktycznej nauki zawodu .....	28
6.3.1. Zajęcia praktyczne w warsztatach / pracowniach szkolnych.....	28
6.3.2. Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy .....	29
6.3.3. Inne formy współpracy z pracodawcami .....	30
6.4. Współpraca z pracodawcami.....	31
6.4.1. Pozyskiwanie partnerów .....	31
6.4.2. Bariery w nawiązywaniu współpracy pomiędzy szkołą a pracodawcami .....	35
6.4.3. Przebieg współpracy .....	36
6.5. Współpraca szkół z instytucjami rynku pracy .....	38
6.5.1. Współpraca nawiązywaniu kontaktów z pracodawcami .....	38
6.5.2. Współpraca w zakresie wyboru kierunków kształcenia .....	39
6.5.3. Współpraca w zakresie informacji zawodowej dla uczniów .....	42
<b>7. Wnioski .....</b>	<b>46</b>
<b>8. Rekomendacje .....</b>	<b>47</b>





## 1. Streszczenie wyników badań w powiecie

W powiecie pruszkowskim w 2010 roku działały 2 zespoły szkół i 2 szkoły specjalne prowadzące kształcenie zawodowe, przy czym w jednym z zespołów szkół w tym roku likwidowano szkołę zawodową, pozostawiając technikum. Szkoły w powiecie pruszkowskim nie kształcą w zawodach najbardziej poszukiwanych ani też w najbardziej nadwyżkowych, z wyjątkiem trzech zawodów, fryzjera, sprzedawcy i murarza, które są licznie wybierane przez uczniów pomimo, że nie brakuje w nich bezrobotnych.

W badanym zespole szkół w technikum przedmioty zawodowe są prowadzone na miejscu, a praktyki odbywają się u pracodawcy. Natomiast w przypadku zasadniczej szkoły zawodowej, kształcącej w klasie wielozawodowej, na miejscu prowadzi się przedmioty ogólne, na naukę zawodowych uczniowie jeżdżą do Ośrodka Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego, a zajęcia praktyczne odbywają u pracodawcy w formie przygotowania zawodowego młodocianych. Na zakończenie nauki uczniowie zdają egzamin państwowy. Tylko nieliczni kształcą się w rzemiośle.

Badany zespół szkół od wielu lat współpracuje ze sprawdzonymi pracodawcami, tak z sektora prywatnego, jak i publicznego oraz ciągle pozyskuje nowych. Szkoła kształci w trybie przygotowania zawodowego młodocianych. Nie oczekuje się od ucznia, że ten znajdzie sobie pracodawcę, lecz szuka pracodawcy dla niego. Szkoła współpracuje ponadto na szerszą skalę (kształcenie dużych grup uczniów, wizyty w zakładzie) z dużą firmą budowlaną, ze względu na swój podstawowy profil kształcenia. W ocenie rozmówcy pracodawcy są pozytywnie nastawieni do współpracy i wzrasta wśród nich świadomość, że aby mieć pracownika, muszą go sobie wykształcić.

Druga badana szkoła – specjalna współpracuje tylko ze stałym gronem sprawdzonych pracodawców – należących do sektora publicznego, jako, według doświadczeń personelu, zapewniającego lepsze traktowanie uczniom upośledzonym.

W procesie współpracy z pracodawcami wielkie znaczenie ma zdolność kierownika ds. kształcenia praktycznego do rozeznania rynku, nawiązywania osobistych kontaktów z pracodawcami, a także ułatwianie czynności formalnych i uzupełnienia kwalifikacji pedagogicznych oraz podtrzymywanie dobrej atmosfery współpracy. Jakość kształcenia u pracodawców jest monitorowana na bieżąco poprzez wizyty pracownika szkoły w miejscu odbywania zajęć praktycznych przez uczniów, kontakt z uczniami w szkole oraz wypełnianie przez nich dzienniczków zajęć praktycznych i praktyk.

Najważniejszą instytucją partnerską dla zespołu szkół jest mazowiecka komenda Ochotniczych Hufców Pracy. Zatrudnienie młodocianych uczniów odbywa się formalnie za pośrednictwem OHP.

Szkoły współpracują ze starostwem powiatowym i powiatowym urzędem pracy w zakresie zadań wymaganych przepisami prawa, tj. zatwierdzania arkusza organizacyjnego na kolejny rok. W tym procesie uczestniczy powiatowa rada ds. zatrudnienia, która wydaje opinię na temat adekwatności kierunków kształcenia. W praktyce nie zdarzyło się dotychczas, by zrezygnowano z jakiegoś kierunku kształcenia na podstawie rekomendacji rady lub roboczych konsultacji z przedstawicielem PUP, które też są prowadzone. Decydując o kierunkach kształcenia starostwo i szkoły biorą pod uwagę swoją kadrę i bazę dydaktyczną, którą starają się zagospodarować i sfinansować oraz popyt ze strony uczniów, a także, w dalszej kolejności, potrzeby rynku pracy.





Dodatkowy, wykraczający poza obowiązki, obszar współpracy szkół z PUP, to korzystanie doradztwa zawodowego prowadzonego przez pracowników PUP w formie pogadarek w klasach, realizowanych na prośbę dyrekcji szkół. Jedna ze szkół korzysta też z podobnej usługi świadczonej przez OHP, ponadto doradztwem zawodowym dla uczniów zajmuje się pracownik starostwa powiatowego. Takie rozwiązanie zastosowano jako oszczędniejsze wobec zatrudnienia doradcy w każdej szkole. Kolejną formą informacji zawodowej dla uczniów, to doroczna giełda szkół, organizowana przez starostwo, współorganizowana przez szkoły, miasto i PUP.

Badane szkoły współpracują z organizacjami pozarządowymi w różnych obszarach swojej działalności. Tylko jedna z tych organizacji, Stowarzyszenie Dekarzy współdziała z partnerską szkołą w zakresie organizacji nauki zawodu.





## 2. Executive summary

In 2010, in the Pruszków powiat there were four schools providing vocational education, two of which were complexes of schools and two were special schools. In the same year, the basic vocational school belonging to one of the complexes of schools was closed down. Since then only the technical school remained at this complex of schools. Schools in the Pruszków powiat do not offer education in occupations that are the most demanded on the labour market, nor do they offer education in shortage occupations, except three occupations such as a hairdresser, a salesperson and a mason, which are often chosen by students, even though there are many unemployed people educated to perform those professions.

In the studied complex of schools, vocational courses in the technical school are organised in a school, whereas internships take place at employers. Students of multi-occupational classes at the basic vocational school attend general courses at school, while vocational courses are conducted at the Centre of Training and Professional Development. Practical training is done at workplace as a vocational preparation for young employees. At the end of the education, students take a state examination. Only few students each year undergo craftsmanship training.

The studied complex of schools has cooperated with reliable employers from private and public sector for many years, and it is still searching for new partners. The school provides vocational preparation for young employees. Students are not expected to seek employers by themselves as the school does it for them. The school cooperates also, on a wider scale (training of large groups of students and visits at the workplace), with a construction company, which is linked with its basic field of education. According to one of the respondents, employers tend to have positive attitude towards cooperation and they have a rising awareness of the necessity of vocational training for supplying their demand for employees.

The other studied school was a special school which cooperates only with a group of trusted employers from the public sector which – in the experience of the staff – treat handicapped students better.

In the process of cooperation with employers, the essential role is played by the head of practical training, their abilities to perform market research, to establish personal relationships with employers, to facilitate formal procedures and to supplement pedagogic qualifications, and to maintain good atmosphere of cooperation. The quality of internships is monitored on a current basis by visits of school staff at workplaces, contacts with students at the school and also by reports from practical classes and internships filled in by participants.

The most important partner of one of the complexes of schools is the Mazovian Headquarters of the Voluntary Labor Corps. Employment of young people is formally organised by intermediary of the Voluntary Labor Corps.

Cooperation of schools with the powiat authorities and the powiat job centre refers to tasks set out by law, that is approving annual organisational plan for schools. Also the powiat council for employment participates in this process, whose role is to issue an opinion on correctness of fields of study. In practice, none of the occupations from the school educational offers have ever been removed on the basis of recommendation of the council or working consultations with a representative of the powiat job centre, which are also carried out. Schools and powiat authorities choose occupations for their offers, taking into account the teaching staff, owned





resources, which they try to use and finance, the demand on the part of students as well as, to a smaller extent, needs of the labour market.

As an additional area of cooperation of schools with the poviát job centres, which falls beyond their obligations, is the use of career advisory services offered by employees of the poviát job centres in the form of lectures for students given at the request of schools' directors. One school benefits from a similar service rendered by the VLC, moreover career advisory is also offered by an employee of the poviát authorities. Such a solution was applied as a cheaper alternative to hiring advisors in each school. Another form of vocational information for students is the annual school fair, organised by the poviát authorities, co-organised by schools, the city and the poviát job centres.

The studied schools cooperate with non-governmental organisations in various fields of operations. However, only one of the NGOs – the Roofers Association – cooperates with a partner school in terms of organisation of vocational training.





### 3. Podsumowanie wyników badań w sześciu powiatach

Niniejszy raport częściowy 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 powiatów 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 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 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 postrzegало 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 zawodu, 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. Założenia i cele 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.

#### 4.1.1. 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 przeznaczony na politykę rynku pracy a nie z części przeznaczony na szkolnictwo.

Sformułowano więc dodatkowe pytania 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 badań<sup>1</sup> 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,

<sup>1</sup> 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.





- 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 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. doszkaldanie 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?*

#### 4.1.2. 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:***

- a. podejmowanie decyzji o prowadzeniu kształcenia w określonych zawodach a polityka edukacyjna i zatrudnieniowa władz lokalnych***
- b. doradztwo i poradnictwo zawodowe***
- c. doszkadzanie 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: 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.

#### 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 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”<sup>2</sup>*

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.<sup>3</sup>

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 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**:

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

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





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

Tabela 1 Lista szkół w powiecie pruszkowskim objętych badaniem

L.p.	Szkoła/zespół szkół
1.	Zespół Szkół nr 1 w Pruszkowie <ul style="list-style-type: none"><li>• Technikum</li><li>• ZSZ</li></ul>
2.	Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Pruszkowie <ul style="list-style-type: none"><li>• ZSZ Specjalna</li></ul>

- Przedstawiciele innych podmiotów rynku pracy

Tabela 2 Lista instytucji rynku pracy w powiecie pruszkowskim objętych badaniem

L.p.	Instytucja
1.	Starostwo Powiatowe w Pruszkowie – Wydział Edukacji, Kultury i Sportu
2.	Powiatowy Urząd Pracy w Pruszkowie
3.	Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Pruszkowie
4.	Stowarzyszenie Dekarzy – Oddział Mazowiecki
5.	Projekt PO KL realizowany przez PUP w Pruszkowie





## 6. Wyniki badań

### 6.1. Charakterystyka szkolnictwa zawodowego i ocena adekwatności kształcenia do potrzeb rynku pracy

W powiecie pruszkowskim w 2010 roku działały 4 placówki – 2 zespoły szkół i 2 szkoły, które prowadziły kształcenie zawodowe w 21 kierunkach. Uczęszczało do nich 370 uczniów. Najwięcej osób uczyło się na kierunkach technik budownictwa (78 uczniów) i technik informatyk (47). W przypadku szkół zasadniczych zawodowych najwięcej uczniów (stan na wrzesień 2010 roku) kształciło się w zawodach fryzjer (37) oraz kucharz małej gastronomii (12). W 2010 roku największa liczba absolwentów ukończyła naukę w zawodzie fryzjer (20) i na kierunku technik mechanik (25). Ogółem w powiecie pruszkowskim w 2010 roku świadectwa ukończenia zasadniczych szkół zawodowych lub techników uzyskało 90 osób. Szczegółową charakterystykę profilu kształcenia w poszczególnych szkołach przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 3 Lista szkół w powiecie pruszkowskim

Miejscowość	Nazwa organizacji	Nazwa	Zawód	Liczba uczniów (stan na 30.09.2010)	Liczba absolwentów, którzy otrzymali świadectwo w 2010 r.
Pruszków	Zespół Szkół Nr 1 im. Stanisława Staszica	Technikum	Technik informatyk	47	0
			Technik ekonomista	25	0
			Technik budownictwa	78	15
			Technik ochrony środowiska	39	0
		Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	4	0
			Murarz	1	0
			Cukiernik	11	1
			Stolarz	2	0
			Sprzedawca	19	6
			Piekarz	4	0
			Lakiernik	1	4
			Malarz-tapeciarz	1	1
			Elektromechanik	5	0
			Fryzjer	37	9
			Elektryk	2	0
			Dekarz	2	0
			Mechanik pojazdów samochodowych	39	1
			Kucharz małej gastronomii	12	6
			Ślusarz	1	0





Miejscowość	Nazwa organizacji	Nazwa	Zawód	Liczba uczniów (stan na 30.09.2010)	Liczba absolwentów, którzy otrzymali świadectwo w 2010 r.	
	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących	Technikum Mechaniczne	Technik mechaniczny	10	15	
		Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Fryzjer	0	11	
			Cukiernik	n.d	2	
			Elektromechanik	n.d	1	
			Mechanik pojazdów samochodowych	n.d	7	
			Mechanik- monter maszyn i urządzeń	n.d	2	
	Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna	Kucharz małej gastronomii	11	8	
			Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	10	0	
	Młochów	Specjalny Niepubliczny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Zgromadzenia Sióstr Franciszkanek Rodziny Maryi	Niepubliczna Szkoła Zawodowa Specjalna	Krawiec	3	1
				Kucharz małej gastronomii	6	0

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

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

Zawód	Liczba uczniów	Liczba absolwentów
Technik budownictwa	78	15
Technik informatyk	47	0
Mechanik pojazdów samochodowych	39	8
Technik ochrony środowiska	39	0
Fryzjer	37	20
Kucharz małej gastronomii	29	14
Technik ekonomista	25	0
Sprzedawca	19	6
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	14	0
Cukiernik	11	3
Technik mechaniczny	10	15
Inne	22	9
Suma końcowa	370	90

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r





Badana zasadnicza szkoła zawodowa dawniej kształciła tylko w zawodach budowlanych, obecnie stała się szkołą wielozawodową, rozszerzając swoją ofertę i zmieniając sposób organizacji praktycznej nauki zawodu. W chwili realizacji badania prowadziła naukę w 11 zawodach. Na poziomie technikum szkoła kontynuuje kształcenie techników budownictwa, ale prowadzi także naukę innych zawodów.

W badanym Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym działa zasadnicza szkoła zawodowa dla młodzieży z lekkim upośledzeniem umysłowym oraz szkoła przysposabiająca do pracy dla uczniów z umiarkowanym i znacznym stopniem upośledzenia umysłowego:

*„jakby taki odpowiednik szkoły zawodowej. I tam się uczniowie nasi uczą różnych, różnych funkcji, coś jest papierem, coś jest drzewem, obsługa ksero, dokumentacja. To są (...) różne sfery działalności, żeby potem takie dziecko z upośledzeniem umiarkowanym mogło gdzieś się odnaleźć zawodowo.”[Szkoła]*

Zasadnicza szkoła zawodowa kształci przede wszystkim w zawodach kucharza małej gastronomii i technologa robót wykończeniowych, w pojedynczych przypadkach uczniowie uczyli się też innych zawodów.

Specyfiką pruszkowskiego rynku edukacyjnego jest bliskość i konkurencja ze strony Warszawy. Organ prowadzący szkoły średnie nie ma jednak orientacji, jaka część absolwentów gimnazjów z powiatu pruszkowskiego kontynuuje naukę w powiecie, a jaka w Warszawie lub gdzie indziej. Obecnie są dostępne tylko dane zbiorcze o liczbach uczniów w szkołach – na tej podstawie można stawiać hipotezy, nie jest jednak jeszcze dostępny monitoring indywidualnych losów uczniów<sup>4</sup>. Niepokojące wydaje się jednak, że te dane, które są gromadzone w Starostwie Powiatowym, choć mogłyby przybliżyć obraz sytuacji (jakkolwiek byłyby niewystarczające) nie są w pełni wykorzystywane.

Z uwagi na fakt, że można tylko porównać liczby absolwentów gimnazjum i uczniów w pierwszych klasach szkół ponadgimnazjalnych, nie wiadomo jednak, ilu uczniów w tej drugiej grupie to absolwenci pruszkowskich gimnazjów, istniejące zbiorcze dane dostarczane przez szkoły nie cieszą się w wydziale zainteresowaniem.

Pomimo braku danych, potoczne obserwacje respondentów dają mocne podstawy do hipotezy o migracji uczniów do Warszawy, a także o konkurencji ze szkołami w pobliskich mniejszych miastach (Grodzisk, Piastów). Źródłem takich hipotez są np. robocze kontakty – zdaniem jednego z respondentów, z rozmów z uczniami wynika, że wybierają oni szkoły poza powiatem ze względu na niepełną ofertę technikum w powiecie lub pragnienie zmiany środowiska.

*„na pewno spora grupa uczniów właśnie, bo wiem, że, czy w Komorowie byłam na spotkaniu, bo to nie tylko [...] w Pruszkowie, to wręcz mówią o tym, że, no, nie chcą tu być, że przychodzą tutaj, ale nie wiem, to samo środowisko. [...] po rozmowach z uczniami wiem, że, no, część jest też taka uczniów, którzy wyjeżdżają od nas ze względu na to, że [...] nawet jeżeli chcą się uczyć w szkole zawodowej czy w technikum, no to w jakimś konkretnym profilu, tak? Tak jak na przykład ktoś chce być tym koniecznie, na przykład, technikiem gastronomii, tak? [...] My mamy technika, no ale takiego nie, więc wiadomo, że nikogo się nie przekona, żeby tu został, tak? Musi wybrać gdzieś jakąś szkołę, która jest, nie wiem, czy na Poznańskiej, czy w Ożarowie [...]”[PUP]*

Dane gromadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w systemie SYRIUSZ dostarczają informacji o liczbie osób bezrobotnych w zawodach ogółem i o liczbie absolwentów w zawodach, przy czym

<sup>4</sup> Takie rozwiązanie jest planowane w całym kraju w ramach nowego Systemu Informacji Oświatowej.







odnotowani absolwenci mogli skończyć szkołę w powiecie pruszkowskim lub w innym powiecie. Z uwagi na brak danych o skali bezrobocia absolwentów pruszkowskich 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 niezmięnionej liczbie uczniów jest ryzykowne.

W powiecie pruszkowskim spośród 6 zawodów najliczniej deklarowanych przez bezrobotnych, szkoły kształciły w trzech: technik ekonomista, technik mechanik oraz sprzedawca. Tylko pojedyncze osoby bezrobotne w tych zawodach były absolwentami.

**Tabela 5. Zawody, w których było zarejestrowanych nie mniej niż 4 absolwentów w powiecie pruszkowskim**

Nazwa zawodu	Bezrobotni ogółem	Bezrobotni absolwenci-razem	Udział bezrobotnych absolwentów w %
Sprzedawca	260	10	4%
Specjalista administracji publicznej	30	7	23%
Pedagog	26	5	19%
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	29	5	17%
Technik mechanik	130	5	4%
Fryzjer damski	17	5	29%
Kucharz małej gastronomii	9	4	44%
Fryzjer	21	4	19%
Technik handlowiec	42	4	10%

Źródło: [www.mz.praca.gov.pl](http://www.mz.praca.gov.pl); Monitoring Zawodów; powiat pruszkowski; II półrocze 2010; Tabela 1.

Jak wynika z monitoringu PUP, najwięcej ofert pracy w II półroczu 2010 r. zgłoszono w zawodach sprzedawcy i robotnika budowlanego.

W zawodzie sprzedawcy jest wiele ofert pracy, ale też osób bezrobotnych, jest to zawód nadwyżkowy. Zdaniem przedstawiciela PUP, wyjaśnienia tego zjawiska można poszukiwać w nieatrakcyjnych płacach, jakie są oferowane. Zapewne można też tutaj mówić o rotacji pracowników charakterystycznej dla branży handlowej i być może o niedostosowaniu kwalifikacji lub oczekiwań pracowników do wymagań i oferty pracodawców.

Żadna szkoła w powiecie nie oferowała nauki w zawodzie robotnika budowlanego, ale jedna kształciła na poziomie zasadniczym w pokrewnym zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie, co można uznać za adekwatne do potrzeb rynku.

Łączna analiza liczb bezrobotnych absolwentów i ogółu osób bezrobotnych prowadzi do wniosku, że kierunki kształcenia zawodowego w powiecie są adekwatne lub nie są problematyczne, z dwoma wyjątkami. Ryzykowne w powiecie pruszkowskim może być kształcenie na obecną skalę w dwóch zawodach: sprzedawca i technik mechanik.





## 6.2. Przesłanki wyboru przez szkoły kierunków kształcenia

Zasadnicze ramy działania szkół stanowi popyt ze strony uczniów oraz potencjał szkoły (specjalizacja nauczycieli i baza dydaktyczna), które wyznaczają możliwości rozwoju kierunków.

Kierowanie się popytem ze strony ucznia wynika ze sposobu finansowania szkół. Szkoły są finansowane z subwencji oświatowej, na podstawie liczby zgłaszających się do nich uczniów, a nie w oparciu o zatrudnienie absolwentów, konkurują o uczniów oferując im kształcenie w tych zawodach, którymi uczniowie są zainteresowani, nie mogą zaś utrzymać kierunku, tj. w szczególności sfinansować wynagrodzeń nauczycieli, jeżeli liczba uczniów w klasie i tym samym łączna subwencja, będzie za niska.

*„Analizujemy z panem naczelnikiem [wydziału edukacji w starostwie] wszelkie zmiany jakie następują w szkołach. Czyli co chcemy utworzyć, co chcemy, z czego chcemy zrezygnować, bo na przykład nie ma chętnych osób.”[Szkoła]*

Tym samym szkoły i organ prowadzący są gotowe kształcić w dowolnym zawodzie, do którego szkoła jest przygotowana, a uczniowie go oczekują, niezależnie od potrzeb pracodawców. Jedyne, co mogą zrobić szkoły i samorządy, to dostarczać uczniom wiedzy o zawodach i potrzebach rynku. Nie można jednak nikomu wyznaczyć zawodu, w którym będzie się kształcił. Próba regulacji przepływów uczniów poprzez limitowanie liczby miejsc w liceach jest problematyczna z dwóch powodów: uczniowie, którzy nie dostaną się do liceum w powiecie, mogą wybrać liceum w okolicy (np. w Warszawie), ponadto podejmując podobne decyzje ryzykuje się zarzut dyskryminacji uczniów.

Druga przesłanka wyboru kierunków to zasoby szkoły: jej kadra i zaplecze dydaktyczne. Jeden z zespołów szkół, aktualnie nie prowadzący technikum ani zasadniczej szkoły zawodowej, od kilku lat ogłasza nabór na technika analityka (chemika) i kontynuuje starania, pomimo że rokrocznie zgłasza się za mało kandydatów, by uruchomić kierunek. Dlaczego więc kontynuują wysiłki? Jak wyjaśnia przedstawiciel organu prowadzącego:

*„[szkoła] próbuje od paru lat, uruchomić technikum o kierunku chemicznym, bo ta szkoła zawsze kształciła w tym kierunku (...) Bo szkoła jest przygotowana do tego, jest baza i to nieźle wyposażona (...).”[Starostwo]*

Podobnie planuje kształcenie druga badana szkoła: w kolejnych latach kontynuuje kształcenie w tych samych zawodach, do których ma przygotowaną kadre i wyposażenie:

*„Ponieważ tak, i mamy odpowiednią kadre pedagogiczną przekształconą, wykształconą w tym kierunku. I mamy bazę do tego, przygotowaną. Więc nie mamy tradycji budowlanych zbyt dużych, nie mamy tradycji fryzjer czy powiedzmy kosmetyczka.”[szkoła]*

Kierowanie się przede wszystkim popytem ze strony uczniów nie oznacza, że szkoły w ogóle nie uwzględniają rynku pracy. Szkoły i organ prowadzący dokonują takiego rozeznania we własnym zakresie, a jedna z badanych szkół także we współpracy z PUP. W wyniku analiz przeprowadzonych przez drugą szkołę i organ prowadzący uruchomiono kształcenie na kierunku technik pojazdów samochodowych.





*„mieliśmy szkołę o profilu mechanicznym i tutaj, w Pruszkowie, mieli, powstawał zakład, który miał montować samochody i potrzebował ludzi do tego. I pod tym kątem żeśmy to otworzyli. No, niestety, do uruchomienia tej produkcji nie doszło, no ale szkoła jest, prawda?” [Starostwo]*

Kierunek został otwarty pomimo świadomości, że:

*„Ta szkoła [...] ma tradycje bardziej budowlane jak samochodowe.” [Starostwo]*

Poszukiwanie możliwości rozwoju jest zrozumiałe, ale decyzja okazała się przedwczesna: zakład nie rozpoczął produkcji, a uczniowie nie zgłosili się, ponieważ przyciągającą ich konkurencję stanowi technikum w pobliskim Grodzisku Mazowieckim, które od 1963 r. kształci w specjalności samochodowej oraz dwa technika w Warszawie. Należy podkreślić, że zarówno w szkole, jak i w Starostwie Powiatowym pracownicy są świadomi tej konkurencji. Można więc stwierdzić, że rozeznanie rynku pracy oraz rozeznanie konkurencji na rynku edukacyjnym zostało przeprowadzone, ale wnioski z niego wyciągnięte okazały się nietrafne.

Dyrektor innej badanej szkoły co roku odbywa robocze spotkanie z pracownikiem Powiatowego Urzędu Pracy, w celu weryfikacji zasadności kształcenia w zawodach, które oferuje szkoła. Jak dotychczas, zdaniem dyrektora wnioski ze spotkań przemawiały za kontynuacją tych samych kierunków kształcenia.

*„Zastanawiamy się z nimi [PUP-em] też w którym kierunku [kształcić], powiedzmy jeśli założymy dużo osób pod tytułem „ślusarz” szuka pracy bo nie ma tej pracy, to wiadomo, że w tym kierunku nie kształcimy dzieci, bo nie znajdują pracy, prawda? (...) na to zwracamy uwagę, co się dzieje na rynku pracy. (...) Ale (...) u nas głównie te kierunki dwa się sprawdzają i w tym kierunku na razie tutaj kształcimy.” [Szkoła]*

Dzięki chłonności warszawskiego i podwarszawskiego rynku pracy absolwenci szkół z powiatu pruszkowskiego znajdują zatrudnienie. Problematyczny pozostaje tylko zawód sprzedawcy, na co zwraca uwagę przedstawiciel PUP. Jednak przyjęta w powiecie formuła kształcenia na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej w klasie wielozawodowej nie ułatwia ograniczania kształcenia w tym zawodzie. Wielozawodowy charakter szkoły na poziomie przeciętnym może ograniczać ryzyko bezrobocia, ponieważ kształci się małe grupy uczniów w wielu zawodach, a nie – liczne klasy tylko w kilku, ale negatywna strona tego rozwiązania to brak możliwości odmowy przez szkołę kształcenia w nadwyżkowym zawodzie.





### 6.3. Sposób organizacji praktycznej nauki zawodu

W badanych szkołach są stosowane dwa rozwiązania organizacyjne w zakresie praktycznej nauki zawodu: w pracowniach szkolnych i u pracodawcy. W 2010 roku prawie wszyscy uczniowie w powiecie odbywali zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe u pracodawcy, jedynie pojedyncze osoby uczestniczyły w zajęciach w pracowniach szkolnych.

Tabela 6. Liczba uczestników różnych form praktycznej nauki zawodu

Miejsce odbywania praktycznej nauki zawodu	Liczba uczestników zajęć praktycznych	Liczba odbywających praktyki zawodowe
u pracodawcy	178	97
pracownie szkolne	9	0
w indywidualnych gospodarstwach rolnych	0	0
szkolne gospodarstwa pomocnicze	0	0
warsztaty szkolne	0	0
CKU	0	0
CKP	0	0

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

#### 6.3.1. Zajęcia praktyczne w warsztatach / pracowniach szkolnych

Zasadnicza zawodowa szkoła specjalna, która wzięła udział w badaniu, prowadzi zajęcia praktyczne w szkolnych pracowniach, ale uzupełnia je też nauką u pracodawcy, nazywaną przez pracownika szkoły praktykami. Uczniowie zdobywający zawód kucharza w ramach zajęć przygotowują także poczęstunek na szkolne imprezy. Kształcenie prowadzi się podobnie, jak dla uczniów pełnosprawnych, ponieważ wymagania egzaminu zawodowego nie są zróżnicowane zależnie od sprawności.

*„wszelkie imprezy, które są organizowane w szkole to kucharz małej gastronomii nam przygotowuje. I catering po prostu, ciasta, przekąski, sałatki, wigilie. Spotkania wielkanocne, to uczniowie przygotowują. Jakieś takie właśnie potrawy typowe świąteczne. Jak jest wigilia w internacie, to samo. Także to nie jest tak, że oni się uczą ... bez żadnego celu. Nie. (...) oni są przygotowani do egzaminów zewnętrznych. Tak jak ich rówieśnicy. W związku z tym obróbka mięsa musi być na każdym poziomie (...).” [Szkoła]*

Druga szkoła dawniej prowadziła zajęcia praktyczne w warsztatach przyszkolnych. Takie warsztaty zostały jednak zlikwidowane z dwóch przyczyn: decyzji strategicznej, wynikającej z reformy oświaty (zakładającej przeniesienie ciężaru kształcenia zawodowego do pracodawców) oraz z powodów finansowych. Jako gospodarstwa pomocnicze szkół warsztaty musiały się utrzymać z realizowanych zamówień, a tych ostatnich zabrakło wraz z upadkiem wielkich zakładów przemysłowych w okolicach Pruszkowa (m. in. upadek zakładów w Ursusie). W badanej szkole warsztaty nie zostały przekształcone w Centrum Kształcenia Praktycznego, które byłoby dostępne dla różnych szkół, natomiast szkoła planuje korzystać z CKP działającego w sąsiedniej miejscowości.





*„każda szkoła zawodowa miała warsztaty szkolne, teraz zostały tylko Centra Kształcenia Praktycznego, z których my też korzystamy. Bo jak są zajęcia praktyczne na kierunkach, powiedzmy, będą teraz w kierunku samochodowym, to w Grodzisku jest Centrum Kształcenia Praktycznego, które ma ogromne tradycje w zakresie kształcenia tych samochodziarzy i tam będziemy kierowali na zajęcia praktyczne tych uczniów raz w tygodniu.” [Szkoła]*

### 6.3.2. Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy

W jednej z badanych szkół praktyczna nauka zawodu jest organizowana w całości w oparciu o współpracę z pracodawcami, przy czym szkoła planuje rozpocząć korzystanie także z CKP dla jednego z kierunków. Druga szkoła organizuje praktyczną naukę zawodu przede wszystkim w szkolnych pracowniach, uzupełniając ją nauką u pracodawców.

Uczniowie zespołu szkół odbywają praktyczną naukę zawodu u różnych pracodawców – szkoła ma podpisane porozumienia z wieloma podmiotami, stosownie do zawodu ucznia. Wśród współpracujących pracodawców jest są znaczące firmy budowlane, średnie i małe zakłady np. cukierniczy czy naprawy samochodów, a także urzędy, np. Urząd Skarbowy czy Powiatowy Urząd Pracy oraz przedsiębiorstwa publiczne – w których odbywają praktyki technicy informatycy i ekonomiści.

Objęta badaniem jakościowym szkoła specjalna stosuje inną strategię niż duży zespół szkół: współpracuje od lat ze sprawdzonymi partnerami. Młodzież kształcona w zawodzie kucharza odbywa praktyczną naukę zawodu w kuchni szkolnej oraz w stołówkach okolicznych szkół i przedszkoli, które to placówki co roku przyjmują kilka osób. Oczywiście szkoły i przedszkola nie mogą później zapewnić stałego zatrudnienia tak dużej liczbie uczniów. Natomiast uczniowie kształceni w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie odbywają praktyczną naukę zawodu w grupie pracowników remontowo-budowlanych spółdzielni mieszkaniowej. Szkoła ma podpisane porozumienia z partnerskimi instytucjami przyjmującymi uczniów na praktyczną naukę zawodu. Dyrekcja szkoły preferuje pracodawców z sektora publicznego, spodziewając się lepszego traktowania uczniów, jako że w dawniej współpracującej instytucji prywatnej doszło do złego traktowania uczniów.

W przypadku, gdy uczeń zasadniczej szkoły zawodowej odbywa zajęcia praktyczne (nie praktyki zawodowe) u pracodawcy, umowę z pracodawcą może zawrzeć szkoła lub uczeń. W tym drugim przypadku uczeń jest zatrudniany jako młodociany pracownik. Jedna z badanych szkół stosuje pierwsze rozwiązanie, druga – drugie.

W szkole zawodowej w pruszkowskim zespole szkół praktyczna nauka zawodu odbywa się wyłącznie w formie przygotowania zawodowego młodocianych (ale po ukończeniu przez ucznia 18 lat umowa jest zastępowana umową pomiędzy szkołą a pracodawcą). W zatrudnieniu młodocianych pośredniczy mazowiecka komenda Ochotniczych Hufców Pracy, która znajduje także część pracodawców. Młodociani pracownicy otrzymują symboliczne wynagrodzenie

*„W pierwszym roku otrzymuje 4%, w drugim 5%, w trzecim 6% średniej krajowej, jeżeli chodzi o płace, każdy zatrudniony otrzymuje płacę. I to są koszty ponoszone przez pracodawcę z tym, że jeżeli pracodawca przez te trzy albo dwa lata w zależności od zawodu dwu lub trzyletniego, i ten uczeń ukończy edukację i zda pomyślnie egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe, to pracodawca ma prawo do ulgi.” [Szkoła]*





Dodatkowym warunkiem uzyskania refundacji jest zatrudnienie ucznia na minimum kolejne trzy miesiące.

Badana szkoła specjalna z zasady stosuje model praktycznej nauki zawodu w oparciu o zajęcia praktyczne we własnych warsztatach i praktyki zawodowe u pracodawcy, bez zatrudnienia uczniów jako młodocianych pracowników. Zdarzało się jednak, że pojedynczy uczniowie wybrali inny niż dwa dominujące w szkole zawody, w takim przypadku znalazła zastosowanie formuła przygotowania zawodowego młodocianych. Tak np. jeden z uczniów wykształcił się na piekarza u mistrza w zawodzie, inny na mechanika pojazdów samochodowych u zaprzyjaźnionego z rodziną właściciela warsztatu samochodowego, a kolejny w zawodzie fryzjera.

Praktyki zawodowe mają w zamierzeniu dać młodemu człowiekowi kontakt z realnym środowiskiem pracy. Nie można ich jednak utożsamiać z pierwszym doświadczeniem zawodowym – jak obserwuje pracownik PUP, uczniowie nie podchodzą do praktyk równie poważnie, jak do pracy i odbycie praktyk nie powoduje zwiększenia świadomości co do realiów rynku pracy.

*„Tak i to im daje poznać miejsce pracy, ale wydaje mi się, że oni nie traktują tego jak pracy, nie przekładają tego doświadczenia, które mają na to jak to będzie w przyszłości wyglądać. (...) Praktyki to jest dla nich część szkoły a nie część rynku pracy.”[PUP]*

### 6.3.3. Inne formy współpracy z pracodawcami

Badany zespół szkół najściślej współpracuje z dużą firmą budowlaną, w której odbywają zajęcia praktyczne uczniowie kształcący się w zawodach budowlanych. Istniejące rozwiązanie zastąpiło dawniejsze warsztaty szkolne. Współpraca obejmuje zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe dla przyjmowanych co roku dużych grup uczniów. Współpraca ta została rozszerzona dzięki realizacji przez szkołę projektu w ramach IX Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W ramach projektu uczniowie odbywają wycieczki – wizyty u pracodawców, przyglądają się pracy zakładów, w tym firmy budowlanej.

*„w tym projekcie, są ujęte, na przykład, takie wyjazdowe szkolenia do firmy (...) teoretycznie do przyszłego pracodawcy, bo podejrzewam, że ci, którzy są w technikum budowlanym, czy drogownictwa, to trafią do tej firmy raczej, tak?”[Szkoła]*

Jednak nawet realizacja projektu nie wystarcza, by zaspokoić potrzeby rynku pracy. Są zawody, w których zainteresowanie kandydatów odbiega od potrzeb. Takim zawodem jest technik drogownictwa. Dzieje się tak pomimo, że w szkole jest to kierunek z tradycjami, ponadto wsparty promocją w ramach projektu oraz wysiłkiem zainteresowanego pracodawcy.





## 6.4. Współpraca z pracodawcami

### 6.4.1. Pozyskiwanie partnerów

Badane szkoły nie stosują zasady, że to uczeń musi sam sobie znaleźć pracodawcę, aby być przyjętym do szkoły (takie rozwiązanie jest możliwe i bywa stosowane w niektórych szkołach). Jedna z badanych szkół wyróżnia się pod względem współpracy z pracodawcami. Aktywność szkoły i współpracującej z nią komendy OHP oraz chłonność lokalnego rynku powodują, że zależenie pracodawców gotowych przyjąć uczniów nie następuje trudności, nie muszą się też o to martwić sami uczniowie i ich rodzice.

*„my zapewniamy im wszystkie praktyki, miejsca praktyk” [Szkoła]*

Za pozyskiwanie pracodawców do współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu odpowiada kierownik ds. praktycznej nauki zawodu.

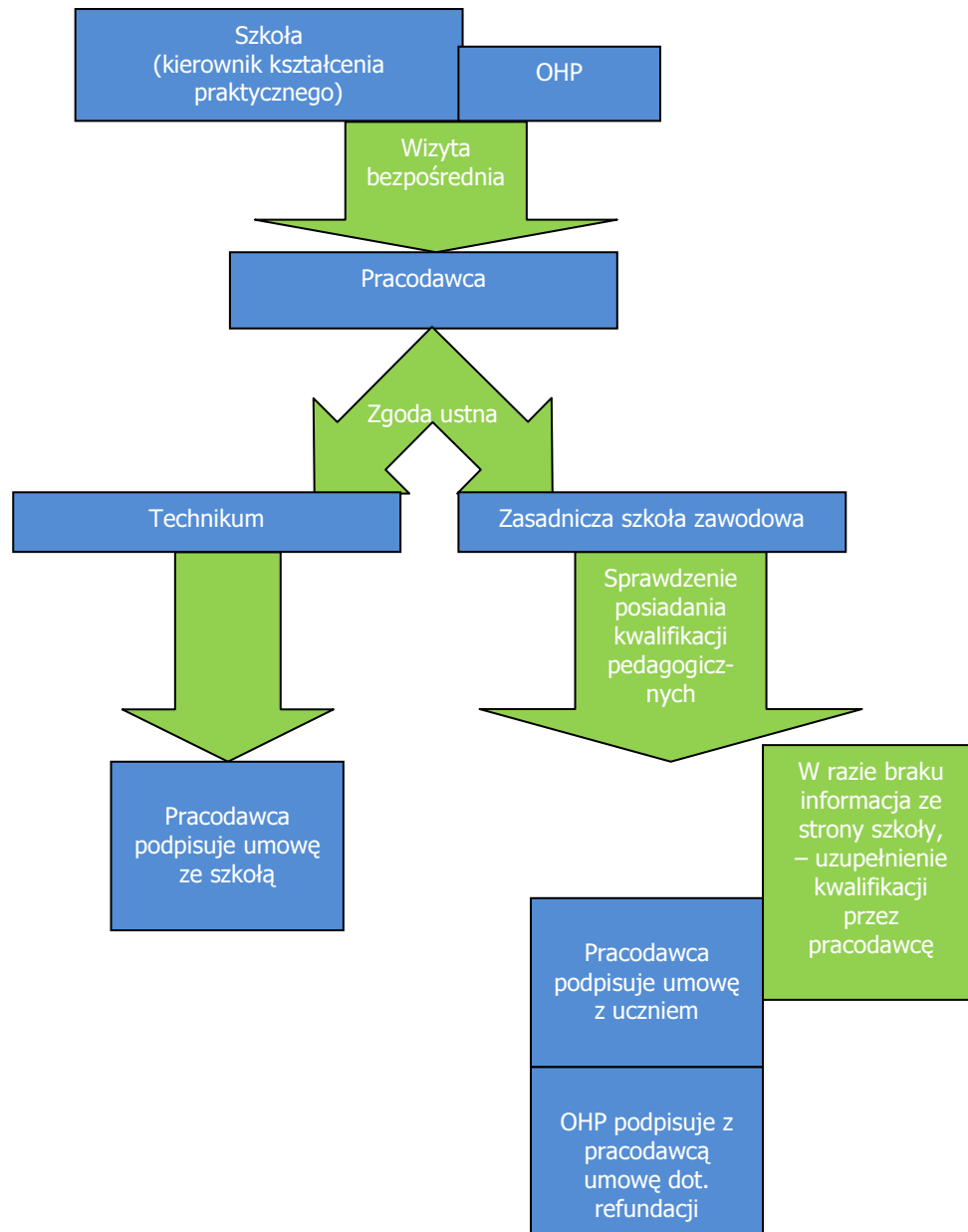
*W każdych szkołach zawodowych jest taki etat, i jest taki pracownik, który albo to jest kierownik praktycznej nauki zawodu, albo jest to nauczyciel praktycznej nauki zawodu. I te osoby mają za zadanie, przemieszczać się między różnego typu pracodawcami. [Szkoła]*

*„Moja rola jest, żeby ją znaleźć.” [Szkoła]*

Kluczowymi partnerami dla szkół są sprawdzeni pracodawcy, z którymi szkoła współpracuje od dawna. Jedna z badanych szkół zapewnia praktyczną naukę zawodu prawie wyłącznie u takich sprawdzonych pracodawców. Druga, kształcąca w większej liczbie zawodów, współpracuje ze stałą grupą pracodawców i ponadto ciągle poszukuje nowych.



Proces nawiązywania współpracy z pracodawcami przedstawiono na poniższym schemacie.



Podstawowym kryterium wyboru pracodawcy jest możliwość zapewnienia kształcenia w danym zawodzie.

*„Zgłosiło się, powiedzmy (...) trzydziestu uczniów (...) i jest sześć zawodów, no to szukam w okolicy, gdzie są piekarnie, gdzie są cukiernie, gdzie są fryzjerki i nawiązuję kontakt z tymi zakładami.”[Szkoła]*

Dla uczniów na kierunku technik ekonomista i technik informatyk szkoła poszukuje praktyk przede wszystkim w urzędach.





*„Chciałem załatwić praktyki i, mówię, tam, system informatyczny w urzędach skarbowych, to jest cały gmach, przecież tam informatyków jest, to wszystko musi grać, mówię: może tam paru informatyków ulokuję. No i faktycznie. A przy okazji jeszcze takich o kierunku ekonomicznym, bo tam jest co przecież robić. No i tak żeśmy nawiązali współpracę.” [Szkoła]*

Poszukując pracodawców szkoła kierują się też nieformalnymi kryteriami. Jednym z nich jest bliskość miejsca praktycznej nauki zawodu od miejsca zamieszkania ucznia.

*„najbliżej jego miejsca zamieszkania kierujemy go do firm, bo wiadomo, że jak ktoś mieszka w Pruszkowie, nie damy go do firmy, która jest w Michalinie czy Otwocku.” [Szkoła]*

Podany przez respondenta argument to wygoda ucznia. Ta niewątpliwie ma znaczenie, ale z badań w innych powiatach wynika także, że szkoła wybiera pracodawców tak, aby ograniczać koszty, jakie musiałyby ponosić na refundację dojazdu uczniów do pracodawców.

Specyficznym kryterium, którym kieruje się szkoła specjalna, jest możliwość zapewnienia uczniom sprzyjającego środowiska i komfortowych warunków pracy. Szkoła współpracuje więc ze sprawdzonymi pracodawcami i są to pracodawcy niekomercyjni (szkolne stołówki i ekipa remontowa przy spółdzielni mieszkaniowej). Doświadczenie współpracy z podmiotem prywatnym było w przypadku tej szkoły negatywne – godziny pracy były uciążliwe, doszło też do wykorzystywania uczniów do prostych prac fizycznych i nieuczciwości wobec uczniów.

*„Więc stwierdziliśmy, że jednak bezpieczniej dzieciaka wprowadzać w zawód w przyjaznej, w przyjaznym środowisku. Żeby nie miały takich doświadczeń przykrych”. [Szkoła]*

Znalezienie pracodawców nie jest trudne, chociaż oczywiście nie wszyscy się zgadzają (w przypadku uczniów szkoły specjalnej dodatkowym utrudnieniem jest ich niepełnosprawność). O generalnej chłonności rynku pracy świadczą dane PUP oraz obserwacje, że uczniowie często znajdują stałe zatrudnienie u swoich pracodawców (nie ma tutaj jednak danych liczbowych):

*„Pracodawców, którzy chcą przyjmować na praktyki jest wystarczająca ilość, o tak. Nie zdarzyło się, żeby ktoś chciał, na przykład, uczyć się w szkole zawodowej i nie znaleziono dla niego miejsca praktyk. A jednocześnie mówi się o tym, że pracodawcy chętnie zostawiają [...] ten rynek [...] niby nie jest duży, ale z drugiej strony, jeżeli ktoś kształci się w konkretnym zawodzie, to, i znajduje tutaj miejsce praktyk, i... [...] część właśnie, dużo osób zostaje. [...] kiedyś mi się wydawało właśnie, że ze względu na bezrobocie, to gdzie ci biedni uczniowie będą mieli praktyki? Mają. Mają i wiem, że, tutaj pani [z OHP] mówiła, że ma podpisane porozumienie z bardzo wieloma pracodawcami, tak że problemów z praktykami nie ma”. [Szkoła]*

W pozyskiwaniu pracodawców do współpracy bardzo ważne są znajomość i ciągłe monitorowanie lokalnego rynku, przy czym znajomość oznacza także zbudowane kontakty w lokalnej społeczności.

*„My proszę Panią tutaj znamy się, ходzimy, wiemy, co się dzieje, gdzie w Warszawie są firmy, gdzie w Pruszkowie, gdzie w okolicach. (...) ja czterdzieści lat pracuję w przemyśle (...) byłem kierownikiem warsztatów szkolnych (...) już mam wypracowanych tych pracodawców.” [Szkoła]*

Ponadto kierownik ds. kształcenia zawodowego korzysta z bogatej sieci kontaktów – zna miejscowych pracodawców, korzysta też z informacji i pomocy od znajomych osób, które pomagają znaleźć miejsce dla praktykantów.

Najlepszym sposobem nawiązania kontaktu okazuje się bezpośrednia wizyta u pracodawcy, podczas której kierownik przedstawia propozycję współpracy i wyjaśnia jej zasady.





Po uzyskaniu ustnej zgody kolejny etap to formalizacja współpracy. W przypadku zajęć praktycznych dla uczniów zasadniczej szkoły zawodowej, prowadzonych przez cały cykl kształcenia, jest konieczne, aby pracodawca dysponował przygotowaniem pedagogicznym.

Część nowo pozyskiwanych pracodawców nie ma przygotowania pedagogicznego koniecznego do przyjęcia uczniów na praktyczną naukę zawodu. Szkoła dba więc o poinformowanie pracodawcy co do wymagań, które musi spełnić, przekonuje, że zdobycie kwalifikacji jest dla niego korzystne i sugeruje mu placówki, których może uzupełnić kwalifikacje pedagogiczne.

*„my go kierujemy na taki kurs, bo mamy różne zamiary od Ciechanowa, poprzez Wyszków, do Pruszkowa”*[Szkoła]

Kolejny ważny element to zdjęcie z pracodawcy maksimum obciążeń biurokratycznych związanych z formalizacją współpracy. Szkoły, a w Pruszkowie także OHP dbają więc o dostarczenie pracodawcy zwięzłej informacji o obowiązujących przepisach, co kierownik ds. praktycznej nauki zawodu robi podczas spotkań indywidualnych – wizyt u pracodawcy oraz podczas spotkań grupowych, organizowanych na początku roku szkolnego:

*„robimy spotkanie wszystkich pracodawców, wiadomo, że wszyscy zaproszeni nie przyjdą, bo nie mają za bardzo czasu. (...) ja przygotowuję kompendium wiedzy, materiały, jakby Pani miała czas to mogę tutaj Pani pokazać, wszystko na temat zatrudnienia młodocianych.”*[Szkoła]

Kolejny krok stanowi przygotowanie wzoru umowy o przygotowaniu zawodowym, czym zajmuje się OHP:

*„ich (...) wyręcza, jeśli chodzi o pisanie tych umów, dogłębnie całej sprawy, bo oni są zabiegani”*  
[Szkoła]

Nie istnieje jeden, standardowy dla całego szkolnictwa, wzór dokumentu porozumienia z pracodawcą. Szkoły wypracowują własne wzory porozumień, korzystając przy tym z doświadczeń innych szkół:

*„my najczęściej staramy się znaleźć taki wzór, taką umowę o pracę, tak to nazwijmy, takie porozumienie.”* [Szkoła]

Bazując na swoim doświadczeniu szkoły wypracowują wzór porozumienia proponowany następnie, ale nie narzucany kolejnym pracodawcom. Sposób sformalizowania współpracy zależy od pracodawcy, np. w instytucjach publicznych, w których uczniowie odbywali praktyki, porozumienie zostało przygotowane przez prawnika w danym urzędzie.

Oczywiście procedura jest łatwiejsza w przypadku pracodawców, z którymi szkoła współpracuje od lat. Taki model stosuje szkoła specjalna oraz w pewnym stopniu zespół szkół.

*„mamy tych pracodawców, którzy mają wszystkie te kwalifikacje i wiedzą, jak się poruszać”*  
[Szkoła]

Pracodawca może mieć wpływ na treść porozumienia, ale w ograniczonym zakresie, ponieważ jest zobowiązany do realizacji programu zajęć praktycznych i praktyk zawodowych.





#### 6.4.2. Bariery w nawiązywaniu współpracy pomiędzy szkołą a pracodawcami

Szkoły zazwyczaj spotykają się z pozytywną reakcją pracodawców na propozycję współpracy, tak wobec uczniów sprawnych, jak i uczniów szkoły specjalnej.

*„Znajdujemy tych wszystkich pracodawców gdzieś w okolicy i pytamy się, czy byliby zainteresowani tym, żeby uczniowie odbywali u nich praktyki i w większości chcą.” [Szkoła]*

Tym, co motywuje pracodawców do przyjmowania uczniów, jest przede wszystkim brak kadr – zapotrzebowanie na pracowników.

*„Zapotrzebowanie w niektórych branżach jest tak duże, że pracodawcy sami zgłaszają się do szkoły (...). Mam tu z firm sporo zgłoszeń, jeśli chodzi o zawody budowlane i mechaników. (...) My ciągle podpisujemy umowy, właśnie jedziemy do firmy [nazwa], się zgłosił pan (...) który ma serwis i jest świadomy i chce ludzi do pracy (...) i on zaprasza nas, żebyśmy zobaczyli jego firmę, żebyśmy porozmawiali, koleżanka ma wszystkie dokumenty, będzie z nim podpisywała porozumienie.” [Szkoła]*

W opinii pracownika jednej ze szkół, pracodawcy umiarkowanie oceniają przygotowanie teoretyczne uczniów:

*„co uczeń się może nauczyć przez miesiąc jeżdżąc tam. (...) Z teorii, z zakresu przedmiotów zawodowych jest za mało.” [Szkoła]*

Pod względem sposobu traktowania ucznia, respondent przeciwstawia tutaj starsze pokolenie pracodawców – szczególnie rzemieślników, a dokładniej fryzjerek – młodym przedsiębiorcom. Pierwszą z tych grup miałyby charakteryzować surowość – np. niezgoda na oddanie przysługujących uczniowi dni wolnych – i przekonanie, że uczeń musi przejść wszystkie, trudne etapy terminowania w zawodzie, a drugą – w domyśle lepsze traktowanie ucznia, oraz przede wszystkim przedsiębiorczość i akceptacja modelu kształcenia zawodowego ze znaczącym udziałem pracodawcy.

*„Pracodawcy są otwarci, bo teraz pracodawcy zaczynają rozumieć, nawet jak się w rozmowach mówi, to oni rozumieją, że nikt za nich tego nie robi tego kształcenia.” [Szkoła]*

Bariery w nawiązywaniu współpracy nie są znaczące. Do pojawiających się barier można zaliczyć:

1. Brak przygotowania pedagogicznego pracodawców,
2. Niechęć do podejmowania odpowiedzialności za bezpieczeństwo niepełnoletniego ucznia,
3. Ograniczone zaufanie pracodawców do uczniów;
4. Postawy pracowników szkół – granicą możliwości współpracy jest znajomość lokalnego rynku przez szkołę i przekonania osoby odpowiedzialnej w szkole za kształcenie zawodowe o tym, jakie instytucje są odpowiednimi pracodawcami dla uczniów.





### 6.4.3. Przebieg współpracy

Realizacja praktycznej nauki zawodu jest na bieżąco monitorowana pisemnie i w trakcie spotkań – hospitacji. Uczniowie i pracodawcy prowadzą obowiązkowy monitoring wypełniając:

- dziennik zajęć praktycznych,
- dzienniczek praktyk zawodowych,

które to dokumenty są następnie przekazywane do szkoły.

*„- każdy zakład pisze opinię (...) i wstawia ocenę z zajęć praktycznych (...)*

*- A kto wypełnia?*

*- Dzieci, dzieci mają notować wszystko to, co wykonywały.*

*- A osoba, które je nadzoruje, podpisuje. (...)*

*- Wychowawca zbiera dzienniczki i stawia ocenę.”[Szkoła]*

Kierownicy ds. praktycznej nauki zawodu, a także przedstawiciel OHP, pozostają też w bieżącym kontakcie z pracodawcami, monitorując realizację praktycznej nauki zawodu (w tym przypadku – raz w tygodniu).

*„- osoba zajmująca się praktykami, opieką praktyk, spotyka się z pracodawcą, omawiają jak dziecko funkcjonuje (...)*

*- Proszę Panią my jeździmy, rozmawiamy, bo to jest, wie Pani, w naszych obowiązkach.*

*- Na co Państwo patrzą, co starają się zobaczyć, jakie rzeczy?*

*- Co dzieci robią, czy są dopilnowane, czy przestrzegane są wszelkie przepisy bhp, czy dziecko ma zaświadczenie lekarskie, czy dostał zwrot od pracodawcy.”[Szkoła]*

Szkoła pomaga też uczniom i pracodawcom w rozwiązywaniu problemów, np. uczniom w radzeniu sobie z koniecznością pracy w weekendy, pilnując jednocześnie, czy pracodawca zwraca uczniowi przysługujący mu dzień wolny.

*„Dzieci mają różne problemy (...) a to, że właśnie te dwie soboty, wszystko reguluje Kodeks Pracy, jak pracodawca da inny wolny dzień, to w zasadzie musi realizować, to dziecko realizuje tak jak każdy 40 godzin tygodniowo pomniejszone o godziny zajęć w szkole.”[Szkoła]*

Szkoła i OHP interweniują także, gdy problemy ma pracodawca – np. gdy młodociany nie pojawia się w pracy, pośredniczy w załagodzeniu konfliktu i przekonuje pracodawcę, by zgodził się na kontynuację zatrudnienia młodocianego.

*„jak nie ma jakiegoś dzieciaka u pracodawcy, to już mamy telefon, że nie chodzi, co robimy, ja od razu alarmuję do szkoły, do rodziców (...) tak już mam wypracowanych tych pracodawców, że nawet jak któryś się zdenerwuje, bo mu coś narozrabił, ja już nie chcę uczniów, to ja za chwilę zadzwonię i no dobra, to pani go przysył.”[Szkoła]*

Monitoring nie musi się ograniczać o do rozmowy o postępach ucznia, może też stanowić okazję do zacieśniania współpracy z pracodawcą, promocji pracodawcy i szkoły.





*„Na naszej stronie internetowej są zdjęcia, myśmy tam niedawno jeździli, robiliśmy im zdjęcia, jak oni tam faworki robili (...) [w] tych restauracjach, w których są kucharzami.”[Szkoła]*

W system edukacji są też wpisane kolejne poziomy monitoringu: przebieg praktycznej nauki zawodu jest w szkołach kontrolowany przez wizytatorów z kuratorium, którzy z kolei sprawozdają do Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Dobre relacje szkoły lub OHP z pracodawcami pozwalają rozwiązywać problemy i przeciwdziałać zerwaniu współpracy. Zdarza się, chociaż są to jedynie pojedyncze przypadki, że współpraca nie układa się prawidłowo. Przypadki wykorzystywania uczniów jedynie do ciężkich prac bez realizacji właściwego programu nauki są marginalne. Jeden z rozmówców podkreślał, że nie należy oceniać negatywnie faktu, że uczeń zaczyna praktyczną naukę zawodu od sprzątnia. Czym innym są pojedyncze przypadki wyzysku i nieuczciwości – z taką sytuacją spotkała się jedna z badanych szkół we współpracy z jednym z pracodawców:

*„dzieci zrezygnowały bo powiedziały, że jest zbyt ciężko. (...) Zbyt dużo czasu dzieciaki spędzały na typowych pracach fizycznych. (...) Była też sytuacja, że któryś z pracowników przywłaszczył sobie jakieś narzędzia i byli oskarżeni uczniowie.”[Szkoła]*

Był to jedyny przypadek zakończenia współpracy z pracodawcą przez tę szkołę.





## 6.5. Współpraca szkół z instytucjami rynku pracy

### 6.5.1. Współpraca nawiązywaniu kontaktów z pracodawcami

Badany zespół szkół ściśle współpracuje w pozyskiwaniu pracodawców i nadzorowaniu przebiegu nauki z Mazowiecką Komendą OHP. Szkoła przyjmuje na dokształcanie uczestników OHP zatrudnionych jako młodociani, a także kieruje swoich uczniów na praktyczną naukę zawodu u pracodawców pozyskanych przez OHP:

*„Osoby, które trafiają do hufca, też mają przedstawianą propozycję, że mogą tutaj u nas wybrać zawód dekarza czy blacharza dachowego, no to też w dwie strony. My uczniów ze szkoły kierujemy do OHP i odwrotnie.” [Szkoła]*

W związku z faktem, że praktyczna nauka zawodu w zasadniczej szkole zawodowej jest realizowana w formie przygotowania zawodowego młodocianych, zasadnicza szkoła zawodowa korzysta z pomocy OHP w zakresie formalizacji współpracy z pracodawcami. Za pozyskiwanie pracodawców dla swoich uczniów odpowiada szkolny kierownik ds. praktycznej nauki zawodu (choć uzyska także pomoc od komendanta OHP). Szkoła nie zawiera natomiast umów z pracodawcami – zawiera umowę z komendą OHP, a OHP – z pracodawcą.

W praktyce współpraca pracownika szkoły i pracownika OHP jest bardzo ścisła, poparta wieloletnią zawodową znajomością. W szczególności, przedstawiciel szkoły i przedstawiciel OHP wspólnie jeżdżą do pracodawców w celu nawiązania współpracy, udzielania wyjaśnień i przygotowania dokumentów o współpracy, współorganizują spotkania informacyjne dla pracodawców, pomagają uczniom w trafnym znalezieniu pracodawcy oraz monitorują na bieżąco proces praktycznej nauki zawodu u pracodawcy – odwiedzają pracodawców i rozmawiają z uczniami, rodzicami i pracodawcami pomagając w rozwiązywaniu problemów.

*„- Koleżanka to z nimi cały czas jest blisko.” [Szkoła]*

*„- Proszę Panią my jeździmy, rozmawiamy, bo to jest, wie Pani, w naszych obowiązkach.” [OHP]*

Niektórzy uczniowie badanego zespołu szkół odbywają przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami. Szkoła nie utrzymuje jednak kontaktów roboczych z cechem rzemiosł.

W momencie realizacji badania Starostwo Powiatowe (organ prowadzący) nie pośredniczyło w nawiązywaniu współpracy szkół z pracodawcami. Taka próba została podjęta wcześniej, ale pracownicy nie byli zadowoleni z uzyskanego odzewu – tylko kilka firm odpowiedziało na pismo i były to odpowiedzi negatywne.

*„Kiedyś mieliśmy taką inicjatywę, żeby, były wysyłane takie listy intencyjne pani starosty, parę lat temu, do naszych, tu, pracodawców, tych największych, właśnie w celu takiej, nawiązania współpracy. No i powiem tak: na wysłanych dużą ilość listów, naprawdę, bo to około czterdziestu czy ponad poszło, dostaliśmy pięć odpowiedzi takich dosyć lakonicznych i to akurat od takich firm, które, no, niekoniecznie że tak powiem, mogą przyjąć chociażby właśnie uczniów na praktyki, tak?” [Starostwo]*

Obecnie Starostwo stoi na stanowisku, że nawiązywanie współpracy należy do szkół. I wydaje się to właściwą decyzją, ponieważ pruszkowski zespół szkół sprawnie realizuje to zadanie.





Można też zauważyć, że Starostwo zastosowało inny kanał komunikacji – pismo. Tymczasem współpraca szkoły opiera się na nawiązywaniu kontaktu bezpośrednio przez kierownika ds. kształcenia zawodowego, który odwiedza pracodawców – i ta druga taktyka okazuje się bardziej skuteczna.

Pewne wątpliwości może budzić pozostawanie przy obecnym stanie rzeczy i brak pośrednictwa Starostwa w przypadku szkół specjalnych. Badana szkoła także zatrudnia kierownika ds. kształcenia zawodowego, który współpracuje z pracodawcami – stałymi partnerami szkoły, szkoła konsultuje się też z PUP co do zasadności prowadzenia kształcenia w danych zawodach. Jednak w przypadku tej szkoły krąg współpracujących pracodawców nie zmienia się, nie wiadomo więc, czy szkoła w ten sposób nie traci istniejących w otoczeniu możliwości współpracy.

Badany zespół szkół współpracuje z Mazowieckim Oddziałem Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy w zakresie kształcenia uczniów w zawodzie dekarza. Jest to rzadki zawód i kształcenie w nim wyróżnia pruszkowski zespół szkół. Oddział mazowiecki zbudował swoją siedzibę i nowoczesny warsztat szkoleniowy przy zespole szkół, z którym ściśle współpracuje. Stowarzyszenie pomaga uczniom w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą, który przyjmie go na przygotowanie zawodowe. Ponadto część zajęć odbywa się w „Szkołe Dekarzy” prowadzonej przez współpracujący ze stowarzyszeniem, uczniowie poszerzają też wiedzę teoretyczną uczestnicząc w organizowanych dla wykształconych dekarzy szkoleniach.

Badane szkoły nie współpracowały z prywatnymi agencjami zatrudnienia, a badana agencja – z żadną ze szkół. Profil badanej agencji powoduje, że styka się ona z poszukującymi pracy osobami z wykształceniem zawodowym – stanowią oni ok. 30% kandydatów. Firma nie współpracuje jednak ze szkołami.

*„mógłbym tu powiedzieć kolokwialnie, że szukamy gotowych pracowników.”[Agencja zatrudnienia]*

Do ewentualnej współpracy ze szkołami respondent odniósł się ostrożnie, z uwagi na przekonanie o dodatkowych formalnościach i ograniczeniach związanych z zatrudnieniem młodocianych pracowników. W sytuacji, gdy zgłaszają się pełnoletni kandydaci do pracy, młodociany może nie być atrakcyjną alternatywą dla pracodawcy.

*„musiałoby być to jakby rozwiązane, żeby zachęcić, no bo jest tak, jakby, dużo osób i kandydatów na rynku pracy, (...) to jest, jakby, ostateczność, to nie są działania główne, jeśli chodzi o współpracę ze szkołami.”[Agencja zatrudnienia]*

Widoczna jest tutaj potrzeba informacji – z zatrudnieniem młodocianego wiązą się ograniczenia, ale jest to pracownik tani.

### 6.5.2. Współpraca w zakresie wyboru kierunków kształcenia

Organ prowadzący corocznie zatwierdza arkusz organizacyjny dla podległych mu szkół, ustalający m. in. zawody w których kształcą szkoły, liczby uczniów i nauczycieli. Jeżeli dyrektor szkoły chce uruchomić kształcenie w nowym zawodzie, musi uzyskać opinię powiatowej rady ds. zatrudnienia, całość procesu jest nadzorowana przez wydział edukacji starostwa, a kierunki kształcenia są zatwierdzane przez zarząd powiatu. Należy jednak zaznaczyć, że starostwo nie





wypowiada się w kwestii zasadności otwarcia kierunku. Zasadność otwarcia nowego kierunku rozpatruje dyrektor szkoły i organ wyspecjalizowany w zakresie rynku pracy – powiatowa rada ds. zatrudnienia. W przypadku uzyskania akceptacji, propozycja jest zatwierdzana przez zarząd powiatu.

Ponieważ w interesie szkół i organu prowadzącego jest zapewnienie sfinansowania kosztów działania szkół, organ prowadzący, w dyskusji z dyrektorami szkół, kieruje się popytem ze strony uczniów.

*„my, tutaj, barier żadnych nie stawiamy. Jeżeli jest taka potrzeba - proszę bardzo, otwieraj, uruchamiaj. (...) gdybyśmy nawet, nie wiem, połowę liceów zlikwidowali, tak? To pojedą gdzie indziej. (...) ja sobie mogę napisać wszystko na papierze, tylko uczeń za tym papierem nie pójdzie. (...) jeżeli dyrektor na przykład, to co mówiliśmy już dzisiaj, no, ma telefony, ma zapytania o taki czy inny kierunek, to on już do tego momentu powinien to wszystko dawno załatwić, żeby ogłaszać nabór na ten kierunek.”[Starostwo]*

Informacja o potrzebach rynku pracy jest dostępna dzięki obowiązkowej opinii powiatowej rady ds. zatrudnienia, ale jest to drugorzędny czynnik przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczanych zawodów.

Kluczowy wyznaczony przepisami prawa obszar współpracy szkół zawodowych z powiatowymi urzędami pracy wynikają z obowiązku opiniowania propozycji nowych kierunków kształcenia przez powiatową radę ds. zatrudnienia, która działa przy starostwie powiatowym, ale w praktyce przy powiatowym urzędzie pracy. Praktyczne utożsamienie powiatowej rady z urzędem następuje także w samym urzędzie, którego dyrektor zalicza zatwierdzanie nowych kierunków do swoich zadań.

*„jeżeli szkoły zawodowe występują to opiniujemy nowe kierunki, drugim naszym zadaniem jest robienie zajęć z różnymi szkołami, jeżeli nas o to proszą.”[Starostwo]*

Warto podkreślić, że formalne złożenie wniosku o otwarcie nowego kierunku jest poprzedzone roboczymi konsultacjami szkoły z radą, a w praktyce – z powiatowym urzędem pracy, a także ze starostwem.

*„- najpierw są to rozmowy, uzgodnienia. To nie jest tak, że dyrektor [szkoły] popatrzył w sufit i pisze, prawda, wniosek, tylko konsultuje z dyrektorem urzędu pracy.*

*- Wcześniej, tak nieformalnie?*

*- Wcześniej, tak. Przygotowuje się do tego, jakby, wcześniej też pyta tutaj zarząd [powiatu]. [...] w formie rozmowy jest to dogadana kwestia a później jest tylko opinia potrzebna, organu prowadzącego.”[Starostwo]*

Informacji o roboczych ustaleniach dostarcza także jedna ze szkół. Można tutaj mówić o stałej współpracy opartej na dobrych kontaktach roboczych – dyrektor badanej szkoły co roku spotyka się z pracownikiem PUP, by przedyskutować sytuację na rynku pracy i zasadność kształcenia w poszczególnych zawodach. Jak dotychczas wnioski wyniesione z tych spotkań skłaniały szkołę do kontynuacji kształcenia w tych samych zawodach w kolejnych latach. Należy jednak zaznaczyć, że na tych roboczych spotkaniach nie korzysta się z analiz prowadzonych w PUP. Podobnie jak w Starostwie Powiatowym, tak i obu badanych szkołach raporty z analiz rynku pracy są znane po części i pośrednio. Istnieje natomiast potoczna wiedza lub przypuszczenie co do tego, że PUP prowadzi swoje analizy.







*„Powiatowy Urząd Pracy robi różnego rodzaju badania i te badania gdzieś tam do nas docierają. (...) ostatnio gdzieś się spotkałem z takimi badaniami, że ilu absolwentów szkoły zostało zatrudnionych (...).”[Starostwo]*

*„Na pewno analizują to. Na pewno analizują rodzaj ogłoszeń o pracę, poszukujących, którzy piszą w swoich na pewno dokumentach wyuczony zawód w którym poszukują pracy.”[Starostwo]*

W praktyce szkoły i Starostwo polegają na założeniu, że pracownicy PUP dysponują wiedzą o rynku pracy i korzystają z niej konsultując proponowane kierunki kształcenia.

*„Zastanawiamy się z nimi [PUP-em] też w którym kierunku [kształcić], powiedzmy jeśli założymy dużo osób pod tytułem „ślusarz” szuka pracy bo nie ma tej pracy, to wiadomo, że w tym kierunku nie kształcimy dzieci, bo nie znajdują pracy, prawda? (...) na to zwracamy uwagę, co się dzieje na rynku pracy. (...) Ale (...) u nas głównie te kierunki dwa się sprawdzają i w tym kierunku na razie tutaj kształcimy.”[Szkoła]*

Można mówić o konsultacyjnej roli PUP, ale zauważalna jest odrębność systemu instytucjonalnego rynku pracy i systemu edukacji. Analizy prowadzone przez PUP nie są dobrze znane w szkołach ani w Wydziale Edukacji, natomiast sposób organizacji praktycznej nauki zawodu nie jest szczegółowo znany w PUP.

*„nie wiem też jak wyglądają praktyki w tych szkołach zawodowych, jakie zdobywają doświadczenie, żeby później wejść na rynek pracy.”[PUP]*

Urząd nie ma też żadnego wpływu na program kształcenia, może konsultować trafność kształcenia w danym zawodzie i wpływać na otwarcie danego kierunku w technikum, choć już nie na to, czego będzie się uczyć uczniów w klasie wielozawodowej ZSZ. W praktyce, pomimo obserwowanego przez PUP niedostosowania kształcenia, realny wpływ na to, w jakich zawodach będą kształcić szkoły jest ograniczony:

*„Rynek zmienia się dynamicznie a kierunki są stałe i ustabilizowane. Od dawna mówię, że jest to niedopasowane do tego, co jest na rynku pracy.”[PUP]*

Ograniczeniem ewentualnego wpływu PUP na kształcenie w powiecie jest fakt, że samo otwarcie kierunku nie wystarczy, jeżeli nie zgłoszą się uczniowie. Po drugie urzędowi brakuje długoterminowych prognoz zapotrzebowania na zawody, podczas gdy znane są ograniczenia bieżącego monitoringu, a prognozy powstałe kilka lat temu zdezaktualizowały się. Urząd korzysta z opracowań dotyczących kierunków rozwoju gospodarki, pracownicy poszukują wiedzy, dyskutują między sobą. Daje się jednak odczuć, że jest to wiedza niewystarczająca.

Urząd pracy „przejmuje” osobę, jeżeli ta skończy szkołę, a nie znajdzie pracy. Stanowi więc kolejne ogniwo instytucjonalne. Pracownicy urzędu pracy mają swoje zdanie na temat przygotowania absolwentów do pracy i ich rozeznania w rynku pracy – oczywiście jest ono jednak wyrobione na podstawie obserwacji tej podgrupy, której jak na razie się nie powiodło.

*„generalnie te osoby przychodzą tak zablakane i otumanione, że musimy je zrestartować, żeby mogły szukać tej pracy.”[PUP]*

*„To jest problem, żeby młodym ludziom uświadomić to już na etapie szkoły, jak tak wygląda naprawdę rynek pracy. I to, że same kwalifikacje zawodowe wyuczone w trybie szkolnym, to jest nie wszystko, a tak naprawdę niewiele, mimo tylu lat spędzonych w szkole.”[PUP]*

Jeden z pracowników urzędu obserwuje, że poszczególne zawody nie są wybierane przez uczniów równie świadomie – szczególnie w przypadku absolwentów z zawodem „sprzedawca”





respondent odnosi wrażenie, że młodzi ludzie częściej wybierali go przypadkowo, ponieważ nie chcą w nim pracować.

Pomimo zaobserwowania braków Powiatowy Urząd Pracy nie może oddziaływać na programy kształcenia zawodowego. Te są ustalane w Ministerstwie Edukacji Narodowej, jedynie na tym poziomie mogą być zgłaszane uwagi co do ich aktualności i adekwatności wobec potrzeb rynku pracy.

*„Żeby wszystko dobrze działało, to powinna powstać może jakaś komisja resortowa między ministrem pracy a ministrem edukacji. Bo mam wrażenie, że ciągle te dwa tory się rozjeżdżają. Każdy może podejmować własne decyzje, ale gdyby była wspólna komisja, która analizowałaby rynek pracy i to, co dzieje się w szkole, tak decyzje muszą być podjęte wyżej. (...) programu już nie możemy zmienić my tylko zatwierdzamy czy kierunek czy jest potrzebny czy nie jest. To jak powinien wyglądać kierunek kształcenia to w tym ma już głos ministerstwo.” [PUP]*

### 6.5.3. Współpraca w zakresie informacji zawodowej dla uczniów

Informację zawodową i doradztwo zawodowe zapewniają uczniom: organ prowadzący, poprzez doradcę zatrudnionego w Starostwie, Ochotnicze Hufce Pracy w ramach Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej oraz doradcy zatrudnieni w Powiatowym Urzędzie Pracy, w ramach nieformalnej przysługi PUP dla szkół.

Starostwo powiatu pruszkowskiego, wraz z miastem Pruszków, organizuje giełdy zawodowe dla uczniów gimnazjów, mające na celu ułatwienie uczniom gimnazjum wyboru szkoły i zawodu, a szkołom stwarzające okazję do prezentacji swojej oferty. Każda ze szkół wystawia swoje stoisko i przygotowuje atrakcje dla uczniów podczas giełdy, angażując uczniów, np. uczniowie-kucharze przygotowują poczęstunek, dekarze prezentują się w strojach galowych itp.

Doradca zawodowy, zatrudniony w Starostwie Powiatowym w Wydziale Edukacji i Sportu, świadczy usługi z zakresu doradztwa zawodowego dla uczniów ze wszystkich szkół, którzy się do niego samodzielnie zgłaszają. To rozwiązanie zastosowano w powiecie zamiast zatrudniania doradcy zawodowego w każdej szkole.

Doradca pomaga szkołom w promocji, jednocześnie pomagając uczniom w wyborze szkoły i zawodu, tj.: prowadzi spotkania informacyjne – preorientację zawodową dla uczniów gimnazjów, współorganizuje giełdę oświatową oraz zamieszcza na stronie internetowej ogłoszenia o spotkaniach organizowanych przez szkołę. Oprócz samodzielnie prowadzonych spotkań, doradca zaprasza do szkół doradców z Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej OHP.

Spotkania – pogadanki dla uczniów gimnazjów, podobnie jak inne formy promocji, mają dwojaki cel. Służą pomocy uczniom, ale są też bardzo ważne dla Starostwa, ponieważ mają na celu przyciągnięcie uczniów do technikum i szkoły zawodowej, a tym samym zapewnienie kontynuacji działania tych szkół i maksymalizację subwencji oświatowej, w sytuacji niżu demograficznego i funkcjonującego negatywnego stereotypu szkolnictwa zawodowego.

*„wspieramy szkołę [...] w akcjach wszelakich promocyjnych [...] przez cały rok jakby są różnego rodzaju spotkania organizowane w szkołach, po to właśnie, żeby dotrzeć do rodziców, do uczniów przede wszystkim, ale i do rodziców, żeby tutaj pokazać, jaka jest właśnie, na czym, w ogóle,*





*polega, tak, nauka w szkole zawodowej, w technikum. [...] żeby ta szkoła mogła funkcjonować, tak, żeby był nabór.* [Starostwo]

Pracownicy Starostwa podejmują działania, ale w poczuciu niemożności przezwyciężenia warunków demograficznych:

*„tutaj dziesiątki różnych działań jest, ale jest dzieci tyle ile jest. (...) Jest giełda oświatowa, są artykuły w gazetach, o czym koleżanka mówi, są spotkania z rodzicami, z gimnazjalistami bezpośrednio. Szkoła wydaje ulotki, dni otwarte organizuje. Tylko my jesteśmy w tej chwili w sytuacji takiej, że jest niż demograficzny i my, z roku na rok, niestety, mamy mniej uczniów.”* [Starostwo]

Dostrzegalny jest obraz trudności w prowadzeniu preorientacji zawodowej dla uczniów. Spotkania, w odbiorze osoby, która je prowadzi, są trudne do zorganizowania ze względu na opór rodziców i umiarkowane zainteresowanie szkół – doradca spotkał się z przekonaniem, że spotkania odbywają się kosztem czasu, który mógłby być przeznaczony na przygotowanie do egzaminu gimnazjalnego oraz, że informacja o szkolnictwie zawodowym jest niepotrzebna, ponieważ rodzice oczekują, że ich dzieci będą kontynuowały naukę w liceum.

Warto nadmienić, że to drugie zjawisko zachodzi w całym kraju, ale zarazem w badaniach ilościowych obserwuje się ponowne zmiany orientacji uczniów – w okresie od 2003 do 2009 r. wzrósł udział uczniów w technikach i liceach profilowanych, a zmniejszył się – w liceach ogólnokształcących<sup>5</sup>.

Co więcej, działania doradcze i promocyjne napotykały ograniczenia spowodowane popytem ze strony uczniów. To w jakich zawodach uczniowie będą kształceni zależy od nich samych, w przypadku szkoły zasadniczej wielozawodowej, inaczej niż w technikum, wybór jest nieograniczony w ramach listy zawodów, ponieważ kształcenie praktyczne jest prowadzone poza szkołą. Przykładowo Starostwo spotkało się za zapotrzebowaniem pracodawców na tokarzy – i z zarzutami, że nie są kształceni – tymczasem uczniowie nie są zainteresowani tym zawodem i nie przekonują ich argumenty, że jest to zawód perspektywiczny.

*„jak rozmawiam z uczniami, no to [...] chłopcy to koniecznie do, nie wiem, mechanik samochodowy a dziewczynki to na fryzjerki, jeszcze: cukiernik, piekarz, no, takie popularne są zawody. Natomiast, no, są zawody, które, myślę, że pomimo tego, że [...] znalazłoby się pracę w tych zawodach, to wiadomo, że są to, może nie najłżejsze zajęcia, tak? Więc, jeżeli ktoś ma do wyboru, jak rozmawiam z uczniami [...] to każdy powie: no tak, ale jak ja będę cukiernikiem to będę miał lepszą pracę niż gdzieś tam w terenie czy taką ciężką i brudną pracę.”* [Starostwo]

Ograniczenia demograficzne i wynikające z aspiracji uczniów i rodziców niewątpliwie istnieją. Z drugiej strony, szkoły i Starostwo mają możliwości prowadzenia działań informacyjnych, promocyjnych i doradczych. Respondenci nie udzielili jednak bliższej informacji o skali spotkań informacyjnych w gimnazjach – o ich częstotliwości, długości itp. Spotkania te nie były też uatrakcyjniane w sposób ponadstandardowy, np. do udziału w nich nie byli zapraszani pracodawcy. Atrakcyjniejsza jest natomiast forma współorganizowanych giełd oświatowych, na których same szkoły dbają o atrakcyjną prezentację.

Ponadto warto zauważyć, że jakość informacji, jaką uczniowie mogą otrzymać na temat rynku pracy, jest w oczywisty sposób uwarunkowana wiedzą osób dostarczających informacji. Jak

<sup>5</sup> Por.: J. Domalewski, *Společne i środowiskowe uwarunkowania dróg szkolnych młodzieży – dynamika zmian*, Warszawa 2010: IRWiR PAN





deklarują respondenci, Starostwo Powiatowe korzysta w tym celu z opracowań Powiatowego Urzędu Pracy (przypuszczalnie – z monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych, ale ten tytuł nie został wymieniony). Niestety, jak wynika z wypowiedzi respondentów, znajomość dorobku PUP jest bardzo pobieżna (nie na tyle dobra, by wymienić z pamięci najpopularniejsze zawody), a współpraca luźna, i to pomimo że PUP podlega Starostwu i mieści się w tym samym budynku, co powiatowy wydział edukacji.

*„- to są zawody, które wbrew temu, że, powszechnie jest jakby wiadomo, że gdyby ktoś się wykształcił w takim zawodzie, to na pewno by pracę znalazł, no to nie zgłaszają się, po prostu, chętni, no to, jakby tutaj, no...*

*- Powszechnie wiadomo skąd? Skąd państwo to wiedzą, w jakich zawodach?*

*- To znaczy, mówi się na przykład, bo są, na przykład, bo urząd pracy, no, robi takie badania, tak, teoretycznie, i wiadomo, że są zawody, które, w których, jakby, zawsze jest popyt na pracowników w pewnych zawodach.*

*[...] wie się o tym, że, no, tak jak firma [...], no, znając stan polskich dróg, to do końca życia na pewno ktoś będzie miał zatrudnienie.”[Starostwo]*

Orientacja drugiego pracownika wydziału edukacji jest bardzo podobna:

*„- A w szkole nam mówili, że są jakieś badania powiatowego urzędu pracy na temat tego, jakie zawody są potrzebne i państwo się tym jakoś kierują?*

*- Być może, że są. Ja nie wiem. Trzeba by w urzędzie pracy o to zapytać. No, tak jak mówię, dyrektor wcześniej konsultuje się [z PUP].”[Starostwo]*

W takiej sytuacji możliwości przeciwdziałania niekorzystnym wyborom uczniów i ukierunkowania ich w sposób zgodny z potrzebami rynku wydają się ograniczone. Jest też zrozumiałe, że szkoła konsultuje zasadność otwarcia nowego kierunku w praktyce z PUP i powiatową radą ds. zatrudnienia. Starostwo, chociaż formalnie uczestniczy w tych konsultacjach, korzysta z wiedzy PUP w na tyle ograniczonym stopniu, że nie może ocenić zasadności kształcenia w danym zawodzie inaczej, niż na podstawie wiedzy potocznej.

Powiatowy Urząd Pracy ma własny udział w informacji i doradztwie zawodowym dla uczniów. Z inicjatywy jednej ze szkół zostały przeprowadzone przez doradcę zawodowego spotkania w szkołach ponadgimnazjalnych w powiecie. Pogadanki dotyczyły charakterystyki lokalnego rynku pracy, poszukiwania pracy, mobilności zawodowej oraz prezentacji oferty PUP. Ta ponadstandardowa współpraca została nawiązana przy okazji współpracy szkoły z PUP jako z pracodawcą: urząd przyjął uczniów technikum na praktykę i zgodził się wysłać do szkoły doradcę zawodowego:

*„Szkoła, urząd, my u nich praktyki, oni u nas jakieś pogadanki i jakieś takie ciepłko się tworzy.”  
[Szkoła]*

Następnie o przeprowadzenie podobnych spotkań zwróciły się do PUP pozostałe szkoły w powiecie, w efekcie przeprowadzono więc cykl spotkań we wszystkich szkołach.

Spotkania informacyjne w szkołach zostały przeprowadzone po jednej godzinie lekcyjnej dla poszczególnych klas. Stanowiły one uzupełnienie lub alternatywę wobec analogicznych spotkań prowadzonych przez szkolnego doradcę zawodowego zatrudnionego w Starostwie. Pogadanki prowadzone przez PUP w szkołach stanowiły powrót do tradycji i odnowienie współpracy. Powiatowy Urząd Pracy (dawniej urząd rejonowy) współorganizował pierwsze giełdy oświatowe,





a jego pracownicy prowadzili spotkania w szkołach aż do momentu przejęcia organizacji giełd przez samorząd miejski, a doradztwa zawodowe dla uczniów przez organy prowadzące szkoły.

Jak wynika z rozmowy z pracownikiem PUP, dotychczasowe spotkania informacyjne dla uczniów miały charakter jednorazowy. Z drugiej strony, z informacji ze szkoły specjalnej wynika, że spotkania informacyjne prowadzone przez pracownika PUP odbywają się w tej szkole co roku, nie jest jednak jasne, czy rzeczywiście były one prowadzone przez doradcę z PUP czy z Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej OHP.

Dla PUP spotkania stanowiły dodatkowe zadanie, które, realizowane w godzinach pracy, powoduje ograniczenie czasu, jaki pracownik może poświęcić swoim klientom – zarejestrowanym w PUP bezrobotnym. Dotychczasowa forma – jednorazowej pogadanki dla klasy – jest absolutnym minimum w zakresie doradztwa. Pracownik PUP zwraca uwagę, że aby doradztwo zawodowe dla uczniów było skuteczne, lepiej, by było prowadzone przez doradców szkolnych (znających uczniów) i w formie warsztatowej. Jednak wobec opisanych ograniczeń ewentualna kontynuacja spotkań jest przewidywana w tej samej formie.

Współpraca PUP ze szkołami nie obejmuje natomiast pośrednictwa w pozyskiwaniu pracodawców, którzy przyjęliby uczniów na praktyczną naukę zawodu. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, instytucją, do zadań której należy pośrednictwo pracy dla osób niepełnoletnich, są Ochotnicze Hufce Pracy. Ten podział zadań jest zachowany w powiecie przyszkowskim i w przypadku gdy do PUP zgłosi się osoba niepełnoletnia, jest odsyłana do OHP.

Ochotnicze Hufce Pracy także współpracują ze szkołami w zakresie doradztwa zawodowego. Szkoły korzystają z usług doradczych Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej.

Tego rodzaju usług nie świadczy natomiast powiatowa poradnia psychologiczno – pedagogiczna. Poradnia dawniej zajmowała się informacją zawodową dla uczniów, a spotkania dla całych klas uczniów prowadzono w urzędzie pracy na podstawie nieformalnej współpracy. Po zmianie ustawy o systemie oświaty, gdy wprowadzono doradztwo zawodowe w szkołach, przestało ono należeć do zadań poradni. Obecnie poradnia jedynie okazjonalnie, na życzenie rodziców, a nie szkoły, przeprowadza testy preferencji zawodowych, aby pomóc uczniowi w wyborze szkoły. W realizacji swoich zadań nie współpracuje już z Powiatowym Urzędem Pracy. Podlega Starostwu Powiatowemu, ale odkąd przekazała swoje zadania oraz materiały do prowadzenia doradztwa zawodowego, nie ma wspomaga już Starostwa w zakresie doradztwa. Podobnie jak przedstawiciel urzędu pracy, także tutaj respondent wyraża przekonanie, że byłoby najlepiej, by doradztwo i informację zawodową prowadzono w szkołach – najlepiej już w gimnazjum i w ramach programu zajęć, a nie doraźnie.

Tegoroczna, kolejna nowelizacja przepisów o pomocy psychologiczno-pedagogicznej zdaniem respondenta otwiera nowe możliwości współpracy ze szkołami. W nowych kontraktach zawieranych pomiędzy szkołą a poradnią strony będą określały zakres długoterminowej współpracy, co może zachęcić do jej planowania i wyjścia poza doraźne potrzeby. Poradnia jest gotowa w ramach takiej współpracy między innymi ponownie prowadzić doradztwo zawodowe dla uczniów. Nadal jednak nie dotyczy to i nie będzie dotyczyło pośrednictwa w kontakcie z pracodawcami.





## 7. Wnioski

Specyfiką powiatu pruszkowskiego jest niska stopa bezrobocia, chłonny lokalny rynek pracy i bliskość Warszawy oraz, w porównaniu z innymi badanymi powiatami i na tle ogółu województwa, relatywnie mała liczba i mały udział uczniów w szkołach zawodowych. W takich warunkach znalezienie pracodawców gotowych przyjąć uczniów na praktyczną naukę zawodu jest relatywnie łatwiejsze.

Praktyczna nauka zawodu jest w powiecie pruszkowskim oparta o współpracę z pracodawcami, a proces ten przebiega w ścisłej współpracy z OHP. Badany zespół szkół nie potrzebuje pomocy we współpracy z pracodawcami, może raczej służyć radą innym szkołom. W drugiej badanej szkole praktyczna nauka zawodu przebiega sprawnie, ale kontynuacja kształcenia w zawodzie kucharza i ograniczona oferta kierunków kształcenia może być dyskusyjna w obecnej sytuacji na rynku pracy. Ponieważ pozyskiwanie pracodawców nie jest dla szkół problematyczne, nie potrzebują one rozszerzać w tym zakresie współpracy z instytucjami, które mogłyby im w tym pomóc.

Zauważalna jest odrębność systemu szkolnictwa zawodowego od systemu instytucjonalnego rynku pracy. Szkoły, finansowane z subwencji oświatowej za każdego ucznia, dążą do pozyskiwania jak największej liczby uczniów, ci z kolei mają swobodę wyboru zawodu. Nie ma więc obecnie mechanizmu zwiększającego prawdopodobieństwo kształcenia uczniów w zawodach potrzebnych na rynku pracy, a stanowisko powiatowej rady zatrudnienia jest w praktyce rekomendacją. Szkoły uwzględniają także rynek pracy planując swoją ofertę, jednak nie jest to główny czynnik wyboru nauczanych zawodów.

Rola Starostwa Powiatowego w zakresie zatwierdzania kierunków i liczby miejsc w szkołach ma charakter formalny, Starostwo zabezpiecza potrzeby szkół i pozostawia szkołom rozeznanie rynku, konsultację z PUP i w praktyce decyzję. Powiatowy Urząd Pracy jest partnerem, z którym co najmniej jedna szkoła konsultuje kierunki w zakresie szerszym od obowiązkowego.

Informacja i doradztwo zawodowe dla uczniów są w szkołach prowadzone kilkutorowo: przez starostwo powiatowe, OHP i PUP. Dla Starostwa jest to obowiązek, ze strony OHP – część oferty, a ze strony PUP – przysługa. Istniejące rozwiązanie, zgodnie z którym zamiast zatrudnić doradcę w każdej szkole, zatrudniono jednego w Starostwie, okazuje się w praktyce niewystarczające, o czym świadczy fakt, że szkoły dodatkowo korzystają z pomocy OHP i PUP.





## 8. Rekomendacje

W powiecie przuskowskim można zarekomendować:

- Zachowanie obecnego modelu współpracy z pracodawcami w badanym zespole szkół, ponieważ szkoła dysponuje dużym doświadczeniem i z sukcesem współpracuje z pracodawcami;
- W przypadku planowania działań promujących dobre praktyki w województwie – pozyskanie badanego zespołu szkół do współpracy w ich promowaniu;
- Intensyfikację współpracy PUP i Starostwa ze szkołą specjalną, w celu ewentualnego lepszego dostosowania kształcenia do rynku pracy;
- Sformalizowanie dostępnego dla uczniów, skutecznego doradztwa zawodowego. Optymalnym rozwiązaniem jest zatrudnienie doradcy dostępnego na miejscu, w każdej szkole, alternatywą - systematyczna współpraca z OHP. W każdym przypadku jest potrzebne zapewnienie finansowania stałego doradztwa, nie ograniczającego się do jednorazowych spotkań w klasie;
- W szkole prowadzącej klasy wielozawodowe, doradztwo powinno być dostępne także na etapie deklaracji zawodu przez ucznia – kandydata do szkoły. Wskazane jest przeprowadzenie rozmowy o adekwatności wyboru zawodu z każdym uczniem, ale szczególnie z tym, który wybiera zawód, w którym trudniej jest znaleźć zatrudnienie. W okresie realizacji badania takim zawodem był zawód sprzedawcy.

