

**PSDB**

part of the **WYG** group



## Raport cząstkowy

Formy nauki zawodu.

Raport z badania w powiecie **Powiat Przasnyski**

## Spis treści

<b>1. Streszczenie wyników badań w powiecie</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Executive summary</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Podsumowanie wyników badań w sześciu powiatach</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Założenia, cele i metody badania</b> .....	<b>9</b>
4.1.1. Cel szczegółowy – Badanie współpracy szkół z pracodawcami .....	9
4.1.2. Cel szczegółowy – Badanie współpracy instytucji oraz organizacji rynku pracy ze szkołami .....	14
4.1.3. Cele aplikacyjne .....	16
<b>5. Przebieg badania</b> .....	<b>16</b>
<b>6. Wyniki badań</b> .....	<b>18</b>
6.1. Podstawowe informacje o szkolnictwie zawodowym w powiecie.....	18
6.2. Podstawowe informacje o rynku pracy .....	21
6.3. Przesłanki wyboru przez szkoły kierunków kształcenia.....	22
6.4. Sposób organizacji praktycznej nauki zawodu .....	25
6.4.1. Zajęcia praktyczne w CKP lub szkole .....	26
6.4.2. Praktyki zawodowe w szkole .....	28
6.5. Formy współpracy z pracodawcami .....	28
6.5.1. Zajęcia praktyczne u pracodawcy .....	28
6.5.2. Praktyki zawodowe.....	29
6.5.3. Przygotowanie zawodowe młodocianych .....	30
6.5.4. Inne formy współpracy .....	32
6.6. Proces współpracy z pracodawcami .....	33
6.6.1. Pozyskiwanie partnerów .....	33
6.6.2. Przebieg współpracy.....	35
6.6.3. Monitoring współpracy i jej rezultaty.....	37
6.7. Potwierdzanie kwalifikacji zawodowych .....	39
6.8. Współpraca z instytucjami rynku pracy.....	42
<b>7. Wnioski</b> .....	<b>48</b>
<b>8. Rekomendacje</b> .....	<b>50</b>

## 1. Streszczenie wyników badań w powiecie

Szkolnictwo zawodowe w powiecie ogniskuje się głównie wokół tradycyjnych kierunków kształcenia. Wyjątkiem jest utworzony w jednej z placówek nowy zawód: technik przetwórstwa mleczarskiego.

Zajęcia praktyczne organizowane są przede wszystkim w Centrum Kształcenia Praktycznego oraz - rzadziej - pracowniach szkolnych. W przypadku jednej ze szkół odbywają się u pracodawcy. Wybór miejsca odbywania zajęć praktycznych jest uwarunkowany jakością zaplecza technicznego każdej ze szkół oraz możliwościami kadry nauczycielskiej.

Uczniowie trzech spośród czterech badanych szkół odbywają praktyki zawodowe u pracodawców. Jedyną placówką, które z tego zrezygnowała, to szkoła specjalna. Powodem było niedostosowanie uczniów upośledzonych umysłowo do wymagań stawianych przez pracodawców. Większość respondentów wskazuje na opór firm przed przyjmowaniem uczniów na praktyki.

Przygotowanie zawodowe młodocianych odbywa się w jednym podmiocie. Szkoła nie pośredniczy w kontaktach między młodocianym a pracodawcą – warunkiem przyjęcia ucznia do szkoły jest podpisana umowa z pracodawcą. Zdaniem respondentów z powyższego podmiotu, szkoły zawodowe kształcące młodocianych generują zbyt wysokie koszty.

Stroną inicjującą kontakt z pracodawcami jest uczeń lub szkoła. Pracodawcy niechętnie przyjmują uczniów na praktyki. Łatwiej nawiązać współpracę z większymi podmiotami prywatnymi, które są bardziej otwarte na praktykantów (podobnie, jak instytucje publiczne). Jedną z głównych barier we współpracy jest brak środków na wynagrodzenie dla opiekuna praktyk – przekłada się to na podejście pracodawców do kooperacji ze szkołami. Ważnym aspektem jest konieczność doksztalcenia nauczycieli przedmiotów praktycznych, realizowana również w zakładach pracy. Jednakże i w tym przypadku pracodawcy podchodzą do pomysłu niechętnie. Dwa spośród czterech badanych podmiotów organizowały zagraniczne wyjazdy stażowe dla uczniów, wykorzystując środki z funduszy europejskich. Szkoły współpracę z pracodawcami oceniają różnie. Są przypadki, gdy nie kontynuują współpracy lub wręcz przeciwnie – pracodawcy składają deklaracje, że zatrudnią absolwentów po zakończeniu nauki.

Wszyscy respondenci wskazywali na konieczność zreformowania obecnej formuły egzaminów zawodowych, które są postrzegane w dużej mierze, jako egzaminy teoretyczne oraz bardzo trudne. Wskazywanym problemem jest fakt, iż nie wszyscy absolwenci szkół zawodowych podchodzą do egzaminu, podczas gdy tylko dyplom jest potwierdzeniem przygotowania do wykonywania danego zawodu, nie zaś świadectwo szkolne.

Współpraca ze Starostwem i Powiatowym Urzędem Pracy określana jest jako bardzo dobra, jednakże z reguły nie wykracza poza obszar wyznaczony przepisami prawa. Wyjątkiem jest szeroka inicjatywa PUP - Przasnyskie Partnerstwo Lokalne, do którego zostały zaproszone również szkoły i uczniowie. Współpraca szkół z Cechem w Przasnyszu ogranicza się głównie do kwestii formalnych. Ochotniczy Hufiec Pracy w Przasnyszu realizuje działania skierowane m.in. do uczniów szkół zawodowych. Przedstawicielki OHP wizytują szkoły i prowadzą szkolenia z zakresu poruszania się po rynku pracy oraz świadczą doradztwo zawodowe. W jednym z podmiotów funkcjonuje szkolny ośrodek kariery, tzw. Kiosk Kariery Zawodowej, który powstał w ramach projektu finansowanego z PO KL. Współpraca jest na różnym poziomie i zależy od jakości relacji przedstawicieli obu stron.

Panuje powszechny pogląd, że uczniowie powinni korzystać z usług doradcy zawodowego przed pójściem do szkoły zawodowej, na etapie nauki w gimnazjum. Z jednej strony umożliwiłoby to uczniom dokonywanie trafniejszych wyborów, z drugiej dałoby szansę szkołom na uruchamianie nowych kierunków, które mają przyszłość rynkową, lecz obecnie nie cieszą się zainteresowaniem młodzieży.

## 2. Executive summary

Vocational education in the poviats focuses mainly on traditional fields of study, the exception being training for a new profession – dairy processing technician – offered by one of the institutions.

Practical classes are offered above all by the Practical Training Centre and – less often – school workshops. In the case of one school, they are conducted at an employer. The choice of the place where practical classes are held is determined by the quality of technical resources of each school and availability of teachers.

Students of three out of four studied schools do their practical training at an employer. The only institution that decided not to do so was a special school. The reason for that decision was the fact that mentally handicapped students did not meet the requirements of employers. Most respondents point to the reluctance of companies to admit students for internships.

Vocational training of the young is carried out within one entity. The school does not act as intermediary between a young person and an employer – a young person is employed based on an agreement concluded with an employer. Respondents from the above entity are of the opinion that vocational schools that educate young people generate too high costs.

The party which initiates contact with employers is a student or a school. Employers are unwilling to admit students for internships. It is easier to start cooperation with larger private entities which are more open for trainees (just like public institutions). One of the barriers to cooperation is lack of funds for the remuneration of the tutor of a trainee – that is reflected in the attitude of employers to cooperation with schools. An important aspect is the need for additional professional development of teachers of practical subjects, carried out also in workplaces. However, also in this case, employers are reluctant to cooperate. Two out of four studied entities organised for students internship trips to other countries, financed from the European Union funds. Schools assess cooperation with employers differently. In some cases they do not continue cooperation or – quite the opposite – employers declare that they would employ graduates after they complete their education.

All the respondents pointed to the need to reform the current form of vocational exams, which are generally perceived as theoretical examinations and very difficult ones. The problem that was mentioned is that not all graduates of vocational schools take the examination, and it is the diploma that is the only confirmation of preparation for the performance of a given profession, and not the school leaving certificate.

Cooperation with the Starosty and the Provincial Job Centre is assessed very good, however, it generally does not go beyond the scope set out by law. The exception is here an initiative of the PJC – the Przasnysz Local Partnership, within the framework of which schools and students were also invited. Cooperation with the Guild in Przasnysz is limited mainly to formal issues. The

Voluntary Labor Corps in Przasnysz conducts actions addressed, above all, to students of vocational schools. Representatives of the VLC visit schools and carry out trainings in functioning on the labour market and offer career advisory services. In one of the entities there functions a school career centre, the so-called Professional Career Office, which was created within a project financed from the HC OP. Cooperation is made at various levels and it depends on the quality of relations of representatives of both parties.

There is a common belief that students should use the services of a career advisor before they start their education at a vocational school, namely when they are junior secondary school students. On the one hand that would enable students to make more informed choices, and on the other it would allow schools to offer new fields of study which have market potential but are currently unpopular with the young.

### 3. Podsumowanie wyników badań w sześciu powiatach

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

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

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

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

Łącznie przeprowadzono wywiady z 35 przedstawicielami placówek edukacyjnych oraz 41 wywiadów z przedstawicielami takich instytucji związanych z rynkiem pracy jak urzędy pracy, organy prowadzące szkoły zawodowe, instytucje realizujące projekty edukacyjne w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, prywatne agencje zatrudnienia, jednostki Ochotniczych Hufców Pracy, gminne centra informacji i poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Najczęściej to szkoła szuka i zapewnia uczniom miejsce odbycia zajęć praktycznych i praktyki. W przypadku pracowników młodocianych, muszą oni sobie sami znaleźć pracodawcę - jest to warunek ich przyjęcia do szkoły (choć zdarzają się sytuacje, gdy szkoła wspiera ich w tym zakresie). W niektórych szkołach uczniowie są zachęceni do samodzielnego znajdowania miejsca na praktyki – zdaniem zwolenników tego rozwiązania, przygotowuje ich to do poszukiwania pracy w przyszłości.

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

Badanie wykazało przypadki podejmowania inicjatywy do współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu ze strony firm. Bywa, że taka współpraca prowadzi do utworzenia kierunku

kształcenia. Najbardziej aktywne branże podejmujące tego typu kroki to budowlana, handlowa i naprawy samochodów.

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

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

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

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

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

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

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

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



## 4. Założenia, cele i metody badania

---

Celem głównym badania było:

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

Badanie miało zatem cel eksploracyjny. 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.
3. ***Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy:***
  - a. ***umowy z pracodawcami dotyczące kształcenia na potrzeby danego pracodawcy***
  - b. ***udział pracodawców (praktyków) w prowadzeniu praktycznych zajęć szkolnych***
  - c. ***wszelkie formy współpracy bez formalnej umowy***
4. Ocena współpracy szkół zawodowych z pracodawcami
  - a. doświadczenia szkół zawodowych - liczba podejmowanych inicjatyw w celu nawiązania współpracy szkoły z pracodawcą, które:
    - i. zakończyły się sukcesem i współpraca trwa,
    - ii. współpraca została podjęta, ale nie jest kontynuowana,
    - iii. mimo prowadzonych rozmów, nie doszło do współpracy
  - b. ocena wartości edukacyjnej i praktycznej współpracy,
  - c. słabe i mocne strony prowadzonej współpracy,
  - d. decyzyjność dotycząca rozpoczęcia/zakończenia współpracy,
  - e. monitoring współpracy,
  - f. liczba pracodawców, z którymi współpracuje szkoła,
  - g. liczba absolwentów, którzy brali udział w stażach/ praktykach i innych formach nauki zawodu i zostali zatrudnieni przez współpracującego pracodawcę,
  - h. rodzaje monitoringu zatrudnienia absolwentów przez pracodawców współpracujących ze szkołą.

***Dodatkowo pogłębiono badania o następujące zagadnienia:***

- a. *okoliczności i sposób nawiązania współpracy*
- b. *oczekiwania i obawy stron*
- c. *sposób zachęcenia pracodawców do współpracy*
- d. *finansowanie kosztów kształcenia*
- e. *wpływ współpracy na reorientację praktyczną kształcenia zawodowego*
- f. *charakterystyka i efekty współpracy w zakresie zajęć praktycznych*
- g. *charakterystyka i efekty współpracy w zakresie praktyk zawodowych*
- h. *realizacja przez szkoły projektów w ramach Działania 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i jej związek ze współpracą z pracodawcami.*

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

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

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

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

Sformułowano więc dodatkowe pytania badawcze:

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

II. Obserwacje Zamawiającego oraz wyniki badań<sup>1</sup> wskazywały, że dochodzi do przypadków, gdy pracodawca nie wypełnia warunków umowy i nie realizuje programu praktyk,

---

<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;

nie daje zajęcia praktykantom lub nawet wykorzystuje ich powierzając im tylko prace porządkowe. Zbadanie skali tego problemu wymagałoby badania ilościowego wśród uczestników praktyk. Dlatego zaproponowano rozpoznanie problemu technikami jakościowymi za pomocą pytania badawczego:

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

***Dodatkowo uwzględniono kwestie:***

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

***Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy:***

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

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

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

Analiza współpracy szkół z instytucjami i organizacjami rynku pracy.

---

*Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków 2009, s. 28.*

1. Identyfikacja powodów braku współpracy szkół z pracodawcami
  - a. liczba podejmowanych inicjatyw w celu nawiązania współpracy szkoły z pracodawcą,
  - b. doświadczenia szkół dotyczące współpracy,
  - c. ocena zapotrzebowania na współpracę,
  - d. oczekiwania szkoły wobec współpracy z pracodawcami,
  - e. opinia szkół o rodzajach i zakresie współpracy proponowanej przez pracodawców.
  
2. Możliwość rozwoju współpracy z pracodawcami w regionie w opinii szkół zawodowych
  - a. charakterystyka planów rozwoju współpracy,
  - b. ocena możliwości formalnych współpracy z pracodawcami,
  - c. ocena możliwości dopasowania oczekiwań szkoły wobec współpracy z pracodawcami z możliwościami i oczekiwaniami pracodawców.
  
3. Współpraca szkół z instytucjami oraz organizacjami rynku pracy
  - a. rodzaje instytucji i organizacji, z którymi współpracuje szkoła,
  - b. rodzaje i zakres współpracy,
  - c. decyzyjność dotycząca rozpoczęcia/zakończenia współpracy,
  - d. ocena wartości współpracy,
  - e. charakterystyka dalszych planów rozwoju współpracy.

***Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy:***

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

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

---

##### Diagnoza

- zakresu,
- form i metod
- oraz skuteczności

współpracy organizacji rynku pracy ze szkołami zawodowymi.

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

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

1. Opis form współpracy organizacji rynku pracy ze szkołami zawodowymi
  - a. występujące formy współpracy (liczba, rodzaj), z uwzględnieniem typów szkół (zasadnicze zawodowe, technikum, technikum uzupełniające, policealne zawodowe),
  - b. zakres merytoryczny,
  - c. sposoby organizacji.
2. Ocena współpracy organizacji rynku pracy ze szkołami
  - a. doświadczenia organizacji - liczba podejmowanych inicjatyw w celu nawiązania współpracy ze szkołą które:
    - i. zakończyły się sukcesem i współpraca trwa,
    - ii. współpraca została podjęta, ale nie jest kontynuowana,
    - iii. mimo prowadzonych rozmów, nie doszło do współpracy
  - b. identyfikacja powodów braku współpracy,
  - c. ocena wartości edukacyjnej i praktycznej współpracy,
  - d. decyzyjność dotycząca rozpoczęcia/zakończenia współpracy,
  - e. monitoring współpracy.

3. Możliwość rozwoju współpracy organizacji rynku pracy ze szkołami

- a. charakterystyka planów rozwoju współpracy,
- b. ocena zapotrzebowania na współpracę.

***Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy ze szkołami:***

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

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

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

- Powiatowe Urzędy Pracy,
- Starostwo Powiatowe,
- Urząd Miasta/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 jednak podkreślić, iż choć scenariusz rozmowy przybiera postać listy pytań, nie oczekuje się, by badacz zadał je w w dokładnie takim samym brzmieniu. Co więcej, kolejność zagadnień poruszanych w ramach takiej rozmowy może się zmieniać, co oznacza



możliwość dobrego dostosowania tej techniki do logiki konwersacji wywiadowcy i rozmówca. Jak stwierdza Gilbert A. Churchill,

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

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

**Tabela 1** Lista szkół, z których przedstawiciele wzięli udział w badaniu

L.p.	Szkoła /zespół szkół
1.	Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Przasnyszu <ul style="list-style-type: none"> <li>• ZSZ Specjalna</li> </ul>
2.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Chorzelach (powiat przasnyski): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technikum Hotelarskie</li> <li>• Technikum Przetwórstwa Mlecznego</li> <li>• Technikum Uzupełniające</li> <li>• ZSZ</li> </ul>
3.	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Przasnyszu <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technikum</li> <li>• ZSZ</li> </ul>
4.	Niepubliczne Centrum Kształcenia "Edukator" w Przasnyszu <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technikum Uzupełniające</li> </ul>

- ▶ Przedstawiciele innych podmiotów rynku pracy

<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.

**Tabela 2 Lista instytucji rynku pracy, z których przedstawiciele wzięli udział w badaniu**

L.p.	Instytucja
1.	Starostwo Powiatowe w Przasnyszu – Wydział Zdrowia, Oświaty, Kultury i Sportu
2.	Powiatowy Urząd Pracy w Przasnyszu
3.	Gminne Centrum Informacji – Krasne (powiat przasnyski)
4.	Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Przasnyszu
5.	Cech Rzemiosł Różnych w Przasnyszu

## 6. Wyniki badań

### 6.1. Podstawowe informacje o szkolnictwie zawodowym w powiecie

W powiecie przasnyskim działały cztery placówki – trzy szkoły i dwa zespoły szkół. Trzy z nich mieściły się w Przasnyszu, zaś jedna w miejscowości Chorzele. Szkoły kształciły łącznie w 25 zawodach, w 2010 uczyło się w nich 1 353 uczniów.

**Tabela 3 Lista szkół w powiecie przasnyskim**

Miejscowość	Nazwa organizacji	Nazwa	Zawód	Liczba uczniów (stan na 30.09.2010)	Liczba absolwentów, którzy otrzymali świadectwo w 2010 r.
Chorzele	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych	Technikum Hotelarskie	Technik hotelarstwa	20	0
		Technikum Przetwórstwa Mleczarskiego	Technik przetwórstwa mleczarskiego	35	0
		Technikum uzupełniające	Kucharz	23	0
		Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Kucharz małej gastronomii	23	30
Przasnysz	Czteroletnie technikum dla dorosłych	Czteroletnie technikum dla dorosłych	Technik mechanik	44	11
			Technik agrobiznesu	93	14
	Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna	Kucharz małej gastronomii	10	6
			Mechanik pojazdów samochodowych	7	0
			ślusarz	3	4
	Uzupełniające Technikum	Uzupełniające Technikum	Technik budownictwa	7	0
Technik mechanik			38	8	

			Technik handlowiec	0	5
			Technik agrobiznesu	44	15
			Technik żywienia i gospodarstwa domowego	52	4
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im mjr Henryka Sucharskiego	Technikum		Technik pojazdów samochodowych	79	0
			Technik agrobiznesu	52	0
			Technik organizacji usług gastronomicznych	108	23
			Technik żywienia i gospodarstwa domowego	45	0
			Technik hotelarstwa	46	28
			Technik informatyk	99	0
			Technik ekonomista	95	25
			Technik rolnik	113	29
			Technik mechanik	20	27
			Technik handlowiec	9	15
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa		Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	66	0
			Cukiernik	9	0
			Sprzedawca	14	4
			Piekarz	21	5
			Rolnik	1	0
			Fryzjer	16	6
			Elektryk	1	10
			Kucharz małej gastronomii	64	24
			Mechanik pojazdów samochodowych	92	24
		Fotograf	1	0	
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	3	0		

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

Najwięcej osób uczyło się na kierunku technik agrobiznesu (189 uczniów) i technik rolnik (113 uczniów), co jest związane z silnie rolniczym charakterem powiatu, zaś kolejnymi kierunkami kształcenia były technik organizacji usług gastronomicznych (108), technik mechanik (102) i technik informatyk (99). Najmniej popularne były zawody takie jak elektryk, fotograf i rolnik (w szkole zawodowej), na których kształcili się pojedynczy uczniowie. Ogólna liczba absolwentów

zasadniczych szkół zawodowych lub techników, którzy otrzymali świadectwo w 2010 roku wynosiła 335 osoby. Najwięcej absolwentów otrzymało dyplom w zawodzie kucharz małej gastronomii (60 absolwentów) oraz na kierunkach technik mechanik (46), technik rolnik (29) oraz technik agrobiznesu (29).

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

Zawód	Liczba uczniów	Liczba absolwentów
Technik agrobiznesu	189	29
Technik rolnik	113	29
Technik organizacji usług gastronomicznych	108	23
Technik mechanik	102	46
Mechanik pojazdów samochodowych	99	24
Technik informatyk	99	0
Kucharz małej gastronomii	97	60
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	97	4
Technik ekonomista	95	25
Technik pojazdów samochodowych	79	0
Technik hotelarstwa	66	28
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	66	0
Technik przetwórstwa mleczarskiego	35	0
Kucharz	23	17
Piekarz	21	6
Fryzjer	16	6
Sprzedawca	14	4
Technik handlowiec	9	20
Cukiernik	9	0
Technik budownictwa	7	0
Ślusarz	3	4
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	3	0
Elektryk	1	10
Fotograf	1	0
Rolnik	1	0
Błacharz	n.d.	0
Elektromechanik	n.d.	0
Suma	1353	335

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

## 6.2. Podstawowe informacje o rynku pracy

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

W powiecie przasnyskim spośród ośmiu zawodów, najliczniej deklarowanych przez bezrobotnych, szkoły kształciły w aż siedmiu. Z drugiej strony, tylko pojedyncze osoby zarejestrowane jako bezrobotne, to absolwenci. Tylko w jednym zawodzie – sprzedawcy – odnotowano 4 absolwentów, w pozostałych zawodach nie więcej niż 3 osoby.

Tabela 5 Zawody, w których było zarejestrowanych nie mniej niż 2 absolwentów w powiecie przasnyskim

Nazwa zawodu	Absolwenci, którzy ukończyli szkołę na terenie powiatu w roku 2010	w tym absolwenci zarejestrowani w PUP w końcu I półrocza 2010	Udział bezrobotnych absolwentów w %
Sprzedawca	136	4	3%
Pedagog	11	3	27%
Asystent ekonomiczny [zawód szkolny: Technik ekonomista]	81	3	4%
Politolog	3	2	67%
Technik rolnik	47	2	4%
Handlowiec [zawód szkolny: Technik handlowiec]	24	2	8%

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

A zatem dostępne dane pozwalają stwierdzić, że kształcenie zawodowe w powiecie jest raczej dopasowane do potrzeb rynku pracy, a przynajmniej że nie generuje znaczącej liczby bezrobotnych absolwentów – nawet jeżeli szkoły kształcą w zawodach, w których nie brakuje osób bezrobotnych, to **młodzi ludzie znajdują pracę, chociaż nie musi to być praca w zawodzie.**

Analiza ofert pracy w PUP w I półroczu 2011 r. wykazuje, że w powiecie brakuje osób wykształconych w zakresie administracji i prac biurowych.

Tabela 6 Oferty pracy w PUP w powiecie przasnyskim

Nazwa zawodu	Oferty pracy zgłoszone w I półroczu 2010	
Robotnik gospodarczy	324	45%
Pracownik biurowy [Zawód szkolny: Technik prac biurowych]	55	8%

Sprzedawca	42	6%
Pracownik administracyjny [zawód szkolny: Technik administracji]	28	4%
Robotnik drogowy	16	2%
Opiekun w domu pomocy społecznej	15	2%

Źródło: [www.mz.praca.gov.pl](http://www.mz.praca.gov.pl); Monitoring Zawodów; powiat przasnyski; I półrocze 2010; Tabela 3.

Podsumowując, można ocenić, że kierunki kształcenia zawodowego w powiecie są adekwatne, z wyjątkiem braku kierunku technik administracji i / lub technik prac biurowych.

### 6.3. Przesłanki wyboru przez szkoły kierunków kształcenia

Dokonując wyboru kierunków kształcenia, szkoły zawodowe w powiecie przasnyskim biorą pod uwagę specyfikę rolniczą tego terenu, posiadaną bazę dydaktyczną i kadrową, opinie PUP i organu prowadzącego, ale przede wszystkim zainteresowanie ze strony uczniów, gdyż to za uczniem idą środki finansowe z subwencji oświatowej. Jednak wybory zawodowe uczniów nie zawsze są racjonalne, gdyż uczniowie w gimnazjum nie są objęci systemowo doradztwem zawodowym.

Przy wprowadzaniu kierunków kształcenia szkoły kierują się **specyfiką gospodarczą powiatu**. Od lat obserwowany jest stały popyt na zawody technik rolnik i technik agrobiznesu, co wynika ze specyfiki lokalnego rynku (teren typowo rolniczy). Najczęściej kształcą się w tych obszarach dzieci rolników, które mają w przyszłości przejąć od rodziców gospodarstwa rolne. W tym aspekcie widzimy również czynnik zainteresowania ze strony uczniów, o czym będzie także mowa niżej.

Istotny wpływ na decyzje szkół dotyczące oferty edukacyjnej ma **posiadane przez nie zaplecze kadrowe, techniczne oraz finansowe**. W sytuacji, gdy szkoła chce zmienić kierunki kształcenia, często napotyka na **barierę w postaci braku nauczycieli wyspecjalizowanych w nowym obszarze**. Tymczasem wymogi na egzaminach zawodowych rosną. Brakuje bezpłatnych szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Jak zauważa jeden z przedstawicieli badanych szkół:

*„Tutaj na pewno bylibyśmy otwarci na współpracę z pracodawcami. Mogą szkolić nauczycieli, bo wiadomo – trzeba być elastycznym, jeśli chodzi o nowe technologie, ale my, jako szkoła, nie mamy pieniędzy.”*

Jego zdaniem konieczne byłoby przeszkolenie nauczycieli zawodowych w profesjonalnych zakładach pracy:

*„Jeśli mamy fabrykę samochodów, niechże wezmą tych naszych nauczycieli na przeszkolenie. (...) I wtedy z grupami, jak nauczyciel już jest przeszkolony, może wejść do zakładów pracy.”*

Trudną w tym obszarze sytuację pogłębia fakt, że fachowcy nie chcą uczyć w szkołach:

*„Ofert pracy od nauczycieli przedmiotów ogólnych mamy mnóstwo. A po politechnice do przedmiotów mechanicznych nie mamy ani jednej oferty. I to jest problem od lat. Już prawie nie mamy kadry, bo emerytów zatrudniamy w tej chwili.”*

Próba wyjścia z tej sytuacji jest zatrudnianie nauczycieli z sąsiednich miast.

W tym względzie interesujące wydają się także inicjatywy jednej z przasnyskich szkół dotyczące podnoszenie kwalifikacji przez nauczycieli. Szkoła ta zorganizowała wyjazd zagraniczny wyłącznie dla nauczycieli w ramach programu Leonardo da Vinci:

*„Nauczyciele pojechali do Niemiec. Pojechali mechanicy i informatycy na wymianę. Tam byli w centrach kształcenia praktycznego, w niemieckich szkołach zawodowych w Lipsku. To, co tam podpatrzyli, jak wygląda nauka, zostało później przełożone na projekt dla uczniów.”*

Jest to nowatorskie rozwiązanie w skali powiatu i może być promowane jako **dobra praktyka**.

Podejście szkół do problematyki wyboru kierunków kształcenia charakteryzuje czasem duża ambicja, która nie odpowiada ani lokalnym potrzebom, ani rzeczywistym możliwościom. Jedna z badanych szkół planowała na przykład utworzenie w tym roku nowego kierunku: technik mechatronik. Bariery okazały się koszty. Kadra nauczycielska była gotowa iść na studia podyplomowe, które miała sfinansować szkoła, natomiast doposażenie pracowni przekroczyło możliwości placówki (koszt – 1 mln zł.). Pomysł został odłożony.

Przykład ten może pokazywać, z jednej strony, brak dopasowania do potrzeb lokalnego rynku pracy, a z drugiej strony, chęć wyposażenia uczniów w kwalifikacje, które mogą okazać się przydatne na regionalnym lub krajowym rynku pracy. Jednakże wydaje się, że drogie kierunki kształcenia, takie jak mechatronika, powinny być uruchamiane w większych ośrodkach miejskich. Ponadto, ich uruchamianie, właśnie ze względu na wysokie koszty, powinno być koordynowane na poziomie co najmniej subregionalnym, przy udziale kilku samorządów powiatowych.

Badanie w powiecie przasnyskim dostarczyło także przykładu, który można potraktować jako dobrą praktykę, gdy **czynnikiem decydującym o utworzeniu nowego kierunku kształcenia było zapotrzebowanie miejscowych przedsiębiorców**. Do uruchomienia nauki przetwórstwa mleczarskiego doszło po analizie lokalnego rynku, przeprowadzonej przez dyrekcję szkoły. Zdaniem respondentki odpowiedzialnej w przedmiotowej szkole za kształcenie zawodowe, kierunek ten jest przyszłościowy i dostosowany do warunków panujących na lokalnym rynku:

*„Tutaj jest okolica mleczna (...) rolnicy mają bydło, więc mleczarnia zawsze się tutaj utrzyma. Niedaleko, w Makowie Mazowieckim, jest Onken, w Baranowie są dwie mleczarnie, są Kurpie i Hochland. Jest szansa na pracę dla uczniów.”*

Inna placówka wskazała na **istotną rolę PUP i Starostwa przy uruchamianiu nowego profilu kształcenia**. W opinii respondenta, te instytucje posiadają lepszą wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy:

*„Oni albo się przychylają i [albo – przyp. badacza] nam proponują, jaki zawód utworzyć. I my później na podstawie tego staramy się. Oni lepiej się orientują, jaki jest rynek i co jest potrzebne na rynku. (...) Taką sugestią było otwarcie technologia robót wykończeniowych w budownictwie. To były wyraźne sugestie UP i Starostwa.”*

Oczywiście należy zaznaczyć, że to co rozmówca wskazał jako rolę PUP i organu prowadzącego, jest w rzeczywistości realizacją ustawowego zadania tych instytucji w zakresie kreowania polityki edukacyjnej na poziomie lokalnym.

W przypadku **szkół specjalnych, kluczowym kryterium wyboru kierunków kształcenia jest specyfika uczniów** (osoby niepełnosprawne intelektualnie), nie zaś realia rynkowe.

Dzięki ograniczeniu nauczania do zawodu kucharza małej gastronomii, placówka jest w stanie zapewnić uczniom realizację zajęć praktycznych oraz praktyk zawodowych w znanym otoczeniu (w szkolnej kuchni oraz stołówce), pod opieką osób przygotowanych do pracy z młodzieżą upośledzoną.

*„W tym roku mieliśmy do pierwszej klasy tylko 7 dzieci. To są uczniowie z gimnazjum integracyjnego, które jest częścią Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego. Idą na kucharza małej gastronomii, bo tu mają wszystko na miejscu. Dzieci mieszkają w internacie.”*

Niektóre z badanych szkół **raczej bazują na swoich obserwacjach, niż analizach PUP**, przy modyfikowaniu oferty edukacyjnej. Przykładem może być stwierdzenie jednego z rozmówców, że występuje duże zapotrzebowanie na techników mechaników, ponieważ w Przasnyszu działa bardzo dużo firm samochodowych.

**Jednak wydaje się, że podstawowym powodem, dla którego szkoły rezygnują z prowadzenia dotychczasowych i/lub uruchamiania nowych, jest zainteresowanie lub jego brak danym kierunkiem ze strony młodzieży.**

*„W tym roku nie robimy [tego kierunku – przyp. badacza], bo nie ma chętnych.”*

*„Mechanik pojazdów samochodowych – wydawałoby się, taki atrakcyjny kierunek. Nie ma chętnych.”*

Z tym związany jest aspekt finansowy, finansowa motywacja szkół do prowadzenia kształcenia na określonym kierunku. Szkoły są zainteresowane przyjęciem jak największej liczby uczniów, gdyż przekłada się to na wielkość środków finansowych, pozyskanych dzięki subwencji oświatowej. Dlatego oferta edukacyjna jest kształtowana raczej przez oczekiwania młodzieży (które mogą nie przystawać do rzeczywistości rynkowej), niż realną sytuację na rynku pracy. Potwierdza to również respondent ze Starostwa:

*„Dzisiaj pieniądz idzie za uczniem w subwencji. (...) W związku z tym nie są limitowane plany naboru. Bilansujemy je z liczbą uczniów, kończących gimnazja na danym terenie, ale robimy to zawsze z jakąś zakładką. Każdy samorząd wie, że jeśli będzie miał więcej uczniów, to będzie miał więcej pieniędzy. (...) Robi się nabór na wszystkie kierunki, na które jest zainteresowanie.”*

Z kwestią dopasowywania oferty edukacyjnej do zainteresowania ze strony kandydatów łączy się temat przesłanek, jakimi kierują się uczniowie – i ich rodzice – wybierając zawód.

W tym względzie istotna jest kwestia preorientacji zawodowej. Zdaniem respondentów, skoro to decyzje uczniów finalnie kształtują ofertę edukacyjną szkół, należałoby już na etapie gimnazjum objąć ich **doradztwem zawodowym**. Umożliwiłoby to dokonywanie przez młodzież trafniejszych wyborów i zmuszało do namysłu nad dalszym kierunkiem rozwoju na wcześniejszym etapie kształcenia. Szkołom natomiast dałoby szansę na poszerzenie ofert edukacyjnej o propozycje przystające do rynku pracy:

*„Brakuje prezentacji zakładów pracy w gimnazjach. Bo my jesteśmy kropką nad i. Już ktoś decyzje podjął. (...) Młody człowiek jak wybiera, to on już w gimnazjum tę decyzję podjął. Doradztwo zawodowe jednak powinno w gimnazjum iść. (...) żeby porozmawiać z młodym człowiekiem w gimnazjum, ukierunkować – nie słuchaj rodziców, bo z rozmowy widać, że on się do tego zawodu nie nadaje. Powstało tyle nowych zawodów, a rodzice mają mylne pojęcie.”*



*„Ważne jest, żeby przygotowanie do wyboru kierunku odbywało się już w gimnazjum. Trzeba włączać ucznia w podejmowanie decyzji. W szkole ponadgimnazjalnej te wybory są często nietrafione.”*

W obecnej sytuacji (brak doradztwa zawodowego w gimnazjum) trudno przekonywać młodzież do nowych profili kształcenia, przystających do realiów rynkowych. Przedstawiciele jednej ze szkół co roku jeżdżą po okolicznych gimnazjach i informują uczniów, co będą mogli robić po proponowanych kierunkach w ABB, czy Krossie.

Kontrowersje może budzić jednak to, że w tej sytuacji, decyzja o kierunku kształcenia jest w rzeczywistości przenoszona ze specjalistów w zakresie edukacji i rynku pracy, na zwykłych obywateli – rodziców uczniów i samych uczniów.

Brak odpowiedniej i systemowo zorganizowanej preorientacji zawodowej na poziomie gimnazjum przekłada się na nie zawsze racjonalne przesłanki uczniów przy wyborze szkoły. Jak zauważa jedna z respondentek:

*„Jeśli ktoś idzie do technikum mechanicznego, bo idzie kolega, a nie umie wkręcić śrubki (...) to nie będzie dobrym mechanikiem. [Bez względu na to] jakich by mu praktyk nie dostarczył, czy narzędzi.”*

Według tej samej respondentki, blisko 1/3 uczniów jest rozczarowana tym, jak wygląda zawód, którego się uczą.

Ponadto decyzje uczniów szkół zawodowych często dyktowane są motywami finansowymi:

*„Na sprzedawców idą, bo mogą już pracować w sklepie i to są jakieś pieniądze dla rodzin. (...) Fryzjerzy to samo.”*

W takim przypadku liczą się doraźne korzyści i trudno jest mówić o świadomym zaplanowaniu ścieżki rozwoju zawodowego.

Zdaniem jednej z respondentek, ważną przesłanką wyboru kierunku – i poziomu – kształcenia jest nienajlepsze postrzeganie szkolnictwa zawodowego:

*„(...) problemem jest też to, że nie ma młodzieży chętnej do kształcenia w systemie zawodowym. Młodzież wybiera chętniej szkoły średnie, nie zawodowe. Mentalność jest taka, żeby skończyć edukację na wyższym poziomie, niż zawodowy.”*

#### 6.4. Sposób organizacji praktycznej nauki zawodu

Praktyczna nauka zawodu w przasnyskich szkołach przyjmuje następujące formy nauki zawodu:

- 1) Zajęcia praktyczne w CKP lub szkole
- 2) Praktyki zawodowe w szkole
- 3) Zajęcia praktyczne u pracodawcy
- 4) Praktyki u pracodawcy
- 5) Przygotowanie zawodowe młodocianych

Trzy ostatnie formy polegają na współpracy z pracodawcami.

Tabela 7 Liczba uczestników różnych form praktycznej nauki zawodu.

Powiat		Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		Technikum uzupełniające	
		Liczba uczestników zajęć praktycznych	Liczba odbywających praktyki zawodowe	Liczba uczestników zajęć praktycznych	Liczba odbywających praktyki zawodowe	Liczba uczestników zajęć praktycznych	Liczba odbywających praktyki zawodowe
powiat przasnyski	pracownie szkolne	10%		0%	0%	100%	
	warsztaty szkolne	0%		0%	0%	0%	
	szkolne gospodarstwa pomocnicze	0%		0%	0%	0%	
	u pracodawcy	20%		100%	100%	0%	
	w indywidualnych gospodarstwach rolnych	0%		0%	0%	0%	
	CKP	70%		0%	0%	0%	
	CKU	0%		0%	0%	0%	
	Ogółem	100%		100%	100%	100%	
	N	331	0	16	22	4	

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

Powyższe dane pokazują, że tylko w przypadku techników całość praktycznej nauki zawodu odbywa się u pracodawców. W pozostałych sytuacjach, a w szczególności w przypadku zasadniczych szkół zawodowych, zdecydowana mniejszość młodzieży, ma kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy.

#### 6.4.1. Zajęcia praktyczne w CKP lub szkole

Zajęcia praktyczne w powiecie przasnyskim realizowane są w większości przypadków w Centrum Kształcenia Praktycznego. Takie rozwiązanie jest stosowane, gdy w szkole brak wykszcolonej kierunkowo kadry nauczycielskiej lub odpowiedniego zaplecza technicznego.

Zdarzają się również sytuacje, w których szkoły zajęcia praktyczne organizują u siebie – w szkolnych pracowniach lub należącej do placówki kuchni i stołówce (zawody gastronomiczne). Dzieje się tak w przypadku, gdy – dla odmiany – to CKP nie posiada odpowiedniej bazy (kadry i koniecznego sprzętu) oraz ze względu na specyfikę uczniów (szkoła specjalna).

Przykładem placówki, w której praktyka zawodowa odbywa się w szkole i Centrum Kształcenia Praktycznego, jest szkoła specjalna. Wynika to przede wszystkim ze specyfiki placówki (uczęszczają do niej osoby niepełnosprawne intelektualnie) i doświadczeń, wynikających z pracy z młodzieżą upośledzoną.:

*„Uczniowie nie są w stanie sprostać wymaganiom, które stawiają pracodawcy. Nasi uczniowie mają praktykę 4-5 godzin, a pracodawcy chcieliby 8, a u piekarza jeszcze więcej – także w sobotę i niedzielę. (...) Nie są w 100% wydolni jak sprawny człowiek.”*

Współpraca z CKP układa się bardzo dobrze. Szkoła podpisuje z Centrum umowy regulujące zakres praktyk. Dzięki udanej kooperacji uczniowie kończą szkołę w terminie. Niektórzy robią tam również prawo jazdy.

W przypadku uczniów szkoły specjalnej możliwość odbywania zajęć praktycznych w szkole i CKP daje im szansę na zdobycie wykształcenia i naukę zawodu. W obu instytucjach mogą liczyć na

opiekę osób z odpowiednim wykształceniem pedagogicznym, co pozwalała na dostosowanie programu praktyk do możliwości intelektualnych ucznia.

Jednak nie wszyscy rozmówcy pozytywnie postrzegali fakt organizowania zajęć praktycznych bez współpracy z pracodawcami. Pojawiły się w badaniu opinie, że system kształcenia zawodowego jest nieefektywny i należy go wprowadzić z systemu oświaty:

*„Wyrzucić system kształcenia zawodowego. Może nie cały, może nie we wszystkich zawodach systemu oświaty. Skoro oświata sobie nie poradziła przez tyle lat z kształceniem zawodowym, na dobrym poziomie, to po prostu sobie nie radzi.” (starostwo)*

Zdaniem tego rozmówcy, pieniądze zainwestowane w system kształcenia zawodowego są w dużej mierze wydawane nieefektywnie. Te same, albo nawet mniejsze, środki, wykorzystane przez pracodawców na kształcenie kierunkowe, poza system oświaty, dałyby zdecydowanie lepsze wyniki.

*„Byłoby kształcenie pod potrzeby. A nie kształcenie bezrobotnych. (...) Rynek nie będzie kształcił na próżno, tak jak to my dzisiaj kształcimy.” (starostwo)*

Zwraca jednocześnie uwagę, że tworzą się tak wąskie specjalności, że szkoły nie są w stanie nadążyć z tworzeniem bazy do kształcenia w nowych zawodach. W podobnym kierunku idą konkluzje respondentek z jednej z badanych placówek, które uznały, że szkoły powinny kształcić tylko w zakresie przedmiotów ogólnych, natomiast praktyczna nauka zawodu odbywałaby się wtedy wyłącznie u pracodawcy. By się to powiodło, konieczne byłoby wypracowanie systemu zachęt dla pracodawców - wtedy oni również byli zainteresowani takim rozwiązaniem (zwolnienia z podatków, opłat).

Inny respondent zwraca natomiast uwagę na niebezpieczeństwo całkowitego oddania pracodawcom kształcenia zawodowego. Jego zdaniem groziłoby to tym, że uczniowie mogliby nie osiągnąć wszystkich niezbędnych w danym zawodzie umiejętności. Przykładem może być sytuacja uczniów kierunków ekonomicznych, którzy wykonują zwykłe prace biurowe, gdyż pracodawcy nie chcą pozwolić im na realizowanie bardziej odpowiedzialnych zadań, np. z powodu ochrony danych osobowych:

*„(...) uczeń na praktykach traktowany jest jak zło konieczne, albo człowiek do robienia herbaty (...). Jak ma praktyki w warsztatach samochodowych – to oni każą mu zamiatać, a do samochodu nie bardzo chcą dopuścić.” (OHP)*

Rozmówcy zauważają, że nim doszłoby do większego włączenia pracodawców w edukację zawodową, musiałaby zajść zmiana w mentalności przedsiębiorców:

*„Jak byłem w Lipsku i rozmawiałem z tymi, co prowadzą zajęcia praktyczne, to oni mi dali prosty przykład: jak firma mercedesa potrzebowała 10 pracowników, że przyjmie ich po zasadniczej szkole zawodowej, to oni sfinansowali naukę 30 [osobom] i wybrali z nich 10 najlepszych. Oni za to zapłacili, nie państwo. U nas jest odwrotnie. Pracodawca by wymagał, żeby mu wykształcić, ale sam nic nie chciałby [nic] dać.” (szkoła)*

*„Firma mówi, że potrzebuje 20 pracowników, to ja otwieram kierunek i kształcę, z jasnym podziałem, że ileś dni w zakładzie, ileś dni w szkole na przedmiotach ogólnych. Tak, jak mają to rozwiązane w Niemczech i Anglii. Żeby firma mogła włączyć się w kształcenie zawodowe, a my ogólnie. [Żeby firma] fundowała stypendia.” (szkoła)*

W obecnych warunkach pracodawcy niechętnie angażują się w edukację uczniów.

Zdaniem jednego z respondentów, warto byłoby wzorować się na doświadczeniach w kształceniu zawodowym innych krajów – np. Niemiec:

*„Tam limituje się ilość kształcących w stosunku do dokładnie zbilansowanych miejsc pracy. (...) Bardzo dobrze [kształcenie zawodowe] funkcjonuje w oparciu o zakłady pracy. (...) System niemiecki (...) polega na tym, że jak się uczysz, to musisz mieć [po zakończeniu nauki] zawód wykonywany. Jak wykonujesz, to musisz mieć [dokument].”(starostwo)*

#### 6.4.2. Praktyki zawodowe w szkole

Kwestia organizowania praktyk zawodowych jest traktowana przez poszczególne szkoły różnorodnie. Nie ma jednego klucza, wspólnego dla wszystkich podmiotów.

Wydaje się, że sposób realizacji i organizacji praktyk zależy od specyfiki placówki, jej aktywności, posiadanego zaplecza i nie jest stricte uzależniony od branży, w której kształcą się uczniowie (np. praktyki dla uczniów przygotowujących się do zawodu kucharza w jednej ze szkół odbywają się u pracodawcy, podczas gdy w drugiej - w szkolnej pracowni).<sup>4</sup>

#### 6.5. Formy współpracy z pracodawcami

Tylko w jednej placówce zajęcia praktyczne odbywają się u pracodawcy. Dodatkowo szkoła za nie płaci. Z kolei większość praktyk odbywa się u pracodawców. Przasnyskie technika, za racji tego, że kształcą w wielu różnych zawodach, współpracują z wieloma pracodawcami i wysyłają swoich uczniów na praktyki również poza teren powiat. Co więcej, dwa podmioty organizowały staże zagraniczne dzięki wsparciu środków europejskich, w ramach programu Leonardo da Vinci. Przygotowanie zawodowe młodocianych jest postrzegane różnie przez różnych rozmówców. Dla szkół jest utrudnieniem, gdyż nie zawsze są one w stanie zapewnić kształcenie we wszystkich zawodach wybranych przez uczniów, a w opinii przedstawiciela organu prowadzącego – to optymalna forma przygotowania do pracy w zawodzie, umożliwiającą dodatkowo pokonanie problemu niewystarczającego wyposażenia technicznego szkół.

##### 6.5.1. Zajęcia praktyczne u pracodawcy

**Spośród badanych placówek w powiecie przasnyskim jedna ma w ofercie zajęcia praktyczne u pracodawcy.** Odbywają się w ramach dwóch kierunków: technik mechanik i technik agrobiznesu. W przypadku technika mechanika szkoła ma podpisaną umowę z firmą, w której realizowane są zajęcia. Uczniowie kierunku technik agrobiznesu odbywają zajęcia praktyczne w gospodarstwach rodziców.

<sup>4</sup> Jednocześnie należy zauważyć brak zgodności informacji zebranych w SIO z informacjami uzyskanymi w badaniu terenowym.

To szkoła zainicjowała współpracę z pracodawcą, u którego odbywają się zajęcia praktyczne. Jak zauważa jeden z respondentów, zakład pracy:

*„...nie był otwarty. (...) nie chcą [zakłady- przyp. badacza] wpuszczać [uczniów – przyp. badacza] „*

Co ważne, **szkoła płaci za kształcenie w ramach zajęć** praktycznych – w przypadku uczniów kierunku technik mechanik za 100 godzin to opłata wynosiła 1000 złotych:

*„My podpisujemy umowy i tam jest napisane, że na każdego ucznia tyle i tyle płacimy (...) Gdyby [było więcej pieniędzy - przyp. badacza] te zakłady bardziej byłyby zainteresowane”.*

Ponadto opiekun uczniów w zakładzie musi mieć kwalifikacje pedagogiczne, co istotnie zawęża krąg potencjalnych podmiotów współpracy. Badana placówka znalazła tylko jednego pracodawcę, który spełniał ten wymóg i zdecydował się na kooperację ze szkołą. Pracownik, który jest oddelegowany do opieki nad uczniami, ustala razem z koordynatorem z technikum, w jakim stopniu jest możliwa realizacja programu:

*„Bo może to być taki zakład, w którym nie ma takiego urządzenia, czy przyrządów i nie jest w stanie zrealizować ”*

W takiej sytuacji uczeń poznaje dane zagadnienie jedynie od strony teoretycznej.

Zdaniem jednej z dyrektorek badanych szkół zakłady pracy niechętnie przyjmują uczniów, bo nie mają z tego tytułu wymiernych korzyści. Do pracodawcy trafiają pieniądze za kształcenie ucznia dopiero wtedy, gdy zda on pomyślnie egzamin.

*„Ale jeśli uczeń nie zda, to pracodawca nie dostaje nic. A uczniowie są różni. Egzamin na 75 % trzeba zdać. To jest egzamin pisemny, nie praktyczny. Czasami trzeba coś policzyć, a uczniowie z matematyki są słabi.”*

### 6.5.2. Praktyki zawodowe

Najczęściej praktyki mają miejsce u przedsiębiorców. W technikach praktyki odbywają się w drugiej i trzeciej klasie. Ich długość waha się od trzech tygodni do miesiąca, w zależności od placówki i kierunku.

Jedna z badanych placówek regularnie współpracuje w zakresie praktyk zawodowych z dwoma ważnymi podmiotami na lokalnym rynku: firmami Kross<sup>5</sup> i ABB<sup>6</sup>. Na bazie konsultacji z firmą Kross szkoła rozważa otwarcie kierunku w technikum kształcącego monterów rowerów. Planowała również kształcenie w zawodzie technik elektronik lub technik elektryk – pod kątem potrzeb zgłaszanych przez ABB – jednak brakowało chętnych wśród uczniów.

Kooperację ułatwia fakt, że

*„Szefami tych firm [ABB i Kross – przyp. badacza] są nasi uczniowie, absolwenci. Dlatego ta współpraca być może się tak dobrze rozwija.”*

<sup>5</sup> KROSS – producent rowerów

<sup>6</sup> ABB (d. Zakłady i Produkcja Aparatur Wysokiego Napięcia) - producent aparatury rozdzielczej wysokich, średnich i niskich napięć, transformatorów rozdzielczych mocy oraz stacji i systemów elektroenergetycznych.

Dobre relacje przekładają się na inne korzyści dla placówki i uczniów:

*„Za to, że nasze dzieci idą na praktyki, szkoła dostaje gadżety wysokiej klasy, projektory, odtwarzacze DVD. [Przedstawiciele firm – przyp. badacza] zapraszani są (...) na szkolne uroczystości, na zakończenie roku maturzystów.”*

W przypadku dwóch podmiotów uczeń samodzielnie organizuje sobie praktyki. Szkoła wkracza dopiero wtedy, gdy mu się to nie udaje i pomaga znaleźć pracodawcę. W jednym z badanych podmiotów praktyki zawodowe dla uczniów organizuje wyłącznie szkoła. Jak informuje respondentka:

*„Mamy 40 stałych pracodawców, u których tą młodzież ustawiam, w zależności od zawodu. Np. do Urzędu Skarbowego idą ekonomiści. (...) Mamy takie renomowane formy, jak Kross, który chętnie przyjmuje na praktyki, później wszystkie banki, które są na terenie Przasnysza. W każdym zawodzie mamy średnio po 8 pracodawców, ale są też zmiany.”* (szkoła)

Placówka współpracuje z warszawskimi hotelami Sheraton, Westin, Novotel, jak również z Hotelem Gołębiowski w Mikołajkach, czy Domem Polonii w Pułtusku. Uczniowie odbywają praktyki także w mniejszych zakładach pracy, działających na lokalnym rynku, takich jak zakłady fryzjerskie, czy warsztaty samochodowe.

W przypadku jednej ze szkół praktyki na nowoutworzonym kierunku najpierw organizowała szkoła, a następnie, w kolejnych latach, uczniowie już sami zgłaszali się do konkretnych firm.

W opinii respondentki pracodawcy bardzo dobrze oceniali pracę praktykantów. Również uczniowie byli bardzo zadowoleni:

*„Od razu przy maszynie ich nie postawią. Ale mieli zajęcia i w magazynie, i w laboratorium. Robili podstawowe analizy. Do tego stopnia im się podobało, że klika osób z drugiej klasy zostawiło podania z prośbą o przyjęcie na praktyki wakacyjne.”*

Osobami reprezentującymi szkoły w kontaktach z pracodawcami są dyrektorzy oraz pracownicy odpowiedzialni za kształcenie zawodowe/praktyczne.

### 6.5.3. Przygotowanie zawodowe młodocianych

W jednym z badanych podmiotów uczą się osoby zatrudnione jako młodociani. Przychodzą do szkoły na przedmioty ogólne.

*„Warunkiem przyjęcia ucznia do klasy wielozawodowej jest podpisana umowa z pracodawcą. To już należy do ucznia. Jak nie ma umowy, to my go nie przyjmujemy do szkoły.”* (szkoła)

Zdaniem rozmówcy konieczność kształcenia młodocianych wiąże się ze zbyt dużym obciążeniem finansowym dla szkoły. W przypadku, gdy podmiot nie posiada odpowiedniego zaplecza kadrowego do nauczania w danym zawodzie, musi płacić nauczycielom przedmiotów zawodowych z innych placówek:

*„Wszystkie [przedmioty] zawodowe, kursy drugiego i trzeciego stopnia są poza Przasnyszem. Oni muszą jeździć po całej Polsce, a my musimy płacić za takiego ucznia z naszego budżetu. To jest dla nas niekorzystne. (...) To jest nasz dobra wola, że otwieramy te klasy.”*

Respondenci podchodzą niechętnie do tej formy kształcenia również dlatego, że borykają się z problemem z zapewnienia pensum dla nauczycieli zatrudnionych w swojej szkole:

*„(...) My nie mamy godzin dla [naszych] nauczycieli, a musimy płacić obcym nauczycielom za przedmioty zawodowe (...). Ponosimy koszty, a nie mamy korzyści dla naszych nauczycieli.”*

Kolejną kwestią, wskazywaną przez respondentów, jest dysproporcja w traktowaniu szkół i podmiotów prywatnych, które zaangażowały się w kształcenie młodocianych:

*„(...) Pracodawcy mają z tego korzyści, nie my. Bo pracodawca ma z takiego ucznia pieniądze - OHP mu zwraca to, co on zapłaci. Jeżeli uczeń zda egzamin zawodowy, to gmina za wykształcenie takiego ucznia płaci około 9 tys. pracodawcy. Oni mają z tego korzyść, a my tylko dokładamy.”*

Kształcenie młodocianych według obecnej formuły wydaje się dla szkół nieopłacalne. Gdy szkoła nie posiada odpowiedniego zaplecza kadrowego (co w przypadku klas wielozawodowych jest praktycznie niewykonalne) musi finansować naukę młodocianego w innych ośrodkach. Korzystają na tym zatrudnieni w nich nauczyciele. W sytuacji, gdy macierzysta szkoła młodocianego ma problem z zapewnieniem pensum dla swoich pracowników, to rozwiązanie jest odbierane przez respondentów szczególnie negatywnie.

Kolejną kwestią sporną jest zróżnicowane traktowanie szkół i pracodawców prywatnych zaangażowanych w kształcenie młodocianego. Jedynie ci ostatni mogą liczyć na gratyfikację finansową w przypadku sukcesu na egzaminie zawodowym podopiecznego.

Zdaniem respondentki, uczniowie dobrze radzą sobie ze znajdowaniem pracodawców. Problemy pojawiają się, gdy zajdzie konieczność zmiany zawodu, gdy np. pojawiają się problemy ze zdrowiem, wykluczające dalszą naukę w danej branży (np. uczulenia skórne u fryzjerek). Wtedy szkoła proponuje kontynuację nauki i kształcenie w zawodzie, w którym sama zapewnia zajęcia praktyczne – np. w zawodzie kucharza małej gastronomii.

Odmienny stosunek do klas wielozawodowych prezentuje rozmówca ze Starostwa. Jego zdaniem klasy te są próbą poradzenia sobie z problemem niedoinwestowania szkół i okazją do większego zaangażowania pracodawców w edukację zawodową – klasy wielozawodowe oferują kształcenie w każdym zawodzie, ujętym w polskim systemie szkolnictwa zawodowego. Warunkiem jest znalezienie pracodawcy, u którego możliwe jest odbywanie zajęć praktycznych. Najczęściej w taki sposób odbywa się kształcenie w zawodach rzemieślniczych.

Starostwo ze swojej strony nie udziela wsparcia osobom planującym naukę w klasach wielozawodowych:

*„Nie pomagamy, bo nie jesteśmy w stanie pomóc. I nie mamy takich kompetencji (...). Od tego jest rodzina, instytucje wyspecjalizowane w systemie poradnictwa, które mogą (...) poradzić, zrobić badania psychologiczne, czy pedagogiczne. Rzecz sprowadza się do tego, żeby osoba zainteresowana [nauką] w klasie wielozawodowej zawarła z pracodawcą umowę o pracę. To jest relacja dwóch niezależnych [podmiotów]. Jest rzemieślnik, który ma zapotrzebowanie (...) i jest uczeń, który chce się kształcić (...).”*

Jednak w opinii respondenta klasy wielozawodowe mają również swoje mankamenty:

*„Klasy wielozawodowe są połączeniem kilku różnych elementów, ale to też nie jest do końca dobre rozwiązanie, gdy uczeń w jakiejś części podlega pracodawcy, w jakiejś szkole, w jakiejś części jedzie na kurs.”*

#### 6.5.4. Inne formy współpracy

Cenną inicjatywą dwóch przasnyskich szkół jest współpraca z zagranicznymi pracodawcami.

Dwie spośród badanych szkół organizują staże zagraniczne (Niemcy, Włochy, Hiszpania, Irlandia), realizowane w ramach programu UE Leonardo da Vinci w zawodach: technik rolnik, technik informatyk, technik organizator, technik żywienia oraz technik hotelarz. Jak zauważa rozmówczyni z jednej z placówek:

*„Teraz jak byłam z młodzieżą we Włoszech, to mieliśmy dla dziesięciu najlepszych [uczniów – przyp. badacza] praktyki w Rimini. (...) Młodzież pracowała przy owocach morza. Była to dla nich nowość, dla nauczycieli także. Radzili sobie. Mieli kursy włoskiego zapewnione w Polsce i tam, na miejscu. Informatycy byli w Lipsku na praktykach w Robotronie, bardzo nowoczesnym centrum kształcenia praktycznego. Byli wychwalani przez niemieckich pracodawców. [Praktyka dotyczyła] stron internetowych, e-learning.”*

Zdaniem respondenta, pomysł ze stażami zagranicznymi bardzo dobrze się sprawdza. Oprócz korzyści praktycznych, wyjazdy tego rodzaju motywują młodzież do nauki zawodu i języków obcych. Jedna z badanych szkół co roku pisze projekty, dzięki którym uczniowie mogą zdobywać praktyczne doświadczenie zagranicą. To podejście należy uznać za dobrą praktykę.

Współpraca międzynarodowa jest sposobem na przybliżanie oferty edukacyjnej badanych placówek do realiów rynkowych poprzez poszerzanie programów kształcenia o elementy ułatwiające poruszanie się na międzynarodowym rynku pracy (nauka języków obcych, nadawanie uznawanych na świecie certyfikatów zawodowych). Niewątpliwie realizacja tych projektów wzmacnia pozycję absolwentów i ułatwia znalezienie zatrudnienia.

Dodatkowe środki z funduszy europejskich umożliwiają podejmowanie jeszcze innej formy współpracy z pracodawcami. Jedna ze szkół organizuje spotkania z największymi lokalnymi pracodawcami oraz tymi, którzy przyjmują młodocianych (zespół szkół, jako jedyny w powiecie, prowadzi kształcenie młodocianych pracowników):

*„Mechanik pojazdów samochodowych był, fryzjerka, sprzedawczyni, z ABB, z Krossu. Było to spotkanie, gdzie pracodawcy mówili o swoich oczekiwaniach w stosunku do młodych ludzi, kryteriach rekrutacji do pracy, kogo szukają. (...) Młodzież miała możliwość skonfrontowania, jakie są oczekiwania pracodawców.”*

Spotkanie młodzieży z przedstawicielami lokalnych pracodawców odbyło się w ramach inicjatywy „Face to face z pracodawcą” i było częścią projektu „Edukacja kluczem do sukcesu” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W roku szkolnym 2011/12 oraz 2012/13 szkoła również planuje zorganizowanie spotkań tego rodzaju.

Ponadto przy okazji współpracy z dużymi podmiotami gospodarczymi na przasnyskim rynku pracy jedna ze szkół otrzymuje sprzęt (np. projektory, odtwarzacze DVD) i zaprasza przedstawicieli firm na uroczystości szkolne.



## 6.6. Proces współpracy z pracodawcami

### 6.6.1. Pozyskiwanie partnerów

Obecnie trzy spośród czterech badanych podmiotów współpracują z pracodawcami. Inicjatywa kooperacji zawsze wychodzi ze strony szkoły, bądź ucznia. W żadnym z badanych podmiotów nie doszło do sytuacji, w której to partner zgłosiłby się pierwszy. Współpraca dotyczy głównie praktyk zawodowych dla uczniów, natomiast w jednym przypadku także organizacji zajęć praktycznych. Była to również jedyna sytuacja na tle powiatu, w której placówka płaciła przedsiębiorcy.

W przypadku podmiotu organizującego praktyki dla uczniów, nawiązywaniem kooperacji zajmuje się kierownik kształcenia praktycznego. Szkoła specjalna współpracuje jedynie z CKP, natomiast w okresie, gdy uczniowie chodzili na praktyki do pracodawców, partnerów poszukiwały władze placówki wspólnie z rodzicami uczniów. W dwóch pozostałych przypadkach szkoła włącza się dopiero wtedy, gdy uczniowi nie uda się samodzielnie znaleźć pracodawcy:

*„Uczeń najpierw sam szuka. Jak trzeba, to pomaga mu wychowawca. Jak się nie uda to wtedy dopiero my dzwonicy.”*

Wyjątkiem była sytuacja, gdy w jednym z powyższych podmiotów powstawał nowy kierunek. Wtedy nauczycielka odpowiedzialna za kształcenie zawodowe odwiedziła osobiście dwie firmy, by przygotować grunt dla uczniów, którzy chcieliby zgłosić się do nich w przyszłości na praktyki zawodowe:

*„Ja szłam do mleczarni i się pytałam, czy jest możliwość odbycia praktyk i nie było żadnego problemu. Tylko w „Mazowszu” chcieli mniej uczniów, tylko czterech, a reszta poszła do „Bela”.”*

Kontakt bezpośredni (wizyta) lub rozmowa telefoniczna są najczęściej stosowanymi metodami nawiązywania współpracy z pracodawcami. W przypadku mniejszych podmiotów (np. zakładu fryzjerskiego, warsztatu samochodowego, restauracji) przeprowadzanie rozmowy z właścicielem nie jest sformalizowane i może odbyć się bez uprzedzenia. Gdy zakład jest większy, konieczne jest wcześniejszego umówienie się na spotkanie:

*„W „Mazowszu” poszłam do dyrektora i załatwiłam. W „Belu”, to już większa firma, trzeba było przejść przez wszystkie etapy. (...) Tam człowiek z ulicy nie wejdzie bez żadnej sprawy. Musiałam się umówić. Ale też nie było problemu.”*

Szkoły działające w powiecie przasnyskim mają ograniczoną możliwość nawiązywania współpracy z pracodawcami, zważywszy na rozmiary lokalnego rynku pracy. W związku z tym kooperują z tymi przedsiębiorcami, którzy są w ogóle otwarci na współpracę ze szkołą. Zdaniem kierownika kształcenia praktycznego w jednej ze szkół, pracodawcy przyjmują uczniów na praktyki:

*„...ogólnie niechętnie. Jeśli jest jakaś grupa świeżych praktykantów, to powinien być opiekun praktyk. (...) On powinien dostać jakiś procent średniej płacy, tak jest zapisane w rozporządzeniach. Niestety, nie ma na to funduszu (...)”*

W opinii respondentki, tylko dzięki własnej inicjatywie oraz wewnętrznym mechanizmom, które wypracowała sobie szkoła, istnieje współpraca z pracodawcami.

Potwierdza to jeden z dyrektorów badanych szkół:

*„Ze strony pracodawców nigdy nie wypłynęła taka inicjatywa. Oni mają nadmiar. (...) Uważają, że im się nie opłaca.”*

W sytuacji, gdy szkoły nie mają środków na sfinansowanie praktyk u przedsiębiorcy, czynnikiem ułatwiającym nawiązanie kooperacji są relacje nieformalne. Potwierdzają to słowa respondentki:

*„(...) trzeba na zasadach koleżeńskości czy stałej współpracy prosić o przyjęcie praktykantów.”*

Dzięki temu szkoła współpracuje blisko z dwoma ważnymi lokalnymi pracodawcami: ABB i Krossem (we władzach firm zasiadają jej absolwenci).

Po uzyskaniu ustnej zgody na przyjęcie ucznia praktykę ze strony pracodawcy, szkoła przygotowuje i podpisuje umowę, zgodnie z wymogami rozporządzenia regulującego praktyczną naukę zawodu. Zawarte są w niej informacje na temat tego, kto przyjmuje na praktyki, w jakim zawodzie oraz jakie są wymagania szkoły dotyczące programu praktyki. Do umowy dołączona jest również lista uczniów. Osoby idące na praktykę mają ubezpieczenie NNW, KL i OC.

W przypadku organizowania staży zagranicznych ciężar przygotowań spoczywa na kierowniku kształcenia praktycznego, która przygotowuje wniosek o dofinansowanie ze środków UE oraz znajduje partnerów zagranicznych w danej branży. Następnie władze szkoły razem z gronem pedagogicznym dokonują selekcji uczniów, którzy wezmą udział w wyjeździe.

Dyrektorka jednej ze szkół wskazała, że zakłady pracy niechętnie przyjmują praktykantów, których nie znają. Jej zdaniem wyjątkiem jest Urząd Miasta, czy Urząd Skarbowy, z którymi szkoła współpracuje stale. Być może wynika to z publicznego charakteru podmiotów, które nie są nastawione na zysk i pełnią służebną rolę wobec obywateli.

Elementem ułatwiającym nawiązywanie kooperacji z pracodawcami przez szkoły są dobre relacje między przedstawicielami obu stron. Również wzajemne rozpoznanie potrzeb pomaga w nawiązaniu i rozwijaniu współpracy (oczekiwania pracodawców wobec uczniów oraz szkół wobec pracodawców). Z reguły chętniej na praktyki przyjmują uczniowie instytucje państwowe oraz duże zakłady pracy. Ponadto zapotrzebowanie na nowych pracowników również skłania pracodawców do większego otwarcia na uczniów – liczą się z tym, że wśród praktykantów być może są przyszli członkowie zespołu. Jak wskazała jedna z dyrektorek:

*„Dzwoniłam i dyrektorzy zapewnili mnie, że co roku kilku absolwentów będą przyjmować.”*

Pomocne - przy nawiązywaniu współpracy z pracodawcą - jest dokładne określenie jej zakresu. Respondentka odpowiedzialna za kształcenie zawodowe w jednej z placówek wcześniej ustalała z zakładem, jakie punkty z podstawy programowej firmy są w stanie zrealizować z uczniami.

Jednakże, jak wskazuje większość respondentów, pracodawcy na ogół uczniów na praktyki przyjmują niechętnie.

W badanym powiecie pracodawcy w kontaktach z placówkami edukacyjnymi wykazują się brakiem aktywności. Inicjatywa współpracy zawsze wychodzi ze strony szkół, bądź ucznia. W jednym podmiocie organizacją praktyk zajmuje się kierownik kształcenia praktycznego. W dwóch pozostałych w pierwszej kolejności ciężar znalezienia pracodawcy, chętnego do przyjęcia na praktyki, spoczywa na uczniu. Wyjątkiem była sytuacja, gdy jedna ze szkół uruchamiała nowy kierunek (mleczarski) – wtedy odpowiedzialność za zainicjowanie współpracy z

pracodawcami wzięła na siebie szkoła (kierownik kształcenia zawodowego i dyrektor). Dotyczyło to jednak pierwszych grup uczniów, udających się na praktyki. Obecnie szkoła (dyrektor i kierownik kształcenia zawodowego) włącza się dopiero w przypadku pojawienia się problemów ze znalezieniem miejsca na praktyki. W jednym podmiocie najpierw wkracza wychowawca, a gdy to nie przynosi rezultatu – w proces włącza się dyrektor. W przypadku szkoły specjalnej, która niegdyś współpracowała z przedsiębiorcami (obecnie tylko z CKP), w proces byli zaangażowani rodzice – z uwagi na specyfikę uczniów (szkoła specjalna).

W większości przypadków kontakty między szkołami a pracodawcami nawiązywane były w sposób niesformalizowany (rozmowa telefoniczna, wizyta) i nie wymagały wcześniejszego przygotowania. Padały deklaracje ustne. Tylko w jednej sytuacji, gdy respondentka chciała nawiązać współpracę z dużą firmą, konieczne było pewne sformalizowanie kontaktu (wcześniejsze umówienie się na wizytę). Był to jednak wyjątek. W przypadku pozyskania nowego partnera prywatnego, szkoły ustalają z osobą nadzorującą realizację praktyki u pracodawcy (opiekun-praktyk) zakres praktyki, uwzględniający zaplecze techniczne zakładu. Wynik powyższych nieformalnych ustaleń znajduje swoje odzwierciedlenie w kształcie umowy, podpisywanej między szkołą a pracodawcami, dotyczącej odbywania praktyki przez uczniów. Moment zawarcia umowy jest etapem formalizacji kontaktów między stronami.

Specjalną formą odbywania praktyk są staże zagraniczne. W tym przypadku szkoła przeprowadza cały proces - począwszy od pozyskiwania partnerów, ubiegania się o środki z UE, na selekcji uczniów biorących udział w wyjeździe skończywszy.

W jednej ze szkół zorganizowano spotkanie uczniów z pracodawcami, którego celem było lepsze rozpoznanie potrzeb przedsiębiorców. Również i w tym przypadku inicjatywa wyszła ze strony placówki edukacyjnej.

### 6.6.2. Przebieg współpracy

Szkoły oczekują, że uczniowie w trakcie praktyk poznają praktyczny wymiar wybranego zawodu. Placówki liczą również, że tym samym pracodawcy skutecznie przygotowują uczniów do części praktycznej egzaminu, a w konsekwencji - do pracy w danej branży.

Barierą we współpracy z przedsiębiorcami, wskazywaną przez respondentów, jest wspomniany powyżej brak środków finansowych na opłacenie opiekunów uczniów, co jednocześnie przekłada się na problem z egzekwowaniem od pracodawców realizacji planu praktyki. Jak wskazuje respondentka z jednej ze szkół:

*„Jeden rok mieliśmy z Funduszu Pracy z ministerstwa pieniądze dla opiekunów w zakładach pracy i powiem szczerze, że jak dostał jakieś pieniądze, nie były one duże, za miesiąc dodatkowej pracy, to wtedy mogłam zgodnie z programem wymagać.”*

Pozycja szkoły byłaby inna, gdyby istniała stała możliwość finansowania takich kosztów. W obecnej sytuacji szkoła jest skazana na pozycję petenta w relacjach z pracodawcami:

*„Gdyby ten zakład pracy miał zwrócone koszty, tak jak Pani Minister obiecywała swego czasu. Ale na obiecywankach się skończyło. Bo ona nikomu nic nie dała. Pewnie [wtedy – przyp. badacza] te zakłady byłyby bardziej zainteresowane.” (szkoła)*

Zdarza się, że pracodawcy nie zwalniają młodocianych na czas do szkoły, tłumacząc to dużą ilością pracy do wykonania. W 2010 roku dyrekcja jednej ze szkół spotykała się z przedstawicielami Cechu i pracodawcami w tej sprawie.

Kolejnym problemem jest specyfika lokalnego rynku pracy. Zdaniem jednej z dyrektorek wynika to z rozmiarów większości firm. Im mniejszy zakład, tym mniej chętnie przyjmuje uczniów. Tymczasem, jak zauważa respondentka, na lokalnym rynku działają głównie małe podmioty:

*„[Żeby była dobra współpraca - przyp. Badacza] to ja oceniam, że to musiałyby być duża firma. Takiej dużej firmy na tym terenie, na terenie takich małych miast nie ma. Jeżeli jest to jedna, dwie i koniec.” (szkoła)*

Współpraca z pracodawcami jest również utrudniona ze względu na wymóg posiadania przez opiekuna praktyk przygotowania pedagogicznego:

*„(...) [w firmie] narzekają, bo my chcemy tego przygotowania pedagogicznego.” (szkoła)*

W związku z tym nierzadko dochodzi do sytuacji, w której uczniowie odbywają praktykę, mimo braku opiekuna z przygotowaniem pedagogicznym:

*„(...) bo on musi przecież gdzieś tę praktykę odbyć.” (szkoła)*

Jeden z podmiotów wskazuje, że w przeszłości zdarzały się przypadki wykorzystywania uczniów niezgodnie z planem praktyk, które spowodowały zakończenie współpracy z danym pracodawcą.

*„Wtedy ja już delikatnie nie wstawiam [uczniów] w te miejsca. Najczęściej to były jakieś prace porządkowe, albo fryzjerki nie pracują przy głowach [klientów]. Często jest również tak, że to klient sobie nie życzy. Życie weryfikuje program nauczania.” (szkoła)*

Kolejnym powodem zakończenia współpracy są zmiany na lokalnym rynku. Jak wskazuje dyrektorka jednej z badanych placówek, kierowana przez nią szkoła z tego powodu zakończyła stałą współpracę z bankiem:

*„(...) te banki się przekształcają, raz jest taki bank, za chwilę jest inny, więc trzeba by było [pójść rozmowy o współpracy – przyp. badacza] z tym innym. Tren drugi już nie jest zainteresowany tym, co pierwszy. W tym przypadku powodem zakończenia współprac są zmiany i to [zakończenie współpracy – przyp. badacza] raczej wynika z tych zmian, że ciągle te banki są inne.”*

Kolejną przyczyną załamania się kooperacji między szkołą a pracodawcą, może być specyfika uczniów kierowanych na praktyki. Przypadki, w których pracodawcy rezygnowali ze współpracy ze szkołą specjalną, były bardzo częste:

*„Miałem taką sytuację, że kogoś po roku musiałem przyjąć [do nas na praktyki]. Kształcił się na piekarza i po roku musiałem mu zmienić kierunek na kucharza małej gastronomii, żeby mógł praktyki odbyć u nas.” (szkoła)*

W tym przypadku barierą we współpracy z pracodawcami wydaje się być – obok specyfiki uczniów - ich mniejsza wydajność. Uczniowie szybko czuli się znużeni. Pracodawcy często mieli zastrzeżenia, co do jakości wykonywanej przez nich pracy. Ponadto nie byli przygotowani do pracy z osobami upośledzonymi, gdyż w przypadku tej sytuacji opiekę nad nimi musi sprawować pedagog specjalny. Z tego powodu obecnie rodzice i uczniowie wolą, żeby

praktyczna nauka zawodu odbywała się w szkole i CKP. Umowy między uczniami a pracodawcami podpisywane były za pośrednictwem Cechu.

Również do pomysłów dokształcania nauczycieli firmy podchodzą niechętnie.

Czasami pracodawcy sami kontaktują się ze szkołą i zgłaszają propozycje ulepszenia współpracy. Szkoły starają się spełniać tego rodzaju sugestie:

*„W tamtym tygodniu miałam telefon od jakiejś pani fryzjerki, która sugerowała, żeby każda klasa, a klasy fryzjerskie są trzy, miała zajęcia praktyczne w innym dniu tygodnia. My idziemy wtedy na rękę pracodawcom, żeby im nie dezorganizować pracy.”*

By rozwinąć przyszłą współpracę i przybliżyć program nauczania do realiów lokalnego rynku pracy, zaplanowano spotkanie władz szkoły z dyrektorem administracyjnym firmy rowerowej Kross:

*„Tylko w tym przypadku to my nie mamy kierunku, który by pozwolił [na szerszą współpracę – przyp. badacza], bo to jest fabryka rowerów. (...) Będziemy w przyszłym roku myśleli o jakimś konkretnym mechaniku pod kątem [montażu rowerów – przyp. badacza], żeby możliwe było skierowanie grupy [uczniów - przyp. badacza] z opiekunem na praktyki. [Ze strony firmy] jest chęć przyjęcia.” (szkoła)*

Współpracę między szkołami a pracodawcami niewątpliwie ułatwiłaby możliwość finansowej gratyfikacji za opiekę nad praktykantami – przełożyłoby się to zarówno na chęć podjęcia współpracy jak i na jakościowy aspekt praktyk. Kolejnym istotnym czynnikiem jest utrzymywanie kontaktu między stronami oraz inicjowanie bezpośrednich spotkań w przypadku pojawienia się problemów w układzie szkoła – uczeń - pracodawca. Współpracę ułatwia ponadto wsłuchiwanie się władz szkolnych w sugestie ze strony przedsiębiorców, przyjmujących uczniów (dot. terminów i sposobów organizacji praktyk). Warto również pielęgnować dobre relacje z firmami, które już współpracują – tego rodzaju partnerów najłatwiej przekonać do dalszej kooperacji. Znaczenie ma także wielkość podmiotu – te większe są bardziej otwarte na przyjmowanie uczniów.

### 6.6.3. Monitoring współpracy i jej rezultaty

Podmioty starają się weryfikować, czy program praktyk jest realizowany prawidłowo. Kierownik kształcenia praktycznego w jednej ze szkół prosi uczniów o sygnały w przypadkach odbywania praktyki niezgodnej z określonym wcześniej obszarem zawodowym. Jednak możliwości reakcji w takich sytuacjach są ograniczone, gdyż:

*„(...) można nie mieć następnym razem gdzie skorzystać. W małych społecznościach, jakim jest Przasnysz, trudno jest o dobry zakład pracy, który przyjmie praktykantów”.*

Szkoła stara się również monitorować postawę uczniów na praktykach. Takie podejście przekłada się na ich zaangażowanie, a w konsekwencji na przygotowanie do wykonywania wybranego zawodu:

*„(...) dostajemy dużo certyfikatów, listów pochwalnych (...)”*

W przypadku kolejnego badanego podmiotu uczeń lub słuchacz wypełnia dzienniczek, który jest podpisywany przez osobę, która prowadzi praktyki. Wicedyrektorka placówki zakłada, że:

*„(...) on realizuje to, co w dzienniczku. Jeżeli nie realizuje, to jest to tylko ze szkodą dla tego ucznia. My osobiście nie jesteśmy w stanie sprawdzić, bo musielibyśmy się dokładnie na tych wszystkich zawodach znać.”*

W opinii respondentów z jednej ze szkół, najlepsze efekty dają praktyki, w których uczestniczą uczniowie kierunków gastronomicznych. Najgorzej – w przypadku kierunków ekonomicznych, gdyż praktykanci wykonują u pracodawcy prace biurowe, a nie ekonomiczne. Jak wskazuje z rozmówca:

*„Nasi absolwenci szefują na terenie Przasnysza dosyć dobrym restauracjom. Jest np. kierownik sali. Świetnie sobie radzi, obsługuje imprezy. W Warszawie są szefami kuchni, barmanami zostają. Wszystkie [lokalne – przyp. badacza] domy weselne, bankietowe, to nie ma nikogo innego niż nasza młodzież. Lokalnie nasza młodzież obstawia wszystkie imprezy, wesela. Mają własne lokale nasi uczniowie, dosyć takie poważne lokale. (...) Także dzieci się sprawdzają w zawodach gastronomicznych.”*

Badana szkoła specjalna nie współpracuje obecnie z pracodawcami. Jak wskazywano wcześniej, władze placówki w przeszłości starały się pomagać swoim absolwentom w znalezieniu pracy, jednak jest to utrudnione ze względu na ich niepełnosprawność oraz duże bezrobocie w powiecie, dotyczące również osoby pełnosprawne. Przeprowadzono rozmowy z pracodawcami, u których uczniowie odbywali praktyki, jednak nie przynosiło to oczekiwanych rezultatów. Wydaje się, że powodem mogła być słabsza wydajność absolwentów szkoły, którzy są pośledzeni intelektualnie.

Respondentka z jednej z placówek zwróciła uwagę na pozazawodowe rezultaty praktyk, zwłaszcza staży zagranicznych. Jej zdaniem uczniowie, którzy uczestniczyli w stażach zagranicznych:

*„(...) poczuli się, ci nasi praktykanci, dowartościowani. Także to jest jeden z celów do osiągnięcia. Podnoszenie nie tylko umiejętności zawodowych, ale również rozwijanie cech osobowościowych i lepsze poruszanie się na polskim i międzynarodowym rynku pracy. To jest coś więcej, niż tylko program nauczania.”*

Potwierdziła to także dyrektorka innej badanej szkoły:

*„[Również – przyp. badacza] bardziej otwarci się zrobili, już nie byli tacy skromni, tylko bardziej do ludzi [po praktykach – przyp. badacza].”*

Jej zdaniem efekty współpracy szkoły z pracodawcami są wyraźne. W trakcie praktyk uczniowie nauczyli się konkretnych umiejętności, przydatnych w pracy w mleczarni - jak działa magazyn, jak pakować produkty i palety. Ponadto pracowali przy robieniu analiz w laboratorium. W tym przypadku władze szkoły rozmawiały z dyrektorami zakładów i uzyskały ustną deklarację, że będą starali się utworzyć kilka stanowisk dla uczniów z technikum.

Zdaniem respondentki z jednej z badanych placówek, blisko 95% jej uczniów jest zatrudnianych po praktykach przez pracodawców. Może to wynikać z faktu, iż uczniowie tej szkoły mają zaliczane na poczet praktyk zatrudnienie, które większość podejmuje w trzeciej klasie. Po zakończeniu szkoły kontynuują pracę u dotychczasowego pracodawcy.

## 6.7. Potwierdzanie kwalifikacji zawodowych

Potwierdzanie kwalifikacji odbywa się na dwa podstawowe sposoby: poprzez egzamin przed cechem i w szkole. Egzamin zawodowy jest uważany przez respondentów jako zbyt teoretyczny i bardzo trudny. Pojawiły się postulaty organizowania go na bieżąco i poza szkołą, na wzór egzaminu na prawo jazdy. Niewielka liczba uczniów podchodzi do egzaminu zawodowego, gdyż nie jest on niezbędny do podjęcia pracy. Egzamin zawodowy nie ma prestiżu. Nauczanie zawodu w szkołach, a przez to również zadania do wykonania na egzaminie, bywają często realizowane w technologii nie odpowiadającej obecnym realiom. Odrębną kwestią, nie rozpoznaną przez szkoły, jest sprawa uprawnień zawodowych do wykonywania niektórych zawodów. Tylko PUP widzi ten problem. Podkreślono także kwestię niedostosowania klasyfikacji zawodów do rzeczywistości.

Jeżeli pracodawca, który przyjmuje ucznia na praktyki (bądź zatrudnia młodocianego) należy do cechu, to wtedy uczeń zdaje egzamin zawodowy przed izbą rzemieślniczą. W pozostałych przypadkach uczniowie zdają egzaminy państwowe.

Zdaniem respondentów z trzech spośród czterech szkół, formuła egzaminów zawodowych musi się zmienić. Konieczne jest odejście od opisowej formy, na rzecz praktycznego sprawdzania umiejętności. Rozmówcy wskazują na absurdalność sytuacji, w której uczeń np. kierunku gastronomicznego, w części „praktycznej” egzaminu zamiast ugotować obiad, jedynie opisuje proces przygotowania posiłku i często nie zdaje egzaminu ze względu na swoją słabość językową, a nie z powodu braku umiejętności potrzebnych w tym zawodzie.

*„To jest technik mechanik i mechanicznie to on pięknie to robi. Ale jeżeli on ma opisać proces wykonania, to jest to już dla niego problem. To nie jest humanista.”*

Ponadto zorganizowanie egzaminów zawodowych dla technikum wiąże się z dużymi kosztami, ponoszonymi przez szkoły. Zdaniem respondentów z jednej z badanych placówek, dobrze byłoby przeprowadzać je po zakończeniu roku szkolnego lub w ogóle poza szkołą, w specjalnie do tego utworzonych ośrodkach i – na wzór egzaminów na prawo jazdy – organizować je przez cały rok:

*„Cały rok robić i poza szkołą. Taki absolwent, tak jak z prawem jazdy, czuje się przygotowany – idzie, zdaje.(...) Jeżeli są Wojewódzkie Ośrodki Ruchu Drogowego, które egzaminują, to niech przy kuratoriach powstaną ośrodki egzaminów maturalnych czy zawodowych (...).”*

Obecna formuła dezorganizuje pracę w szkole, gdyż wiąże się z koniecznością zapewnienia na czas egzaminu sal, materiałów egzaminacyjnych, czy pracowni komputerowych. Uczniowie niższych klas nie mają lekcji, ponieważ nauczyciele zasiadają w tym czasie w komisjach egzaminacyjnych. Według respondentów, egzaminy dla szkół zawodowych są zorganizowane lepiej niż te dla techników:

*„Nasi kucharze małej gastronomii na etap praktyczny wyjeżdżają do różnych ośrodków egzaminacyjnych.”*

Kolejnym zagadnieniem, podnoszonym w kontekście egzaminów zawodowych, jest ich trudność. Egzamin zdaje się od pułapu 75% (w przypadku egzaminu maturalnego jest to 30%). Jak wskazuje respondentka z jednej z badanych szkół:

*„Jest część teoretyczna i praktyczna. W części teoretycznej jest 70 pytań. 50 z danego kierunku, 20 z rynku pracy. A potem jest część praktyczna. W 4 godziny trzeba zrobić projekt (...). Zakład produkuje jakiś tam produkt. [Uczeń – przyp. badacza] musi wszystko rozliczyć i zaplanować. Niewiele osób zdaje ten egzamin. Egzamin jest za trudny. To jest problem całej Polski. Uczniowie się go boją. To jest jakaś bariera. W technikum mają 34 czy 36 godzin tygodniowo. Dla nich to duże obciążenie. Mają maturę, a później w czerwcu egzamin.”*

W jednej ze szkół do egzaminu podchodziło średnio ok. 20% słuchaczy, ale w 2010 roku liczba ta była nadspodziewanie wysoka – ponad 50%. Może to wynikać stąd, że odkąd zniesiono zasadniczą służbę wojskową, szkoły dla dorosłych przestały być sposobem na jej unikanie.

Uczniowie zasadniczych szkół specjalnych zdają egzaminy państwowe wspólnie z uczniami ze szkół masowych. Szkoła zachęca absolwentów, by decydowali się na uzyskanie potwierdzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych, ale nie wszyscy czują się na siłach. Wynika to ze specyfiki uczniów (osoby upośledzone) oraz z trudności egzaminu.

Kolejną kwestią problemową jest fakt, że odbycie praktyk zawodowych nie zawsze przygotowuje uczniów do sprostanania wymogom egzaminacyjnym. Jak zauważa jeden badany:

*„(...) Jak technik ekonomista idzie do banku, to on nie będzie robił czysto księgowych spraw finansowych z racji ochrony danych osobowych itp., a egzamin mają bardzo trudny do zdania, w czasie którego mają właśnie to zrobić. Takich czynności praktycznych muszą się uczyć na terenie szkoły i w czasie zajęć pozalekcyjnych – co również im udostępniamy w szkole.”*

Z punktu widzenia respondentów ze szkół, mankamentem obecnego systemu jest brak możliwości wpływania na absolwentów, żeby podchodzili do egzaminów zawodowych. W opinii rozmówców wprowadzenie nawet drobnych opłat zmobilizowałoby uczniów do stawiania się na egzaminie.

Ponadto badani zauważają, że posiadanie dyplomu nie warunkuje uzyskania pracy. Dla pracodawców bardziej liczą się umiejętności, niż dyplom, co oczywiście jest podejściem racjonalnym, jednak pokazuje niewielki prestiż egzaminów zawodowych.

Zdaniem respondentów ze szkół zmiana stosunku pracodawców do dokumentu potwierdzającego umiejętności zawodowe, przełożyłaby się na wyższą frekwencję na egzaminach:

*„W przypadku technika mechanika taki dyplom jest wymagany [przez pracodawcę- przyp. badacza] tylko wtedy, kiedy pracodawca chce absolwenta kształcić, żeby on był diagnostą. W innym przypadku nie bardzo. Martwi mnie to, że pracodawcy nie wymagają od nich tego dyplomu. Przecież kwalifikacje zawodowe coś im dają.”*

Inne spojrzenie na tę kwestię prezentuje pracownik starostwa powiatowego. Jego zdaniem coraz bardziej liczą się praktyczne umiejętności, a nie dokument potwierdzający zdanie egzaminu:

*„W tej chwili mało kto patrzy na dokumenty. Dzisiaj każdy chce wziąć pracownika na okres próbny, zobaczyć, co on robi. Dokument nie rozwiązuje niczego. [Trzeba mieć] kompetencje i umiejętności. Z drugiej strony nie wiadomo, czy (...) oni [uczniowie] są tak dobrzy, że lekceważą ten papier, bo oni sobie poradzą bez tego papieru, czy też są tak słabi, że nie chcą lub się boją przystąpić.”*



Pojawia się tutaj pytanie – co takiego daje uczniom dyplom, czy faktycznie ma znaczenie na rynku pracy, i czy pracodawcy, na skutek braku wiedzy, tracą możliwość wyboru pracownika o wyższych kwalifikacjach.

Być może jednym z powodów braku doceniania przez pracodawców dyplomu jest nieprzystawanie realiów szkoły do realiów zakładu pracy. Respondenci zgodnie podkreślają kontrast między technologicznym zapleczem szkół, zadaniami na egzaminie zawodowym, a rzeczywistością.

*„Jakimi my samochodami jeździmy, a (...) egzamin zdają na maluchach i polonezach.”*

Z poglądem respondentów ze szkół zgadza się respondent z instytucji rynku pracy:

*„Zakładając, że u nas jest technikum mechaniczne, bądź zawodowo - mechaniczne, to [uczeń powinien] uczyć się na sprzęcie takim, jaki jest na rynku i na takich samochodach, jakie są teraz na rynku. Abstrahuję teraz od względów finansowych, które się wiążą z zabezpieczeniem tego. Ale powinni się uczyć na tym sprzęcie, który jest w tej chwili.” (PUP)*

W efekcie niedopasowanie do realiów technologicznych powoduje spadek jakości kształcenia zawodowego w szkołach, a tym samym niski prestiż egzaminów zawodowych.

Odrębna kwestia to uzyskiwanie przez uczniów uprawnień umożliwiających im wykonywanie niektórych zawodów, na przykład spawacza. Badani w szkołach uważali, że szkoła zapewnia uczniom warunki do zdobycia uprawnień zawodowych i nie wskazali w żadnej z rozmów na problem w tym względzie. Natomiast odmienny pogląd reprezentowała przedstawicielka instytucji rynku pracy (PUP). Jej zdaniem szkolnictwo zawodowe w obecnej formule nie zapewnia zdobycia uprawnień zawodowych. Jako przykład wskazała właśnie konieczność przystąpienia do państwowego egzaminu absolwentów kierunku kształcącego spawaczy. W jej opinii szkoły powinny mieć możliwość nadawania uznawanych powszechnie uprawnień zawodowych, gdyż osoba, która ich nie posiada, będzie mieć problem z podjęciem pracy. Zdarza się, że PUP później kieruje absolwentów na szkolenia zawodowe, finansowane z Funduszu Pracy.

Wydaje się, że rozbieżność między respondentami ze szkół a rozmówczynią z PUP, w kwestii zapewnienia zdobycia uprawnień zawodowych, wynika z odmiennego rozumienia zagadnienia. Respondentka z PUP prawdopodobnie myśli o formalnym potwierdzeniu zdobycia uprawnień (certyfikacie, dyplomie) natomiast szkoły – o praktycznym wymiarze przygotowania do zawodu, czyli wyuczenia ucznia określonych umiejętności. Niemniej jednak w przypadku niektórych zawodów, kwestia certyfikatu jest najistotniejsza dla podjęcia pracy w tym zawodzie.

Kolejnym problemem w przypadku potwierdzania kwalifikacji zawodowych, jest nieunormowana klasyfikacja zawodowa. Zdaniem przedstawiciela Starostwa, Polska jest jednym z nielicznych krajów na świecie, gdzie istnieją dwie klasyfikacje zawodów – tych nauczanych i wykonywanych.

*„Niektóre zawody się nakładają, ale znaczna część zawodów jest wykonywana, a nie wyuczana, lub na odwrót – wyuczana, a nie wykonywana. To już jest szczyt głupoty i paranoi.”*

Niekompatybilność klasyfikacji zawodów nauczanych w szkołach z wykazem zawodów wykonywanych może spowodować osłabienie pozycji absolwenta na rynku pracy, w przypadku, gdy legitymuje się on dyplomem potwierdzającym zdobycie zawodu, który nie jest zawodem

wykonywanym. Problem ten pokazuje również podstawową trudność z dostosowaniem kierunków kształcenia do rynku pracy, który zmienia się tak dynamicznie, że system oświaty, ani system klasyfikacji zawodów, nie jest w stanie nadążyć za rzeczywistością. Stawia to podstawowe pytanie o formułę kształcenia zawodowego – czy powinno być ono ukierunkowane na kształcenie do wykonywania zawodu czy raczej na uczenie podstawowych umiejętności w określonym obszarze oraz uczenie uczenia się i myślenia.

## 6.8. Współpraca z instytucjami rynku pracy

Szkoły na bieżąco współpracują ze Starostwem powiatowym, który jest dla nich organem prowadzącym. Kooperacja dotyczy głównie obszarów określonych przepisami. Ponadto uczniowie z badanych szkół odbywają w Starostwie praktyki. Charakter i jakość oddaje wypowiedź wicedyrektora jednej z placówek:

*„Współpraca jest bardzo dobra. Dotyczy wszystkiego – oni nas finansują, nadzorują naszą pracę, podpisują arkusz organizacyjny.”*

Potwierdza to przedstawiciel Starostwa:

*„To są nasze szkoły, więc (...) my za nie ponosimy odpowiedzialność od początku do końca, my je finansujemy, organizujemy i nadzorujemy.”*

Kwestie związane z tworzeniem nowych kierunków kształcenia reguluje Ustawa o systemie oświaty. Zaproponowany przez dyrektora szkoły plan naboru do pierwszych klas poddawany jest analizie na posiedzeniu Powiatowej Rady Zatrudnienia. Sytuacja na rynku pracy jest brana pod uwagę podczas wypracowania konsensusu w sprawie kierunków kształcenia. Pracodawcy są zaangażowani w uzgodnienia ze względu na zsiadanie ich przedstawicieli w Radzie Zatrudnienia. Podczas podejmowania decyzji uwzględnia się informacje na temat zapotrzebowania na określone zawody, pochodzące z PUP. Przykładem takiego rozwiązania jest wprowadzenie w jednej ze szkół przetwórstwa mleczarskiego, czy kierunku technolog robót wykończeniowych w budownictwie.

Oprócz współpracy formalnej, zdarzają się przypadki szerszej kooperacji Starostwa ze szkołami. Jak wskazała wicedyrektorka jednej z placówek, zanim szkoła zdecydowała się utworzyć nowy kierunek kształcenia, skonsultowała ten pomysł z lokalnymi firmami, działającymi w branży oraz z burmistrzem. Natomiast kierownik kształcenia zawodowego innej badanej szkoły wskazał na wiodącą rolę m.in. Starostwa we wprowadzeniu modyfikacji oferty edukacyjnej placówki.

Zazwyczaj jednak to szkoły same wychodzą z propozycjami korekty kierunków kształcenia. Najczęściej modyfikacje te są drobne i dokonuje się ich w ramach istniejących już profili zawodowych.

Wszystkie szkoły wskazały, że współpraca ze Starostwem jest bardzo dobra. Dotyczy ona wszelkich kwestii związanych funkcjonowaniem szkół, które mu podlegają. Kluczowe znaczenie dla jakości kooperacji wydają się mieć bezpośrednie relacje przedstawicieli obu stron oraz łatwość w nawiązaniu kontaktu, której sprzyja rozmiar powiatu. Jednocześnie współpraca nie wykracza poza ramy ujęte w przepisach, co być może ją również ułatwia (strony realizują zadania, które muszą realizować). Szczególnie przedstawiciel Starostwa chętnie powoływał się na wytyczne legislacyjne, ściśle określające obszary współpracy.

Również Powiatowy Urząd Pracy współpracuje ze szkołami przede wszystkim w obszarach określonych przepisami:

*„Jeżeli pojawia się nowy kierunek kształcenia, to zawsze szkoła występuje do nas o zatwierdzenie tego kierunku kształcenia. Jest im to potrzebne do dokumentów do Kuratorium Oświaty, więc zawsze my, jako urząd pracy, wydajemy im tę opinię na temat kierunku kształcenia. Taką opinię wydaje również Powiatowa Rada Zatrudnienia.” (PUP)*

Zdarza się, że przy okazji wydawania opinii, urząd kieruje do szkół sugestie dotyczące wprowadzenia nowych kierunków, które uwzględniałyby sytuację na lokalnym rynku pracy. Ostatnia taka propozycja dotyczyła wprowadzenia kształcenia w obszarze BHP i PPOŻ. Czy szkoła weźmie pod uwagę wskazówki PUP, okaże się przy następnym wyborze kierunków kształcenia.

Sugestie dotyczące kierunków kształcenia, uwzględniających sytuację panującą na rynku pracy, PUP kierował do każdej z badanych szkół:

*„PUP starał się nas przekonać, żebyśmy zmienili kierunek ślusarz mechanik, a teraz mechanik pojazdów samochodowych. I nawet troszeczkę trafiło, ale problemem jest to, że z każdym rokiem ubywa dzieci i nie ma czym dysponować” (szkoła)*

Rzeczywiście – szkoła zaprzestała kształcenia w tych zawodach.

W 2010 roku, z inicjatywy PUP, odbyło się sześć konferencji w ramach Przasnyskiego Partnerstwa Lokalnego. Wzięli w nich udział samorządowcy, dyrektorzy szkół, pracownicy różnych instytucji, osoby prywatne oraz uczniowie. Uczestnicy stworzyli osiem różnych projektów dotyczących rozwoju powiatu przasnyskiego. W ciągu sześciu spotkań omawiali sytuację gospodarczą powiatu i regionu, diagnozowali problemy, mówili o potrzebach mieszkańców, o przyszłości i planach dotyczących powiatu. Konferencje zorganizował PUP. Powstały m.in. projekty: „Bogactwo przyrodnicze i możliwość wykorzystania oferty turystycznej regionu”, „Przasnyskie Centrum Szkoleniowo- Konferencyjno- Doradcze”, „Centrum Informacji Biznesowej”, „Agroturystyka w powiecie przasnyskim”.

Tego typu przedsięwzięcia należy uznać za dobrą praktykę.

Odnośnie kooperacji ze szkołami, to respondent z PUP informuje, że:

*„Takiej typowej współpracy nie ma. Może jakieś prace interwencyjne, jakieś staże, które u nich, jak u każdego pracodawcy, organizujemy.”*

W przeszłości doradca zawodowy z PUP spotykał się z uczniami, jednak, zdaniem respondentki, system doradztwa zawodowego w szkołach tak się rozwinął, że obecnie nie ma już takiej potrzeby.

PUP nie pośredniczy również w żaden sposób w kontaktach między pracodawcami a szkołami.

*„Jeżeli na przykład pracodawca złoży nam ofertę, to my nie zapraszamy szkół na tę ofertę pracy (...). Jak robimy giełdy pracy, to szkół nie zapraszamy na nie (...).” (PUP)*

Urząd nie wspiera również szkół przy organizowaniu praktyk zawodowych dla uczniów, gdyż

*„(...) to jest zadanie szkoły i my nie możemy wkraczać w ich kompetencje.”*

PUP nie promuje także oferty szkół:

*„Nie robiliśmy na naszym rynku targów edukacyjnych (...) dlatego, że jak się rozmawia ze szkołami, oni robią u siebie dni otwarte, więc też nie widzą dużej potrzeby w tym kierunku.”*

Respondentka wskazała, że urząd od lat dostrzega rozdzźwięk między ofertą edukacyjną szkół, a potrzebami lokalnego rynku pracy. Jednocześnie ma jednak świadomość, że modyfikacja cyklu kształcenia nie jest prosta - by szkoły nadążały za zmianami na rynku pracy, powinny co dwa lata modyfikować ofertę edukacyjną. PUP udostępnia chętnym monitoring dotyczący liczby ofert pracy i zawodów poszukiwanych. Wnioski z nich płynące byłyby bardziej przydatne, gdyby szkoły mogły szybciej reagować na zmiany na rynku pracy.

Młodzież z wykształceniem zawodowym nie jest objęta specjalnym programem wsparcia. Może liczyć na standardową ofertę urzędu, kierowaną do wszystkich beneficjentów: staże, prace interwencyjne, dotacje na założenie własnej firmy, szkolenia. Uczniowie i słuchacze jednej z badanych szkół uczestniczą, z własnej inicjatywy, w szkoleniach organizowanych przez PUP - np. w szkoleniu językowym dla kelnerów, czy kursie prawa jazdy dla kucharzy. Zajęcia trwają 120 lub 150 godzin. Wzięły w nich udział dwie grupy po ok. 20 osób. Jest to dla nich szansa dla na zdobycie dodatkowych kwalifikacji zawodowych.

Przedstawiciel szkoły specjalnej chwali współpracę z PUP:

*„Urząd Pracy nam pomaga. Zatrudniamy ludzi na staże [do szkolnej kuchni], zawsze co roku mamy w szkole 2-3 pracowników z PUP.”*

Podsumowując, współpraca szkół z PUP sprowadza się głównie do opiniowania przez urząd nowych kierunków i zawodów oraz do korzystania przez uczniów z - otwartej dla każdego - ogólnej oferty szkoleniowej. Urząd czasami, przy okazji, zgłasza do placówek sugestie, dotyczące rozważenia otwarcia nowych kierunków kształcenia. Pozostałe obszary współpracy nie dotyczą kwestii związanych z edukacją, lecz z działaniami na rynku pracy. Zdarza się, że urząd kieruje osoby bezrobotne/absolwentów na staże do szkół. Przykładem większej aktywności PUP była organizacja sześciu konferencji w ramach Przasnyskiego Partnerstwa Lokalnego w 2010 roku.

Praktycznie nie istnieje kooperacja szkół z Cechem, który współpracuje głównie z uczniami i pracodawcami.

*„[Współpraca – przyp. badacza] z naszej strony to jest zawarcie umów. Mamy kontakty z uczniami i pracodawcami. Polega to tylko na tym, że jak zawieramy umowy, to musimy przyjąć wszystkie odpowiednie dokumenty do umowy, zaświadczenia lekarskie, [sprawdzić] czy dane osobowe są aktualne.” (Cech)*

Cech nie pośredniczy w nawiązywaniu kontaktów przez uczniów z przedsiębiorcami – uczeń musi sam znaleźć pracodawcę, który będzie miał dyplom mistrzowski, ukończony kurs pedagogiczny i zgodzi się przyjąć go na praktyki. Zazwyczaj są to ci sami pracodawcy (kilkunastu) kształcący praktycznie w zawodach: fryzjer, piekarz, cukiernik, mechanik samochodowy i hydraulik (instalacje sanitarne).

*„My nie ułatwiamy praktyk, każdy uczeń, który chce iść do szkoły zawodowej, musi sobie znaleźć mistrza, pracodawcę, który zgodzi się go przyjąć, a my tylko uczestniczymy w sporządzaniu umowy między mistrzem, a uczniem.” (Cech)*

Po zakończeniu terminu u mistrza Cech przekazuje wnioski o dopuszczenie do egzaminu do Mazowieckiej Izby Rzemieśniczej i Przedsiębiorczości. Uczniowie zdają egzamin czeladniczy,

składający się z części praktycznej i teoretycznej, przed komisją złożoną z mistrzów szkolących. Po egzaminie kontakt Cechu z młodocianym się urywa.

W 2010 roku przedstawiciele Cechu mieli spotkanie z wychowawcami klas wielozawodowych w jednej z badanych placówek, którego celem było zwiększenie obecności uczniów na lekcjach. Jeśli tak się zdarzy, że terminy praktyk kolidują z lekcjami obowiązkami uczniów w szkole, przedstawiciel Cechu uzgadnia wtedy ze szkołą rozwiązanie takiego problemu.

Zdaniem kierownika kształcenia praktycznego jednego z badanych podmiotów, ograniczona współpraca szkół z cechem wynika z niedostosowania tego drugiego do zmieniających się realiów:

*„Dam przykład piekarzy - to zawód cechowy. Nie ma już jednak takiego [zainteresowania] i cechy padają. Dlaczego? Mam takie przemyślenia: piekarz może zdawać egzamin na piekarza przed OKE. Jak zda egzamin dostaje suplement dyplomu, umożliwiając mu pracę we wszystkich krajach UE. A cech tego suplementu nie daje. Coś tam umarło śmiercią naturalną.” (szkoła)*

Szkoła specjalna współpracowała z Cechem w przeszłości przy organizacji praktyk dla uczniów, jednakże:

*„(...) w tej chwili to się skończyło. Nie ma chętnych.”*

Współpraca Cechu ze szkołami jest obecnie w regresie. W badanym powiecie aktywność cechu sprowadza się głównie do załatwiania formalności między uczniem szkoły zawodowej a mistrzem lub interwencji w sytuacji kryzysowej. Cech uaktywnia się po raz drugi w momencie zakończenia terminu u mistrza - przekazuje wniosek o dopuszczenie ucznia do egzaminu do Mazowieckiej Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości. Obszary współpracy zawężają się, również z tego względu, że uczniowie mogą zdawać egzaminy państwowe z niegdyśszych zawodów cechowych, uzyskując dodatkowo suplement dyplomu, umożliwiając pracę w całej UE. Cech nie daje tej możliwości. Możliwość dostępu do zawodu, dzięki egzaminom państwowym, zlikwidowała monopol cechów na potwierdzanie umiejętności zawodowych. Wydaje się, że izby rzemieślnicze nie doceniły konkurencyjności egzaminów państwowych i w efekcie zaczęły tracić na znaczeniu.

OHP w Przasnyszu aktywnie współpracuje z dwiema spośród czterech badanych szkół. W przypadku pozostałych nie doszło do nawiązania współpracy, być może ze względu na specyfikę obu placówek (w jednej kształcą się dorośli, w drugiej osoby niepełnosprawne intelektualnie). Inicjatywa spotkań z uczniami wychodzi ze strony Młodzieżowego Biura Karier. Szkoły są zadowolone ze współpracy. Aktywność OHP uwarunkowana jest w dużej mierze dostępem do środków europejskich (EFS).

Przedstawiciele biura odwiedzają szkoły osobiście. Przygotowują dla uczniów zajęcia, w czasie których uczą ich metod poszukiwania pracy, autoprezentacji oraz tego, jak wygląda rozmowa kwalifikacyjna. Prezentują ofertę Biura oraz PUP. Informują uczniów o warunkach różnego rodzaju umów, które pracodawcy proponują swoim pracownikom. Organizują targi pracy, na które zapraszają lokalnych pracodawców oraz młodzież, która wkrótce ma ukończyć szkołę. Dzięki temu uczniowie mają okazję poznać wymagania stawiane kandydatom do pracy.

Inicjatywa współpracy wychodzi od Młodzieżowego Biura Karier. Szkoły chętnie korzystają z propozycji biura, które zapewnia wszystkie niezbędne w trakcie spotkania materiały i nieodpłatnie oferuje pakiet usług doradczych. Częściej do takich spotkań dochodzi na terenie

szkoły, gdyż jest to dla uczniów prostsze logistycznie. Ma to również swoje złe strony, gdyż takie spotkanie jest mniej efektywne:

*„Jest mniejsza promocja naszych punktów, jeżeli my idziemy do szkoły i mówimy, że jesteśmy w Urzędzie Miasta, trzecie piętro. To oni wtedy – tak, to może przyjdziemy kiedyś. I zaraz im to wypada z głowy. A jak przyjdą tu, to częściej wracają do nas. (...) jak mają jakiś problem z szukaniem pracy, (...) nie są pewni, czy list motywacyjny jest dobrze napisany. (...) Mniej się wstydzą, wiedzą gdzie.” (OHP)*

Młodzież może na miejscu skorzystać również z książek i różnych materiałów. Zdaniem doradczynie zawodowej, blisko 50% absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, korzystających usług Młodzieżowego Biura Karier, to osoby po szkołach zawodowych.

W ramach projektu „OHP, jako realizator usług rynku pracy” biuro współpracuje z grupą młodych ludzi, którzy są otoczeni wieloetapowym wsparciem. Takich beneficjentów jest ok. 80 rocznie, z czego ok. 30% stanowią uczniowie szkół zawodowych. Efektem udziału w projekcie jest sprawniejsze poruszanie się po rynku pracy, umiejętność zaprezentowania się pracodawcy, świadomość mocnych i słabych stron, zwiększenie wiedzy nt. przedsiębiorczości oraz wybranego zawodu. Biuro nie uczestniczy w organizacji praktyk zawodowych.

Zdaniem kierowniczki kształcenia praktycznego z jednej ze szkół współpracujących z OHP, wizyty przedstawicieli Młodzieżowego Biura Karier nie są tak przekonujące, jak np. odwiedziny w przedsiębiorstwie, czy spotkanie w szkole z pracodawcą:

*„Jak ktoś mówi, kto nie pracuje w zawodzie, to nie trafia do młodzieży. (...) Mała wiarygodność. Najlepiej, jak jest to żywa relacja pracodawcy, gdy mówi o konkretnych papierach, jak one wyglądają, jakie są stanowiska w danym zakładzie pracy. Jest lepsze przełożenie i lepsza informacja zwrotna. A tak – to po prostu kolejne jakieś tam spotkanie.”*

Jednocześnie respondent wskazuje, że OHP w ostatnim okresie znacząco się uaktywniły, przede wszystkim dzięki dostępowi do środków unijnych.

Młodzieżowe Biuro Karier OHP do tej pory nie prowadziło działań ukierunkowanych wyłącznie na wspieranie wykształcenia zawodowego. To się zmieni dzięki realizacji projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy” (1 maja 2009 – 31 grudnia 2013), w ramach którego powstały Młodzieżowe Centra Karier i Punkty Pośrednictwa Pracy. Jego następnym elementem będzie zorganizowanie Ośrodków Szkolenia Zawodowego dla osób do 25 roku życia, które zechcą zdobyć kwalifikacje lub się przekwalifikowywać. Do tej pory OHP umożliwiały ukończenie gimnazjum lub zdobycie zawodu w ramach edukacji pozaszkolnej. Teraz zajęcia, realizowane przez nowopowstałe ośrodki szkolenia zawodowego mają mieć postać kursów, szkoleń - form krótszych, bezpłatnych, nastawionych na zdobycie konkretnych kwalifikacji zawodowych oraz bardziej dostosowanych do potrzeb młodych osób, niż to jest np. w ofertach urzędów pracy. Informacje na temat zainteresowania młodzieży szkoleniami pozyskiwane są z ankiet, które wypełniają osoby młode w czasie wizyty w Młodzieżowym Biurze Karier:

*„Jak w pośrednictwie pracy przychodzi ktoś zainteresowany ofertą, to dostaje ankietę do wypełnienia (...). A tam na końcu jest napisane: Czy chciałbyś podjąć szkolenie? Jeśli tak, to jakie? Jak ktoś to wpisze, to ja później wprowadzam to do systemu. To widzi jednostka nadrzędna i już wie, w jakich kierunkach młodzież chciałaby się dokształcać”.*  
(OHP)

Taki system pozwala pogodzić zainteresowania młodych ludzi z potrzebami rynku pracy.

Ponadto Młodzieżowe Biuro Karier OHP prowadzi standardowe działania skierowane do młodzieży, również tej z wykształceniem zawodowym: pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, informację, w tym:

*„(...) wiedzę z zakresu przedsiębiorczości, zakładania własnej firmy, prezentacji przed pracodawcą i takiego szukania pracy, żeby to było efektywne.” (OHP)*

Na terenie jednej z badanych szkół działa Kiosk Kariery Zawodowej, utworzony w ramach projektu Edukacja kluczem do sukcesu, finansowanego z PO Kapitał Ludzki (03.01.11 – 30.06.13). Przez 5 semestrów uczniowie będą mieli możliwość nauczenia się, jak sporządzać dokumenty aplikacyjne. Uczestniczą również w spotkaniach z pracodawcami w zakładach pracy. W opinii kierownika kształcenia praktycznego, Kiosk działa bardzo dobrze:

*„To jest bardzo potrzebne. Te dzieci wyzbywają się z kompleksów. Bo można sobie wydrukować z Internetu gotowe CV, tylko jak się zaczyna to przekładać na swoje umiejętności, doświadczenie, to zaczynają się problemy techniczne z napisaniem tych dokumentów. Mamy w projekcie zakupioną kamerę i dzieci będą mogły nauczyć się przeprowadzać rozmowę kwalifikacyjną i wyeliminować błędy.”*

Wszystkie podmioty współpracują z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, głównie w zakresie wydawania opinii i orzeczeń (które są później wykorzystywane przy przeprowadzaniu egzaminu zawodowego i matury) oraz działań profilaktycznych.

W przypadku szkoły specjalnej to poradnia psychologiczno-społeczna kieruje uczniów do tej placówki i nadzoruje jej prace. Ze względu na specyfikę szkoły, na miejscu jest zatrudniony psycholog z poradni.

Jeden z badanych podmiotów kooperuje z Urzędem Gminy, Miasta i Powiatu. Współpraca obejmuje organizację praktyk dla uczniów w urzędach oraz inne formy wzajemnej pomocy.

*„Tu jesteśmy skazani na siebie po prostu. Teraz burmistrz poprosił mnie o nocleg w internacie dla swoich za darmo, to mu dałem. Ja poproszę burmistrza, że coś jest mi potrzebne dla szkoły i on mi to daje. [Współpraca odbywa się] na takiej zasadzie. Remontowana była targowica miejska, gdzie było dużo płyt w betonowych w dobrym stanie. Mi to było potrzebne do drugiego budynku szkoły. (...) Burmistrz dał za darmo.” (szkoła)*

Młodzież z kierunku technik ekonomista, technik agrobiznesu, czy technik rolnik często odbywa praktyki w Urzędzie Gminy – wójt jest otwarty na współpracę ze szkołą.

Kolejny badany podmiot współpracuje z Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej (GOPS), który organizuje dożywianie uczniów oraz z Urzędem Gminy. Szkoła użycza UG bezpłatnie halę na gminne uroczystości i półkolonie oraz profesjonalną scenę na imprezy. Ponadto przygotowuje obiady dla gości Urzędu.

Relacje wszystkich badanych podmiotów z Gminnymi Centrami Informacji charakteryzuje wypowiedź kierownika kształcenia praktycznego jednego z nich :

*„(...) Mam zajęcia z marketingu gastronomii. Zleciłam hotelarzom, żeby weszli do swoich gminnych centrów informacji i zobaczyli jak one działają. I powiem szczerze, że nie bardzo. Coś powstało na papierze.”*

Bezpośrednie działania GCI związane z rynkiem pracy wyczerpuje zatrudnianie stażystów kierowanych przez PUP oraz współpraca z GOPS przy organizowaniu warsztatów aktywizacyjnych dla osób bezrobotnych (biblioteka udostępniła lokal). Gminne Centrum Informacji nie prowadzi żadnych działań skierowanych do szkół, czy młodzieży z wykształceniem zawodowym. Zdarza się, że osoby zatrudnione w bibliotece, przy której działa GCI, pomagają napisać absolwentom szkoły zawodowej CV, czy list motywacyjny.

Obecnie nie ma możliwości nawiązania współpracy ze szkołami, chociażby ze względów kadrowych. Gminne Centrum obsługiwane jest przez pracowników biblioteki, którzy mają szereg innych obowiązków. Zdaniem respondentki jedynie zatrudnienie dodatkowej osoby mogłoby umożliwić kooperację Gminnego Centrum Informacji ze szkołami i wzmocnić jego aktywność, np. poprzez organizację warsztatów i szkoleń dla młodzieży z wykształceniem zawodowym (np. jak założyć własną firmę).

*„Do nas to [GCI] tak na siłę zostało wrzucone. (...) Mamy co robić [w bibliotece]. (...) Nie mamy czasu na inne rzeczy.” (GCI)*

Tam, gdzie współpraca funkcjonuje, istotnym czynnikiem wydają się dobre relacje przedstawicieli stron. Relacje szkół z instytucjami gminnymi i miejskimi nie są tak sformalizowane, jak w przypadku współpracy ze Starostwem. Być może wynika to z braku przymusu legislacyjnego. Podmioty współpracują ze sobą dlatego, że chcą (osiągają z tego tytułu jakąś korzyść), a nie dlatego, że ciąży na nich obowiązek prawny. Jednocześnie jest to często kooperacja akcyjna i krótkoterminowa, co również może mieć wpływ na jej formę.

W pozostałych przypadkach brakuje refleksji nad ewentualnym nawiązaniem współpracy – np. jeden z podmiotów nie współpracuje z UM, bo:

*„(...) szkoły podlegają pod starostwo, więc tu [z UM, UG] tej współpracy nie ma.”*

Inną przeszkodą może być brak kadr.

## 7. Wnioski

Spośród czterech badanych szkół trzy współpracują z pracodawcami. Wyjątkiem jest szkoła specjalna, która zakończyła kooperację z partnerami prywatnymi, ze względu na specyfikę uczniów. Wszystkie placówki wskazują na trudności z nawiązaniem współpracy z przedsiębiorcami, którzy niechętnie przyjmują uczniów na praktyki. Wynika to głównie z braku instrumentów motywujących partnerów prywatnych do kooperacji ze szkołami - np. środków finansowych na wynagrodzenie dla opiekunów praktyk, którzy obecnie wykonują dodatkowe obowiązki nieodpłatnie. Gdy jedna ze szkół miała do dyspozycji fundusz na ten cel, pracodawcy współpracowali chętniej, a dyrektor i kierownik kształcenia zawodowego mogli od nich kategorycznie wymagać realizacji programu praktyk. W obecnej sytuacji (brak systemu zachęt) bywa to utrudnione.

Czynnikiem wpływającym na współpracę z partnerami prywatnymi jest niewątpliwie rozmiar lokalnego rynku pracy. Im mniejsza miejscowość, tym warunki do nawiązania kooperacji trudniejsze (mała liczba pracodawców). W takiej sytuacji tym bardziej istotne przy nawiązywaniu współpracy wydają się dobre stosunki między przedstawicielami stron, nieformalne kontakty (np. gdy szef firmy przyjmującej jest absolwentem szkoły). Ponieważ



pozyskanie nowego pracodawcy do współpracy jest trudne, szkoły starają się pielęgnować relacje z dotychczasowymi partnerami. Otwierają się na sugestie przedsiębiorców, dotyczące sposobu realizacji praktyk, przed podpisaniem umowy ustalają jasne warunki współpracy, itp.

Czynnikiem ułatwiającym nawiązanie współpracy z pracodawcami jest uwzględnianie ich potrzeb przy tworzeniu profili kształcenia. Modelowym przykładem jest inicjatywa jednej z badanych szkół, której przedstawiciele odbyli konsultacje m.in. z przedsiębiorcami, działającymi w branży, która miałaby zatrudniać absolwentów nowego kierunku. Dzięki temu uczniowie przedmiotowej placówki chętnie przyjmowani są na praktyki.

Nie bez znaczenia dla rozwoju relacji szkoła-pracodawca jest rozmiar przedsiębiorstwa. Im większy podmiot, tym chętniej przyjmuje uczniów na praktyki. Być może wynika to z dojrzałej polityki kadrowej, jak również większej ilości zadań, do której można skierować ucznia.

Barierą we współpracy między szkołami, a pracodawcami może być brak pracowników z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym. Jest to problem szczególnie dotkliwy dla uczniów szkół specjalnych, gdzie opiekunowie praktyk muszą mieć specjalne kwalifikacje do pracy z młodzieżą upośledzoną.

Z przeprowadzonych z respondentami rozmów wynika, że konieczna jest zmiana systemowa w kształceniu zawodowym. Pozostawianie obecnej formuły będzie skutkowało powiększaniem się rozdźwięku między realiami rynkowymi a ofertą edukacyjną szkół. Dotyczy to zaplecza technologicznego placówek, które w większości przypadków jest przestarzałe i nie koresponduje z rzeczywistością, jak również braku odpowiednio przeszkolonej kadry nauczycielskiej. Wszystkie placówki są niedoinwestowane i cierpią na brak wystarczających środków. W efekcie szkoły kształcą w tych zawodach, dla których są w stanie zapewnić nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz bazę techniczną. Na ten problem nakłada się postawa uczniów, którzy często chcą się kształcić w kierunkach nieprzystających do sytuacji na lokalnym rynku pracy. Wybory dokonywane przez młodzież, niezorientowaną w potrzebach przedsiębiorców, głównie kształtują profil edukacyjny szkolnictwa edukacyjnego w powiecie.

Propozycje uzdrowienia sytuacji w szkolnictwie zawodowym są różne i skrajne – od wycofania kształcenia zawodowego ze szkół, po postulaty znacznych inwestycji w bazę technologiczną. Punkt widzenia zależy od pozycji respondentów – przedstawiciele szkół są przeciwni całkowitemu oddaniu edukacji zawodowej w ręce pracodawców. Zdanie przeciwne ma rozmówca ze Starostwa. Kilku respondentów powoływało się na przykłady dobrych praktyk z zagranicy, głównie z Niemiec. Można jednak stwierdzić, że konieczność silniejszego włączenia pracodawców w proces kształcenia praktycznego uczniów jest wśród rozmówców powszechny. Różnice zdań dotyczą tego, w jakich obszarach i zakresie oraz na jakich warunkach miałyby się to dokonać. Pozostaje również do rozstrzygnięcia trudna kwestia zachęt dla pracodawców, które mogłyby ich do takiej współpracy skłonić.

Warto zauważyć, że niektóre spośród badanych szkół podejmują próby przybliżenia oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, sięgając po fundusze europejskie (zagraniczne wyjazdy stażowe, kiosk kariery). Wydaje się jednak, że mogłyby robić to na większą skalę. Są również podmioty, które w ogóle nie aplikują o środki unijne, nie dostrzegając w nich szansy na uatrakcyjnienie kształcenia. Tę lukę mogą wypełnić częściowo Młodzieżowe Biura Karier OHP, które wychodzą do szkół z propozycjami współpracy w zakresie doradztwa, szkoleń dla uczniów.

Współpraca szkół z podmiotami rynku pracy ogranicza się głównie do obszarów określonych przepisami prawa. Kooperację ułatwia fakt, że strony realizują te zadania, które wynikają z

obowiązków ustawowych (współpracują tam, gdzie muszą współpracować). Do rzadkości należą sytuacje, gdzie współpraca wykracza poza ramy legislacyjne. Istotnym czynnikiem wydaje się w takim przypadku rozmiar miejscowości oraz relacje bezpośrednie między przedstawicielami stron.

## 8. Rekomendacje

W powiecie przasnyskim zajęcia praktyczne dla uczniów odbywają się głównie w szkołach i Centrum Kształcenia Praktycznego, a nie u pracodawców. Dodatkowo, zaplecze technologiczne szkół i CKP nie w pełni odpowiada realiom dzisiejszego zakładu pracy. **Zatem podstawowa rekomendacja dotyczy podjęcia działań w kierunku zwiększenia udziału pracodawców w zajęciach praktycznych dla uczniów szkół zawodowych.**

Ze względu na specyfikę powiatu – wysokie bezrobocie i niewielką liczbę podmiotów gospodarczych, w tym w szczególności dużych – znalezienie pracodawców gotowych na przyjęcie uczniów nie jest łatwe. Szkoły powinny uzyskać wsparcie ze strony starostwa w tym względzie. Oczywiście najlepszą zachętą byłaby możliwość finansowania odbywania zajęć praktycznych (na przykład dzięki dodatkowym środkom z EFS), jednak inne możliwe formy, to podejmowanie przez samorząd powiatowy działań promujących tych pracodawców, którzy aktywnie współpracują ze szkołami (np. konkurs na najlepszego organizatora zajęć praktycznych), jak również wspieranie pracodawców w uzyskiwaniu uprawnień pedagogicznych umożliwiających im przyjmowanie uczniów na naukę zawodu (np. finansowanie lub dofinansowanie takich szkoleń, w tym ze środków EFS). Szkoły powinny nadal ubiegać się o dofinansowanie ze środków europejskich (PO KL, Leonardo da Vinci) umożliwiające im opłacanie zajęć praktycznych u pracodawcy, finansowanie uczniom dojazdu na te zajęcia, wysyłanie uczniów na staże i praktyki za granicę lub w inne regiony kraju, a także podnoszenie i aktualizację wiedzy i umiejętności nauczycieli.

Konieczna jest również zmiana formuły egzaminów zawodowych - odejście od niemal wyłącznie teoretycznej formy na rzecz praktycznego sprawdzenia umiejętności. Jednak ta rekomendacja dotyczy rozwiązań systemowych na poziomie kraju.

Kolejna rekomendacja dotyczy również kontynuacji działań już podejmowanych. Ze względu na doświadczenia OHP, system funkcjonowania tej instytucji oraz możliwości realizowania przez nią działań finansowanych z EFS, należy włączyć współpracę z OHP do standardowych działań każdej szkoły zawodowej w powiecie przasnyskim. W szczególności współpraca ta powinna odnosić się do przygotowania w zakresie poruszania się na rynku pracy.

Warto także rekomendować dalsze działania integrujące różne środowiska podejmowane przez PUP w ramach Przasnyskiego Partnerstwa Lokalnego. Takie inicjatywy również mogą pomóc szkołom w nakłanianiu lokalnych pracodawców do przyjmowania uczniów na zajęcia praktyczne, a szkołom przynosić większą wiedzę dotyczącą sytuacji na lokalnym rynku pracy nie tylko w świetle własnych obserwacji, ale również opinii innych partnerów i oficjalnych statystyk.

Ze względu na słabość lokalnego rynku pracy, cenne mogą być również działania w zakresie polityki edukacyjnej polegające na współpracy w tym obszarze z sąsiednimi powiatami, na przykład poprzez koordynowanie kierunków kształcenia na poziomie subregionalnym i otwieranie i prowadzenie droższych kierunków nauczania wspólnymi siłami (w tym zasobami finansowymi).

