



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy

PSDB
part of the WYG group



Raport cząstkowy

Formy nauki zawodu.

Raport z badania w Płocku (miasto na prawach powiatu)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze
serce Polski

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Spis treści

1. Streszczenie wyników badań w powiecie	3
2. Executive summary	4
3. Podsumowanie wyników badań w sześciu powiatach	5
4. Założenia, cele i metody badania	10
4.1. Cel szczegółowy – Badanie współpracy szkół z pracodawcami.....	10
4.2. Cel szczegółowy – Badanie współpracy instytucji oraz organizacji rynku pracy ze szkołami	15
4.3. Cele aplikacyjne	17
5. Przebieg badania	18
6. Wyniki badania	20
6.1. Podstawowe informacje o szkolnictwie zawodowym w Płocku	20
6.2. Informacje o rynku pracy w Płocku na podstawie monitoringu zawodów	24
6.3. Przesłanki wyboru przez szkoły kierunków kształcenia	25
6.4. Sposób organizacji praktycznej nauki zawodu	27
6.4.1. Zajęcia praktyczne w warsztatach/pracowniach szkolnych	28
6.4.2. Praktyki zawodowe w szkole.....	28
6.4.3. Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy	29
6.5. Współpraca z pracodawcami	31
6.5.1. Pozyskiwanie partnerów	31
6.5.2. Przebieg współpracy	35
6.5.3. Bariery w nawiązywaniu współpracy pomiędzy szkołą a pracodawcami	37
6.5.4. Rezultaty współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami.....	38
6.5.5. Inne formy współpracy z pracodawcami	40
6.6. Współpraca szkół z instytucjami rynku pracy.....	40
7. Wnioski	43
8. Rekomendacje	44





1. Streszczenie wyników badań w powiecie

Na podstawie wyników badań przeprowadzonych na terenie miasta Płock można stwierdzić, że powiat ten, spośród powiatów objętych badaniem pilotażowym, dysponuje najlepiej rozwiniętym szkolnictwem zawodowym pod względem liczby szkół oraz różnorodności oferty edukacyjnej dla młodzieży.

Badaniem, w postaci pogłębionych wywiadów indywidualnych, zostało objętych 10 zespołów szkół z terenu miasta Płocka oraz 10 instytucji rynku pracy.

Odnosząc ofertę edukacyjną płockich szkół zawodowych do danych z rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzonego przez Miejski Urząd Pracy w Płocku, jedyne chociaż niedoskonałe narzędzia monitorowania zawodów poszukiwanych przez pracodawców oraz liczby zarejestrowanych bezrobotnych pod względem wyuczonego lub wykonywanego (ostatnio lub najdłużej) zawodu, można uznać, że jest ona dosyć dobrze dopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy, za wyjątkiem być może kierunku technik ekonomista, w którym kształci się stosunkowo wielu uczniów, przy dużej liczbie bezrobotnych deklarujących posiadanie takiego właśnie wykształcenia.

Aktualna oferta edukacyjna płockich szkół zawodowych ma długą tradycję. Szkoły uczą w tych zawodach od wielu lat. Dokonując wyboru nowych kierunków kształcenia, dyrekcje szkół deklarują najczęściej, że kierują się w tym względzie potrzebami rynku pracy. W praktyce okazuje się jednak, że informacje, jakimi dysponują są ograniczone. Ponadto w większości przypadków wydaje się, że czynnikami decydującymi o tym, w jakich zawodach kształci szkoła, są baza dydaktyczna i zasoby kadrowe, którymi dysponuje szkoła. Istotne jest również zainteresowanie ze strony młodzieży. W badaniu terenowym w Płocku stwierdzono tylko jeden przypadek uruchomienia kierunku kształcenia (w zawodzie izolator) pod wpływem pracodawcy.

Największa liczba uczniów płockich szkół zawodowych (1683) pobierała w 2010 r. praktyczną naukę zawodu w warsztatach i pracowniach szkolnych, jednak przede wszystkim w postaci zajęć praktycznych, zdecydowanie rzadziej w ramach praktyk (tylko 45 przypadków). Niewiele mniejsza grupa odbywała praktyczną naukę zawodu u pracodawców (1560), najczęściej w postaci zajęć praktycznych, nieco rzadziej w ramach praktyk. Można zatem powiedzieć, że w mieście Płocku model kształcenia zawodowego oparty na współpracy z pracodawcami jest bardzo istotny, w szczególności w przypadku organizacji praktyk zawodowych.

Można wyróżnić dwa główne modele współpracy z pracodawcami – szkoła współpracuje z kilkoma dużymi pracodawcami, bądź też z dużą liczbą małych zakładów pracy. Modele te często współwystępują w jednej szkole, ponieważ liczba partnerów zależy w dużej mierze od zawodów, w których szkoła kształci. W przypadku zawodów przemysłowych i części usługowych (hotelarz, handlowiec) dominuje model pierwszy, natomiast w przypadku zawodów rzemieślniczych i pozostałych usługowych, model drugi.

Inicjatywa w nawiązywaniu współpracy leży najczęściej w gestii szkoły, rzadziej ucznia. Zdarzają się sytuacje, kiedy to pracodawca nawiązuje współpracę ze szkołą, lecz jest to najrzadszy przypadek. Wypowiedzi badanych wskazują, że pozyskiwanie nowych partnerów do współpracy jest trudne i wymaga wiele wysiłku oraz dyplomacji, dlatego też kierownicy kształcenia praktycznego opierają się głównie na kontynuowaniu współpracy oraz wykorzystywaniu siatki własnych kontaktów. W badaniu terenowym zidentyfikowano jeden, za to godny uwagi przypadek, gdy pod wpływem pracodawcy





otwarto nowy kierunek kształcenia, a uczniowie tego kierunku mają możliwość odbywania zajęć praktycznych i praktyk właśnie w tym zakładzie pracy.

Najczęściej współpraca szkół z pracodawcami jest długoletnia, co oznacza, że przynosi korzyści dla obydwu stron. Problemy zdarzają się rzadko i nie są poważne. Wśród problemów związanych z realizacją praktycznej nauki zawodu część dotyczy trudności w realizacji programu. Bywa, że związane są one z organizacją pracy w danym zakładzie, jednak zdarzają się również nadużycia ze strony pracodawców, a także brak odpowiedniego zaangażowania ze strony uczniów.

Jak pokazało badanie, współpraca może przynieść korzyści nie tylko uczniom – w postaci nabycia nowych lub doskonalenia posiadanych umiejętności, czy też poznania od wewnątrz zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa - ale także szkole i pracodawcom. Szkoła czasami zyskuje wsparcie materialne ze strony pracodawców. Zdarza się również włączanie się pracodawców w życie szkoły (np. poprzez uczestnictwo w jury konkursów, itp.). Dzięki współpracy ze szkołami pracodawcy zaś mają szanse wyszkolić pracownika adekwatnie do swoich potrzeby.

Przypadki współpracy szkół z pracodawcami w formie innej niż praktyczna nauka zawodu (tj. organizacja zajęć praktycznych i praktyk zawodowych) należą w Płocku do rzadkości.

Szkoły współpracują z innym instytucjami rynku pracy przede wszystkim w sposób wynikający z przepisów prawa. Natomiast działania wykraczające poza ten zakres dotyczyły wspólnej realizacji przez instytucje rynku pracy i szkoły projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, w szczególności dotyczących poradnictwa zawodowego.

2. Executive summary

On the basis of the results from the study we can see that, Płock is one of the poviats covered by the study that has the most developed vocational education in terms of the number of schools and the range of educational offer for the young.

Individual in-depth interviews were carried out in 10 complexes of schools located in Płock and 10 labour market institutions.

Comparing the educational offer of local vocational schools with the data from the ranking of shortfall and surplus occupations made by the City Job Centre in Płock, the only, yet imperfect, tool for monitoring occupations demanded by employees, and the number of registered unemployed people in terms of the occupation learnt, it may be deemed that the offer, to a large extent, responds to the needs of the local labour market, except the profession of a technician economist.

The current educational offer of vocational schools in Płock has a long tradition. The schools have been teaching in the same professions for years. School directors usually declare that they take into account the needs of the labour market when they decide about starting education in new fields of study. In practice, however, it turns out that the information available to them is limited. Moreover, in most cases, it seems that the deciding factors in choosing the professions taught are school teaching resources and teaching staff. Also candidates' demand is an important factor that has an impact on the schools' educational offer. In the field study in Płock, there was noted only one case of a school that started teaching in a new profession in response to employers demand.





In 2010, the majority of students (1,683) from vocational schools in Płock participated in the professional training organised at school workshops, however, above all in the form of practical classes, less often in the form of internships (only 45 cases). A similar number of students (1,560) underwent vocational training at workplaces, usually in the form of practical classes, a bit less often in the form of internships. Thus, it seems that the model of vocational training based on cooperation with employers is essential in the case of schools in Płock. That applies in particular to organisation of internships.

There are two main models of cooperation with employers – a school either cooperates with a few big companies or with a large number of small companies. Both models may occur in one school since the number of partners depends on the type of occupations which are taught at a school. In the case of industrial occupations and some service occupations (a hotelier, a salesperson), the most popular model is the first one. The second model dominates in the case of crafts and other service occupations.

The initiative of establishing cooperation with employers usually belongs to schools, less often to students. Sometimes, employers also come forward with proposal of cooperation. However, it is most rare. According to the respondents, establishing cooperation with new partners is a difficult process which requires a lot of effort and diplomacy, therefore, heads of vocational training focus their efforts on maintaining already established relations and using their personal contacts. In the fields study, researchers identified one interesting case of a school that started education in a profession under the influence of an employer. Students of this field of study may participate in practical training and internships at that workplace.

In most cases, cooperation with employers is maintained for many years, which means that it gives profits for both sides. Problems are rare and rather insignificant. Some of them concern execution of the vocational training syllabus. In some other cases problems are caused by the organisation of work at a workplace; there are also instances of exploitation of students and lack of desired involvement of students.

The study showed that cooperation may bring profits not only to students – in the form of acquiring new skills or developing old ones, or learning how an enterprise functions – but also to schools and employers. Schools sometimes receive material support from employers, and employers happen to participate in school activities, for example as members of juries at school competitions. The employers that cooperate with vocational schools may thus prepare potential employees for the needs of their companies.

Cases of cooperation between employers and schools performed in the forms other than organisation of vocational training are rare in Płock.

Cooperation between schools and other labour market institutions is generally limited to the scope set out by law. However, other activities concerned joint execution of projects co-financed from the European Social Fund, in particular those pertaining to career advisory services.

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 zostałaby uznana, w szczególności w ramach zajęć praktycznych dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników, w ramach prowadzonej na szczeblu powiatu polityki edukacyjnej, za pożądany model prowadzenia kształcenia zawodowego.

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





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

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

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

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

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

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

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

Współpraca szkół zawodowych z innymi podmiotami rynku pracy w praktyce nie wychodzi zazwyczaj poza ramy przewidziane w przepisach prawa, w związku z tym, że w większości są to instytucje publiczne. Dodatkowo, pojęcie współpracy bywało różnie rozumiane przez respondentów badania – wielu z nich nie 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
- współpracy innych podmiotów rynku pracy ze szkołami oraz udziału innych instytucji i organizacji rynku pracy we współpracy szkół z pracodawcami.

4.1. Cel szczegółowy – Badanie współpracy szkół z pracodawcami

Ten cel szczegółowy został dodatkowo podzielony na dwa tematy badawcze:

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

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

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

Diagnoza:

- zakresu,
- form i metod
- oraz skuteczności

współpracy szkół zawodowych z pracodawcami z lokalnych rynków pracy.

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

- wymiany informacji,
- organizacji staży i praktyk,
- wskazywania kierunków działań,
- monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy,
- doradztwa zawodowego itp.

Analiza współpracy szkół z instytucjami i organizacjami rynku pracy.





1. Dane dotyczące współpracy:
 - a. liczba uczniów biorących udział w stażach, praktykach i innych formach nauki zawodu organizowanych w ramach współpracy z pracodawcami,
 - b. liczba kierunków nauki zawodu (liczba profilowanych klas),
 - c. charakterystyka klas, dla których organizowane są formy nauki zawodu u pracodawców.
2. Opis form nauki zawodu realizowanych we współpracy szkół z pracodawcami:
 - a. występujące formy współpracy (liczba, rodzaj),
 - b. zakres merytoryczny,
 - c. sposoby organizacji,
 - d. sposoby ewaluacji form nauki zawodu.
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 części przeznaczanej na politykę rynku pracy, a nie z tej przeznaczanej na szkolnictwo.

Sformułowano więc dodatkowe pytania badawcze:

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

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

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





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

Dodatkowo uwzględniono kwestie:

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

Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy:

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

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

Diagnoza przyczyn braku współpracy między szkołami a pracodawcami z lokalnych rynków pracy.
Analiza zakresu podejmowanych inicjatyw w tym zakresie.
Analiza współpracy szkół z instytucjami i organizacjami rynku pracy.

1. Identyfikacja powodów braku współpracy szkół z pracodawcami:
 - a. liczba podejmowanych inicjatyw w celu nawiązania współpracy szkoły z pracodawcą,
 - b. doświadczenia szkół dotyczące współpracy,
 - c. ocena zapotrzebowania na współpracę,
 - d. oczekiwania szkoły wobec współpracy z pracodawcami,





- e. opinia szkół o rodzajach i zakresie współpracy proponowanej przez pracodawców.
2. Możliwość rozwoju współpracy z pracodawcami w regionie w opinii szkół zawodowych:
 - a. charakterystyka planów rozwoju współpracy,
 - b. ocena możliwości formalnych współpracy z pracodawcami,
 - c. ocena możliwości dopasowania oczekiwań szkoły wobec współpracy z pracodawcami z możliwościami i oczekiwaniami pracodawców.
3. Współpraca szkół z instytucjami oraz organizacjami rynku pracy:
 - a. rodzaje instytucji i organizacji, z którymi współpracuje szkoła,
 - b. rodzaje i zakres współpracy,
 - c. decyzyjność dotycząca rozpoczęcia/zakończenia współpracy,
 - d. ocena wartości współpracy,
 - e. charakterystyka dalszych planów rozwoju współpracy,

Dodatkowo uwzględniono następujące możliwe obszary współpracy:

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





4.2. 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,
- wskazywania 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, technika, technika uzupełniająca, 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.
- 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.

4.3. 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 dokładnie w takim samym brzmieniu. Co więcej, kolejność zagadnień poruszanych w ramach takiej rozmowy może się zmieniać, co oznacza możliwość dobrego dostosowania tej techniki do logiki konwersacji wywiadowcy i rozmówcy. Jak stwierdza Gilbert A. Churchill,

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

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

Technika wywiadu pogłębionego jest zdecydowanie najbardziej adekwatna, by uzyskać pogłębione opinie dyrektorów i innych pracowników szkół zawodowych oraz przedstawicieli podmiotów rynku pracy. W wywiadach poruszano takie kwestie jak rozpoczęcie współpracy z instytucjami, jej przebieg 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

L.p.	Szkoła/zespół szkół
1.	Szkoły Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku: <ul style="list-style-type: none"> • Technikum • Technikum dla dorosłych • Technikum Uzupełniające dla dorosłych
2.	Zespół Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku: <ul style="list-style-type: none"> • Technikum nr 4 • ZSZ nr 4
3.	Zespół Szkół Budowlanych w Płocku

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

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





	<ul style="list-style-type: none">• Technikum nr 5• ZSZ nr 5• Technikum Uzupełniające• Technikum Uzupełniające dla Dorosłych
4.	Zespół Szkół Centrum Edukacji im. I. Łukasiewicza w Płocku: <ul style="list-style-type: none">• Technikum
5.	Centrum Kształcenia Ustawicznego w Płocku <ul style="list-style-type: none">• Technikum Uzupełniające dla Dorosłych• ZSZ dla Dorosłych
6.	Społeczne Technikum Stowarzyszenia Oświatowców Polskich w Płocku
7.	Zespół Szkół Technicznych nr 3 w Płocku: <ul style="list-style-type: none">• Technikum nr 3• ZSZ nr 3
8.	Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy nr 2: <ul style="list-style-type: none">• ZSZ Nr 6 w Płocku
9.	Zespół Szkół im. L. Bergerowej w Płocku <ul style="list-style-type: none">• Technikum
10.	Zespół Szkół Ekonomiczno-Kupieckich w Płocku: <ul style="list-style-type: none">• Technikum nr 1• ZSZ nr 1

▶ Przedstawiciele innych podmiotów rynku pracy

L.p.	Instytucja
1.	Urząd Miasta w Płocku – Wydział Edukacji i Kultury
2.	Miejski Urząd Pracy w Płocku
3.	Powiatowy Urząd Pracy w Płocku
4.	Szkolny Ośrodek Kariery przy ZDZ w Płocku
5.	Towarzystwo Wiedzy Powszechnej – Oddział Regionalny w Płocku
6.	Work Info – agencja pośrednictwa pracy w Płocku
7.	Doradztwo Personalne SET Sztomperska-Ejdys Teresa
8.	Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Płocku
9.	Klub Pracy OHP w Płocku
10.	Hufiec Pracy w Płocku





6. Wyniki badania

6.1. Podstawowe informacje o szkolnictwie zawodowym w Płocku

Spośród sześciu badanych powiatów, Płock dysponował w 2010 roku najbogatszą ofertą edukacyjną w zakresie kształcenia zawodowego. W piętnastu placówkach uczyło się 4 844 uczniów, którzy mieli do wyboru 62 kierunki. Najwięcej uczniów kształciło się na kierunku technik informatyk (475 uczniów), na drugim miejscu był technik mechanik (421), zaś w dalszej kolejności technik ekonomista (421) i technik usług fryzjerskich (339). W 2010 roku najwięcej uczniów uzyskało świadectwa ukończenia szkoły w zawodach technik mechanik (295 absolwentów) i technik ekonomista (215). W przypadku szkół zawodowych najwięcej absolwentów wykształciło się w zawodzie kucharz małej gastronomii (214 osób) oraz mechanik pojazdów samochodowych (202). Ogółem w 2010 roku w Płocku świadectwa ukończenia szkół zasadniczych zawodowych, techników lub techników uzupełniających otrzymało 1148 osób.

Tabela 1. Szkoły zawodowe i technika w Płocku

Nazwa organizacji	Nazwa	Zawód	Liczba uczniów (stan na 30.09.2010)	Liczba absolwentów, którzy otrzymali świadectwo w 2010 r.
Technikum Zaoczne Spółki "Technik"	Technikum Zaoczne Spółki "Technik"	Technik budownictwa	4	0
		Technik drogownictwa	4	0
	Technikum Zawodowe Spółki "Technik"	Technik budownictwa	13	6
		Technik elektryk	23	8
		Technik mechanik	15	3
Szkoły Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie Centrum Kształcenia w Płocku	Technikum dla Dorosłych Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie Centrum Kształcenia w Płocku	Technik informatyk	33	2
		Technik mechanik	31	1
		Technik usług fryzjerskich	12	4
	Technikum Uzupełniające dla Dorosłych Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie Centrum Kształcenia w Płocku	Technik mechanik	48	9
		Technik usług fryzjerskich	n.d	6
	Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie Centrum Kształcenia w Płocku	Technik informatyk	45	
		Technik mechanik	39	
Technik usług fryzjerskich		65		
Zespół Szkół Centrum Edukacji im. Ignacego Łukasiewicza	Technikum	Technik technologii chemicznej	227	55
Zespół Szkół Zawodowych nr 2 w Płocku	Technikum uzupełniające	Technik mechanik	0	0
		Technik elektronik	67	14
	Technikum nr 2	Technik elektryk	90	10
		Technik informatyk	93	17
		Technik mechanik	92	14
		Technik mechanik	92	14
	Technikum Uzupełniające dla Dorosłych	Technik elektryk	5	5
Technik mechanik		6	10	
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2		Elektromechanik pojazdów	67	15





		samochodowych		
		Elektromechanik	n.d	0
		Elektryk	37	16
		Mechanik pojazdów samochodowych	70	21
Spółeczne Technikum Stowarzyszenia Oświatowców Polskich	Spółeczne Technikum Stowarzyszenia Oświatowców Polskich	Technik informatyk	23	0
Zespół Szkół Technicznych-Zakład budżetowy	Technikum nr 3	Technik informatyk	103	23
		Technik mechanik	147	45
		Technik mechatronik	71	0
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 3	Dekarz	32	11
		Mechanik pojazdów samochodowych	82	24
		Mechanik-monter maszyn i urządzeń	46	19
		Operator obrabiarek skrawających	31	22
		Stolarz	29	10
Zespół Szkół im. Leokadii Bergerowej w Płocku	Technikum w Płocku	Technik hotelarstwa	139	22
		Technik informatyk	107	16
		Technik rolnik	79	17
		Technik żywienia i gospodarstwa domowego	87	32
Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Nr 2	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 6 Specjalna	Błacharz samochodowy	3	3
		Fryzjer	31	13
		Introligator	14	0
		Krawiec	19	0
		Kucharz małej gastronomii	22	16
		Mechanik pojazdów samochodowych	33	7
		Ogrodnik	15	0
		Piekarz	16	1
		Stolarz	6	1
Zespół Szkół Ekonomiczno-Kupieckich	Technikum nr 1	Technik ekonomista	421	81
		Technik handlowiec	90	24
		Technik hotelarstwa	188	27
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 w Płocku	Sprzedawca	0	19
Technikum Uzupełniające dla Dorosłych SIMP	Technikum Uzupełniające dla Dorosłych SIMP	Technik mechanik	31	8
		Technik technologii odzieży	3	0
		Technik technologii żywności	12	5
		Technik usług fryzjerskich	36	6
		Technik żywienia i gospodarstwa domowego	24	9
Zespół Szkół Usług i Przedsiębiorczości	Technikum Nr 4	Kucharz	65	0
		Technik technologii odzieży	21	0
		Technik usług fryzjerskich	109	28
		Technik żywienia i	85	36





	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 4	gospodarstwa domowego		
		Blacharz samochodowy	12	0
		Cukiernik	40	21
		Elektromechanik	3	2
		Elektromechanik pojazdów samochodowych	10	2
		Fryzjer	100	25
		Krawiec	9	18
		Kucharz małej gastronomii	54	23
		Mechanik pojazdów samochodowych	23	6
		Piekarz	11	8
		Sprzedawca	47	5
		Stolarz	5	0
Złotnik-jubiler	1	2		
Centrum Kształcenia Ustawicznego im. Pokolenia Kolumbów w Płocku	Technikum Uzupełniające dla Dorosłych	Technik mechanik	6	0
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa dla Dorosłych	Kucharz małej gastronomii	24	13
		Mechanik pojazdów samochodowych	17	0
		Mechanik-monter maszyn i urządzeń	12	0
		Sprzedawca	30	0
		Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	8	0
Zespół Szkół Budowlanych nr 1	Technikum nr 5	Technik budownictwa	171	36
		Technik geodeta	102	19
		Technik ochrony środowiska	82	26
		Technik urządzeń sanitarnych	76	15
	Technikum Uzupełniające dla Dorosłych	Technik budownictwa	50	8
		Technik urządzeń sanitarnych	56	5
	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 5	Malarz-tapeciarz	27	0
		Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	83	0
		Murarz	77	17
		Posadzkarz	20	51
		Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	75	29
		Brak danych	26	10
	Technikum Uzupełniające Nr 1	Technik budownictwa	0	0
		Technik urządzeń sanitarnych	n.d.	0
	Szkoły Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku	Fryzjer	37
Technikum Uzupełniające dla Dorosłych Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku		Technik handlowiec	20	0
		Technik mechanik	6	0
Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku		Technik informatyk	71	21
	Technik usług fryzjerskich	117	19	





Zasadnicza Szkoła Zawodowa dla Dorosłych Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku	Fryzjer	22	0
	Monter konstrukcji budowlanych	8	0

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

Większość płockich szkół zawodowych ma długą tradycję i od lat kształci uczniów w konkretnych zawodach. Dwie szkoły spośród badanych były w przeszłości szkołami przyzakładowymi. Zespół Szkół Centrum Edukacji im. Ignacego Łukasiewicza, znany w Płocku jako „Chemik”, funkcjonował przy Płockiej Petrochemii, natomiast Zespół Szkół Budowlanych („Budowlanka”) prowadził jedną klasę w zawodzie monter urządzeń sanitarnych, której uczniowie kształcili się na potrzeby jednego z lokalnych przedsiębiorstw.

Tabela 2. Liczba uczniów i absolwentów szkół w Płocku według zawodów w 2010 r.

Zawód	Liczba uczniów	Liczba absolwentów
Technik informatyk	475	89
Technik ekonomista	421	81
Technik mechanik	421	95
Technik usług fryzjerskich	339	74
Technik hotelarstwa	327	49
Technik budownictwa	238	50
Technik technologii chemicznej	227	55
Mechanik pojazdów samochodowych	225	58
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	196	77
Fryzjer	190	38
Technik urządzeń sanitarnych	132	20
Technik elektryk	118	23
Technik handlowiec	110	24
Technik geodeta	102	19
Kucharz małej gastronomii	100	52
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	83	51
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	83	0
Technik ochrony środowiska	82	26
Technik rolnik	79	17
Elektromechanik pojazdów samochodowych	77	17
Murarz	77	29
Sprzedawca	77	19
Technik mechatronik	71	0
Technik elektronik	67	14
Kucharz	65	0
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	58	19
Cukiernik	40	21
Stolarz	40	13
Elektryk	37	16
Dekarz	32	11
Operator obrabiarek skrawających	31	22
Krawiec	28	18
Malarz-tapeciarz	27	17
Piekarz	27	9
Technik technologii odzieży	24	0
Posadzkarz	20	10
Błacharz samochodowy	15	3
Ogrodnik	15	0





Introligator	14	0
Technik technologii żywności	12	5
Monter konstrukcji budowlanych	8	0
Technik drogownictwa	4	0
Elektromechanik	3	2
Złotnik-jubiler	1	0
Rzeźnik wędliniarz	n.d	5
Brak danych	26	0
Suma	4844	1148

Źródło: SIO stan na 30 września 2010r

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

W Płocku najwyższe bezrobocie notowano przede wszystkim wśród absolwentów zawodów charakterystycznych dla zasadniczego szkolnictwa zawodowego (zob. tabela 3). Pozytywnie można ocenić fakt, że w zawodach, w których jest wielu bezrobotnych ogółem, nie odnotowano dużych grup absolwentów (przykładowo w zawodzie sprzedawcy, w którym w drugim półroczu 2010 roku było zarejestrowanych najwięcej – 575 – osób, tylko 1% stanowili absolwenci)⁴. Jednakże niepokoić może kształcenie stosunkowo dużej liczby techników ekonomistów (por. tabela 2). Osoby w tym zawodzie są drugą pod względem wielkości grupą bezrobotnych w mieście⁵ i drugą pod względem liczebności grupą uczniów szkół zawodowych. Dodatkowo można sądzić, że niewielki odsetek bezrobotnych wśród absolwentów z tego zawodu może wiązać się z faktem kontynuowania nauki po ukończeniu szkoły średniej na studiach wyższych.

Ogólnie szkolnictwo zawodowe w powiecie można uznać za relatywnie dopasowane do potrzeb rynku pracy, z zastrzeżeniem kształcenia zbyt dużych grup uczniów w zawodzie technika ekonomisty. Ponadto należy zwrócić uwagę, że wielu uczniów mieszka w okolicznych powiatach i dojeżdża do płockich szkół. W przypadku konieczności rejestracji w PUP, takie osoby rejestrują się w powiecie, w którym mieszkają. Ze względu na brak możliwości połączenia informacji o miejscu zamieszkania absolwentów z informacją o miejscu ukończenia szkoły, pełna analiza bezrobocia absolwentów w poszczególnych zawodach nie jest możliwa. Z drugiej strony – jak pokazało badanie „Młodzież wchodząca na rynek pracy: aspiracje – szanse – praktyka” przeprowadzane przez PSDB Sp z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie – często uczniowie szkół zawodowych nie zamierzają kończyć edukacji na tym etapie. 54% przebadanych uczniów ostatnich klas techników chciało kontynuować naukę na studiach wyższych, 38% nie miało w tej kwestii wyrobionego zdania⁶. Kontynuowanie nauki na poziomie średnim deklarowało natomiast aż 62% uczniów zasadniczych szkół zawodowych.

⁴ Źródło: Monitoring Zawodów; powiat m. Płock; II półrocze 2010; Tabela 1

⁵ Największą liczbę bezrobotnych zanotowano w zawodach sprzedawca (575 bezrobotnych) i technik ekonomista (251); Źródło: Monitoring Zawodów; powiat m. Płock; II półrocze 2010; Tabela 1.

⁶ Badanie przeprowadzone na próbie 270 uczniów techników i 332 zasadniczych szkół zawodowych w sześciu powiatach województwa mazowieckiego. W mieście Płocku 37 spośród 65 uczniów techników zamierza kontynuować naukę na poziomie wyższym, tylko 4 wykluczają taką możliwość, w przypadku uczniów zasadniczych szkół zawodowych 52 na 91 zamierza kontynuować naukę na poziomie średnim, 24 jeszcze nie wie, a 15 uważa, że nie będzie kontynuować nauki.





Tabela 2. Bezrobocie wśród absolwentów w zawodach w powiecie m. Płock

Nazwa zawodu	Absolwenci, którzy ukończyli szkołę na terenie powiatu w roku 2010	w tym absolwenci zarejestrowani w PUP w końcu roku 2010	Udział bezrobotnych absolwentów w %
Dekarz	11	2	18%
Malarz - tapingier	17	3	18%
Sprzedawca	19	3	16%
Technik elektronik	14	2	14%
Opiekunka dziecięca	14	2	14%
Operator obrabiarek skrawających	22	3	14%
Piekarz	9	1	11%
Technik geodeta	19	2	11%
Mechanik - monter maszyn i urządzeń	19	2	11%
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	77	8	10%
Technik farmaceutyczny	20	2	10%
Posadzkarz	10	1	10%
Cukiernik	21	2	10%
Technik technologii chemicznej	82	7	9%
Fryzjer	38	3	8%
Technik ochrony środowiska	26	2	8%
Kucharz małej gastronomii	52	4	8%
Stolarz	13	1	8%
Technik budownictwa	53	4	8%
Technik masażysta	29	2	7%
Technik ekonomista	87	6	7%
Mechanik pojazdów samochodowych	58	4	7%
Technik mechanik	106	7	7%

Źródło: www.mz.praca.gov.pl; Monitoring Zawodów; powiat m. Płock; II półrocze 2010; Tabela 42. Zawody w których było nie mniej niż 9 absolwentów.

6.3. Przesłanki wyboru przez szkoły kierunków kształcenia

Badanie pokazuje, że kierunki kształcenia i zawody, w których uczą obecnie płockie szkoły, wynikają przede wszystkim z tradycji w poszczególnych szkołach. Jak już zostało powiedziane, większość płockich szkół zawodowych ma długą – ponad trzydziestoletnią historię. Respondenci, poruszając temat, dlaczego kształcą w danych zawodach często przytaczali argument, że ich szkoła ma odpowiednią bazę dydaktyczną. Otwarcie nowego kierunku – ich zdaniem – wiąże się z koniecznością rozbudowy lub zmiany bazy, na co zazwyczaj – jak wskazują – nie wyraża zgody organ prowadzący:

„Na ogół szkoły wiedzą, co mają otworzyć, nie silą się na coś, czego nie są w stanie, bo możemy powiedzieć, że chcemy otworzyć to czy to, tylko na przykład takie kierunki wiążą się z rozbudową bazy czy





z zakupem pomocy naukowych, a to wiadomo wiąże się z finansami, jak wiąże się z finansami, to wiadomo, że urząd na pewno nie wyrazi zgody, bo to trzeba z ich kasy.” (szkoła)

Drugą przesłanką do kształcenia w danym zawodzie jest zatrudnianie odpowiedniej kadry dydaktycznej, która ma kwalifikacje do nauczania tego zawodu. Można zatem sądzić, że z powodu małej elastyczności w zakresie zmiany bazy nauczania oraz kadry dydaktycznej, otwieranie kierunków zgodnych z potrzebami lokalnego rynku pracy, z perspektywy szkół, może wydawać się kłopotliwe:

„I tu zawsze będzie między nami a pracodawcami iskrzyło, bo jest bezwładność szkolnictwa, cztery lata zanim ten finalny produkt.. owszem, można to robić w szkołach policealnych, w takim systemie modułowym, gdzie człowiek już skończył szkołę średnią, czy ponadgimnazjalną i wtedy go przez pół roku przekształca. Ale żeby to zrobić to trzeba po pierwsze zmienić Kartę Nauczyciela, bo nauczyciel ma umowę na czas określony, czy nieokreślony i Ustawę o Systemie Oświaty. My nie możemy zawierać z nauczycielami umów, umowy zlecenia. Więc co zrobić z nauczycielem? Nie mogą podpisać kontraktu na trzy miesiące, żeby przekształcił fryzjerkę kogoś tam. Nie, bo zaraz związki zawodowe i ta cała otoczka.” (szkoła)

Respondenci zauważają instytucjonalne przeszkody w podporządkowywaniu kierunków kształcenia pod potrzeby pracodawców. Oprócz omawianej bazy dydaktycznej, wskazują oni na ograniczenia prawne dotyczące zasad zatrudniania nauczycieli. Te elementy z pewnością mają wpływ na elastyczność szkolnictwa zawodowego.

Drugim kluczowym elementem wpływającym na to, jakie kierunki są otwierane, jest popyt uczniów na dane kierunki. Dyrektorzy szkół i kierownicy kształcenia praktycznego przytaczali przykłady nieudanych prób otwarcia klas kształcących w zawodach, na które – ich zdaniem - jest popyt wśród pracodawców, lecz brak zainteresowania ze strony uczniów. Pokazuje to, jak ważną rolę w dostosowaniu szkolnictwa zawodowego do lokalnego rynku pracy odgrywa prowadzenie odpowiedniego doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych ukazującego uczniom możliwości w zakresie wyboru zawodu, pod kątem własnych zainteresowań i predyspozycji, ale również pod kątem zawodów poszukiwanych na rynku pracy. Drugim istotnym czynnikiem są możliwości prowadzenia działań promocyjno-informacyjnych przez szkoły zawodowe w szkołach gimnazjalnych – czyli informowania o swojej ofercie, w tym zmianach jakie zamierzają wprowadzić. Nawet, gdy szkoły podejmują starania o dopasowanie swojej oferty kształcenia do potrzeb pracodawców, nie oznacza to, że kształcenie w danym zawodzie zostanie rozpoczęte, ponieważ istnieje ryzyko niepowodzenia na etapie rekrutacji uczniów. Jedna z respondentek mówi wprost, że to właśnie zainteresowanie absolwentów gimnazjów decyduje o kierunkach kształcenia w ich szkole:

*„[Badacz] A dlaczego akurat w tych zawodach teraz [Państwo kształca]?
Ponieważ jest największe zapotrzebowanie na te zawody po prostu.
[Badacz] Zapotrzebowanie na rynku pracy, czy też ze strony młodzieży?
Ze strony młodzieży.”*

Tak więc to zainteresowanie młodzieży weryfikuje, czy szkoła będzie kształcić w danym zawodzie. Analizując wypowiedzi przedstawicieli szkół można również zauważyć, że w ich opinii dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy jest bardzo trudne. Z jednej strony badanie pokazało, że wiedza dyrektorów i kierowników kształcenia praktycznego ma raczej charakter wiedzy potocznej, opartej na własnych obserwacjach, nie popartej wynikami analiz sytuacji na rynku pracy:

„jeśli już od pracodawców mamy informacje, no to często tak się dzieje, że pracodawcy do nas dzwonią, pytają o absolwentów, których chętnie by zatrudnili. Czasami jest to taką drogą trochę pantoflową, gdzieś tam od jednego przekazu do drugiego.”





„widzę jak tutaj funkcjonuje ten rynek, odwiedzam zakłady pracy.” (szkoła)

Kilku respondentów wskazało, że sięgało do danych urzędu pracy o zawodach deficytowych i nadwyżkowych, jednakże z ich wypowiedzi nie wynikało, by miało to wpływ na wybór zawodów, w których szkoła kształci uczniów. Najważniejszymi czynnikami, jak już wskazaliśmy wcześniej, które o tym decydują są: tradycje i dotychczasowa oferta kształcenia, posiadana baza dydaktyczna, zatrudniona kadra nauczycielska oraz zainteresowanie ze strony uczniów. W jednym z przypadków sięgnięcie po dane statystyczne było spowodowane koniecznością przygotowania diagnozy do wniosku o dofinansowanie przygotowywanego przez jednego z nauczycieli.

Z drugiej strony trudność z dostosowaniem oferty edukacyjnej do potrzeb rynku wynika, zdaniem rozmówców, również z niechęci pracodawców do zaangażowania się w praktyczną naukę zawodu. Pracodawcy uważają, że to rolą szkoły jest dostarczenie im odpowiednio przygotowanej kadry:

„ale pracodawcy chcą mieć absolwenta dobrze przygotowanego, dobrze wykształconego, ale nie bardzo chcą brać udziału w kształceniu praktycznym”

Ponadto niepewna sytuacja gospodarcza powoduje, że pracodawcy określają swoje potrzeby odnośnie zawodów w krótkim okresie czasu, podczas gdy kształcenie uczniów to proces kilkuletni:

„a pracodawcy wiadomo, że oni chcieliby na dziś i na jutro, jak powiedziałem, czy Pan ze mną podpisze umowę i się zobowiąże za cztery lata?”

Respondenci zauważają, że nie są w stanie sami dostosować swojej oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy, potrzebują do tego partnera w postaci pracodawców. Z dużym zaangażowaniem pracodawców możliwe byłoby kształcenie i bez bazy dydaktycznej i bez kadry nauczycieli zawodu, ponieważ całość lub zdecydowana część praktycznej nauki zawodu odbywałaby się u pracodawcy. Badanie pokazuje, że zdarzają się takie przypadki, kiedy to pracodawca zwraca się do szkoły z prośbą o otwarcie klasy kształcącej w danym zawodzie i podejmuje się realizacji kształcenia praktycznego. Badanie pokazuje jednak, że takie przypadki są rzadkością. W mieście Płocku została zdiagnozowana jedna taka sytuacja (zob. rozdział 6.5 Współpraca z pracodawcami).

6.4. Sposób organizacji praktycznej nauki zawodu

Praktyczna nauka zawodu w płockich szkołach zawodowych przybiera cztery główne formy:

- 1) zajęcia praktyczne w warsztatach/pracowniach szkolnych⁷,
- 2) praktyki zawodowe w szkole (w tym w szkolnych gospodarstwach pomocniczych),
- 3) zajęcia praktyczne u pracodawcy, w tym przygotowanie zawodowe młodocianych,
- 4) praktyki zawodowe u pracodawcy.

Trzy spośród wymienionych form wymagają współpracy szkół z pracodawcami: zajęcia praktyczne u pracodawcy, przygotowanie zawodowe młodocianych, praktyki zawodowe u pracodawcy. Należy zwrócić uwagę, że odbywanie praktyk zawodowych w szkole jest zjawiskiem dość rzadkim.

⁷ Ze względu na cel badania i niewielkie różnice pomiędzy warsztatami a pracowniami szkolnymi, w niniejszym badaniu omawiamy je łącznie.





Tabela 4. Liczba uczestników zajęć praktycznych i praktyk zawodowych według miejsca odbywania.

Powiat	Miejsce odbywania praktycznej nauki zawodu	Liczba uczestników zajęć praktycznych	Liczba odbywających praktyki zawodowe
m. Płock	u pracodawcy	923	637
	warsztaty szkolne	821	45
	pracownie szkolne	817	0
	szkolne gospodarstwa pomocnicze	60	54
	w indywidualnych gospodarstwach rolnych	60	54
	CKP	0	0
	CKU	0	0

Źródło: SIO stan na 30 września 2010 r.

W kontekście niniejszego badania istotnym faktem jest, że w Płocku nie funkcjonuje Centrum Kształcenia Praktycznego, a także – jak wynika z przeprowadzonych wywiadów – uczniowie nie korzystali z CKP z innego miasta.

6.4.1. Zajęcia praktyczne w warsztatach/pracowniach szkolnych

Zajęcia praktyczne realizowane w warsztatach lub pracowniach szkolnych są najpopularniejszą formą przeprowadzania zajęć praktycznych (patrz tabela 4). Zajęcia praktyczne w warsztatach lub pracowniach szkolnych odbywają się przede wszystkim w technikach oraz w części zasadniczych szkół zawodowych. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, taka forma realizacji zajęć praktycznych jest wybierana przez szkoły, które mają bazę dydaktyczną do kształcenia w konkretnych zawodach. Jak można sądzić z wypowiedzi badanych, posiadanie własnych warsztatów lub pracowni jest często powodem do chluby, niektórzy respondenci posługiwali się na przykład wyrażeniami

„warsztaty z prawdziwego zdarzenia”.

Posiadanie warsztatów lub pracowni dla danego zawodu odgrywa zasadnicze znaczenie przy określaniu przez szkołę zawodów, w których będzie kształcić. Zdarzały się przypadki, że szkoła chciała otworzyć klasę w danym zawodzie – mimo braku zainteresowania uczniów – z powodu posiadania przez nią pracowni.

6.4.2. Praktyki zawodowe w szkole

Praktyki zawodowe organizowane w szkole są sytuacją bardzo rzadką i wyjątkową. Zdarza się to, gdy szkoła nie zdoła zorganizować miejsca praktyk w zakładach pracy. Takie przypadki odnotowano w jednej ze szkół kształcącej w zawodzie technik informatyk:

„My częściowo mamy bardzo dużą infrastrukturę w naszej szkole i część, jak już nie możemy znaleźć miejsca, to oni po prostu tutaj siedzą, dłubią w sieci, od nowa ją układają, instalują, oprogramowania, mnóstwo rzeczy dla szkoły tutaj robią w ramach tych praktyk. Tu jest bezpośredni nadzór, bo tych informatyków mamy 5 czy 6, więc zawsze ktoś tam może im poświęcić chwilę czasu, coś tam wskazać, pomóc, dostają zadanie i wykonują. To nie gorzej wygląda jak w firmie, ale wszyscy nie mogą, może być tylko jakaś grupka 3-4 osób”.

Powyższa wypowiedź wskazuje, że respondent próbuje uzasadnić sensowność odbycia praktyk zawodowych w ww. sposób. Jednak z pewnością brakuje możliwości zapoznania się ze sposobem działania prawdziwego zakładu pracy. Przy stosowaniu takiego rozwiązania uczeń technikum przez





cały okres nauki nie ma możliwości kontaktu z rzeczywistym środowiskiem pracy. Kontakt ten jest natomiast ważny nie tylko ze względu na uzyskanie konkretnych umiejętności i kwalifikacji, ale także po to, aby uczeń mógł zapoznać się z warunkami i okolicznościami w jakich rzeczywiście się pracuje, w tym presja czasu, wymagania klientów, różny stopień złożoności wykonywanych zadań, itp.

Pokazuje to, iż współpraca z pracodawcami w ramach praktycznej nauki zawodu nie jest uznawana w płockich za rozwiązanie modelowe, i jest stosowana wówczas, gdy nie ma możliwości realizacji nauki we własnych warsztatach i pracowniach. Prowadzenie praktycznej nauki zawodu w warsztatach i pracowniach szkolnych jest wygodniejsze dla szkoły, jednak pozbawia ucznia możliwości kontaktu z prawdziwym środowiskiem pracy i związanymi z nim wyzwaniem.

6.4.3. Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy

Jak wskazano powyżej, praktyczna nauka zawodu u pracodawcy przybiera formę zajęć praktycznych dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych oraz praktyk dla uczniów techników. Zajęcia praktyczne u pracodawcy były stosunkowo popularne wśród płockich szkół. W roku 2010 w zajęciach praktycznych u pracodawców uczestniczyło 923 uczniów, czyli ponad 1/3 ogółu uczniów uczestniczących w zajęciach praktycznych. Natomiast w przypadku praktyk zawodowych odsetek uczestniczących w praktykach u pracodawców oscylował wokół 80%.

Zajęcia praktyczne u pracodawcy mogą być realizowane w formie umowy pomiędzy szkołą a pracodawcą lub też w formie zatrudnienia młodocianych. Zajęcia praktyczne u pracodawcy są realizowane w ramach podpisanej przez szkołę i pracodawcę umowy. Warunkiem realizowania zajęć praktycznych u pracodawcy jest między innymi posiadanie przez niego pracownika z uprawnieniami pedagogicznymi. Nie ma natomiast takiego obowiązku w przypadku realizacji u pracodawcy praktyk zawodowych dla uczniów technikum, co z pewnością wpływa na łatwiejsze nawiązania współpracy w tym zakresie.

Na podstawie przeprowadzonego badania można stwierdzić, że współpraca szkół z pracodawcami w zakresie prowadzenia w zakładzie pracy praktycznej nauki zawodu jest realizowana w dwóch modelach:

- 1) Szkoły wysyłają wszystkich bądź większość uczniów kształcących się w danym zawodzie do jednego (rzadziej dwóch-trzech) dużego pracodawcy⁸,
- 2) lub też współpracują z wieloma partnerami, do których trafia po kilku, rzadziej po kilkunastu uczniów.

Analiza pokazuje, że drugi model jest zdecydowanie bardziej popularny. Jednakże liczba pracodawców, z którymi współpracuje szkoła, zależy w dużej mierze od zawodu, w jakim kształci. Jeśli kształcenie odbywa się w zawodach usługowych lub rzemieślniczych, liczba pracodawców, u których odbywa się praktyka, jest większa niż w przypadku kształcenia w zawodach przemysłowych. W przypadku tych pierwszych, pracodawcy to w większości małe firmy, przyjmujące na praktyki

⁸ W przypadku niniejszego badania pod pojęciem „duży przedsiębiorca” należy rozumieć przedsiębiorcę prowadzącego celową i dojrzałą politykę w zakresie zasobów ludzkich, w tym za pomocą wyspecjalizowanego działu ds. zasobów ludzkich, świadomie monitorującego rynek pracy i podejmującego działania, w tym kontakty ze szkołami, w celu przygotowania pracowników pod swoje potrzeby kadrowe. Najczęściej w praktyce są to zakłady zatrudniające kilkadziesiąt osób.





pojedynczych uczniów. W przypadku zawodów przemysłowych, uczniowie udają się w większej liczbie na praktyki do jednego, większego zakładu pracy. Wyjątkiem mogą być tutaj zawody takie jak: technik hotelarz, technik handlowiec czy sprzedawca, ponieważ płockie szkoły współpracują z dużymi placówkami handlowymi, czy też z dużymi hotelami, do których wysyłają swoich uczniów.

Co istotne, respondenci zauważają znaczącą zmianę w czasie w przypadku stosowania omawianych modeli: dyrektorzy szkół zawodowych i kierownicy kształcenia praktycznego wskazują na odchodzenie od pierwszego modelu na rzecz drugiego:

„[współpraca dotyczy – przyp. badacza] około 150 firm, zakładów, w których młodzież jest na praktyce. To też jest trudne dla szkoły, jak kiedyś działały te komunistyczne molochy, duże zakłady pracy no to powiedzmy młodzież, cała klasa szła do jednego pracodawcy. A w tej chwili dwie, trzy osoby.” (szkoła)

Model pierwszy bywa wciąż wykorzystywany w niektórych szkołach kształcących w określonych zawodach usługowych i przemysłowych. Szkoły te współpracują z największymi płockimi pracodawcami. Model może się opierać na długiej tradycji współpracy danego pracodawcy ze szkołą, która wcześniej funkcjonowała jako szkoła przyzakładowa. Po transformacji systemowej zmieniały się zarówno ramy prawne współpracy, jak i właściciele zakładów, jednak współpraca często była kontynuowana. Na podstawie badania można także sądzić, że nawiązanie tego typu współpracy pomiędzy szkołą, a pracodawcą zachodzi w sytuacji, gdy na lokalnym rynku funkcjonuje duże przedsiębiorstwo z dużym zapotrzebowaniem na pracowników. Organizowanie praktyk, jak również zajęć praktycznych czy też zatrudnianie młodocianych, jest więc swoistą metodą na pozyskanie w przyszłości pracownika:

„W tych – na przykład – dużych sieciach handlowych, gdzie są handlowcy to i w sumie dbają, coraz bardziej dbają o praktykanta, bo im ponadstandardowe usługi świadczy. Obiadek, a jakieś tam kanapeczki. Dzieciaki raczej są zadowolone. Nagrody jakieś na koniec, nawet pieniądze, przecież nie muszą płacić. Chcą już sobie klienta, potem pracownika, zakłady kupić. Tych dużych pracodawców to dotyczy, gdzie potrzebują dużo pracowników i gdzie rotacja tych pracowników jest duża, więc oni przyjmują sobie ileś tysięcy tych pracowników, przejdzie przez 5 lat, oni sobie wybiorą tych najlepszych.” (szkoła)

Trudno ocenić skalę zjawiska, jednak można sądzić, że może się ono pojawiać w zakładach pracy, w których jest wysokie zatrudnienie przy jednoczesnej dużej rotacji pracowników. Można sądzić, że w tym modelu inicjatywa często wychodzi od pracodawcy, który chciałby, żeby uczniowie szkół zawodowych odbywali u niego praktyki. Analiza wypowiedzi pozwala więc domyślać się także, że tego typu współpraca jest wynikiem polityki kadrowej dużych zakładów pracy, które w swoich działaniach uwzględniają prowadzenie zajęć praktycznych (również w formie zatrudniania młodocianych pracowników) i praktyk dla uczniów szkół zawodowych chcąc przygotować dla siebie grupę nowych pracowników. Daje im to możliwość poznania tych młodych osób i wybrania najlepszych spośród nich do pracy u siebie. Pokazuje to również dojrzałą politykę kadrową firmy, która podchodzi do tej kwestii w dłuższej perspektywie czasowej. Ma to jednak niewątpliwie związek z większą stabilnością ekonomiczną i finansową większych firm. Potwierdza to następująca wypowiedź:

„Tak jak powiedziałem, [firma] często rozmawia z uczniem, że albo na wakacje przyjdź do pracy, jest to na pewno pracownik tańszy niż wysoko wykwalifikowany z doświadczeniem, albo sobie wychowa nową kadrę i po szkole zatrudniają. (...) W ten sposób, że wołają sobie ucznia wychować. Tu mieliśmy też przykład firma [X], to jest zakład, który produkuje na obrabiarkach numerycznych w większości, nasze dzieciaki (...) tam albo byli na wycieczkach, albo odbywali zajęcia praktyczne w ramach takiego planu przejścia i zakład też mówił, że bardziej im się oplaca, że szkoła kształci, a oni sobie praktycznie wychowują tego pracownika (...) przez ten rok, czy nawet przez te kilkanaście tygodni, niż sami mają ponosić koszty kształcenia pracownika.” (szkoła)





Rozmówca dodaje również, że w związku z takim podejściem pracodawcy zależy na uczniach zaangażowanych, chcących zdobyć wiedzę i umiejętności, a nie na takich, dla których praktyka jest tylko obowiązkiem do zaliczenia:

„Na przykład w [firmie] stali na stanowisku od samego początku, że nie chce ucznia, który nie chce się uczyć i uczniom też zwracamy uwagę, że jeżeli tam pójdziesz, to daj z siebie wszystko. No i jest taka sytuacja, że sami proponują - po skończeniu szkoły przyjdź do nas do pracy, przyjmiemy ciebie, bo zauważyli, że dzieciak jest dobry i rzeczywiście jest zainteresowany pracą i ma wiedzę i umiejętności.”(szkoła)

W takim ujęciu firma nie tylko daje możliwość nabycia nowych umiejętności, ale również możliwość zdobycia pracy po szkole. Oczekuje jednak w zamian tego, że uczniowie będą się przykładać i aktywnie uczestniczyć w praktykach zawodowych. Co ciekawe, takie podejście pracodawcy sprawia, że szkoła również mobilizuje uczniów do tego, by postrzegali praktyki w sposób priorytetowy.

Drugi model współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami wymusza natomiast współpracę szkoły z większą liczbą partnerów. W przypadku płockich szkół tych partnerów jest od kilkunastu do kilkudziesięciu, a nawet ponad stu.

Tutaj również można mówić o długotrwałej współpracy. Można sądzić, że wynika to z faktu, że pracodawca prowadzący zajęcia praktyczne musi posiadać uprawnienia pedagogiczne, a ich zdobycie wymaga od niego włożenia pewnego wysiłku. Oznaczać to może, że pracodawcy dostrzegają korzyści dla siebie z prowadzenia kształcenia praktycznego i przyjmowania praktykantów, co skłania ich do zdobywania odpowiednich uprawnień.

Pracodawcy przyjmujący uczniów na praktyki zazwyczaj działają w samym Płocku, tak żeby uczeń odbył praktykę na miejscu bez konieczności dojazdów. Zdarzają się także przypadki organizowania praktyk u pracodawców spoza Płocka. Taka sytuacja ma miejsce w dwóch przypadkach, (1) gdy uczeń znajdzie na własną rękę praktykę najczęściej w miejscowości, w której mieszka oraz (2) gdy szkoła współpracuje z dużymi i cenionymi przedsiębiorstwami w kraju. Jako przykład można przytoczyć wysyłanie uczniów techników hotelarskich do znanych warszawskich czy mazurskich hoteli.

6.5. Współpraca z pracodawcami

6.5.1. Pozyskiwanie partnerów

Nawiązywanie współpracy z pracodawcą w zakresie praktycznej nauki zawodu u pracodawcy może przebiegać według trzech zasadniczych ścieżek:

- 1) szkoła nawiązuje współpracę z pracodawcą,
- 2) uczeń wyszukuje pracodawcę, u którego może odbyć praktykę,
- 3) pracodawca nawiązuje współpracę ze szkołą.

Analiza zebranych danych pokazuje, że trzy wyróżnione sposoby nawiązywania współpracy współwystępują. W poszczególnych szkołach różnie rozkładają się akcenty.

Najczęściej praktyka jest organizowana przez szkołę. Ma to z pewnością miejsce w przypadku, gdy szkoła współpracuje z kilkoma dużymi pracodawcami. Wyjątkiem są sytuacje, gdy uczeń sam chce odbyć praktykę w innym miejscu – często poza Płockiem, w miejscu swojego zamieszkania.





Sposób nawiązania współpracy bywa różny. W przypadku, gdy to szkoła jest podmiotem inicjującym współpracę, organizacja praktyk leży w obowiązkach kierowników kształcenia praktycznego. Wykorzystują oni różnorodne sposoby nawiązania kontaktu z pracodawcami.

Pierwszym sposobem pozyskiwania pracodawców, który można wyróżnić, jest wykorzystywanie przez kierowników szkolenia (choć również przez innych pracowników szkoły) własnych kontaktów i znajomości wśród płockich pracodawców. Jako przykłady można przytoczyć poniższe wypowiedzi:

„To już jest kuchnia kierownika, dyrektora do spraw kształcenia zawodowego, czy to już dziewczyna też pracuje 25 lat w tym fachu, więc na terenie Płocka i zna wszystkich pracodawców.”

„Ogólnie polegamy na własnych możliwościach, umiejętnościach, na jakichś prywatnych znajomościach, czasami nauczycieli, pracowników ośrodka, raczej żadne instytucje poza nami nie pomagają nam w pozyskaniu nowych adresów, nowych możliwości.”

„Tak, oczywiście, bo nie ma takiej budowy, gdzie ja bym nie spotkała swoich uczniów, absolwentów technikum czy szkoły zawodowej i właśnie podtrzymywanie takich dobrych stosunków jest zawsze dobrą prognozą na przyszłość, że można wtedy zwrócić się.”

Z wypowiedzi rozmówców wynika, że ułatwieniem jest utrzymywanie kontaktów z byłymi uczniami, pracującymi obecnie w miejscach, gdzie potencjalnie może być zorganizowana praktyczna nauka zawodu. Zapewne w takiej sytuacji dużo trudniej pracodawcy odmówić, niż gdy zwraca się do niego osoba kompletnie mu nieznaną.

Do tego sposobu pozyskiwania pracodawców można również zaliczyć wykorzystywanie kontaktów do pracodawców, którzy w poprzednich latach przyjmowali uczniów na praktyki czy też zatrudniali młodocianych. Ta metoda ma szczególne znaczenie w przypadku prowadzenia zajęć praktycznych u pracodawcy (w tym zatrudniania młodocianych), gdyż pracodawca musi mieć uprawnienia pedagogiczne – gdy już wcześniej przyjął ucznia szkoły zawodowej oznacza to, że takie uprawnienia posiada. Wtedy – jak można sądzić po wypowiedziach badanych – sprawa jest uproszczona, gdyż często wystarczy rozmowa telefoniczna na temat, czy współpraca będzie kontynuowana i jak ewentualnie może wyglądać w przyszłości.

W sytuacji, gdy wykorzystanie dotychczasowych kontaktów nie pozwala na zapewnienie wszystkim uczniom praktyki, kierownicy kształcenia praktycznego starają się pozyskać pracodawców spoza kręgu znanych sobie osób.

„To jest na zasadzie takiego domokrażcy, najpierw dzwoniemy, pytamy, czy jest możliwość organizacji praktyk, czy zajęć praktycznych u pracodawcy i firma, jeżeli wyraża zgodę, wtedy spotykamy się na rozmowie i efektem jest podpisanie umowy między szkołą a zakładem pracy.” (szkoła)

Słowo „domokrażca” – choć w tym wypadku bardziej „firmokrażca” – oddaje sens wypowiedzi innych przedstawicieli szkół zawodowych opowiadających o tym, w jaki sposób zachęcają pracodawców do przyjęcia do siebie praktykantów. Pierwszym krokiem jest więc zlokalizowanie firm, które mogłyby stać się miejscem praktycznej nauki zawodu (m. in. w Internecie), a drugim – bezpośrednia wizyta:

„Otwieram sobie Internet. Wyszukuję sobie, powiedzmy, np. pierwszy zawód mechanik pojazdów samochodowych, wszystkie warsztaty mechaniczne, które są w Płocku, siadam w samochód i po prostu objeżdżam takie warsztaty.” (szkoła)

Źródłem informacji o pracodawcach jest także lista zakładów rzemieślniczych zrzeszonych w Cechu Rzemiosł Różnych. Strategia ta opiera się na nawiązaniu kontaktu przez kierownika kształcenia praktycznego z właścicielem zakładu pracy (ewentualnie osobą zarządzającą), w którym ich zdaniem





mogłaby odbyć się praktyka lub zajęcia praktyczne – może to być kontakt telefoniczny albo wizyta w zakładzie.

W przypadku, gdy pracodawca wyrazi zainteresowanie ofertą szkoły kierownik kształcenia praktycznego przedstawia zalety i korzyści, jakie może uzyskać pracodawca, ale także jak dokładnie taka praktyka ma wyglądać. Dopiero na końcu podejmowane są oficjalne kroki – czyli negocjowanie i podpisanie umowy w sprawie praktycznej nauki zawodu:

„Zaczynamy z tej strony, zaczynamy poprzez rozmowy telefoniczne, jeżeli tak, to zaczynamy drogę papierową.” (szkoła)

Są jednak szkoły, które najpierw wysyłają pisma do pracodawców potencjalnie zainteresowanych organizacją praktyk. Można jednak sądzić, że zależy to od typu pracodawcy – z małymi zakładami pracy najpierw nawiązywany jest bezpośredni kontakt, z dużymi pierwszy kontakt ma charakter pisemny. Potwierdza to poniższa wypowiedź:

„Na ogół jest tak, że wysyłamy jakieś pisma przewodnie, ale w przypadku fryzjerów często są to rozmowy indywidualne, trzeba przekonać pracodawcę, wyjaśnić, jak ma wyglądać ta praktyka miesięczna, czyli dzwonię i proszę o spotkanie.” (szkoła)

Respondent wskazuje, że poszczególne typy pracodawców wymagają indywidualnego podejścia. Do drobnych usługodawców i rzemieślników kierownicy kształcenia docierają osobiście, podczas gdy do dużych pracodawców, drogą oficjalną, za pośrednictwem oficjalnego pisma ze strony dyrekcji szkoły.

Opisywany model pozyskiwania partnerów może być mniej owocny w przypadku zajęć praktycznych, ponieważ pracodawcy rzadko posiadają niezbędne uprawnienia (np. pedagogiczne). Strategia ta ma większe znaczenie przy wyszukiwaniu miejsc na odbycie przez uczniów techników praktyk zawodowych.

Drugim modelem jest samodzielne wyszukiwanie przez ucznia miejsca na odbycie zajęć praktycznych lub praktyki. Na podstawie wywiadów ze szkołami można sądzić, że samodzielne szukanie ma miejsce przede wszystkim w sytuacjach, gdy uczeń chciałby realizować praktykę albo w miejscu swojego zamieszkania (poza Płockiem), albo chciałby odbyć praktykę w innym miejscu niż oferuje mu szkoła. Czasami zastosowanie tego modelu wynika z ambicji ucznia:

„Przychodzi jakiś młody ambitny człowiek i mówi, ja chcę mieć praktykę na przykład w hotelu Marriott w Warszawie czy w hotelu Sobieski, mówię dobrze, chcesz wyślemy cię, sprawdzamy, czy on zasługuje, czy nie przyniesie wstydu, sprawdzamy, jakie ma oceny, także z zachowania, jak się kształtuje, musi mieć zakwaterowanie w tej Warszawie, czy jakąś rodzinę, która go przygarnie, najczęściej to rodzina, zezwolenie oczywiście rodziców. I jeżeli jest taka możliwość podpisujemy sobie umowę i on sobie jedzie na taką praktykę (...)” (szkoła)

Opisywana historia pokazuje, że w przypadku, gdy uczeń wybiera na miejsce praktyki prestiżowego pracodawcę, to uczeń jest weryfikowany pod kątem odpowiedniego przygotowania do odbycia praktyki, czyli jego ogólnego nastawienia i postawy (zachowania w szkole), ale również wyników w nauce. W pozostałych przypadkach to raczej pracodawca podlega kontroli – czy spełnia określone warunki (posiada uprawnienia pedagogiczne) oraz czy realizuje lub zobowiązuje się do realizacji programu, w tym również czy zapewnia uczniowi odpowiednie warunki pracy zgodne z przepisami (np. Kodeksu Pracy):

„tak, obawy zawsze są, bo to uczniowie wskazują nam pracodawcę, który wyrazi wolę zatrudnienia go i taką obawą chociażby jest to, czy rzeczywiście jest to taki zakład, jaki powinien być, bo my nie mamy właściwie na to wpływu, bo pracodawca podpisuje umowę, uczeń przynosi i przedstawia nam, że ma





zajęcia praktyczne, a dopiero w wyniku dalszych działań staramy się dotrzeć do tego zakładu, sprawdzić, jakie są warunki i czy podstawowe prawa i te potrzeby ucznia są spełnione". (szkoła)

Badanie pokazuje, że część kierowników kształcenia praktycznego sądzi, że stosowanie tego modelu pozyskiwania pracodawców jest przede wszystkim korzystne dla samych uczniów. Umożliwia im przećwiczenie autoprezentacji, wyszukiwania informacji czy też nawiązywania kontaktów.

„są uczniowie, którzy sami idą i szukają sobie – i właśnie, tu jest jedna bardzo ważna rzecz – uczeń, który sam potrafi sobie sam znaleźć miejsce na praktykę zgodnie z kierunkiem kształcenia, to jest jakby poszukiwanie pracy – nauka poszukiwania pracy, i to bardzo sobie cenimy. Uczeń, który nie jest w stanie znaleźć sobie miejsca na praktykę - on później będzie miał problemy ze znalezieniem pracy. Bo to trzeba pójść, trzeba porozmawiać, trzeba się zaprezentować odpowiednio.” (szkoła)

Powyższa wypowiedź pokazuje, że zdaniem części respondentów, poszukiwanie praktyk wzmacnia kompetencje społeczne uczniów i ułatwia im przyszłe poruszenie się po rynku pracy. Daje to możliwość z jednej strony doświadczenia, jak może wyglądać w rzeczywistości poszukiwanie pracy, z drugiej zaś strony przećwiczenia pewnych umiejętności z tym związanych.

Trzecia ścieżka nawiązywania współpracy występuje w sytuacji, gdy to pracodawca zwróci się do szkoły z prośbą o przysłanie praktykantów. Jak można sądzić, pracodawcy wybierają takie szkoły, które mają renomę i są znane z wysokiego poziomu nauczania w konkretnym zawodzie.

„ja przynajmniej nie spotkałam się z tym, żebym miała uwagi w stosunku do uczniów, mają dobre przygotowanie, które dostają w szkole, idą w klasie trzeciej, czwartej, więc oni już potrafią wiele rzeczy wykonać i to się jakoś fajnie roznosi taką pocztą pantoflową i ci uczniowie bardzo dużo pomagają w tych zakładach i pracodawcy bardzo sobie tę pomoc cenią, stąd właśnie z ich strony jest propozycja i prośba. Ja nie mam problemu ze zorganizowaniem tych praktyk, bo właściwie wybieram sobie teraz te zakłady.” (szkoła)

Można więc sądzić, że fakt, czy pracodawcy sami chcą nawiązywać współpracę z konkretną szkołą, jest swoistym pomiarem jakości nauczania zawodu w danej szkole. Szkoły, które kształcą na wyższym poziomie zgodnie z oczekiwaniami pracodawców, prawdopodobnie mają mniejsze problemy z wysłaniem swoich uczniów na praktyki. Brak problemów ze znalezieniem dla ucznia miejsca na praktykę lub praktyczną naukę zawodu może również być sygnałem dla szkoły, że w tych zawodach jest praca dla jej absolwentów.

Badanie pokazało również, że są sytuacje, w których pracodawcy szukają szkoły, która otworzy klasę kształcącą w konkretnym pożądanym przez nich zawodzie.

„Firma do nas się zwróciła, my dokonaliśmy naboru, wcześniej podpisaliśmy porozumienie już w czasie wakacji i teraz podpisujemy co roku z klasą, która przyszła, umowę o realizację praktycznej nauki zawodu. (...) Firma się do nas zwróciła, miała takie potrzeby kadrowe, dlatego, że brakuje izolatorów, jest zmiana pokoleniowa, muszą wymienić kadrę, dużo osób wyjechało za granicę, fachowców, a oni muszą przygotować dla siebie tych pracowników przyszłych młodych, młode osoby, które chcą wykształcić dla swoich potrzeb.” (szkoła)

Powyższa wypowiedź jest przykładem, że brak na rynku pracy osób z wykształceniem pożądanym przez pracodawcę może zaowocować nawiązaniem współpracy ze szkołą, która może dostarczyć uczniów o określonym profilu wykształcenia. Omawiany przypadek jest wart uwagi z tego względu, że szkoła nie kształciła wcześniej w danym zawodzie. Kierunek został otwarty jedynie ze względu na fakt nawiązania współpracy z firmą, w której prowadzone są zajęcia praktyczne w formie zatrudniania młodocianych pracowników. Przypadek ten pokazuje, że również pracodawcy mogą mieć wpływ na





profile kształcenia dostępne w danej szkole, mogą być inicjatorami zmian w kształceniu zawodowym na poziomie lokalnym. Przypadek ten należy uznać za dobrą praktykę wartą upowszechniania.

Gdy współpraca pomiędzy szkołą a pracodawcą zostanie nawiązana, następuje podpisanie umowy regulującej obowiązki obu stron. Zakres umowy reguluje rozporządzenie MEN z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (§ 7 p. 3 Dz. U. 2010 nr 244 poz. 1626). Niektóre kwestie mogą jednak podlegać negocjacji w granicach określonych w rozporządzeniu. Proces ustalania treści umowy opisał jeden z rozmówców:

„my mamy standardową umowę, wiadomo, że jak najlepszą dla nas oczywiście, no i wtedy jest na zasadzie dogadania się, pracodawca tu ustąpi, tu, i wyjdzie takie wyśrodkowanie, czyli mamy schemat i do tego schematu się odnosimy i albo jedna albo druga strona ustępuje. Jeżeli żadna strona nie ustąpi, no to wiadomo, że nie dojdzie do podpisania umowy.” (szkoła)

Z powyższej wypowiedzi wynika, że szkoła traktuje pracodawcę jako partnera, który również uczestniczy w określaniu warunków współpracy. Jest to z pewnością pozytywne podejście, które pozwala obu stronom czerpać korzyści z nawiązanej współpracy. Szkole zależy przede wszystkim na realizacji programu kształcenia oraz zapewnieniu uczniom odpowiednich warunków pracy, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny. Wydaje się, że zakres ustępstw, na który jest gotowy przystać pracodawca, zależy od tego, czy postrzega on kształcenie uczniów jako działanie leżące w interesie swojego przedsiębiorstwa.

6.5.2. Przebieg współpracy

Generalnie współpraca szkoły z pracodawcą w zakresie prowadzenia zajęć praktycznych i praktyk polega na tym, że uczeń odbywa praktyczną naukę zawodu u pracodawcy, szkoła natomiast to zadanie nadzoruje. Sprowadza się to najczęściej do kontroli przebiegu zajęć praktycznych.

Jednym z narzędzi kontroli są dzienniczki prowadzone przez uczniów odbywających praktyki. Znajdują się tam informacje o obecności, wykonywanych zajęciach, czasie pracy. Raz w miesiącu pracodawca jest zobowiązany sprawdzić dzienniczek ucznia i potwierdzić jego zapisy swoim podpisem. Pracodawca wystawia także okresowe oceny pracy ucznia. Zdarzają się pewne problemy z prowadzeniem dzienniczków przez uczniów związane z trudnościami w precyzyjnym nazywaniu przez nich wykonywanych czynności zgodnie z terminologią wymaganą w programie nauczania:

„jest dla nich bardzo trudne w początkowym okresie, głównie w klasie pierwszej, bo oni jeszcze nie mają tej teorii, nie znają pewnych pojęć, nie znają terminów, które by mogli zastosować. Pracodawcy nie zawsze mają czas, żeby wyjaśniać szczegółowo, dyktować ten zapis do dzienniczka, więc uczniowie otrzymali od nas takie pomocnicze materiały, co wchodzi w jakiś tam zakres materiału, co powinni realizować”. (szkoła)

Rozmówczyni zwróciła również uwagę, że taka forma kontroli może być utrudnieniem dla pracodawców, gdyż wymaga od nich poświęcenia dodatkowego czasu na ucznia. Jednak jej zdaniem jest to jedyna i najlepsza forma dokumentowania odbywanej praktycznej nauki zawodu i pracodawcy, po początkowej niechęci, przekonują się do zasadności tego rozwiązania:

„Pracodawca nie ma obowiązku dokonywania, dokumentowania tego, co realizuje, dlatego my jako szkoła wprowadziliśmy te dzienniczki, bo w dzienniczku uczeń przynajmniej na słowo zapisuje te treści, które wskazują na to, że on ten program realizuje. [...] Mam nadzieję, że już tą ścieżkę przetarliśmy, bo właśnie i forma dzienniczków zajęć praktycznych, odnotowania tej frekwencji, oceny, to było coś, co nie do końca może pracodawcom było na rękę, bo chwilę tego czasu trzeba poświęcić. Natomiast my uważamy, że jest





to niezbędne, bo inaczej nie zmotywujemy (...) ucznia do chodzenia i postaw, jakich byśmy oczekiwali w szkole. Te oczekiwania prawie zostały spełnione i tu pracodawcy z nami współpracują.” (szkoła)

Tak więc dzienniczki stanowią narzędzie, w którym uczniowie sprawozdają, jak przebiega praktyka, nauczyciele i dyrekcja szkoły mogą natomiast sprawdzić, na ile realizowany był program, czy uczniowie uczestniczyli w zajęciach. Dzienniczki są zatem przydatne przede wszystkim szkołom, a nie pracodawcom, co może wyjaśniać ich niechęć do tej dodatkowej czynności.

Inną często praktykowaną metodą monitoringu są wizyty pracowników szkoły w zakładach, w których uczniowie odbywają praktyki.

„wchodzę do zakładu pracy – zakładu fryzjerskiego czy zakładu pracy informatycznego, czy do hotelu, czy do restauracji – i widzę, czy jest uczeń czy słuchacz obecny na zajęciach, rozmawiam z opiekunem, z kierownikiem, i mam informacje.” (szkoła)

Wizyty są sposobem na dokładne przyjrzenie się warunkom i atmosferze, w jakiej odbywają się zajęcia praktyczne czy praktyki zawodowe. W połączeniu z dzienniczkami praktyk mogą dawać obraz, jak wygląda praktyczna nauka zawodu u konkretnego pracodawcy.

Z rozmów z przedstawicielami płockich szkół wynika, że zdarzają się problemy z realizacją praktyk zawodowych u pracodawców. Niekiedy trudności wynikają z zachowania uczniów – kłopoty może sprawiać niepunktualność lub opuszczanie zajęć. Wtedy najczęściej to pracodawcy kontaktują się ze szkołą:

„natomiast w takich sytuacjach pracodawcy są faktycznie zaniepokojeni, jeżeli, na przykład, uczestnika nie ma kilka dni na praktyce, to wtedy jest telefon do nas i ta sprawa jest od ręki załatwiana.” (szkoła)

Zdarzają się także problemy z realizacją programu praktyk. Takie wypadki można podzielić na dwie grupy. Po pierwsze trudności mogą być związane z procedurami występującymi w zakładzie lub ze sposobem organizacji pracy. Przykładem takiej sytuacji mogą być ograniczenia w dostępie do dokumentów w bankach lub administracji. W niektórych instytucjach wymagane jest przejście kursu dotyczącego procedur postępowania z dokumentami. Zdarza się, że w takich warunkach uczeń odbywający praktyki nie ma możliwości wykonywania normalnych zadań. Pracodawcy nie mają środków na zapewnienie odpowiedniego przeszkolenia dla uczniów, nie pozwalają na to także harmonogramy praktyk. Podobne sytuacje zdarzają się w zawodach technicznych, kiedy pracodawcy nie chcą powierzać uczniom zadań związanych z obsługą drogich urządzeń.

„uczeń idąc na praktykę, powiedzmy jest to uczeń klasy drugiej, od razu chciałby naprawiać, wiadomo, że diagnosta czy mechanik samochodowy jest odpowiedzialny za ten pojazd, który przejął do naprawy, na początku uczeń będzie obserwował, później drobne prace będzie wykonywał [...]. No, zdarza się tak, że nie do wszystkiego są dopuszczani”. (szkoła)

Podobne sytuacje występują także w przypadku uczniów kształcących się w zawodzie fryzjer. Dodatkową przeszkodą w realizacji programu praktyk jest czas ich trwania, który często bywa zbyt krótki, aby uczeń mógł rzeczywiście nabyć odpowiednie umiejętności, a także udowodnić pracodawcy, że ten może mu zaufać i powierzyć wykonanie niektórych czynności samodzielnie:

„Natomiast czas potrzebny temu pracodawcy, żeby on miał pomoc z tego naszego ucznia, jest tak mały i właściwie nierealny na to, żeby mógł pozwolić pracować uczniowi z klientem, to jest specyfika zawodu, tu jest klient, tu trzeba bezpośrednio być. Wykonanie czasami czegokolwiek jest niemożliwe, bo klient sobie nie życzy, więc tu uczniowie pracują na sobie, głównie obserwują, bo to mogą, ale to pracodawcom pochłania bardzo dużo czasu, by wskazać uczniowi, co wykonuje źle, by mu dać wskazówki czy rady”.





Ten aspekt przemawia za koniecznością wydłużenia i dopasowania czasu trwania praktyk zawodowych do wymagań danego zawodu.

Innym rodzajem trudności występującym we współpracy szkół z pracodawcami są nieetyczne zachowania pracodawców. Część rozmówców przyznawała, że spotkała się z przypadkami wykorzystywania uczniów odbywających praktyki do zajęć niezwiązanych z programem praktyk.

„były takie sytuacje, że mieliśmy tylko sprzątanie, zmiatanie i prace porządkowe i nic ponadto, to już było dla nas takim wskaźnikiem, że coś się dzieje nie tak i nie o to chodzi. Jeżeli jest to nauka, to on musi mieć montaż, demontaż części elementów, które występują w tej praktyce.” (szkoła)

Jednak w niektórych sytuacjach zadania takie jak sprzątanie czy utrzymywanie porządku również mogą należeć do programu praktyk.

„pracownika też trzeba nauczyć tego, że musi stanowisko swoje utrzymać w porządku. Wiadomo, że uczeń na początku ma powiedziane, że swój warsztat pracy ma po tej pracy sprzątnąć, no i tak, z jednej strony może to odebrać, że on przyszedł do sprzątania, a z drugiej strony nawet na egzaminie gimnazjalnym czy egzaminie zawodowym jest powiedziane, że jeżeli stanowisko do egzaminu ma uporządkowane to on musi to stanowisko zostawić w takim stanie, w jakim zastał. Poza tym za bhp i porządek na stanowisku pracy ma punkty odejmowane lub dodawane, a samo bhp i porządek na stanowisku pracy, to już gdyby to stracił wszystko, to już jest na minimum zdawalności, więc to jest bardzo ważne, 75% to w sumie jest w zawodowym 32 punkty, po 4 punkty za bhp i za porządek, straci to już ma 24 punkty, kiedy zdaje; jak coś jeszcze błędnie wykona i jest niestety egzamin niezdany”. (szkoła)

Zdarzają się także przypadki gdy realizacja praktyk zawodowych była tylko fikcją, na którą jednocześnie wszyscy przymykali oczy – szkoła, uczniowie i pracodawca – zadowolając się spełnieniem formalnego obowiązku.

„Ja znam największy zakład w tym mieście, w którym tak odbywały się praktyki z Technikum (...) przez lata, nikt nie chciał się nimi zajmować, ani specjalnie nie było czym, kim realizować tego, podpisane było, weszli za bramę, weszli, wyszli, była praktyka, była”. (szkoła)

Takie nastawienie jest jednak zaprzeczeniem idei praktycznej nauki zawodu i użycie – w powyższej wypowiedzi – czasu przeszłego, wskazuje, że należy już do przeszłości.

W wypadkach zastrzeżeń odnośnie realizacji praktyk zawodowych dyrekcja szkoły zgłasza się do pracodawcy. Zdarzają się także przypadki, że współpraca jest przerywana.

W opinii rozmówców niedotrzymywanie umów ze strony pracodawców nie jest częste i w większości przypadków szkoły są zadowolone ze współpracy. Według dyrektora jednego z zespołu szkół obecnie można spotkać firmy, którym zależy na wyszkoleniu praktykantów, mogących w przyszłości stać się ich pracownikami.

6.5.3. Bariery w nawiązywaniu współpracy pomiędzy szkołą a pracodawcami

Nawiązanie stałej, jak i okazjonalnej współpracy z pracodawcami, z którymi się dotychczas nie współpracowało, jest przedstawiane przez respondentów jako proces trudny i długotrwały. Kluczową przeszkodą jest niechęć ze strony pracodawców, co czasem nie pozwala nawet na nawiązanie rozmowy z potencjalnym zakładem pracy, w którym uczniowie mogliby realizować praktyczną naukę zawodu:





„Pierwszy podstawowy [problem – przyp. badacz], żeby chciał pracodawca porozmawiać, bo jeżeli mówimy, w jakiej sprawie przychodzimy, w sprawie praktyk, to nie, nie, ja dziękuję i to już nie mamy o czym rozmawiać”. (szkoła)

Wątpliwości ze strony pracodawców dotyczą najczęściej nakładów, jakie będą musieli ponieść. Często zdarza się, że pracodawca uważa, że współpraca ze szkołą będzie dla niego jedynie dodatkowym obciążeniem i problemem. Nie dostrzegają zalet takiej współpracy:

„Bo po prostu to jest trudne dla pracodawcy i generalnie, ci co nie chcą, to mówią – a po co mi to. Po co kłopoty dodatkowe. Bo jak się bierze praktykanta, to trzeba jemu trochę czasu poświęcić, zwrócić uwagę.” (szkoła)

Powyższa wypowiedź doskonale pokazuje, jak wygląda obraz praktykantów w oczach pracodawców. Jednakże – jak wynika z rozmów – przedstawiciele szkoły próbują przekonać pracodawców przedstawiając im korzyści, jakie mogą wynieść z organizacji praktyk. Podstawowy argument używany w tych negocjacjach to możliwość wyszkolenia potencjalnego pracownika.

„A jak się waha, widzi Pani, że szansa – to jak Pani przekonuje?”

No mówię, że – ‘Może pan znajdzie sobie pracownika w tej osobie’. Bo przez miesiąc można zobaczyć, jak to dana osoba jest zaangażowana, co ona potrafi. ‘Może akurat będzie to dobry pracownik dla pani’.”

„To jak z tym sklepem, bo wiadomo, że pani wychodzi z założenia, że ona z tego też coś będzie miała i to jest dla niej dobre, bo ona już nie musi sobie szukać pracowników, bo ona widzi jak uczeń pracuje przez 2 lata i wie, czy będzie dobry dla niej pożytek czy nie, wtedy z kilku osób zawsze tą jedną dwie jest w stanie sobie wybrać rotacyjnie, że może ich zatrudnić”.

Postrzeganie praktyki jako doskonałej okazji do lepszego poznania potencjalnego pracownika może jednak owocować pewnymi oczekiwaniami pracodawców. Jeden z rozmówców przytaczał prośby przedsiębiorstwa, z którym szkoła na stałe współpracuje, o to by przydzielać im dobrych uczniów.

Inny argument stosowany przez szkoły to korzystanie z pracy uczniów w sposób nieodpłatny, uzyskiwanie z ich strony pomocy, nawet jeśli na początku jakość tej pracy nie jest najwyższa i wymaga weryfikacji ze strony pracodawcy lub opiekuna ucznia.

W rzeczywistości szkoły nie dysponują innymi możliwościami zachęcenia pracodawców do przyjmowania uczniów, w tym zachętami finansowymi.

6.5.4. Rezultaty współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami

Celem ustawowym współpracy szkół z pracodawcami jest przygotowanie uczniów szkół zasadniczych i średnich zawodowych do sprawnego wykonywania zawodu. W opinii przedstawicieli płockich szkół, cel ten jest realizowany.

Istotną funkcją praktyk i zajęć praktycznych – zdaniem dyrektorów szkół zawodowych i kierowników kształcenia praktycznego – jest pokazanie uczniom, jak wygląda codzienna praca w danym zawodzie. Jak pokazuje badanie, uczniowie wybierając dany zawód nie zawsze wiedzą, z czym się będzie wiązać ich późniejsza praca.

„No to tutaj w szkołach zawodowych jest największe problemy w pierwszym semestrze, bo potem jak oni już rozumieją, na czym to polega to już dalej idzie, już wiedzą, na co się muszą przygotować, do czego być dyspozycyjnym i to już idzie. Natomiast pierwszy semestr to jest zawsze duży odsiew uczniów właśnie ze względu na to, że dla nich jest to wielki szok, że oni muszą takie rzeczy wykonywać.”(szkoła)





Powyższa wypowiedź bardzo dobrze pokazuje, że praktyczna nauka zawodu u pracodawcy umożliwia skonfrontowanie wyobrażeń ucznia o danym zawodzie z rzeczywistością. Daje to szansę na dość wczesne określenie, czy uczeń ma predyspozycje do wykonywania danego zawodu. W sytuacji, gdy poradnictwo zawodowe na poziomie gimnazjalnym jest rzadkością⁹, praktyki zawodowe mogą zatem odgrywać rolę swoistego testu predyspozycji do danego zawodu.

Jak deklarują respondenci, dzięki praktykom w zakładach pracy uczniowie poznają również organizację przedsiębiorstwa, uczą się właściwych zachowań, w tym utrzymania porządku, mają ogłęd warunków pracy.

„on poznaje strukturę danej firmy, że nie tylko się uczy tego, co w szkole, bo od razu będzie zderzenie, bo budowa to, co innego niż rysunek w szkole jest, bo tam jest ta inna rzeczywistość, ale on zobaczy dotknie, jak wygląda zbrojenie, bo to nie jest tylko rysunek w książce, ale on zobaczy, uczy się również tego współzycia między pracownikami, to jeszcze jest bardzo ważne, żeby stosunki, które panują na budowie, wiemy, jakie są, bo budowlaniac zawsze pijany i brudny, ale jest i ta kadra zarządzająca i żeby wiedział, co należy do obowiązków brygadzysty, majstra, kierownika budowy, żeby poprzez obserwacje, uczestnictwo w tym procesie budowlanym zobaczył jak funkcjonuje ta firma.” (szkoła)

Dzięki praktykom i zajęciom praktycznym prowadzonym u pracodawcy uczeń nabywa, ale i sprawdza swoje umiejętności praktyczne. Zyskuje wiedzę o tym, jak działa zakład pracy. Jest to więc rodzaj socjalizacji – poznanie, ale i zinternalizowanie pewnych obowiązujących norm dla konkretnego zawodu. W trakcie realizacji programu praktyk uczeń ma także możliwość zetknięcia się z urządzeniami lub narzędziami, którymi nie dysponuje szkoła. Współpraca z pracodawcą pozwala więc na rozszerzenie możliwości dydaktycznych.

Współpraca ze szkołami daje natomiast pracodawcom możliwość wyszkolenia przyszłych pracowników. Niektóre firmy dostrzegają korzyści w postaci ograniczenia kosztów przygotowania do wykonywania pracy.

„Tu mieliśmy też przykład firma [...], (...), to jest zakład, który produkuje na obrabiarkach numerycznych [...] i zakład też mówi, że bardziej im się opłaca, że szkoła kształci, a oni sobie praktycznie wychowują tego pracownika. (...) Wiadomo, że z tej grupy, która tam trafiła 7 czy 10 osób, nie wszyscy pójdą, ale osoba zainteresowana, to już właściciel firmy rozmawia i też coś sugeruje, że będzie taka korzyść, że zatrudni na takim stanowisku czy innym stanowisku.” (szkoła)

Z informacji uzyskanych w trakcie rozmów z pracownikami badanych szkół wynika, że zdarzają się przypadki zatrudniania absolwentów w zakładach, w których odbywali praktyki jako uczniowie. Według jednego z dyrektorów szkół zawodowych w Płocku, uczeń odbywający praktyki ma okazję zaprezentować się pracodawcy jako potencjalny pracownik i wtedy ma szansę na zatrudnienie:

„jest taki czynnik ludzki, że ktoś się komuś spodoba po prostu, że jest dobrym pracownikiem. Temu młodemu się spodoba kierownik i chce pracować z [tym – przyp. badacza] człowiekiem”.

Zdarza się także, że uczniowie dostają propozycję pracy jeszcze w trakcie nauki szkolnej. Najczęściej zatrudniają się w miesiącach wakacyjnych.

„Często uczniowie w mechaniku pojazdów samochodowych czy mechanik monter maszyn i urządzeń w czasie wakacji, jeśli chcą zarobić, to ich zatrudniają na miesiąc, żeby sobie zarobili na wakacje, wtedy sezon urlopowy, a uczeń przez rok czasu nauczył się tego i zna już zakład i jest dobrym pomocnikiem [...] to na pewno pracownik tańszy niż wysoko wykwalifikowany z doświadczeniem, albo sobie wychowa nową kadrę i po szkole zatrudniają.” (szkoła)

⁹ Wyniki badania „Młodzież wchodząca na rynek pracy: aspiracje – szanse – praktyka” przeprowadzonego przez firmę PSDB Sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.





Szkoły nie prowadzą systematycznego monitoringu losów absolwentów, gdyż nie mają takiego obowiązku ustawowego, dlatego też poznanie pełnego obrazu rezultatów współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami nie jest możliwe. Dyrekcje placówek okazjonalnie uzyskują jednak informacje na temat dalszych wyborów edukacyjnych lub zawodowych uczniów. Zdarza się to przy okazji wizyt wychowanków lub podczas zjazdów szkolnych. Na tej podstawie sądzą, że ich absolwenci znajdują pracę, a więc są dobrze przygotowani do wkroczenia na rynek pracy.

6.5.5. Inne formy współpracy z pracodawcami

Długotrwała współpraca pomiędzy szkołami a pracodawcami w prowadzeniu praktycznej nauki zawodu owocuje często innymi formami współpracy.

W przypadku Płocka zaobserwowano, że niektórzy pracodawcy włączają się w życie szkół. Przykładem może być sponsorowanie nagród w konkursach organizowanych przez szkołę, czy też uczestnictwo w jury. Należy podkreślić, że konkursy były związane z kształceniem zawodowym i były organizowane dla uczniów z całej Polski, tak więc dla pracodawcy były także formą promocji i pokazania się przed szerszym gremium (wystawiane są banery, rozdawane ulotki itp.).

Badanie pokazuje, że zdarzają się także sytuacje materialnego wspierania szkół przez współpracujących z nimi pracodawców poprzez przekazywanie konkretnych dóbr. W żadnym przypadku nie zanotowano współpracy w postaci np. prowadzenia zajęć w szkole przez praktyków – przedstawicieli pracodawców.

6.6. Współpraca szkół z instytucjami rynku pracy

Współpracę szkół i innych instytucji związanych z rynkiem pracy i edukacji można podzielić na współpracę wynikającą z obowiązków ustawowych oraz współpracę wykraczającą poza te obowiązki.

W pierwszej grupie znajduje się współpraca płockich szkół z organem prowadzącym, czyli Urzędem Miasta, dotycząca realizacji bieżących zadań, jak i wprowadzania nowych kierunków nauczania. W drugiej natomiast znajdzie się inicjatywa Prezydenta Miasta polegająca na spotkaniu i dyskusji pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi, których celem było dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. Należy tę inicjatywę uznać za dobrą praktykę. Można spodziewać się, że efekty mogą być widoczne dopiero za jakiś czas, jednakże samo zwrócenie uwagi na konieczność dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy i podejmowanie wspólnej dyskusji na ten temat jest krokiem w dobrą stronę.

Do pierwszej kategorii współpracy, gdyż dotyczącej realizacji praktycznej nauki zawodu zaliczyć można współpracę z Cechem Rzemiosł. Cech Rzemiosł może służyć szkołom pomocą i pośrednictwem w podejmowaniu współpracy z pracodawcami, jednakże, jak pokazuje badanie w Płocku, ta współpraca jest dość rzadka. Występuje w pojedynczych sytuacjach, gdy uczniowie są zatrudniani jako młodociani pracownicy przez pracodawców zrzeszonych w cechu, a kształcenie ogólne odbywają w szkole. W takiej sytuacji łatwiej jest współpracować z jedną instytucją – Cechem Rzemiosł – niż oddzielnie z każdym rzemieślnikiem. Jeden z respondentów wskazywał dodatkowo, że lista pracodawców zrzeszonych w cechu służy mu do pozyskiwania partnerów, u których możliwe jest przeprowadzenie praktycznej nauki zawodu.





Do tej samej kategorii można zaliczyć współpracę z Ochotniczym Hufcem Pracy w zakresie kształcenia zawodowego. Do podstawowych zadań OHP na tym polu należy organizowanie kształcenia zawodowego, realizacji obowiązku szkolnego oraz działania wychowawcze dla uczestników OHP. Są to młodzi ludzie, którzy nie utrzymali się na typowej ścieżce kształcenia w systemie oświaty i będąc w OHP uzupełniają wykształcenie gimnazjalne lub zasadnicze zawodowe, ucząc się jednocześnie zawodu i korzystając z działań wychowawczych. OHP współpracują w tym zakresie ze stałą grupą szkół-partnerów, jak również kontaktują się z nowymi szkołami odpowiednio do potrzeb, tj. zależnie od miejsca zamieszkania uczestnika i zawodu w jakim się kształci. Ochotnicze Hufce Pracy niejako zastępują szkołę: przejmują młodego człowieka, który ma trudności w ukończeniu nauki i „sprawia problemy” – są przypadki, gdy uczeń przerywa naukę w szkole i przechodzi pod opiekę OHP, lub też nadal uczy się w tej samej szkole, ale już jako uczestnik OHP. Istnieje więc swego rodzaju podział zadań pomiędzy szkołą a hufcem: gdy odpowiedzialność za wykształcenie młodego człowieka przechodzi na OHP, częściowo jest ona zdjęta ze szkoły. W podobny sposób jak szkoły, OHP poszukują pracodawców – mają bazę stale współpracujących pracodawców, kontaktują się też z nowymi. Udają się do nich, aby umieścić uczestnika na przygotowanie zawodowe. Zdarza się też, że pracodawcy zgłaszają się do OHP poszukując młodocianych pracowników.

W mieście Płocku funkcjonuje również Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży, będące ponadpowiatową jednostką OHP na terenie województwa, świadczące m. in. usługi z zakresu pośrednictwa pracy, a wśród instytucji, z którymi współpracuje, są placówki oświatowe. W Płocku współpraca ta polega na realizacji zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach w Płocku, w tym w szkołach zawodowych, przez Liderów Klubu Pracy. Warto zaznaczyć, że tego typu działalność jest obowiązkiem ustawowym OHP. Należy zaznaczyć, że Klub Pracy realizowany jest w ramach projektu współfinansowanego z EFS. Zajęcia te przybierają formę aktywizacji zawodowej młodzieży poprzez kursy i warsztaty na temat tego, jak napisać CV, jak szukać pracy, jak poruszać się po rynku pracy. Zajęcia prowadzone przez doradcę zawodowego odbywają się na lekcjach, np. przedsiębiorczości czy godzinie wychowawczej, czasami prowadzona jest seria zajęć, czasami są jednorazowe zajęcia. Jak wynika z wywiadów, współpraca pomiędzy Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży zależy w dużej mierze od nastawienia dyrekcji i nauczycieli do prowadzenia tego typu zajęć. Kontakt ze szkołą jest nawiązywany na początku roku szkolnego, wtedy padają wstępne deklaracje, co do dalszej współpracy. Jednak, jak wynika z analizy, nie zawsze za deklaracją idą dalsze kroki. Zdarzają się również sytuacje, że szkoła sama zwraca się do Centrum z prośbą o poprowadzenie zajęć aktywizujących. W jednym przypadku nauczyciel znalazł informację na stronie Centrum, która zachęciła go do nawiązania kontaktu.

Warto zwrócić uwagę, że współpraca z innymi podmiotami wynika przede wszystkim z realizacji projektów współfinansowanych z EFS. Badanie pokazało, że w tym zakresie została nawiązana współpraca pomiędzy szkołami a Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży oraz pomiędzy jedną ze szkół a organizacją pozarządową. Przykład współpracy szkoły zawodowej z organizacją pozarządową dotyczył przeprowadzania dodatkowych zajęć dla uczniów tego typu szkół. Jak wynikało z przeprowadzanego wywiadu, pozyskiwanie partnerów do współpracy bywało trudne. Kontakt ze szkołą rozpoczął się od telefonicznego lub osobistego zaprezentowania działań realizowanych w projekcie. Respondentka podkreślała, że nawiązanie dalszej współpracy było możliwe jedynie przy pozytywnym nastawieniu dyrekcji szkoły, ponieważ miało to przełożenie na skuteczność rekrutacji.





Opisywana współpraca pomiędzy szkołami a Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży¹⁰ oraz organizacją pozarządową jest przykładem współpracy wykraczającej poza obowiązki wynikające z przepisów. Takim przykładem może być również współpraca Miejskiego Urzędu Pracy z jedną ze szkół, w której pracownica urzędu prowadzi zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego. Urząd pracy uczestniczy także w organizowanych przez różne instytucje – również szkoły – targach pracy. Poza tym – zdaniem MUP – współpraca może polegać jedynie na przekazywaniu przez urząd pracy informacji dotyczących lokalnego rynku pracy.

Badanie pokazało zatem, że współpraca szkół z poszczególnymi podmiotami działającymi na rynku pracy wynika głównie z realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa i w niewielkim stopniu dotyczy działań podejmowanych z własnej inicjatywy tych instytucji. Należy przy tym mieć na uwadze, że każde działanie wykraczające ponad obowiązki ustawowe, generuje chociażby koszty związane z czasem pracy osób, zatem tylko dostępność dodatkowego źródła finansowania, jakim jest np. Europejski Fundusz Społeczny, umożliwia podjęcie innej formy współpracy.

¹⁰ Należy podkreślić, że realizacja zadań z zakresu poradnictwa zawodowego dla młodzieży należy do ustawowych zadań OHP. Ze strony szkół natomiast brak ustawowego obowiązku współpracy w tym zakresie z OHP.





7. Wnioski

Badanie pokazało, że płockie szkoły powszechnie współpracują z pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu. Nie ma przypadku szkół, które nie współpracują z pracodawcami. Jest to bardzo korzystne dla uczniów, gdyż daje im możliwość poznania rzeczywistego środowiska pracy. Wydaje się również, że ze względu na wielkość miasta i jego potencjał gospodarczy, uczniowie płockich szkół zawodowych nie mają problemu ze znalezieniem miejsca u pracodawcy w celu praktycznej nauki zawodu. To że wszystkie szkoły współpracują z pracodawcami, nie oznacza, że wszyscy uczniowie odbywają praktyczną naukę u pracodawców. Wciąż wielu z nich nie ma w trakcie nauki kontaktu z rzeczywistym środowiskiem pracy ucząc się zawodu w warsztatach lub pracowniach szkolnych.

Najczęściej współpraca z pracodawcami jest współpracą długoletnią. Z badania wynika, że zachęcenie nowych pracodawców do organizacji zajęć praktycznych lub praktyk jest niezwykle trudne. Dyrektorom szkół i kierownikom kształcenia praktycznego brak konkretnych, wymiernych instrumentów mogących stanowić zachętę dla pracodawcy do przyjmowania uczniów do nauki zawodu. Zgoda pracodawcy w praktyce zależy od jego wielkości (większe firmy prowadzą bardziej dojrzałą politykę kadrową), dobrej woli i umiejętności perswazji ze strony przedstawicieli szkoły, a najczęściej od osobistych kontaktów.

Chociaż oferta edukacyjna płockich szkół wydaje się być dopasowana do potrzeb rynku pracy (przynajmniej w świetle rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych), to jednak z wywiadów indywidualnych wynika, że **wiedza przedstawicieli szkół w tym zakresie jest raczej wiedzą potoczną**, wynikającą z własnej obserwacji i ewentualnie rozmów z pracodawcami, niż z raportów i analiz dotyczących sytuacji na rynku pracy. Pomimo tego, że często posiadana kadra oraz baza dydaktyczna decydują o kierunkach nauczanych, to jednak praktyka jednej z płockich szkół pokazała, że jest możliwe uruchomienie kierunku nauczania pod potrzeby konkretnego pracodawcy. Również w kontekście dostosowania programów nauczania do potrzeb rynku pracy, za dobrą praktykę należy uznać działania Urzędu Miasta, który zainicjował forum do dyskusji pomiędzy pracodawcami a szkołami na temat powiązania kształcenia zawodowego z potrzebami lokalnego rynku pracy. W trakcie badania niemożliwe było jeszcze zauważenie efektów tych działań, jednak samo zaangażowanie do rozmów zainteresowanych stron jest krokiem w dobrym kierunku.

W mieście Płocku zanotowano **niski poziom współpracy pomiędzy szkołami a instytucjami rynku pracy**. W praktyce nie tyle jest to współpraca, co realizacja przez każdą z instytucji, w przypadku podmiotów publicznych, swoich **zadań wynikających z przepisów prawa**. Ponadstandardowa współpraca miała miejsce w nielicznych przypadkach realizacji projektów współfinansowanych z EFS. W tym kontekście szczególnie pozytywną rolę w zakresie przygotowania uczniów do poruszania się na rynku pracy spełniają jednostki OHP – realizujące jednak tym samym swoje zadania ustawowe.





8. Rekomendacje

Ważną kwestią w kontekście kluczowego tematu badania, jakim jest dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców, jest wybór kierunków kształcenia.

Posiadana baza dydaktyczna i kadra są niewątpliwie istotne dla procesu kształcenia, jednak te dwa aspekty nie powinny decydować o kierunkach kształcenia. Organy prowadzące szkoły zawodowe oraz dyrekcje szkół zawodowych powinny otrzymywać **regularne informacje na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy**, najbardziej i najmniej poszukiwanych zawodach. Oczywiście monitoring ten powinien być prowadzony w dłuższej perspektywie i w bardziej pogłębionej formie analitycznej niż obecnie, w tym z uwzględnieniem cyklicznych badań pracodawców i ich potrzeb. Zważywszy, że zadania PUP, prowadzących taki monitoring zgodnie z przepisami prawa, są wyraźnie określone, zasadne byłoby **prowadzenie pogłębionych analiz tego typu przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy działające przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy i przekazywanie ich, na przykład co roku, wszystkim szkołom województwa mazowieckiego**.

Za regularnością prowadzenia tego typu analiz przemawia fakt, iż trendy gospodarcze są możliwe do odpowiedniego uchwycenia jedynie w dłuższej perspektywie. Również z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego, uruchomienie nowego kierunku kształcenia wymaga czasu i nakładów finansowych. Musi więc to być decyzja oparta na rzetelnie uzasadnionych przesłankach.

Lepsze dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców byłoby również możliwe, gdyby pracodawcy byli bardziej skłonni do współpracy ze szkołami. Uruchamianie nowych kierunków byłoby szybsze i tańsze, gdyby szkoły mogły **przenieść całość lub większość zajęć praktycznych do pracodawców**. Obecnie większość płockich uczniów odbywa zajęcia praktyczne w warsztatach i pracowniach szkolnych. Brak jednak systemowych, wymiernych zachęt dla pracodawców do organizowania praktycznej nauki zawodu dla uczniów. Dobrym krokiem w tym kierunku jest inicjatywa władz Płocka dotycząca forum dyskusji płockich pracodawców i szkół zawodowych. Takie działania należy kontynuować i wzmacniać, dążąc do przeniesienia jak największego zakresu praktycznej nauki zawodu ze szkół do rzeczywistego środowiska pracy. Z braku systemowych rozwiązań na poziomie kraju, organy prowadzące szkoły powinny rozważyć prowadzenie **działań promocyjnych np. wyróżnienia dla pracodawców** mających duży wkład w kształcenia zawodowe młodzieży.

Oprócz przedmiotów ogólnych, nauczanych w szkole, i praktycznych, które w największej mierze powinny być nauczane w rzeczywistym środowisku pracy, ważne są również umiejętności związane z poruszaniem się na rynku pracy, poszukiwaniem pracy i prezentacją przed pracodawcą. Kwestia poradnictwa zawodowego była przedmiotem współpracy niektórych płockich szkół z jednostkami **Ochotniczych Hufców Pracy** i organizacjami pozarządowymi w ramach projektów współfinansowanych z EFS. Wydaje się, że w tym kontekście istotna byłaby rekomendacja rozwinięcia przez szkoły szerszej, stałej współpracy z OHP jako instytucją posiadającą profesjonalne przygotowanie do **prowadzenia poradnictwa zawodowego** dla młodzieży, w dużo większej mierze niż urzędy pracy, które zajmują się osobami dorosłymi. Organy prowadzące i szkoły powinny rozważyć nawiązanie stałej, systemowo zorganizowanej współpracy z tą instytucją.

