



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO  
KUJAWSKO-POMORSKIE

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Centrum Rozwoju  
Społeczno-Gospodarczego

**PSDB**  
grupa WYG



## Raport końcowy

w ramach badania

„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”

Warszawa, kwiecień 2010 r.

Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





## Spis treści

Wykaz skrótów .....	7
Streszczenie .....	8
Wprowadzenie .....	13
Koncepcja badania .....	13
2.1 Cele badania, sformułowane przez Zamawiającego .....	13
2.2 Zakres badania .....	13
2.3 Koncepcja badania .....	14
2.4 Kryteria badania .....	16
Metodologia badania .....	17
3.1 Metody, techniki i narzędzia badawcze oraz dobór prób .....	17
3.1.1 Analiza dokumentów .....	17
3.1.2 Wywiad grupowy moderowany .....	17
3.1.3 Wywiady indywidualne pogłębione .....	18
3.1.4 Studia przypadku .....	19
3.1.5 SNA – Analiza sieci (Social Network Analysis) .....	20
3.1.6 Panel Ekspertów z analizą SWOT .....	20
Badania ilościowe .....	21
3.1.7 Badanie CAWI (Computer-Assisted Web Interview) .....	21
3.1.8 Badanie CATI (Computer Assisted Telephone Interview) .....	22
Uwarunkowania prawne i systemowe .....	24
Zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołami .....	30
5.1 Charakterystyka badanej grupy pracodawców .....	30
5.2 Aktualność oferty i dopasowanie do potrzeb rynku pracy – ocena pracodawców .....	30
5.3 Współpraca ze szkołami – praktyczna nauka zawodu .....	34
5.4 Motywy podejmowania współpracy pracodawców z placówkami .....	40
5.5 Współpraca ze szkołami na etapie przygotowania programu kształcenia, nauczania i kształcenia praktycznego .....	42
5.6 Współpraca ze szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu .....	45
5.7 Praktyki zawodowe/zajęcia praktyczne .....	47
5.8 Zatrudnienie młodocianych .....	50
5.9 Ocena zakresu, jakości i przydatności współpracy ze szkołami .....	52
5.10 Inne formy współpracy pracodawców ze szkołami/placówkami i plany na przyszłość .....	54
5.11 Udział innych instytucji .....	55
5.12 Wnioski cząstkowe .....	57
Zainteresowanie placówek edukacyjnych prowadzących kształcenie zawodowe współpracą z pracodawcami .....	58

6.1 Przygotowanie placówek edukacyjnych do realizowanych zadań.....	58
6.2 Aktualność oferty i dopasowanie do potrzeb rynku pracy.....	66
6.3 Gotowość placówek kształcenia zawodowego do wprowadzania zmian w ofercie edukacyjnej.....	72
6.4 Formy współpracy z pracodawcami.....	74
6.5 Współpraca z pracodawcami na etapie przygotowania programu nauczania.....	78
6.6 Współpraca z pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu: skala, nawiązywanie kontaktu, zainteresowanie, główne obszary współpracy, sposoby komunikacji, ustalanie programu.....	82
6.6.1 Praktyki zawodowe.....	87
6.6.2 Zajęcia praktyczne w warsztatach pracodawców.....	91
6.6.3 Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.....	93
6.7 Ocena zakresu, jakości i przydatności współpracy z pracodawcami.....	98
Analiza sieci społecznych.....	101
7.1 Współpraca szkół z pracodawcami. Analiza typologiczna.....	101
7.2 Typowy wzór współpracy szkół z pracodawcami – sieci współpracy.....	102
7.3 Rekomendacje dla multiplikatorów.....	104
8. Analiza projektów w ramach Działania 9.2 PO KL.....	105
Niemiecki system kształcenia zawodowego.....	106
9.1 Wprowadzenie.....	106
9.2 Niemiecki system edukacji.....	106
9.3 Dualny system kształcenia.....	108
9.3.1 Miejsce systemu dualnego w systemie edukacji w Niemczech.....	108
9.3.2 Wykorzystanie systemu dualnego.....	108
9.3.3 Dualny system kształcenia w świetle prawa.....	109
9.3.4 Regulamin kształcenia w systemie dualnym.....	109
9.3.5 Partnerzy i zakres odpowiedzialności w dualnym systemie kształcenia.....	110
9.3.6 Możliwości finansowania.....	111
9.4 Nowe trendy w szkolnictwie zawodowym, problemy dualnego systemu kształcenia.....	112
9.4.1 Trilateralny system kształcenia zawodowego – wady i zalety.....	113
9.5 Przykłady dobrych praktyk – współpraca zakładów pracy ze szkołami zawodowymi, prywatnymi instytucjami szkoleniowymi i urzędami.....	113
9.5.1 Centrum treningowe dla uczniów uczących się zawodów gastronomicznych w Hamburgu.....	113
9.5.2 Agencja zatrudnienia dla beneficjentów uczących się pierwszego zawodu na terenie Szlezwiaku-Holsztyna.....	114
9.5.3 Projekt przygotowania zawodowego specjalistycznej kadry dla domów opieki nad osobami starszymi w Hamburgu i na Rugii.....	115
9.6 Rekomendacje i wnioski – możliwość wykorzystania praktyk z niemieckiego systemu.....	115
Studium przypadku – Zespół Szkół w Koronowie.....	116

10.1	Ogólne informacje o szkole .....	116
10.1.1	Historia szkoły .....	116
10.1.2	Opis kierunków, w których kształci placówka .....	117
10.1.3	Opis zaplecza szkoły .....	117
10.1.4	Doświadczenie w zakresie aplikowania i realizacji projektów (ze szczególnym uwzględnieniem działania 9.2 PO KL).....	118
	Analiza współpracy placówki z pracodawcami .....	118
10.2.1	Historia pomysłu na przedsięwzięcie, tworzenie przedsięwzięcia i jego realizacja.....	118
10.2.2	Efekty przedsięwzięcia .....	119
10.2.3	Problemy i wyzwania w zakresie realizacji przedsięwzięcia.....	119
10.2.4	Wpływ i oddziaływanie przedsięwzięcia na skuteczność i efektywność kształcenia zawodowego.....	120
10.3	Możliwość wykorzystania przedsięwzięcia jako modelowego przykładu współpracy – rekomendacje dla multiplikatorów .....	120
	Studium przypadku – szkoły prowadzone przez Powiat Aleksandrowski.....	121
	Ogólne informacje o szkołach .....	122
11.1.1	Historia szkół .....	122
11.1.2	Opis kierunków, w których kształci placówka .....	124
11.1.3	Opis zaplecza szkół.....	125
11.1.4	Doświadczenie w zakresie aplikowania i realizacji projektów (ze szczególnym uwzględnieniem Działania 9.2 PO KL) .....	126
	Analiza współpracy placówki z pracodawcami .....	127
11.2.1	Historia pomysłu na przedsięwzięcie, tworzenie przedsięwzięcia i jego realizacja.....	127
11.2.2	Efekty przedsięwzięcia .....	129
11.2.3	Problemy i wyzwania w zakresie realizacji przedsięwzięcia.....	129
11.2.4	Wpływ i oddziaływanie przedsięwzięcia na skuteczność i efektywność kształcenia zawodowego.....	129
11.3	Możliwość wykorzystania przedsięwzięcia jako modelowego przykładu współpracy i rekomendacje dla multiplikatorów .....	129
	Studium przypadku – Zespół Szkół Nr 3 im. Marii Grzegorzewskiej we Włocławku.....	131
	Ogólne informacje o szkole.....	131
12.1.1	Profil szkoły .....	131
12.1.2	Opis kierunków, w których kształci placówka .....	131
12.1.3	Opis zaplecza szkoły .....	132
12.1.4	Doświadczenie w zakresie aplikowania i realizacji projektów (ze szczególnym uwzględnieniem Działania 9.2 PO KL) .....	133
	Analiza współpracy placówki z pracodawcami .....	133
12.2.1	Wpływ projektu realizowanego w ramach POKL na kształcenie zawodowe u pracodawcy.....	133
12.2.2	Efekty przedsięwzięcia .....	135

12.2.3 Problemy i wyzwania w zakresie realizacji przedsięwzięcia.....	135
12.2.4 Wpływ i oddziaływanie przedsięwzięcia na skuteczność i efektywność kształcenia zawodowego.....	136
12.3 Możliwość wykorzystania przedsięwzięcia jako modelowego przykładu współpracy – rekomendacje dla multiplikatorów .....	136
Wnioski z badania .....	137
Model współpracy .....	139
14.1 Wprowadzenie.....	139
14.2 Założenia modelu współpracy.....	140
14.3 Proponowany kształt modelu.....	140
14.4 Scenariusze wdrożenia modelu .....	143
Rekomendacje .....	144
Bibliografia .....	147
Załącznik 1 Tabele do analizy projektów Działania 9.2 PO KL.....	148
Załącznik 2 Ankieta CAWI skierowana do instytucji kształcenia zawodowego.....	163
Załącznik 3 Ankieta CATI do badania przedsiębiorców .....	175
Załącznik 4 Dyspozycje do pogłębionych wywiadów indywidualnych.....	191
Załącznik 5 Dyspozycje do wywiadów grupowych.....	201
Spis ilustracji .....	203
Spis tabel .....	206

## Wykaz skrótów

CATI	Computer Assisted Telephone Interview, czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny
CAWI	Computer Assisted Web Interview, czyli wspomagany komputerowo wywiad internetowy
CKP	Centrum Kształcenia Praktycznego
CKU	Centrum Kształcenia Ustawicznego
FGI	Focus Group Interview, czyli wywiad grupowy zogniskowany
GPW	Giełda Papierów Wartościowych
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony
JST	Jednostki Samorządu Terytorialnego
MEN	Ministerstwo Edukacji Narodowej
MENiS	Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu
NGO	Organizacje pozarządowe
NOT	Naczelna Organizacja Techniczna
OHP	Ochotnicze Hufce Pracy
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
SOPZ	Szczegółowy Opis Przedmiotu Zamówienia
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats – metoda analizy ogólnej kondycji przedsiębiorstw i organizacji
SzOK	Szkolny Ośrodek Kariery
UE	Unia Europejska
UMK	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
UTP	Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy w Bydgoszczy
WAT	Wojskowa Akademia Techniczna
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZSZ	Zasadnicza Szkoła Zawodowa

## Streszczenie

---

Głównym celem badania pt. *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* było wypracowanie modelu współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego oraz możliwych scenariuszy jego wdrożenia.

Zostało ono zaprojektowane tak, aby możliwe było wykorzystanie jego wyników do wypracowania użytecznych wniosków dla wdrażania Działania 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a prezentowany w niniejszym raporcie model mógł być wcielony w życie.

Badanie objęło swym zakresem kluczowe instytucje z punktu widzenia projektowania modelowego systemu współpracy pracodawców i szkół:

- Szkoły i placówki prowadzące kształcenie zawodowe (z wyłączeniem kształcenia dorosłych) z terenu województwa kujawsko-pomorskiego,
- Pracodawców z terenu województwa kujawsko-pomorskiego,
- Instytucje zajmujące się edukacją i kształceniem, w tym przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego z poziomu województwa i powiatu,
- Przedstawiciele partnerów społeczno-gospodarczych.

W procesie gromadzenia danych wykorzystano liczne, uzupełniające się wzajemnie metody ilościowe i jakościowe. Użyto następujących metod jakościowych:

- Analiza dokumentów,
- Wywiady grupowe,
- Wywiady indywidualne z pracownikami instytucji kształcenia zawodowego i pracodawcami,
- Studia przypadku,
- Analiza sieci społecznych,
- Panel ekspertów.

Natomiast wykorzystane metody ilościowe to:

- Wywiady internetowe wspomagane komputerowo z przedstawicielami szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe (CAWI),
- Wywiady telefoniczne wspomagane internetowo z przedsiębiorcami (CATI).

Analizując zgromadzone z użyciem ww. technik dane, zespół badawczy doszedł do następujących wniosków:

1. Pracodawcy oceniają dostosowanie oferty szkół i placówek edukacyjnych do swoich potrzeb wyraźnie gorzej niż same instytucje edukacyjne. Przy czym z punktu widzenia pracodawców kluczowe jest niedopasowanie oferty, a nie liczby uczniów kształconych w poszczególnych zawodach. Pracodawcy, zapytani o zawody, w jakich liczba uczniów jest niewystarczająca, wskazywali najczęściej takie zawody jak: ślusarz, tokarz, spawacz, elektryk.
2. Szkoły oceniają lepiej przygotowanie uczniów niż czynią to pracodawcy. Z punktu widzenia szkół najważniejsze czynniki utrudniające dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawcy to:
  - a. Rozbieżności między popytem edukacyjnym – czyli zainteresowaniami uczniów – a potrzebami pracodawców.
  - b. Trudności w uruchamianiu nowych kierunków kształcenia, co wynika z centralizacji procesu głoszenia nowych zawodów do MEN.



- c. Brak aktualnych i dobrych danych na temat faktycznego zapotrzebowania pracodawców na zawody i specjalności.
  - d. Koszty uruchomienia nowych kierunków kształcenia (konieczność wyposażenia pracowni, zatrudnienia odpowiedniej kadry).
3. Pracodawcy najslabiej oceniają poziom nauczania języków obcych oraz przygotowanie praktyczne do wykonywania zawodów. Najlepiej zaś przygotowanie do pracy w zespole. Jednak nawet w przypadku elementów ocenianych pozytywnie oceny te są nieznacznie powyżej neutralnych.
  4. Prawie połowa pracodawców nie prowadziła praktycznej nauki zawodu w okresie ostatnich 5 lat. W przypadku pracodawców dobranych do badania w sposób losowy odsetek ten wzrasta do 66%.
  5. Pracodawcy, którzy nie współpracowali ze szkołami, nie proponowali im zazwyczaj nawiązania takiej współpracy. Równocześnie zdecydowana większość z nich nie otrzymała żadnej propozycji współpracy ze strony szkół zawodowych.
  6. Z punktu widzenia pracodawców najważniejsze przyczyny nie nawiązywania współpracy to brak takiej potrzeby oraz brak kadry, która mogłaby się zająć opieką nad uczniami i praktykantami. Jak wynika z prowadzonych wywiadów – dla pracodawców stanowi poważną trudność wygosparowanie pracownika, który mógłby zająć się uczniami.
  7. Pracodawcy, poproszeni o wskazanie koniecznych zmian, które mogłyby zwiększyć ich skłonność do podejmowania współpracy wskazywali na kwestie finansowe (finansowanie opiekuna praktyk, refundacja kosztów kształcenia) oraz ograniczanie biurokracji i formalności. Pracodawcy również podkreślają, że to szkoły powinny wyjść z inicjatywą organizacji praktycznej nauki zawodu.
  8. Dla odmiany ci pracodawcy, którzy współpracują ze szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu, wskazują głównie na motywy pozafinansowe: możliwości wyszkolenia przyszłych pracowników, możliwości przekazania kwalifikacji i umiejętności młodym ludziom. Pracodawcy ci kierują się bardziej długoterminowymi korzyściami, a także charakteryzują się poczuciem społecznej odpowiedzialności.
  9. Z pracodawcami pracuje prawie 80% szkół i placówek edukacyjnych. Z tego prawie 80% współpracuje w 3-5 obszarach. Można zatem stwierdzić, że jest to współpraca intensywna. Prowadzone badania, w tym m.in. studia przypadku, pokazują, że w województwie kujawsko-pomorskim można zidentyfikować wiele pozytywnych przykładów takiej współpracy.
  10. W zdecydowanej większości przypadków inicjatywa współpracy z pracodawcami wychodziła ze strony szkoły. Dotyczy to wszystkich form praktycznej nauki zawodu. Przypadki inicjatywy pracodawców również się zdarzają, ale są rzadkie i wynikają raczej ze specyficznych potrzeb pracodawcy.
  11. Ważna jest forma oferowania współpracy pracodawcom. Nie sprawdzają się pisma, ankiety ani inne formy komunikacji pośredniej. Kluczowe znaczenie ma bezpośrednia rozmowa. Również w trakcie realizacji praktyk zdecydowana większość kontaktów odbywa się w sposób bezpośredni – telefonicznie lub w formie indywidualnych spotkań.
  12. Wyniki badań jakościowych pokazują, że nawiązywanie współpracy między szkołami i pracodawcami bardzo często uzależnione jest od osobistych kontaktów między kadrą szkół i przedsiębiorstw. W praktyce osobiste kontakty, sieci społeczne, jak również pomoc absolwentów są kluczowe dla pozyskania oferty edukacyjnej.
  13. Szkoły, które nie współpracują z pracodawcami jako powody wskazują zbyt małą liczbę pracodawców spełniających wymagania oraz małe zainteresowanie pracodawców. Takie odpowiedzi mogą być wynikiem racjonalizacji – przedstawiciele kadry szkół w ten sposób uzasadniają brak aktywności w poszukiwaniu pracodawców, z którymi mogliby nawiązać współpracę.
  14. Realizacja współpracy z pracodawcami uzależniona jest od środowiska szkoły. Szkoły w ośrodkach wielkomiejских współdziałają zwykle z przedsiębiorstwami małymi lub średnimi, natomiast niemal

jest regułą, że w mniejszych ośrodkach szkoła współdziała z największymi pracodawcami. Wynika z tego, że w mniejszym ośrodku łatwiej jest nawiązać współpracę z pracodawcami.

15. Przedstawiciele szkół, analogicznie jak pracodawcy, zapytani co musiałyby się zmienić, aby wzrosło zainteresowanie pracodawców, najczęściej wskazują na kwestie finansowe oraz ograniczenie formalności. W przypadku kształcenia młodocianych pracowników, gdzie istnieje system finansowania ze środków publicznych, przedstawiciele szkół wskazują na konieczność ograniczenia formalności i biurokracji.
16. Regulacje prawne przewidują zwrot kosztów pracodawcy organizacji praktyk i praktycznej nauki zawodu. Jednak w praktyce, ze względu na zbyt niski poziom subwencji oświatowej, samorząd terytorialny nie przekazuje szkołom środków na finansowanie tych zadań.
17. Przedstawiciele szkół oceniają jakość kształcenia praktycznego u pracodawców gorzej, niż organizowanego w pracowniach szkoły. Jedyny aspekt, który oceniany jest lepiej, to przygotowanie uczniów do potrzeb rynku pracy. Zdaniem przedstawicieli szkół pracodawcy nie przygotowują odpowiednio ucznia do egzaminu zawodowego. Oceny te wynikają ze specyfiki egzaminu zawodowego, który nie jest wystarczająco mocno powiązany ze specyfiką rzeczywistej pracy.
18. Co ciekawe, przedstawiciele szkół zapytani, jakiego wsparcia potrzebują, aby lepiej dopasować kształcenie do potrzeb pracodawców wskazują najczęściej zakup sprzętu, szkolenia dla nauczycieli czy też dostarczanie im praktycznej wiedzy o rynku pracy. Natomiast niewielu z nich wskazuje wsparcie w zakresie współpracy z pracodawcami.
19. Ponad 36% szkół nie ma własnych warsztatów, ani pracowni i w tej grupie lepiej ocenia się praktyczną naukę zawodu u pracodawcy (szczególnie poprzez zatrudnianie młodocianych) od nauki w pracowniach szkolnych.
20. Najważniejsze problemy szkół to:
  - Przystarzałe wyposażenie;
  - Trudności ze starzeniem się dotychczasowej i znalezieniem nowej kadry inżynierskiej;
  - Umiejętności kadry dydaktycznej nieprzystające do współczesnych technik produkcji;
  - Niedostatki finansowe (taka sama wysokość dotacji jak dla szkół ogólnokształcących).
21. Zdecydowana większość szkół nie współpracuje z organizacjami pracodawców, cechami rzemiosł itd. Wśród tych szkół, które współpracują, opinie na ten temat są podzielone. Najważniejsze zastrzeżenia do tych organizacji to ich niewystarczający potencjał oraz brak wsparcia przy współpracy z pracodawcami.

Dla uzyskania szerszego oglądu możliwych form organizowania współpracy między placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami, analizie poddano również niemiecki system kształcenia zawodowego. Opiera się on na kilku podstawowych założeniach:

- wszystkim absolwentom szkół ogólnokształcących powinno się umożliwić naukę zawodu,
- aby osiągnąć ten cel wspólnie z przedsiębiorcami opracowana została strategiczna koncepcja wdrożenia kooperacyjnego systemu kształcenia zawodowego zwana dualnym systemem kształcenia,
- w tym kooperacyjnym modelu kształcenia zawodowego sektor państwowy (rząd i szkoły) uznają sektor prywatny za równouprawnionego partnera,
- rolę poszczególnych aktorów kooperacyjnego systemu dualnego określa prawnie ustawa o szkolnictwie zawodowym.

Do elementów, które mogłyby zostać wykorzystane w celu usprawnienia polskiego systemu, należą:

- Prawne umocowanie działań i ról wszystkich najważniejszych instytucji rynku pracy i kształcenia zawodowego, związanych z praktyczną nauką zawodu;

- Rozbudowanie roli izb przemysłowo-handlowych i rzemieślniczych, które mają za zadanie m.in. doradztwo dla zakładów pracy, prowadzenie dialogu społecznego na poziomie regionu;
- Niemiecki model kształcenia trilateralnego może być dobrym wzorcem dla działań podejmowanych przez Centra Kształcenia Praktycznego, których rola aktualnie jest w dużym stopniu ograniczona. Ze względu na możliwość ograniczenia biurokratycznych procedur, istotnym rozwiązaniem jest koordynacja i organizacja tego rodzaju usług przez zewnętrzną firmę, która jest do dyspozycji sieci instytucji.
- Tworzenie centrów treningowych dla uczniów. Szczególnie istotne jest powołanie szerokiego partnerstwa między szkołami, samorządami, urzędem pracy i organizacjami pracodawców, dobry podział zadań i oparcie działania na nowoczesnym, modułowym systemie kształcenia. Dodatkowym efektem jest swoista „triangulacja edukacyjna” – zróżnicowanie metod, miejsc i form nauczania. Tu także istotne jest przeniesienie ciężaru na prywatną instytucję, co pozwala na ograniczenie biurokracji;

W oparciu o powyższe informacje, oraz analizy przypadków Zespołu Szkół Zawodowych im. St. Maczka w Koronowie, szkół prowadzonych przez powiat aleksandrowski, oraz Zespołu Szkół Nr 3 im. M. Grzegorzewskiej we Włocławku stworzono model współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego. Zgodnie z nim

1. Kluczową rolę w systemie odgrywa Starostwo Powiatowe. Starostwo jest odpowiedzialne za inicjowanie całego procesu, jego koordynację oraz komunikację pomiędzy wszystkimi uczestnikami.
2. Starostwo powiatowe, staje się odpowiedzialne za prowadzenie aktywnej polityki edukacyjnej, obejmującej: umiejscowienie kwestii kształcenia zawodowego w strategii rozwoju lokalnego, określanie kierunków kształcenia w poszczególnych szkołach, projektowanie polityki inwestycyjnej, w tym wyposażenie pracowni praktycznej nauki zawodu (włączając w to szkoły i CKP), oraz inicjowanie współpracy wszystkich kluczowych aktorów.
3. W ramach Starostwa Powiatowego powinny być wyodrębnione odpowiednie zasoby do wdrożenia modelu (gł. ludzkie). Możliwe jest powołanie Centrum Doradztwa, Partnerstwa i Sieciowania w strukturze Starostwa lub jako zewnętrzny podmiot.
4. Starostwo Powiatowe świadczy następujące usługi dla pracodawców:
  - Finansowanie praktycznej nauki zawodu i praktyk zawodowych (w zależności od dostępnych środków finansowych),
  - Wsparcie pracodawców w przygotowaniu dokumentacji,
  - Przygotowanie pracowników przedsiębiorstw do nadzoru nad praktyczną nauką zawodu,
  - Nagłaśnianie pozytywnych zachowań pracodawców poprzez prowadzone działania promocyjne, różnego rodzaju konkursy, nagrody itp.
5. Starostwo Powiatowe oddziałuje na szkoły w następujący sposób:
  - Wsparcie kadry kierowniczej szkół w kontaktach z pracodawcami,
  - Uwzględnienie zakresu współpracy ze szkołami jako jednego z elementów oceny efektywności pracy szkoły,
  - Wprowadzenie mechanizmów podziału subwencji oświatowej, różnicując jej wysokość w zależności od skuteczności szkoły w nawiązywaniu współpracy z pracodawcami.
6. Szkoły zachęcają pracodawców do współpracy poprzez:
  - Przedstawianie pracodawcom propozycji współpracy,
  - Zapraszanie pracodawców do konsultowania programów nauczania, w tym szczególnie programu nauczania praktycznego (w granicach prawa),

- Oferowanie pracodawcom możliwości wybrania określonego profilu uczniów,
  - W miarę możliwości elastycznego dopasowania organizacji praktycznej nauki zawodu i praktyk do organizacji pracy u pracodawcy.
7. W realizację modelu zaangażowane są instytucje podlegające Starostwu, takie jak:
- Powiatowy Urząd Pracy,
  - Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna,
  - Centra Kształcenia Praktycznego,
  - Szkoły ponadgimnazjalne oferujące kształcenie zawodowe.
- Ponadto w realizację modelu powinny być zaangażowane takie podmioty jak:
- Ochotnicze Hufce Pracy,
  - Samorząd gminny,
  - Związki pracodawców,
  - Pracodawcy,
  - Kluczowe ośrodki akademickie działające na terenie danego powiatu.
8. Kluczowym elementem modelu jest instytucjonalizacja współpracy wszystkich kluczowych partnerów (możliwe formy: partnerstwo, stowarzyszenie osób prawnych, rada konsultacyjna), stworzenie forum komunikacji i dialogu.
9. Działanie modelu polega na cyklicznych spotkaniach w niewielkim gronie przy „okrągłym stole” z udziałem przedstawicieli: Starostwa, OHP, PUP, szkół, CKP, pracodawców, związków pracodawców, poradni psychologiczno-pedagogicznych, samorządu gminnego, kluczowych ośrodków akademickich.
10. Spotkania odbywają się cyklicznie, co najmniej dwa razy w roku. Spotkania prowadzi starosta lub prezydent miasta (lub jego zastępca). Możliwe i wskazane jest powoływanie grup branżowych.
11. Głównym celem spotkań jest omówienie zmian zachodzących na rynku pracy, potrzeb pracodawców, możliwości współpracy ze szkołami. Spotkania nie zastępują normalnej pracy dyrektorów szkół, ale dostarczają dodatkowy instrument nawiązywania kontaktu z pracodawcami.
12. Praca w zespole nie służy opiniowaniu poszczególnych dokumentów, ale ich współtworzeniu.
13. Starostwo inicjuje, koordynuje działania poszczególnych aktorów, ale ich nie wyłącza.
14. W ramach modelu konieczne jest równoległe wdrożenie następujących procesów:
- Diagnoza,
  - Planowanie strategiczne,
  - Doradztwo zawodowe,
  - Wzmacnianie współpracy,
  - Wsparcie informatyczne,
  - Wykorzystanie wsparcia z funduszy strukturalnych.

## Wprowadzenie

---

Niniejszy raport zawiera wyniki badania pt. *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* zrealizowanego na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu. Badanie zostało wykonane w okresie grudzień 2009 – kwiecień 2010 r.

## Koncepcja badania

---

### 2.1 Cele badania, sformułowane przez Zamawiającego

---

Głównym celem badania było wypracowanie modelu współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego oraz możliwych scenariuszy jego wdrożenia.

Cele szczegółowe przedstawiały się następująco:

- 1) Ocena zainteresowania placówek edukacyjnych prowadzących kształcenie zawodowe współpracą z pracodawcami w województwie kujawsko-pomorskim w zakresie upracticznienia procesu kształcenia;
- 2) Ocena stopnia zainteresowania pracodawców pozyskiwaniem pracowników przy współudziale placówek edukacyjnych prowadzących kształcenie zawodowe;
- 3) Ocena stopnia zaangażowania pracodawców w działania zmierzające do podniesienia praktycznych kwalifikacji zawodowych uczniów placówek prowadzących kształcenie zawodowe, w celu dostosowania ich umiejętności do potrzeb pracodawcy;
- 4) Identyfikacja barier i trudności w zakresie nawiązywania współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami zawodowymi;
- 5) Wypracowanie mechanizmów służących nawiązywaniu współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami zawodowymi w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego;
- 6) Walidacja wypracowanego modelu współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami zawodowymi.

Badanie zostało zaprojektowane w taki sposób, aby jego wyniki przyczyniły się do wypracowania użytecznych wniosków wykorzystywanych we wdrażaniu Działania 9.2 PO KL w bieżącym okresie programowania, a także umożliwiły zastosowanie wypracowanego modelu współpracy w praktyce.

### 2.2 Zakres badania

---

Badanie objęło swym zakresem kluczowe instytucje z punktu widzenia projektowania modelowego systemu współpracy pracodawców i szkół, a także z punktu widzenia grup docelowych Działania 9.2 PO KL:

- Szkoły i placówki prowadzące kształcenie zawodowe (z wyłączeniem kształcenia dorosłych) z terenu województwa kujawsko-pomorskiego:
  - Zasadnicze szkoły zawodowe, o okresie nauczania nie krótszym niż 2 lata i nie dłuższym niż 3 lata,
  - Czteroletnie technika,
  - Trzyletnie technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych,

- Szkoły policealne o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku,
- Centra Kształcenia Praktycznego.
- Pracodawców z terenu województwa kujawsko-pomorskiego,
- Instytucje zajmujące się edukacją i kształceniem, w tym przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego z poziomu województwa i powiatu,
- Przedstawiciele partnerów społeczno-gospodarczych.

Takie szerokie podejście do zakresu podmiotowego badania pozwoliło nam na uwzględnienie różnych punktów widzenia: szkół i pracodawców, ale również instytucji zajmujących się edukacją, organów nadzorujących szkoły. Dało to szansę na większą adekwatność wyników badań oraz wypracowanego modelu.

## 2.3 Koncepcja badania

Wykonawca badania, określając własną koncepcję jego realizacji, wyszedł od celu głównego jakim jest wypracowanie modelu współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami prowadzącymi kształcenie zawodowe. W takim ujęciu pojęcie modelu może być rozumiane dwojako:

- Jako odwzorowanie powiązań pomiędzy poszczególnymi elementami systemu edukacji i rynku pracy, pozwalające na analizowanie zależności pomiędzy poszczególnymi elementami i prognozowanie przyszłych zachowań – taki model jest kategorią analityczną, pozwalającą na opis i zrozumienie rzeczywistości,
- Jako kategoria normatywna – docelowy kształt relacji między poszczególnymi elementami danego systemu.

W przypadku niniejszego badania oba pojęcia były wykorzystywane. W początkowych etapach badania zrekonstruowany został aktualny model współpracy między pracodawcami a instytucjami prowadzącymi kształcenie zawodowe (czyli jak jest), w dalszej części badania konstruowany był model normatywny (jak być powinno i jak do tego doprowadzić).

Model definiowany został jako system założeń, pojęć i zależności między nimi pozwalający opisać w przybliżony sposób dany aspekt rzeczywistości. W przypadku niniejszego badania, do rzeczywistości, która będzie przedmiotem modelowania, należały cztery główne grupy elementów:

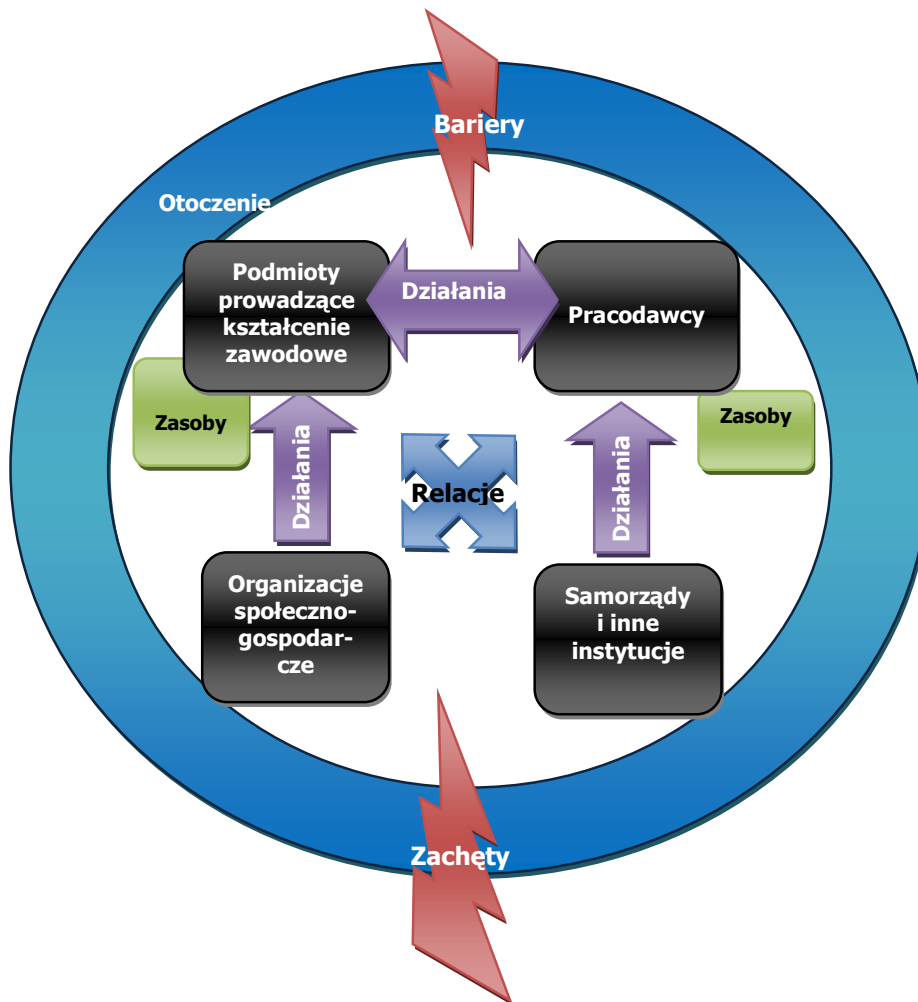
- 1) podmioty tworzące sieć:
  - a) instytucje prowadzące kształcenie zawodowe;
  - b) przedsiębiorcy;
  - c) samorządy i inne instytucje, uczestniczące w procesie kształtowania systemu edukacyjnego i rynku pracy;
- 2) zasoby:
  - a) zasoby ludzkie;
  - b) zasoby finansowe;
  - c) zasoby rzeczowe;
  - d) wiedza i zasoby niematerialne (patenty, licencje, programy nauczania, oprogramowanie itp.)
- 3) działania:
  - a) realizowane projekty i przedsięwzięcia;
  - b) bieżąca działalność podmiotów;
- 4) relacje między poszczególnymi elementami modelu i kanały komunikacji pomiędzy nimi;
- 5) otoczenie podmiotów tworzących sieć.



Dobrze funkcjonujący model powinien obejmować wszystkie powyższe elementy oraz relacje między nimi. Zamawiający w Szczegółowym Opisie Przedmiotu Zamówienia nawiązuje do nich, stwierdzając, iż przeprowadzona analiza powinna skupić się na ocenie stopnia zainteresowania (relacje – nr 4) pracodawców i placówek prowadzących kształcenie zawodowe (podmioty – nr 1 i zasoby – nr 2) wzajemną współpracą dotyczącą organizacji praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego (działania – nr 3), jak również na zwiększaniu zainteresowania tą współpracą, a także na identyfikacji barier i trudności w zakresie jej nawiązywania oraz mechanizmach je niwelujących (wszystkie elementy – nr 1-5).

Tworzony w ramach badania model opierał się na założeniach, które przedstawia rys. 1.

Rysunek 1. Elementy modelu współpracy w zakresie kształcenia zawodowego



A zatem, w ramach badania analizowane były:

- 1) Sytuacja podmiotów prowadzących kształcenie zawodowe oraz pracodawców w zakresie zapotrzebowania na podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 2) Zasoby pracodawców i placówek prowadzących kształcenie zawodowe;
- 3) Relacje między podmiotami prowadzącymi kształcenie zawodowe a pracodawcami oraz innymi interesariuszami lokalnymi, regionalnymi i krajowymi, mechanizmy współpracy, stopień dostosowania oferty placówek do potrzeb pracodawców;

- 4) Działania, podejmowane aktualnie przez podmioty prowadzące kształcenie zawodowe i pracodawców na rzecz kształcenia zawodowego i praktycznego, w tym realizowane i zrealizowane projekty;
- 5) Otoczenie społeczne, prawne i strategiczne (dokumenty, plany działań), w jakim działają badane podmioty.

## 2.4 Kryteria badania

---

Koncepcja badania uwzględniała również kryteria badawcze. W trakcie badania skoncentrowaliśmy się na kwestiach trafności (rozpatrywanego zarówno w kontekście wsparcia oferowanego w ramach Działania 9.2 PO KL, jak i potrzeb rynku pracy), skuteczności i efektywności (rozpatrywanych również z kilku punktów widzenia).

*Kryterium trafności (adekwatności i użyteczności):*

1. Czy wsparcie oferowane w ramach Działania 9.2 PO KL jest adekwatne do potrzeb placówek prowadzących kształcenie zawodowe w zakresie kreowania współpracy z pracodawcami?
2. W jakim stopniu praktyczna nauka zawodu i przygotowanie zawodowe są użyteczne z punktu widzenia potrzeb pracodawców?

*Kryterium skuteczności:*

1. Jaki jest najbardziej skuteczny sposób dostosowania kwalifikacji zawodowych uczniów placówek zawodowych i młodocianych pracowników do potrzeb pracodawców?
2. Jaki jest najbardziej skuteczny sposób zachęcenia pracodawców do nawiązania trwałej i realnej współpracy z instytucjami zajmującymi się kształceniem zawodowym?
3. Jaki jest najbardziej skuteczny sposób zachęcenia szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe do nawiązania współpracy z pracodawcami?

*Kryterium efektywności:*

Który sposób dostosowania kwalifikacji zawodowych uczniów placówek zawodowych do potrzeb rynku pracy jest najbardziej efektywny z punktu widzenia pracodawców?



## Metodologia badania

W celu uzyskania wiarygodnych wyników ewaluacji i udzielenia wyczerpującej odpowiedzi na założone pytania badawcze, niezbędne było przeprowadzenie wieloetapowego badania i połączenie w nim różnorodnych rodzajów danych oraz różnorodnych metod badawczych, tzn. zastosowanie triangulacji metodologicznej. Takie podejście umożliwiło wieloaspektową obserwację i analizę przedmiotu badania, a w konsekwencji udzielenie odpowiedzi na poszczególne pytania badawcze z różnych punktów widzenia, które wzajemnie się uzupełniają i weryfikują.

### 3.1 Metody, techniki i narzędzia badawcze oraz dobór prób

W celu uzyskania pełnej i wiarygodnej odpowiedzi na postawione pytania badawcze, wykorzystane zostały zarówno jakościowe, jak i ilościowe metody badawcze. Biorąc pod uwagę specyfikę badania, kluczowe znaczenie miały metody jakościowe. Pozwoliły one na dokładne i wszechstronne rozpoznanie przedmiotu badania oraz stworzenia najbardziej adekwatnego modelu współpracy. Metody ilościowe służyły ocenie skali nawiązywanej współpracy, jej charakteru, barier i oczekiwań obu stron tej współpracy.

Wykorzystane metody jakościowe:

- Analiza dokumentów,
- Wywiady grupowe,
- Wywiady indywidualne z pracownikami instytucji kształcenia zawodowego i pracodawcami,
- Studia przypadku,
- Analiza sieci,
- Panel ekspertów.

Wykorzystane metody ilościowe:

- Wywiady internetowe wspomagane komputerowo z przedstawicielami szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe (CAWI),
- Wywiady telefoniczne wspomagane internetowo z przedsiębiorcami (CATI).

#### 3.1.1 Analiza dokumentów

Punktem wyjścia dla badania była analiza dokumentów. Pozwoliła ona na konstrukcję wstępnego modelu współpracy pracodawców i instytucji zajmujących się kształceniem zawodowym, wraz z identyfikacją głównych problemów i barier. Przeprowadzono analizę kilku grup dokumentów:

- Dokumenty strategiczne i operacyjne dotyczące kształcenia zawodowego oraz odpowiednie akty prawne;
- Wyniki badań, analiz dotyczących oceny kształcenia zawodowego;
- Wnioski o dofinansowanie projektów realizowanych w ramach Działania 9.2 PO KL w województwie kujawsko-pomorskim.

#### 3.1.2 Wywiad grupowy moderowany

Wywiady grupowe przeprowadzone zostały w początkowej fazie badania – miały one charakter eksploracyjny – pozwoliły w szybki sposób zebrać opinie możliwie wielu, zróżnicowanych uczestników systemu kształcenia praktycznego, identyfikację kluczowych problemów oraz barier w nawiązywaniu efektywnej współpracy między pracownikami i pracodawcami.

Zrealizowane zostały:

- 1 FGI z dwiema najważniejszymi grupami interesariuszy systemu – organizacja pracodawców i placówki kształcenia zawodowego.
- 1 FGI z przyszłymi współtwórcami i implementatorami modelu: Urząd Marszałkowski, Kuratorium Oświaty, jednostki samorządu terytorialnego prowadzące szkoły, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna, Komenda Wojewódzka OHP, Powiatowe Urzędy Pracy.

W sumie w wywiadach wzięło udział 15 osób.

Metoda doboru próby: Próba została dobrana metodą celową, w taki sposób, żeby każdy typ najważniejszych organizacji w systemie miał swojego reprezentanta.

### 3.1.3 Wywiady indywidualne pogłębione

Celem przeprowadzenia wywiadów pogłębionych było uzyskanie jakościowych danych dotyczących dotychczasowych przedsięwzięć związanych z procesem kształcenia zawodowego, zwłaszcza w aspekcie współpracy między placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe a przedsiębiorcami.

Łącznie przeprowadzono 19 wywiadów indywidualnych bezpośrednich.

Respondentami wywiadów byli:

- przedstawiciele kadry zarządzającej szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, w tym:
  - Zespół Szkół Chemicznych w Bydgoszczy;
  - Zespół Szkół nr 2 w Chełmnie;
  - Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Kruszwicy;
  - Zespół Szkół Mechanicznych w Radziejowie;
  - Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Świeciu;
  - Zespół Szkół Technicznych w Toruniu;
  - Zespół Szkół Mechanicznych, Elektrycznych i Elektronicznych w Toruniu;
  - Zespół Szkół Samochodowych w Bydgoszczy;
  - Zespół Szkół Mechanicznych nr 1 w Bydgoszczy;
  - Centrum Kształcenia Praktycznego w Grudziądzu;
  - Zasadnicza Szkoła Zawodowa Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy (organ nadzorujący Kujawko-Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości).

Dodatkowo zrealizowano wywiad: Zasadnicza Szkoła Zawodowa Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy

- przedstawiciele kadry zarządzającej przedsiębiorstw – dobrane zostały 3 osoby, w tym 2 spośród największych pracodawców i najszybciej rozwijających się firm w województwie kujawsko-pomorskim:
  - Unilever;
  - RUG Riello;
 oraz 1 osoba z firmy średniej lub małej; do badania wytypowane zostały firmy, które prowadzą praktyczną naukę zawodu lub przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników:

- MAK Sp. z o.o.
- przedstawiciele partnerów społeczno-gospodarczych – 2 osoby:
  - Związek Narzędziowców w Bydgoszczy;
  - Kujawsko-Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości.
- przedstawiciele samorządu – 3 osoby, w tym 1 odpowiedzialna za wdrażanie Działania 9.2 PO KL 2 osoby – z organu samorządowego prowadzącego szkoły publiczne – UM Toruń i Starostwo Powiatowe w Radziejowie;
- przedstawiciel Kuratorium Oświaty – 1 osoba.

Ponadto przeprowadzony został jeden pogłębiony wywiad telefoniczny z przedstawicielem innego państwa Unii Europejskiej (wybrane zostały Niemcy ze względu na bliskość geograficzną i kulturową oraz możliwość bezpośredniej współpracy). Tematem wywiadu były mechanizmy powiązania między placówkami kształcenia zawodowego funkcjonujące w Niemczech oraz możliwość transferu tych rozwiązań do Polski – wyniki tego wywiadu ujęte są w rozdziale dotyczącym systemu kształcenia zawodowego w Niemczech.

Metoda doboru próby: próba została dobrana metodą celową, w taki sposób, żeby każdy z typów kluczowych instytucji objętych badaniem miał swojego reprezentanta. W przypadku placówek prowadzących kształcenie zawodowe wyższą reprezentację mają te placówki, których liczba w województwie jest większa. Ponadto założono równomierny rozkład terytorialny szkół i placówek kształcenia zawodowego. W przypadku pracodawców skoncentrowaliśmy się na tych podmiotach, które są już zaangażowane w praktyczną naukę zawodu.

### 3.1.4 Studia przypadku

Wykonawca zrealizował badanie trzech dobrych praktyk – przedsięwzięć z województwa kujawsko-pomorskiego, związanych ze współpracą pracodawców i placówek kształcenia zawodowego (w tym projektów w ramach Działania 9.2 PO KL). Studia przypadku służą pogłębieniu analizy przeprowadzonej we wcześniejszych etapach badania.

W ramach studiów przypadku ujęte zostały m.in. następujące elementy:

- Ogólne informacje o szkole lub placówce kształcenia zawodowego:
  - historia szkoły;
  - opis kierunków, w których kształci placówka;
  - opis zaplecza placówki kształcenia zawodowego (materialnego i niematerialnego, w tym certyfikaty, nagrody etc.);
  - opis współpracy z pracodawcami;
  - doświadczenie w zakresie aplikowania i realizacji projektów (ze szczególnym uwzględnieniem Działania 9.2 PO KL);
- Analiza współpracy placówki z pracodawcą:
  - historia pomysłu na przedsięwzięcie;
  - tworzenie przedsięwzięcia i jego realizacja (zasady współpracy, zasady opieki nad uczniem, zasady przygotowania ucznia);
  - efekty przedsięwzięcia;
  - problemy i wyzwania w zakresie realizacji przedsięwzięcia;
  - wpływ i oddziaływanie przedsięwzięcia na skuteczność i efektywność kształcenia zawodowego;
  - możliwość wykorzystania przedsięwzięcia jako modelowego przykładu współpracy;

- o rekomendacje dla multiplikatorów.

Studia przypadku objęły następujące podmioty:

- Zespół Szkół w Koronowie (studium współpracy z pracodawcami ze Związku Narzędziowców);
- Powiat Aleksandrowski – Zespoły Szkół nr 1 i nr 2 – m.in. współpraca z przedsiębiorstwem Anwil we Włocławku;
- Zespół Szkół nr 3 we Włocławku (specyfika: uczniowie niepełnosprawni).

### 3.1.5 SNA – Analiza sieci (Social Network Analysis)

Analiza sieci społecznych interakcji pozwala na określenie zasięgu współpracy oraz relacji pomiędzy partnerami realizującymi konkretne przedsięwzięcie. Przedsięwzięciem tym jest zorganizowanie i przeprowadzenie praktycznej nauki zawodu z udziałem pracodawców.

Pracodawcy w takich przedsięwzięciach występują na zasadzie dobrowolności. Nie są też w stosunku do niego kierowane żadne istotne zachęty finansowe. Tym istotniejsze wydają się być w tym miejscu kwestie związków nieformalnych pomiędzy rozpatrywanymi podmiotami.

Przeprowadzona analiza w województwie kujawsko-pomorskim składa się z trzech komponentów:

- 1) analizy podmiotów współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami (analiza sieciowa), która polega na wskazaniu jednostek współpracujących z placówkami kształcenia zawodowego (wskazanych poprzez CAWI) oraz instytucji i organizacji wskazanych przez przedsiębiorców (na podstawie CATI);
- 2) identyfikacji typów i rodzajów podmiotów sieci wzajemnych oddziaływań (analiza typologiczna);
- 3) modelowego ujęcia typowych relacji głównych aktorów edukacji zawodowej.

Analiza sieci przeprowadzona została w dwóch etapach: 1) badaniach ilościowych opartych na sondażach przeprowadzonych wśród podmiotów edukacyjnych i przedsiębiorców (CATI, CAWI); 2) badaniach jakościowych opartych na wywiadach bezpośrednich, uzupełniające zebrany materiał statystyczny.

### 3.1.6 Panel Ekspertów z analizą SWOT

W ramach tej części badania połączone zostały dwie grupy, z którymi prowadzone były wywiady grupowe. Celem przeprowadzenia panelu ekspertów była walidacja przygotowanego w ramach projektu modelu współpracy między pracodawcami a placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Przygotowany model został przedstawiony pełnej grupie, złożonej zarówno z głównych interesariuszy modelu, jak i jego przyszłych implementatorów. Omawiane były także rozwiązania pozwalające na wdrożenie modelu przy pomocy funduszy strukturalnych, zwłaszcza Działania 9.2 PO KL.

Zarys scenariusza spotkania:

3. Przedstawienie celów badania i celów spotkania.  
Uwaga: główny cel badania: wypracowanie modelu współpracy między pracodawcami a instytucjami prowadzącymi kształcenie zawodowe.
4. Przedstawienie wstępnych wyników badania.
5. Dyskusja na temat wstępnych wyników.
6. Prezentacja modelu współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami:
  - 1) Prezentacja głównych założeń

- 2) Prezentacja proponowanych rozwiązań
- 3) Prezentacja dodatkowych opcji.

7. Dyskusja grupowa wokół modelu, połączona z głosowaniem.

Dyskusję zorganizowaliśmy wokół następujących pytań:

Trafność – czy zaproponowany model odpowiada na zidentyfikowane problemy?
Skuteczność – czy zaproponowany model zapewni intensyfikację współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami?
Użyteczność – czy zaproponowany model proponuje rozwiązania dopasowane do oczekiwań użytkowników?
Wykonalność – czy zaproponowany model jest możliwy do wdrożenia? W tym czy koszty funkcjonowania modelu są możliwe do poniesienia?
Trwałość – czy zaproponowany model działania zapewni trwałą poprawę współpracy szkół i pracodawców?

Następnie przeprowadzono formalną ocenę zaprezentowanego modelu, w ramach której każdy z ekspertów przyznawał punkty w ramach każdego z kryteriów.

Metoda doboru próby: Próba jest dobrana metodą celową, w taki sposób, żeby każdy typ najważniejszych organizacji zaangażowanych w Program miał swojego reprezentanta.

## Badania ilościowe

### 3.1.7 Badanie CAWI (Computer-Assisted Web Interview)

Cel i uzasadnienie zastosowania metody:

Badanie ilościowe wśród przedstawicieli placówek kształcenia zawodowego służyło zebraniu opinii na temat realizowanego kształcenia zawodowego i potrzeb w zakresie jego uprząctwienia, posiadanych i brakujących zasobów materialnych, w tym maszyn i urządzeń, zasobów niematerialnych, takich jak programy kształcenia i ewentualne innowacje edukacyjne, takie jak np. kształcenie modułowe, skali, zakresu i charakteru współpracy z pracodawcami, oceny tej współpracy, wskazaniu oczekiwań wobec niej, a także identyfikacji głównych barier. W ankiecie znalazły się też pytania dotyczące kierunkowych rozwiązań wypracowywanego modelu współpracy, co pomogło w jego doprecyzowaniu i wstępnej weryfikacji.

Zakres badania (podmiotowy):

Przedstawiciele placówek kształcenia zawodowego, wymienionych w SOPZ, zostali objęci badaniami ilościowymi. Są to następujące typy placówek:

- zasadnicze szkoły zawodowe o okresie nauczania nie krótszym niż 2 lata i nie dłuższym niż 3 lata,
- czteroletnie technika,
- trzyletnie technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych,
- szkoły policealne o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku,
- centra kształcenia praktycznego.

Badanie zostało zrealizowane z dyrektorami szkół lub osobami przez nich wyznaczonymi (odpowiedzialnymi za praktyczną naukę zawodu), techniką ankiety internetowej (CAWI). W związku z tym, że w przypadku części szkół nie udało się uzyskać adresu internetowego, została wysłana ankieta pocztowa.

Do wszystkich szkół i placówek kształcenia zawodowego wystosowana została prośba o wypełnienie ankiety. Ponadto w celu zwiększenia zwrotu (*response rate*), zastosowano monit drogą elektroniczną, który skierowany został do wszystkich placówek, które nie wypełniły ankiety w przeciągu dwóch tygodni od jej rozesłania. W dalszej kolejności zastosowano również zachętę telefoniczną do wypełnienia ankiety. W przypadku, kiedy respondent miał trudności w odbiorze ankiety, ponawiano wysyłkę drogą internetową, ewentualnie wysyłano faxem lub pocztą ankietę papierową.

Metoda doboru próby:

Aby zidentyfikować badaną populację stworzono bazę placówek kształcenia zawodowego (należących do objętych badaniem kategorii) w województwie kujawsko-pomorskim. Liczy ona 313 podmiotów i do wszystkich tych jednostek rozesłano ankiety. W odpowiedzi otrzymano 122 wypełnione ankiety. Stopa zwrotu wynosi więc 39%. W założeniach przedbadawczych określono natomiast zwrot ankiet na poziomie ok. 60%. Należy jednak zaznaczyć, że wiele podmiotów działa w ramach jednego zespołu szkół. W efekcie rzeczywista liczebność badanej populacji jest więc mniejsza. Pomimo prośb zespołu badawczego, aby w ramach zespołu szkół wypełniono osobny kwestionariusz dla każdej jednostki składowej, wiele zespołów odesłało tylko jedną ankietę, mającą przedstawiać w sposób zbiorczy wyniki dla wszystkich funkcjonujących w jego ramach szkół. Wśród odesłanych ankiet, jedynie 48 wypełnionych zostało z osobną dla szkoły, nie zaś dla zespołu szkół. Jeżeli więc, jako jednostkę badawczą traktować nie pojedynczą szkołę, niezależnie od tego, czy jest ona częścią zespołu, czy też nie, ale każdą niezależnie działającą placówką kształcenia zawodowego, a więc na równi samodzielne szkoły i zespoły szkół, okaże się, że badana populacja liczy 129 nie zaś 313 podmiotów. W takim ujęciu warunek zwrotu ankiet na poziomie ok. 60% został dopełniony, ponieważ otrzymano wypełnione kwestionariusze od przynajmniej 98 takich niezależnych jednostek.

### 3.1.8 Badanie CATI (Computer Assisted Telephone Interview)

Cel i uzasadnienie zastosowania metody:

Także z pracodawcami, mającymi siedzibę na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, przeprowadzone zostało ilościowe badanie sondażowe.

Badanie, analogicznie jak w przypadku placówek kształcenia zawodowego, obejmowało takie zagadnienia, jak posiadane zasoby, w tym szczególnie zasoby ludzkie – pracowników przygotowanych do kształcenia praktycznego lub przyuczenia do pracy praktykantów, potrzeb w zakresie rekrutacji personelu oraz preferowanego modelu rozwijania zasobów ludzkich firmy (model sita lub model kapitału ludzkiego), istniejących i oczekiwanych relacji z placówkami kształcenia zawodowego, a także samorządem lokalnym i organizacjami pracodawców, zainteresowania współpracą z placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe, ich atrakcyjności z punktu widzenia pracodawców, a także oczekiwanych rozwiązań co do pokrywania kosztów praktyk oraz barier, które utrudniają współpracę ze szkołami w kształceniu praktycznym.

Badanie zostało przeprowadzone metodą sondażową techniką standaryzowanego wywiadu telefonicznego (CATI) na próbie 200 pracodawców. W przypadku pracodawców zastosowano technikę wywiadu telefonicznego, ponieważ jest to technika mniej absorbująca pracodawców a tym samym zapewniająca wyższy zwrot – pracodawca poproszony o udzielenie odpowiedzi na kilka pytań z większym prawdopodobieństwem udziela ich natychmiast telefonicznie, niż poświęci czas na wypełnienie otrzymanej ankiety. Jest też to jednocześnie technika znacznie szybsza w realizacji od wywiadu kwestionariuszowego *face to face*. Ponadto ta technika zapewnia wysoki stopień kontroli badacza nad jakością prowadzonego wywiadu (w tym: możliwość szybkiego udzielania wskazówek ankietom, eliminacja problemu nierzetelnych ankietów). Podobnie jak w przypadku ankiety CAWI, automatyzacja filtrów ogranicza do minimum możliwość wystąpienia błędów i braków danych.



#### Zakres badania (podmiotowy):

Badaniem objęto wyłącznie pracodawców z terenu województwa kujawsko-pomorskiego. W badaniu uwzględniono zarówno pracodawców współpracujących ze szkołami, którzy zostali zidentyfikowani poprzez kontakty ze szkołami, jak pracodawców wybranych w sposób losowy. Ta pierwsza grupa badanych liczyła 84 podmioty, natomiast druga 116. Wywiady prowadzone były z osobami dobranymi w poszczególnych przedsiębiorstwach w sposób celowy, czyli takimi, które mogą udzielić możliwie najpełniejszej odpowiedzi na pytania dotyczące kształcenia praktycznego młodzieży. Najczęściej były to osoby zajmujące średnie stanowiska zarządcze, opiekunowie praktyk lub przedstawiciele działów kadr.

#### Metoda doboru próby:

Ponieważ można się było spodziewać, że pracodawcy będą inaczej współpracować z placówkami kształcenia zawodowego, zależnie od wielkości zakładu pracy, zastosowano nieproporcjonalny dobór próby. Dobór nieproporcjonalny pozwolił na doreprezentowanie dużych przedsiębiorstw, których udział w próbie dobranej w sposób proporcjonalny byłby marginalny. W związku z tym, w łącznej liczbie 200 pracodawców zbadano odpowiednio:

- 58 przedsiębiorstw zatrudniających od 0 do 9 pracowników;
- 53 przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników;
- 49 przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników;
- 40 przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników.

Rozkład procentowy badanych przedsiębiorstw pod względem wielkości zatrudnienia przedstawia Tabela 1.

Tabela 1 Struktura populacji przedsiębiorstw w województwie kujawsko-pomorskim i dobranej próby

Liczba pracowników	Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie kujawsko-pomorskim w 2008 r.	Struktura populacji	Zrealizowana próba nieproporcjonalna	Struktura próby nieproporcjonalnej
0 - 9	182 623	95,03%	58	29%
10 - 49	7 706	4,01%	53	26,5%
50 - 249	1 614	0,84%	49	24,5%
250 i więcej	239	0,12%	40	20%
Ogółem	192 182	100%	200	100%

\* Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS

## Uwarunkowania prawne i systemowe

*Proponujemy przeprowadzenie w systemie edukacji zawodowej takich zmian, aby wiedza i umiejętności nabywane w procesie kształcenia umożliwiły osobom uczącym się odnalezienie swojego miejsca na rynku pracy zgodnie z potwierdzonymi kwalifikacjami, jak najbliższymi zapotrzebowaniu pracodawców<sup>1</sup>.*

Przytoczona wypowiedź Katarzyny Hall, z przedmowy do informatora na temat planowanych zmian w kształceniu zawodowym i praktycznym świadczy, że dopasowanie tego kształcenia do potrzeb pracodawców stanowi stałe wyzwanie dla sektora edukacji. Nadchodząca reforma kształcenia zawodowego ma za zadanie zaradzić jego niedostatkom. Niniejsze badanie stanowi więc będzie przyczynek do dyskusji na temat trafności proponowanych przekształceń. A są to zmiany mogące w znaczący sposób wpłynąć na funkcjonowanie szkół zawodowych w województwie kujawsko-pomorskim i w całym kraju. Zanim jednak omówione zostaną same założenia reformy kształcenia zawodowego przedstawić należy obecne ramy prawne, w jakich ono funkcjonuje.

Podstawowym aktem regulującym kształcenie zawodowe, w tym także określającym współpracę placówek kształcenia z pracodawcami jest *ustawa z dnia 7 września 1991 r o systemie oświaty*. Mówi ona, że praktyczna nauka zawodu może odbywać się w następujących podmiotach:

- placówkach kształcenia ustawicznego,
- placówkach kształcenia praktycznego,
- warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych,
- szkolnych gospodarstwach pomocniczych,
- u pracodawców,
- indywidualnych gospodarstwach rolnych.

Wyróżnia się dwa sposoby realizowania praktycznej nauki zawodu:

- zajęcia praktyczne – w przypadku uczniów realizowane przez szkołę, a w przypadku pracowników młodocianych przez pracodawcę,
- praktyki zawodowe.

Ustawa określa również, że praktyczna nauka zawodu odbywa się w podmiotach zewnętrznych wobec szkoły na podstawie umowy zawartej pomiędzy szkołą a tym podmiotem. Umowa powinna określać w szczególności sposób ponoszenia kosztów realizowania praktycznej nauki zawodu. W przypadku młodocianego pracownika umowę ze szkołą (placówką kształcenia praktycznego) zawiera pracodawca, który zatrudnia tego młodocianego.

Sposoby finansowania praktycznej nauki zawodu zależą od formy, w jakiej się one odbywają. W przypadku praktyk zawodowych, szkoły prowadzące kształcenie zawodowe mogą przekazać pracodawcom, u których realizowana jest praktyczna nauka zawodu, pewne środki finansowe, przeznaczone na pokrycie dodatków i premii wypłacanych pracownikom wykonującym obowiązki opiekunów praktyk. Ze środków tych pokrywane mogą być również składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców od tych pracowników.

*Rozporządzenie MENiS z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu* (Dz. U. Nr 113, poz. 988 z późniejszymi zmianami) doprecyzowuje uprawnienia i obowiązki podmiotów prawnych zaangażowanych w praktyczną naukę zawodu. Zgodnie z nim szkoła kierująca uczniów na praktyczną naukę zawodu:

<sup>1</sup> Katarzyna Hall, *Założenia proponowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, MEN, Warszawa 2010.



- 3.1 nadzoruje realizację programu praktycznej nauki zawodu,
- 3.2 współpracuje z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu,
- 3.3 zapewnia ubezpieczenie uczniów od następstw nieszczęśliwych wypadków,
- 3.4 akceptuje wyznaczonych instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk zawodowych lub wyznacza do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nauczycieli,
- 3.5 zwraca uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu w miejscowościach poza ich miejscem zamieszkania i poza siedzibą szkoły, mającym możliwość codziennego powrotu do miejsca zamieszkania lub siedziby szkoły, równowartość kosztów przejazdów środkami komunikacji publicznej,
- 3.6 zapewnia uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu w miejscowościach poza siedzibą szkoły, do których codzienny dojazd nie jest możliwy, nieodpłatne zakwaterowanie i opiekę oraz ryczałt na wyżywienie,
- 3.7 przygotowuje kalkulację ponoszonych przez szkołę kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu, w ramach przyznanych przez organ prowadzący środków finansowych.

Natomiast podmioty przyjmujące uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu (tę grupę stanowią przede wszystkim pracodawcy):

- 1) zapewniają warunki materialne do realizacji praktycznej nauki zawodu, a w szczególności:
  - a) stanowiska szkoleniowe wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - b) odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej oraz higieny osobistej przysługujące pracownikom,
  - c) pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
  - d) nieodpłatne posiłki profilaktyczne i napoje przysługujące pracownikom na danym stanowisku pracy, zgodnie z odrębnymi przepisami,
  - e) dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych,
- 2) wyznaczają odpowiednio nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk zawodowych,
- 3) zapoznają uczniów lub młodocianych z organizacją pracy, regulaminem pracy,
- 4) nadzorują przebieg praktycznej nauki zawodu,
- 5) sporządzają, w razie wypadku podczas praktycznej nauki zawodu, dokumentację powypadkową.

Z kolei organy prowadzące szkoły, które organizują praktyczną naukę zawodu poza szkołą, zapewniają środki finansowe umożliwiające uczniom odbycie praktycznej nauki zawodu.

Rozporządzenie precyzuje też, na co mogą być wydawane środki finansowe przewidziane na pokrywanie kosztów praktycznej nauki zawodu. Przeznaczane mogą być one na:

- 1) refundowanie pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami, lecz tylko do wysokości minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela kontraktowego posiadającego dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego,
- 2) refundowanie pracodawcom dodatku szkoleniowego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu i to w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego przez GUS; dodatek szkoleniowy ustala i wypłaca pracodawca,
- 3) refundowanie pracodawcom kosztów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, niezbędnych na danym stanowisku szkoleniowym, przydzielonych uczniom na

okres zajęć praktycznych prowadzonych u pracodawcy w danym roku szkolnym, do wysokości 20% przeciętnego wynagrodzenia,

*Ustawa z dnia 7 września 1991 o systemie oświaty* reguluje też kwestie refundacji kosztów kształcenia praktycznego pracowników młodocianych. Aby pracodawca, zawierający umowę o pracę z młodocianymi pracownikami (w wieku od 16 do 18 lat), mógł otrzymać dofinansowanie kosztów ich kształcenia, musi on (lub jego pracownik) posiadać kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych. Poza tym dofinansowanie wypłacane jest, jeżeli młodociany pracownik ukończywszy naukę zawodu zdał egzamin zawodowy.

Kwota dofinansowania kosztów kształcenia młodocianego pracownika zależna jest od długości okresu kształcenia, który określany jest w umowie o pracę w celu przygotowania zawodowego. W przypadku nauki zawodu wynosi on:

- a) 4 848,46 zł<sup>2</sup> – kiedy okres kształcenia wynosi 24 miesiące,
- b) 8 080,76 zł<sup>3</sup> – kiedy okres kształcenia wynosi 36 miesięcy.

Natomiast, kiedy umowa nie jest podpisywana w celu przygotowania zawodowego, ale w celu przyuczenia młodocianego do wykonywania określonej pracy, maksymalna kwota refundacji wynosi 253,68 zł<sup>4</sup> na jednego młodocianego za każdy pełny miesiąc kształcenia.

Dofinansowanie to jest przyznawane na wniosek pracodawcy, składany do burmistrza, prezydenta miasta lub wójta właściwego dla młodocianego. Źródłem funduszy na pokrycie kosztów kształcenia młodocianych pracowników jest Fundusz Pracy, a w imieniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej środki te są wypłacane przez Wojewódzkie Komendy OHP.

Ważną kwestię w prawodawstwie organizującym kształcenie zawodowe stanowią regulacje dotyczące nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. *Ustawa* stwierdza w tym zakresie, iż w szkole publicznej może być zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem, posiadająca natomiast przygotowanie odpowiednie do prowadzenia danych zajęć. Instancją oceniającą, na ile to przygotowanie jest odpowiednie, stanowi dyrektor szkoły. Posunięcie takie wymaga jednak zgody kuratora oświaty i stosowane może być jedynie w uzasadnionych przypadkach. W przypadku pracowników zatrudnionych przez dyrektora do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego, stosuje się przepisy Kodeksu Pracy, a nie, jak w przypadku nauczycieli Karty Nauczyciela. Pracownik taki pracuje jednak w wymiarze godzin takim jak nauczyciele. Jego zarobki ustalone są na poziomie zarobków nauczyciela dyplomowanego. Zatrudnienie takiej osoby wymaga dodatkowo zgody organu prowadzącego.

*Rozporządzenie MENIS z dnia 1 lipca 2002r w sprawie praktycznej nauki zawodu* stwierdza ponadto, że zajęcia praktyczne realizowane u pracodawców mogą, oprócz nauczycieli, prowadzić instruktorzy praktycznej nauki zawodu, czyli pracodawcy, bądź wyznaczeni przez nich pracownicy, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi może stanowić podstawowe zajęcie i być wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin przewidzianym dla nauczycieli.

Instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni posiadać:

- o co najmniej tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać,
- o przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli,
- o lub ukończony kurs pedagogiczny, którego program zatwierdzony został przez kuratora oświaty, obejmujący zajęcia z psychologii, pedagogiki i metodyki oraz 10 godzin praktyki metodycznej, lub kurs pedagogiczny ukończony przed dniem 6 stycznia 1993 r. uprawniający do pełnienia funkcji instruktora praktycznej nauki zawodu.

<sup>2</sup> Dane na 2009 r.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> Ibidem.

Instruktorzy praktycznej nauki zawodu niemający tytułu mistrza w zawodzie powinni posiadać przygotowanie pedagogiczne lub ukończony kurs pedagogiczny oraz wykształcenie co najmniej średnie i kilkuletni staż w zawodzie.

Praktyki zawodowe organizowane u pracodawców są prowadzone pod kierunkiem opiekunów praktyk zawodowych, którymi mogą być pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy. Powinni oni posiadać przygotowanie pedagogiczne lub ukończony kurs pedagogiczny.

Pracodawca, może zwolnić częściowo lub całkowicie opiekuna praktyk zawodowych od pracy wynikającej z podstawowej umowy o pracę. Za czas zwolnienia od pracy opiekunowi praktyk zawodowych przysługuje wynagrodzenie miesięczne, obliczone jak za urlop wypoczynkowy. W przypadku, gdy opiekun praktyk zawodowych nie został zwolniony od świadczenia pracy, pracodawca wypłaca mu dodatek szkoleniowy w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego wynagrodzenia.

*Rozporządzenie* limituje również dobowy wymiar godzin zajęć praktycznej nauki zawodu. W przypadku uczniów w wieku do lat 16 nie może przekraczać 6 godzin, a uczniów w wieku powyżej 16 lat nie może być wyższy niż 8 godzin. W szczególnie uzasadnionych przypadkach (u tych pracodawców, gdzie przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynika z rodzaju pracy lub jej organizacji) dopuszcza się możliwość przedłużenia dobowego wymiaru praktycznej nauki zawodu dla uczniów w wieku powyżej 18 lat, nie dłużej jednak niż do 12 godzin, przy zachowaniu tygodniowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych, określonych w ramowym planie nauczania.

Ramowe plany nauczania, jak stwierdza *ustawa z dnia 7 września 1991 o systemie oświaty* określane są w drodze rozporządzenia przez Ministra Edukacji Narodowej. W planach tych określony powinien być również wymiar godzin do dyspozycji dyrektora szkoły, z uwzględnieniem obowiązującego wymiaru godzin zajęć dla poszczególnych etapów edukacyjnych. W oparciu o te plany dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę i po zasięgnięciu opinii odpowiednio wojewódzkiej lub powiatowej rady zatrudnienia, ustala zawody, w których kształci szkoła. Nowe zawody do klasyfikacji tworzonej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej mogą zgłaszać wyłącznie ministrowie właściwi do spraw tych zawodów, co czyni procedurę uaktualniania listy wieloletnim procesem.

Minister właściwy do spraw oświaty określa również standardy wymagań będące podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, które to standardy stanowią poważny czynnik warunkujący sposób prowadzenia nauki zawodu przez szkoły.

Obecny system kształcenia zawodowego stoi jednak u progu przemian związanych z projektowaną przez Ministerstwo Edukacji Narodowej reformą. Jej projekt zakłada, że polski system edukacji odpowiadać powinien na:

*...rosnące zapotrzebowanie na pracowników wyposażonych w umiejętności zawodowe, ale powiązane z umiejętnościami ogólnymi takimi jak: umiejętności matematyczne, informatyczne, sprawne posługiwanie się językiem ojczystym i językiem obcym, umiejętności komunikacyjne, rozumienie, porządkowanie, ocenianie wartości i znaczenia informacji oraz samodzielność ich wykorzystywania w działaniu, rozwiązywanie problemów i zdolność myślenia analitycznego<sup>5</sup>.*

Projektodawcy zauważają rozdźwięk pomiędzy działającym w tej chwili systemem kształcenia zawodowego, a zapotrzebowaniem rynku pracy, czyli pracodawców. Zakładają również konieczność zapewniania młodzieży podstawy do prowadzenia kształcenia ustawicznego w dalszych etapach życia. W związku z tym, proponują następujące zmiany w systemie kształcenia:

- o edukacja w szkole ponadgimnazjalnej ma zamykać rozpoczęty w gimnazjum cykl kształcenia ogólnego;
- o rozszerzone zostaną możliwości realizacji przez szkoły pozaszkolnych form kształcenia;
- o wprowadzenie szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych z zakresu nowoczesnych metod, technik i technologii; w ich ramach nauczyciele odbywać mają również staże i praktyki w przedsiębiorstwach;

<sup>5</sup> Założenia proponowanych zmian. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, MEN, Warszawa 2010.

- o możliwość zgłaszania nowych zawodów do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego zyskują organizacje branżowe, organizacje pracodawców oraz stowarzyszenia zawodowe;
- o wprowadzenie do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego mniejszej jednostki, określanej mianem „kwalifikacji zawodowej”, której opanowanie sprawdzane ma być w trakcie egzaminu zawodowego.

Najbardziej interesujące, z punktu widzenia niniejszego projektu są jednak wprowadzane mechanizmy zachęcające pracodawców do angażowania się w kształcenie zawodowe i ustawiczne. Podstawowym instrumentem w tym zakresie ma być zawieranie z organizacjami pracodawców i innymi organizacjami pozarządowymi, umów dotyczących współpracy na rzecz poprawy kształcenia zawodowego, w szczególności kształcenia praktycznego.

Proponowany zakres współpracy obejmuje m. in.:

- o *tworzenie sieci zakładów pracy, w których uczniowie i słuchacze ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe będą odbywać kształcenie praktyczne;*
- o *podniesienie poziomu praktyk zawodowych poprzez wypracowanie, we współpracy szkół z pracodawcami, lub zrzeczeniami branżowymi pracodawców, standardów praktyk w poszczególnych zawodach;*
- o *wspieranie szkół w zakresie wyposażenia bazy dydaktycznej, w tym w nowoczesne środki dydaktyczne i materiały;*
- o *udział pracodawców w organizowaniu dodatkowych zajęć w formach pozaszkolnych dla uczniów ostatnich klas w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe, zwiększających szansę ich zatrudnienia po ukończeniu szkoły;*
- o *prowadzenie przez pracodawców doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej szkół<sup>6</sup>.*

Porozumienia mają być zawierane przede wszystkim na poziomie lokalnym i regionalnym, jednak jak informuje Ministerstwo Edukacji Narodowej, do tej pory zawarto umowy z 11 ogólnopolskimi organizacjami pracodawców. Są to:

1. Stowarzyszenie Techniczne Odlewników Polskich
2. Business Centre Club
3. Związek Rzemiosła Polskiego
4. Ogólnopolska Izba Gospodarcza Drogownictwa
5. Stowarzyszenie Elektryków Polskich
6. Konfederacja Pracodawców Polskich
7. Krajowa Izba Gospodarcza
8. Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich
9. Izba Gospodarcza Gazownictwa
10. Polska Izba Przemysłowo-Handlowa Budownictwa
11. Naczelna Rada Zrzeszeń Handlu i Usług

Pojawia się jednak pytanie na ile organizacje te są w stanie mobilizować pracodawców do współpracy, oraz czy na szczeblu regionu bądź społeczności lokalnej istnieją podmioty dostatecznie silne i sformalizowane, by być dla organów państwowych partnerem. Zasadniczo, część projektu reformy, która dotyczy współpracy z pracodawcami wydaje się być jedną z najmniej konkretnych i rozwiniętych.

<sup>6</sup> Ibidem.

Dla szkół zawodowych kluczowym okresem pod względem wprowadzania w życie reformy będzie rok szkolny 2012/13, kiedy to nowymi podstawami programowymi zostaną objęte pierwsze roczniki uczniów tych szkół. Dalsze etapy postępować będą zgodnie z załączonym poniżej harmonogramem.

Tabela 2. Harmonogram wprowadzania zreformowanych planów kształcenia do szkół zawodowych

Rok szkolny	Zreformowane nauczanie w klasach	
2012/2013	I Technikum	I ZSZ
2013/2014	II Technikum	II ZSZ
2014/2015	III Technikum	III ZSZ
2015/2016	IV Technikum	

W kontekście niniejszych badań budzącą wątpliwość stroną reformy jest nacisk jaki kładzie ona na rozwój kształcenia ogólnego w szkołach zawodowych. Twórcy motywują to pragnieniem zwiększenia popularności tych placówek, wśród młodzieży posiadającej ambicje dalszego kształcenia się: *w pierwszej kolejności szkoła zawodowa musi stać się szkołą pozytywnego wyboru, w której kształcenie ogólne jest tak samo ważne jak kształcenie zawodowe*<sup>7</sup>. Jednak, jak wskazują dotychczasowe opracowania<sup>8</sup>, jedną z głównych bolączek polskiego systemu kształcenia zawodowego jest niedostatek kształcenia praktycznego, a zaradzenie temu wymaga właśnie rozwijania przedmiotów zawodowych, nie zaś ogólnych. W tym wypadku może jednak występować sprzeczność pomiędzy rozwiązaniami dwóch różnych problemów: niskiego wymiaru godzin praktycznej nauki zawodu i niskiego zainteresowania gimnazjalistów kształceniem zawodowym, na które również wskazują dotychczasowe badania<sup>9</sup>.

Planowane zmiany nie proponują również wystarczającego rozwiązania innego ważnego problemu polskiego systemu kształcenia zawodowego, czyli jego rozproszenia na liczne niewielkie placówki, co utrudnia efektywne wykorzystanie funduszy<sup>10</sup>. Poza tym, nie dość wyraziście wskazuje na rozwiązania kwestii refundacji wydatków, jakie pracodawcy ponoszą kształcąc uczniów, jeśli już zdecydują się na współpracę ze szkołami w tym zakresie. Dotychczasowe analizy<sup>11</sup> wskazują zaś, że właśnie refundacje stanowią jeden z najsilniejszych bodźców skłaniających pracodawców do współpracy.

Z drugiej strony proponowane zmiany mogą przyczynić się do zmniejszenia siły oddziaływania innej, często wskazywanej<sup>12</sup> bariery utrudniającej rozwój współpracy na linii szkoła – pracodawca, a mianowicie nieskutecznego przepływu informacji. Duże znaczenie może tu odegrać właśnie współpraca z organizacjami pracodawców, które mogłyby pośredniczyć w obiegu informacji.

<sup>7</sup> Op.cit.

<sup>8</sup> Np.: Urszula Sztanderska, Wiktor Wojciechowski, *Czego (nie uczą) polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Fundacja FOR, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008.

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?* Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009.

<sup>12</sup> Ibidem.

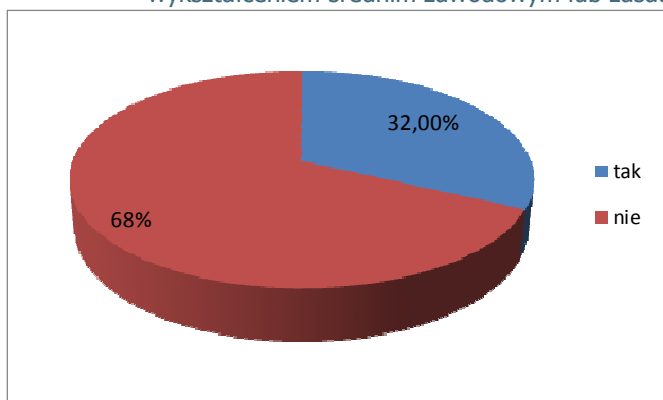
## Zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołami

### 5.1 Charakterystyka badanej grupy pracodawców

Zgodnie z przyjętymi założeniami, badaniu poddanych zostało **200** przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa kujawsko-pomorskiego i zatrudniających pracowników.

Badanym przedsiębiorstwom zadano po pierwsze pytanie, czy w ciągu ostatnich dwóch lat poszukiwały pracowników posiadających wykształcenie zawodowe (zasadnicze lub średnie). Większość badanych firm w ciągu ostatnich dwóch lat poszukiwała pracowników z takim wykształceniem (patrz rys. 2).

Rysunek 2. Odsetek firm, które poszukiwały w ciągu ostatnich dwóch lat pracowników z wykształceniem średnim zawodowym lub zasadniczym zawodowym



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

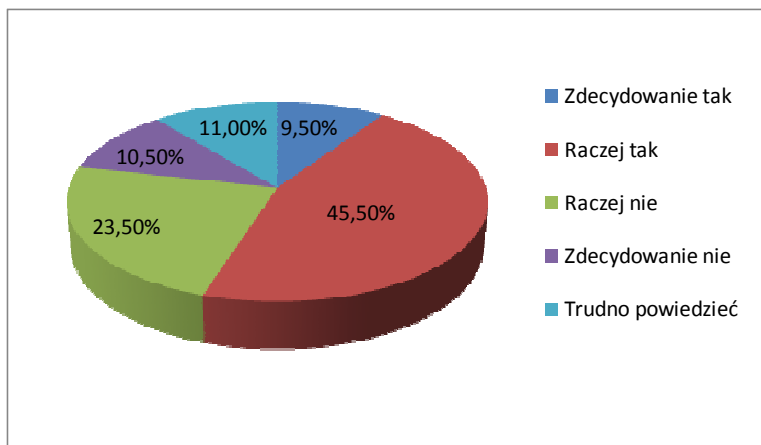
### 5.2 Aktualność oferty i dopasowanie do potrzeb rynku pracy – ocena pracodawców

Badani pracodawcy ocenili dostosowanie oferty szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe do ich potrzeb poprzez odpowiedź na pytanie „Czy kierunki kształcenia w okolicznych szkołach zawodowych są zgodne z potrzebami Pana/i firmy?”. Odpowiedzi wskazują, iż mimo stosunkowo dużej grupy przedsiębiorców, którzy uważają, iż kierunki kształcenia są dostosowane do potrzeb rynku pracy, występuje jednakże spora grupa, która odpowiadała na powyższe pytanie „nie” lub „raczej nie”. Na uwagę zasługuje fakt, iż tylko 9,5% respondentów odpowiedziało „zdecydowanie tak”, podczas gdy 10,5% udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie nie”. Z odpowiedzi na to pytanie można wysnuć wniosek, iż dostosowanie oferty szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe do potrzeb rynku pracy jest mimo wszystko niewystarczające dla pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Przy tym można stwierdzić, iż pracodawcy posiadają ugruntowaną opinię na ten temat – jedynie 11% badanych zaznaczyła odpowiedź „Trudno powiedzieć”.

Dane dotyczące oceny zgodności kierunków kształcenia w okolicznych szkołach z potrzebami badanych firm przedstawia rys. 3.



Rysunek 3. Ocena zgodności kierunków kształcenia w okolicznych szkołach z potrzebami badanych firm



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Odpowiedzi te nie były wyraźnie związane z wielkością firmy, natomiast jeżeli chodzi o branżę, stosunkowo najmniej zadowolone z kierunków kształcenia były firmy z dziedziny rolnictwa, leśnictwa i rybactwa oraz usług, a stosunkowo najbardziej – firmy budowlane. Natomiast w przypadku firm handlowych stosunkowo najczęściej w porównaniu do innych branż udzielano odpowiedzi wskazujących na brak zdania w tym zakresie.

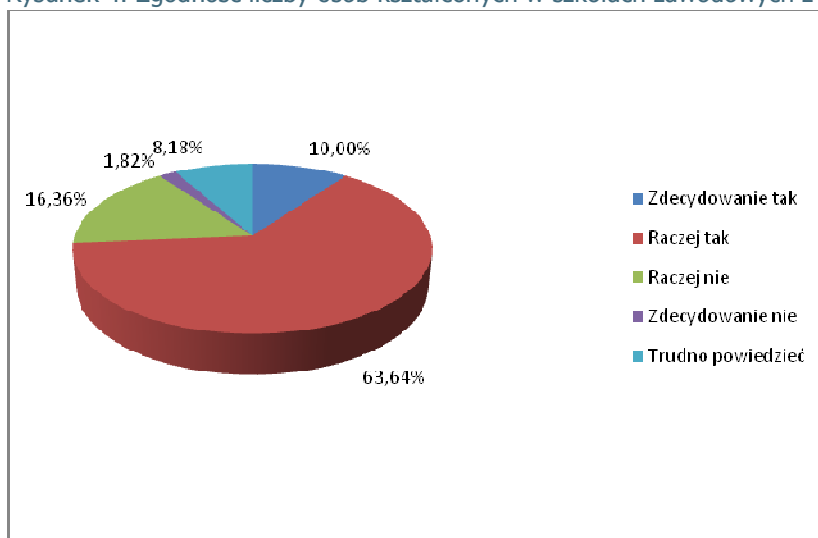
Tabela 3. Zgodność kierunków kształcenia z potrzebami firm wg branż

		Czy kierunki kształcenia w okolicznych szkołach zawodowych są zgodne z potrzebami Pana/i firmy?					Ogółem
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć	
W jakim dziale gospodarki działa Państwa firma:	Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100%
	Przemysł	9,8%	46,3%	20,7%	9,8%	13,4%	100%
	Budownictwo	3,7%	55,6%	14,8%	18,5%	7,4%	100%
	Handel	10,0%	45,0%	15,0%	10,0%	20,0%	100%
	Usługi	11,3%	41,9%	29,0%	9,7%	8,1%	100%

Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Powyższe pytanie zostało uzupełnione kolejnym, dotyczącym liczby osób kształconych w kierunkach zgodnych z potrzebami firm respondentów (rys. 4). Tu zdecydowanie więcej respondentów odpowiadało pozytywnie. Większość przedsiębiorców uważa, że liczba osób kształconych w kierunkach zgodnych z potrzebami ich firm jest wystarczająca. Świadczy to o fakcie, iż zazwyczaj nie ma potrzeby zwiększania liczby uczniów/absolwentów na obecnie funkcjonujących kierunkach, natomiast istnieje potrzeba stworzenia nowych kierunków.

Rysunek 4. Zgodność liczby osób kształconych w szkołach zawodowych z potrzebami firm



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Badanych przedsiębiorców zapytano, w jakich zawodach lub specjalnościach liczba uczniów w szkołach zawodowych jest niewystarczająca. W tym pytaniu uzyskano bardzo duży rozrzut odpowiedzi, ze względu na fakt, iż – dla zachowania reprezentatywności – badano przedsiębiorstwa z bardzo różnych branż. Mimo to można było zaobserwować, iż wypowiedzi dotyczące niektórych zawodów powtarzały się częściej. Wymieniano m.in. zawody związane z obróbką metali, takie jak **ślusarz**, **tokarz**, **spawacz**, a także zawody **elektryka** i **murarza**. Jednak, jak napisano powyżej, nie ma zawodów, które w sposób szczególny wybijają się pod względem liczby wskazań. Bardziej szczegółowe dane na ten temat przedstawia tabela 4.

Tabela 4. Zawody, których brakuje w ofercie szkół zawodowych

Zawód	Odsetek
<b>Ślusarz</b>	<b>10,5%</b>
<b>Tokarz</b>	<b>10,5%</b>
<b>Spawacz</b>	<b>8,0%</b>
<b>Elektryk</b>	<b>7,5%</b>
Murarz	6,0%
Mechanik	5,5%
Frezer	5,0%
Hydraulik	3,5%
Cieśla	3,0%
Stolarz	2,5%
Piekarz	2,0%
Szwaczka	2,0%
Zbrojarz	2,0%

Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Warto tu także zauważyć, iż niewystarczająca liczba absolwentów w ww. kierunkach nie zawsze związana jest z brakiem danego kierunku lub też z niewystarczającą liczbą osób na danym kierunku w



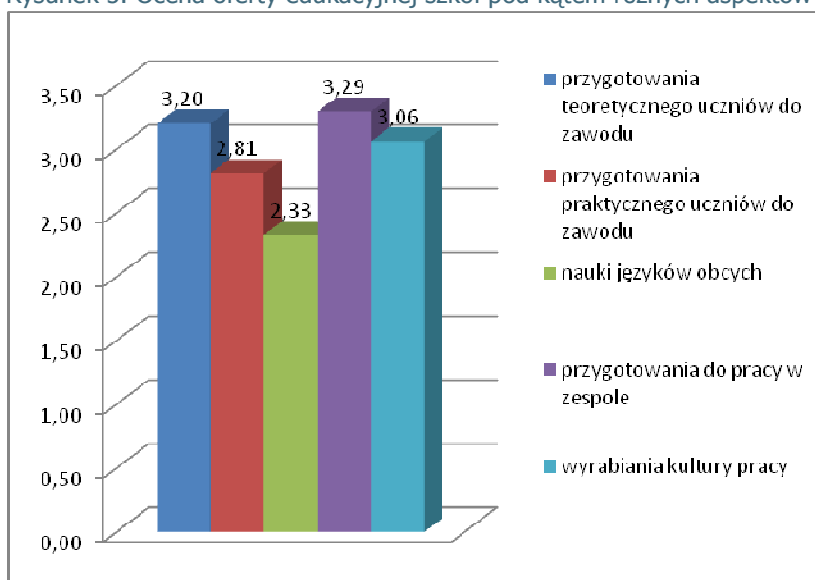
szkole. Jak to zostało zgłoszone podczas wywiadu grupowego, w zawodach takich jak ślusarz i tokarz występuje poważny problem ze zbyt małym **popytem edukacyjnym** – nie ma wystarczającej liczby uczniów chętnych do uczenia się na tych kierunkach. Może to wynikać z faktu, iż zawody te oparte są na pracy fizycznej co w odczuciu społecznym może wiązać się z mniejszym prestiżem. Wskazuje to, iż działania mające na celu poprawę dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców, jak również współpracę między pracodawcami a szkołami nie mogą ograniczać się do kwestii związanych z tworzeniem kierunków, ale muszą brać pod uwagę kształtowanie popytu edukacyjnego. W tym kontekście duże znaczenie może mieć dostarczenie uczniom szkół gimnazjalnych, a być może nawet podstawowych, odpowiedniego doradztwa zawodowego, a także rzetelnej informacji o rynku pracy i możliwościach zatrudnienia.

Ofertę edukacyjną szkół i placówek zawodowych oceniano także pod kątem przygotowania uczniów i absolwentów w różnych aspektach. Do tych aspektów zaliczono przygotowanie teoretyczne i praktyczne do zawodu, naukę języków obcych, przygotowanie do pracy w zespole oraz wyrabianie kultury pracy. Dane na ten temat przedstawia rys. 5.

Generalnie oceny są niskie. Każdy z wymienionych aspektów był oceniany w skali od 1 do 5, a więc 3 można uznać za ocenę neutralną. Średnie ocen oscylują między 2,33 a 3,29 – a zatem negatywnie lub lekko pozytywnie.

Jak się okazuje, stosunkowo najlepiej oceniane jest przygotowanie do pracy w zespole. Jest to opinia, którą potwierdzają także wywiady indywidualne – szkoły faktycznie uczą pracy w zespole. Należy jednak zauważyć, że choć jest to opinia najlepsza, to jednak jest ona tylko niewiele wyższa od oceny neutralnej.

Rysunek 5. Ocena oferty edukacyjnej szkół pod kątem różnych aspektów



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wyraźnie negatywnie oceniono znajomość języków obcych wśród uczniów i absolwentów szkół zawodowych. Należy podkreślić, że w tej grupie znajomość języków bywa istotna np. w związku ze świadczeniem usług, przy obsłudze bardziej skomplikowanych urządzeń czy też w kontaktach z kontrahentami z zagranicy. Nisko ocenione zostało także przygotowanie praktyczne do wykonywania zawodu. Przykład języków obcych może być dobrym przykładem do analizy omawianego w poprzednim rozdziale napięcia między koniecznością rozwijania kompetencji kluczowych i kompetencji zawodowych. W oparciu o dostępne dane można stwierdzić, że słaba ocena znajomości języków obcych przez uczniów nie jest winą szkół ponadgimnazjalnych, ale zaniedbań na wcześniejszych

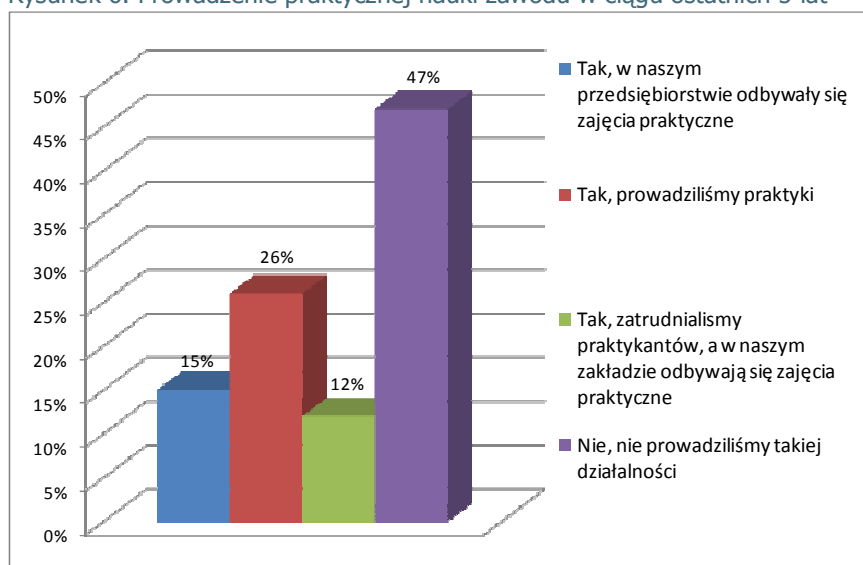
etapach edukacji. Dzieci w Polsce, w porównaniu z innymi krajami, później zaczynają uczyć się języków obcych, uczą się mniejszej liczby i w mniejszym wymiarze godzin<sup>13</sup>. Zaniedbania te niezwykle trudno nadrobić na późniejszych etapach nauki.

Z drugiej strony pracodawcy również negatywnie oceniają przygotowanie praktyczne – co wyraźnie pokazuje, że szkoły zawodowe nie wypełniają również swojej podstawowej funkcji, jaką jest przygotowanie uczniów do wykonywania zawodu.

### 5.3 Współpraca ze szkołami – praktyczna nauka zawodu

Spośród badanych przedsiębiorstw, prawie połowa nie prowadziła działalności w zakresie praktycznej nauki zawodu. Wśród tych, które tego typu działalność prowadziły, dominują przedsiębiorcy, którzy prowadzili praktyki – rzadziej odbywały się tam zajęcia praktyczne i zatrudnienie młodocianych (patrz rysunek 6).

Rysunek 6. Prowadzenie praktycznej nauki zawodu w ciągu ostatnich 5 lat



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Działania w zakresie praktycznej nauki zawodu częściej podejmują pracodawcy z dużych firm, zatrudniających więcej niż 50 pracowników. Wśród badanych przedsiębiorstw zatrudniających od 0 do 9 pracowników 53% deklaruje, iż nie prowadziło takiej działalności, a wśród pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników – już tylko 1/3 (patrz tab. 5).

<sup>13</sup> Kluczowe dane dotyczące języków obcych w szkołach w Europie, Wydanie 2008, Komisja Europejska, Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego, Fundacja Rozwoju Systemu Oświaty, Warszawa 2009.

Tabela 5. Współpraca w zakresie praktycznej nauki zawodu a wielkość zatrudnienia u pracodawcy

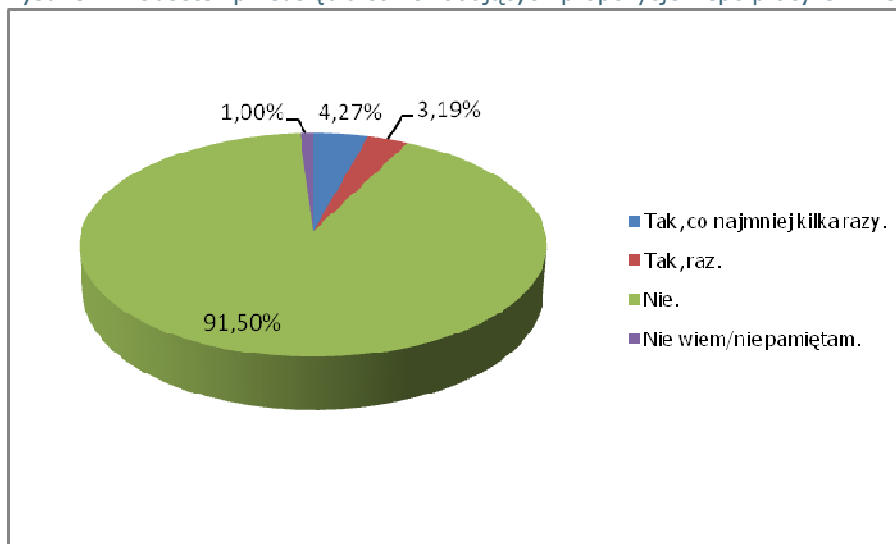
		Czy Pani/Pana firma prowadziła w ciągu ostatnich pięciu lat praktyki zawodowe lub zajęcia praktyczne dla uczniów szkół zawodowych lub centrów kształcenia praktycznego?				Ogółem
		Tak, w naszym przedsiębiorstwie odbywały się zajęcia praktyczne	Tak, prowadziliśmy praktyki	Tak, zatrudnialiśmy praktykantów, i w naszym zakładzie odbywały się zajęcia	Nie, nie prowadziliśmy takiej działalności	
Ilu pracowników zatrudnia Pani/Pana firma?	0 – 9 pracowników	9	11	7	31	58
	10 – 49 pracowników	7	14	5	27	53
	50 – 249 pracowników	6	13	6	24	49
	powyżej 250 pracowników	8	14	6	12	40
Ogółem		30	52	24	94	200

Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Kolejna część badania odnosiła się do tej grupy firm, która nie prowadziła żadnych działań. Przedsiębiorcom tym zadano pytanie, czy ich firma w ciągu ostatnich pięciu lat proponowała jakiegś szkole lub Centrum Kształcenia Praktycznego współpracę w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu lub przyjmowania uczniów na praktyki. Okazuje się, że zdecydowana większość firm nie proponowała tym instytucjom jakiegokolwiek współpracy w dziedzinie kształcenia praktycznego.

Dane na temat propozycji składanych szkołom lub Centrom Kształcenia Praktycznego przedstawia rys. 7.

Rysunek 7. Odsetek przedsiębiorstw składających propozycje współpracy CKP i szkołom

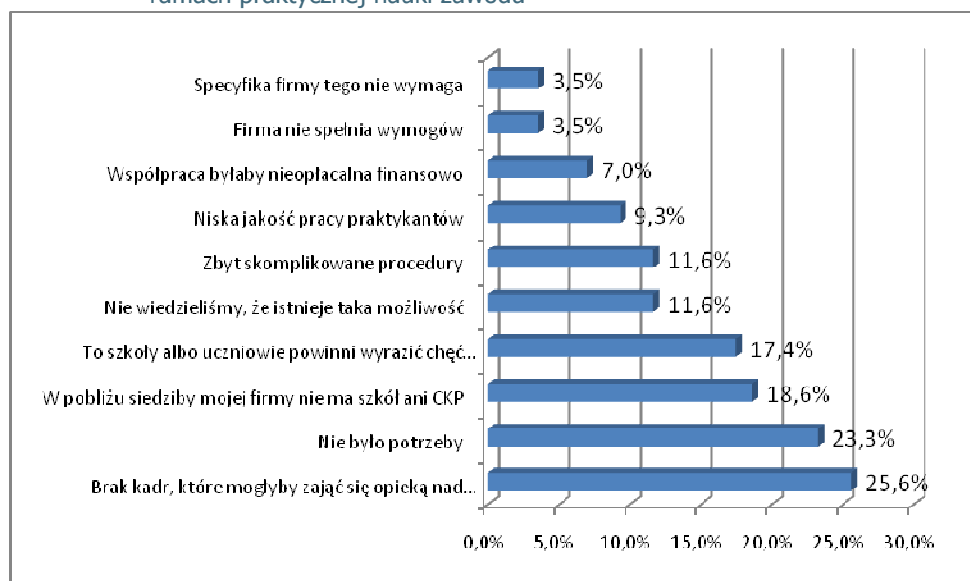


Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Nie sumuje się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

Przyczyny takiego stanu rzeczy są zróżnicowane. Co prawda część przedsiębiorców odpowiada, iż „nie ma takiej potrzeby” lub „specyfika firmy tego nie wymaga”, jednakże istnieje także wiele przyczyn, które można rozwiązać przez zniwelowanie konkretnych problemów dotyczących kształcenia zawodowego. Najczęściej wybieraną odpowiedzią był „brak kadr, które mogą zająć się opieką nad praktykantami”. Interesująca jest trzecia pod względem częstości wyborów odpowiedzi, deklarująca, iż w pobliżu siedziby danej firmy nie ma szkół ani CKP. Jest to odpowiedź, której stosunkowo najczęściej udzielały firmy średnie. Istnieją też pracodawcy (ponad 17%), którzy twierdzą, iż to szkoły lub uczniowie powinni wyrazić chęć współpracy, jak również ci, którzy nie wiedzieli, iż istnieje taka możliwość (ponad 11%), co świadczy o niewystarczającym przepływie informacji (patrz rys. 8).

Rysunek 8. Przyczyny, dla których przedsiębiorcy nie podejmowali współpracy ze szkołami i CKP w ramach praktycznej nauki zawodu



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

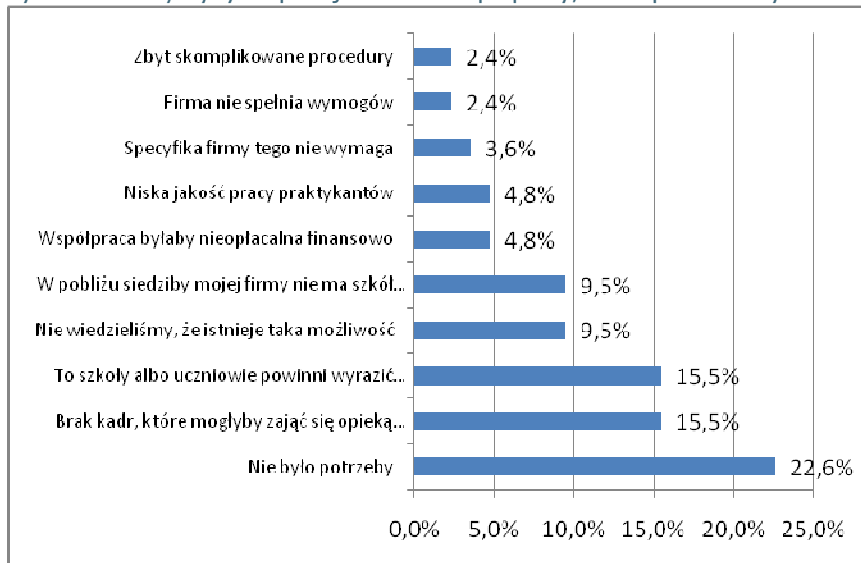
Wykres nie sumuje się do 100%, gdyż możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi

Pytanie to zostało dodatkowo uzupełnione: pracodawców zapytano, która z przyczyn była najważniejsza (rys. 9). Jak się okazuje, poza brakiem takiej potrzeby, do najważniejszych przyczyn należy znów brak kadry, jak również oczekiwanie inicjatywy ze strony szkoły lub uczniów („szkoły lub uczniowie powinni wyrazić chęć współpracy”). Takich odpowiedzi stosunkowo częściej udzielały duże firmy, niż małe i średnie. Oczywiście należy zaznaczyć, że w trakcie wywiadów grupowych przedstawiciele szkół podawali sytuacje, kiedy zwracali się do pracodawców z konkretnymi propozycjami, jednak nie spotkało się to z oczekiwanym odzewem.

Niektórzy pracodawcy wskazywali na fakt, iż praktyki zawodowe nie opłacają się („U nas w firmie mamy permanentną rekrutację – zawsze zatrudnię pracownika lepszego niż tego, którego teraz zatrudniam. Ja nie chcę nikogo niańczyć i wychowywać. Na to mnie nie stać. Niezwykle ważne jest, aby młodzi ludzie doceniali powagę sytuacji”). Istotny jest też brak zaufania do praktykantów ze względu na brak kultury pracy („Tak naprawdę, to my jako biznes w mojej firmie boimy się. Jedna ze szkół przysłała ostatnio dwie osoby i tam na magazynie jeden z tych uczniów podchodzi do najmłodszego magazyniera i pyta „słuchaj, czy można tutaj coś zaj...ć”. Nie jesteśmy w stanie pracować i pilnować jednocześnie”). Drogą wyjścia z tej trudnej sytuacji mógłby być, w opinii jednego z badanych pracodawców, system wsparcia finansowego dla ucznia („Może system rekompensat finansowych. Może to by zadziałało: jeśli zrobiłeś dobrze, to masz pieniądze. A jeśli zrobiłeś źle – nic nie dostajesz. Chodzi o rekompensaty dla ucznia – dajmy na to 400 zł pod warunkiem uzyskania oceny od 4 w górę (jeśli mniej, to nic nie dostajesz). Musi być wyraźny próg, aby taki system

*motywacyjny działał. Ważne jest, żeby pracodawca mógł oceniać pracę praktykanta. Żeby była to nagroda za dobrze wykonaną praktykę. Żeby nie przeszkadzał, a pomógł”).*

Rysunek 9. Przyczyny niepodjęcia współpracy, które pracodawcy ocenili jako najważniejsze

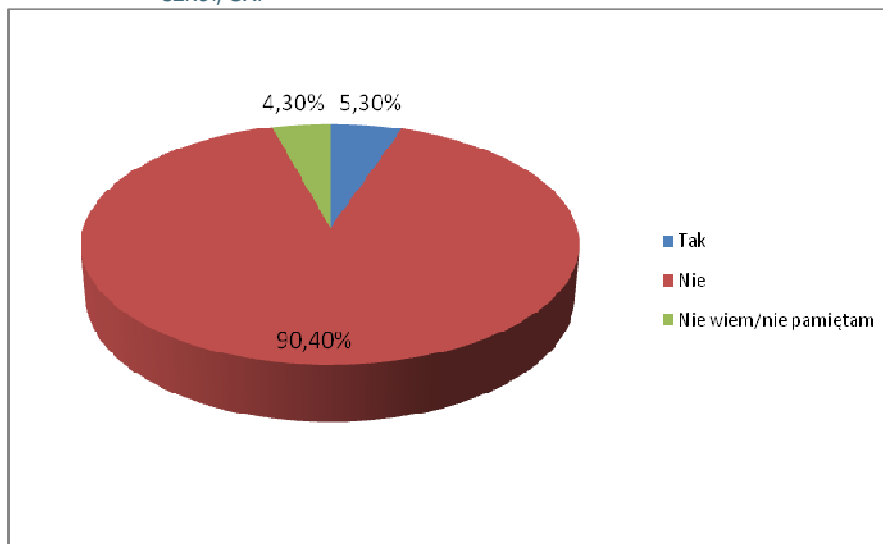


Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100%, gdyż możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi

W opinii przedsiębiorców inicjatywa szkół w tej dziedzinie także nie jest zbyt duża – 90% badanych respondentów twierdzi, iż nie otrzymali od szkół lub CKP jakiegokolwiek propozycji współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu (rys. 10). Wśród instytucji i osób, które tego typu propozycje składały, dominowały szkoły/CKP, uczniowie, a także rodzice uczniów (najczęściej – szkoły).

Rysunek 10. Odsetek niewspółpracujących pracodawców, którzy otrzymali propozycje współpracy od szkół/CKP



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

W przypadku, gdy pracodawcy otrzymywali propozycje współpracy, a jednak jej nie podjęli, do najczęstszych powodów niepodjęcia współpracy należał **brak kadr**, które mogłyby zająć się opieką nad praktykantami. Ten problem będzie wskazywany także w wielu innych pytaniach.

Do pozostałych, ważnych powodów należy m.in. brak takiej potrzeby, brak chęci spowodowany niską efektywnością praktyk (wypowiedź z wywiadu indywidualnego: „*Wśród uczniów najwięcej dominują postawy bierno. Problemem jest to, że nie mogę takim pracownikom ufać. Jeśli każe mu policzyć towar, to muszą i tak wysłać pracownika żeby to sprawdził. Nie mogę mu zaufać*”).

Przedsiębiorstwom, które nie podejmowały w ciągu ostatnich pięciu lat współpracy ze szkołami lub placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe, zadano pytanie, co musiałyby się zmienić, aby byli oni skłonni rozpocząć współpracę w zakresie praktycznej nauki zawodu (tabela 6). Najczęstsze odpowiedzi na to pytanie związane są z kosztami (np. przejęcie kosztów pracy opiekunów praktyk przez państwo, większy stopień refundacji, łatwiejsza refundacja kosztów), jednakże wskazywane były także zmiany, które mogą być dokonane w zakresie obowiązującego prawa (redukcja formalności biurokratycznych, mniejsze wymagania wobec pracodawców). Istotnym problemem jest też zbyt niska efektywność pracy praktykantów.

Respondenci wskazywali też najważniejsze odpowiedzi – przede wszystkim istotna była dla nich redukcja formalności biurokratycznych oraz zwiększenie efektywności pracy praktykantów.

Tabela 6. Zmiany, które musiałyby zajść, aby pracodawcy byli skłonni rozpocząć współpracę ze szkołami zawodowymi/CKP w zakresie praktycznej nauki zawodu

Odpowiedź	% odpowiedzi	Liczba respondentów
Państwo musiałyby wziąć na siebie koszty związane z pracą opiekunów praktyk	23,4%	22
Musiałyby zostać zredukowane formalności biurokratyczne związane z praktykami	21,3%	20
Państwo musiałyby refundować w większym stopniu koszty kształcenia praktykantów	20,2%	19
Musiałyby się zmniejszyć wymagania stawiane pracodawcom zatrudniających praktykantów	20,2%	19
Musiałyby wzrosnąć efektywność pracy praktykantów	17,0%	16
Nie wiem/nie pamiętam	17,0%	16
Uzyskiwanie refundacji kosztów kształcenia praktykanta musiałyby być łatwiejsze	14,9%	14
Musiałyby wzrosnąć możliwości techniczne firmy	13,8%	13
Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony szkół	7,4%	7
Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony uczniów	6,4%	6

Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

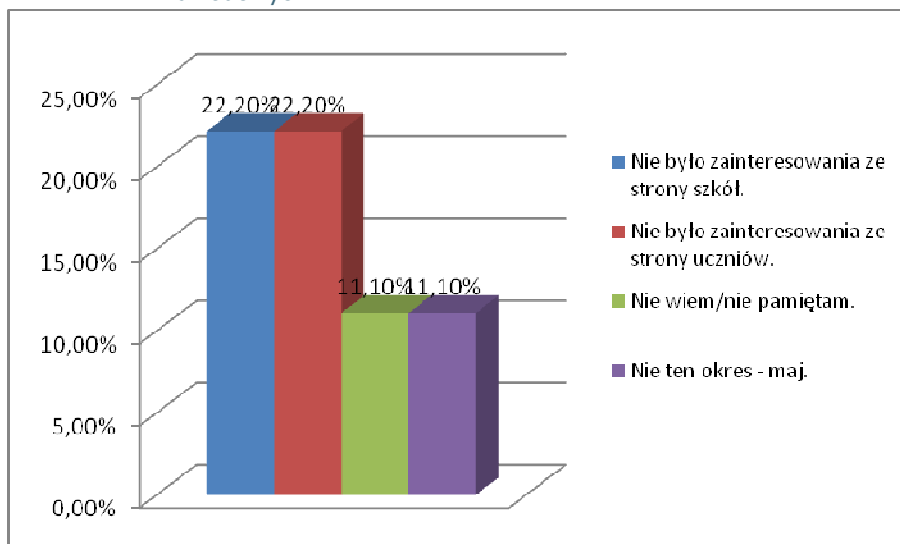
Oprócz płac, dla pracodawców istotna byłaby refundacja kosztów materiałów zniszczonych przez praktykantów.

Pracodawcom, których współpraca ze szkołami lub placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe ustała, zadano pytanie o przyczyny zakończenia tej współpracy. Najczęstszą odpowiedzią na to pytanie był „*brak zainteresowania ze strony szkół*” lub „*brak zainteresowania ze strony uczniów*”. Czasami także wskazywano na nieodpowiedni moment prowadzenia praktyk (maj) – w tym miesiącu

nie było możliwości przyjęcia praktykantów. Decydującą przyczyną w największej ilości przypadków był brak zainteresowania ze strony szkół.

Dane dotyczące przyczyn ustania współpracy z pracodawcami są przedstawione na rys. 11.

Rysunek 11. Najważniejsze przyczyny, dla których ustała współpraca między pracodawcami a szkołami/placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie praktyk zawodowych



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

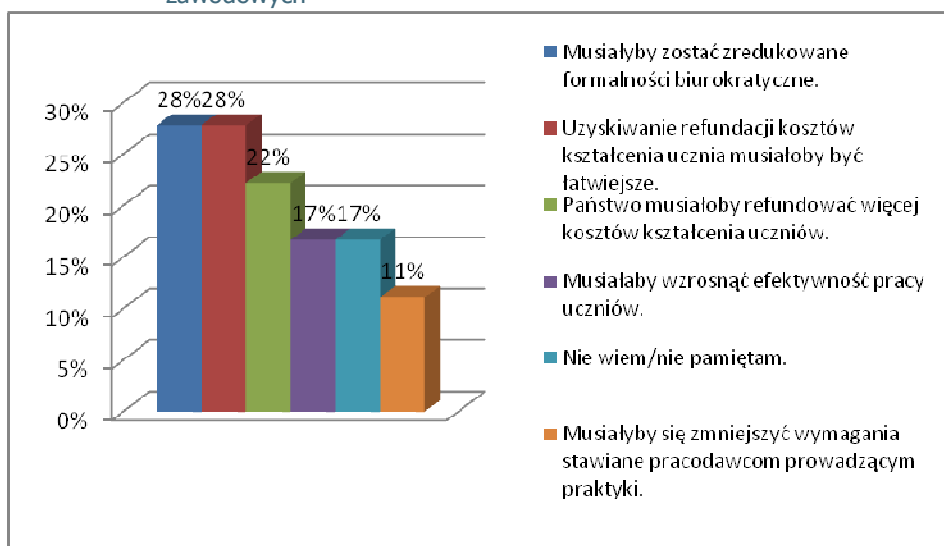
Problemem jest także okres, w którym odbywają się praktyki. Poza faktem, iż pracownicy potrzebują praktykantów często w innych miesiącach, niż maj, pojawiło się także stwierdzenie, iż „za późno się troszkę uczniowie zgłaszają, bo my byśmy potrzebowali wcześniej wiedzieć, przeprowadzać z nimi jakieś wstępne rozmowy, po prostu uświadomić ich jak ta praktyka wygląda bo my naprawdę chcemy ich czegoś nauczyć”.

Aby badane firmy były skłonne ponownie rozpocząć współpracę ze szkołami i placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe, powinny zostać rozwiązane przede wszystkim problemy związane z finansami (większy stopień refundacji), jak i formalnościami biurokratycznymi – formalności te musiałyby zostać zredukowane do minimum (rys. 12).

Do innych wymienianych odpowiedzi należały m.in. następujące (powyżej 5%):

- musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony szkół;
- musiałyby wzrosnąć możliwości techniczne firmy;
- musiałyby się zmienić przepisy prawne.

Rysunek 12. Najważniejsze powody, które mogłyby skłonić pracodawców do ponownego podjęcia współpracy ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktyk zawodowych



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100%, gdyż możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi

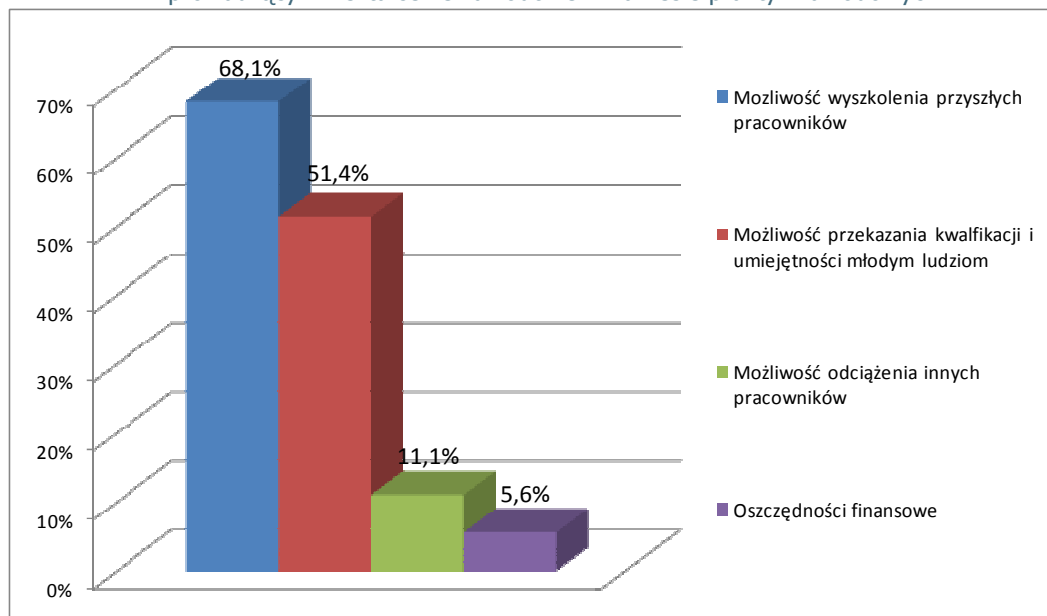
## 5.4 Motywy podejmowania współpracy pracodawców z placówkami

W kolejnej części badania zapytano pracodawców, którzy podejmują tego typu współpracę, o główne motywy jej podejmowania. Pierwsze z tych pytań dotyczyło praktyk zawodowych. Okazuje się, że bardzo wiele firm wiąże z praktykantami i uczniami uczestniczącymi w praktycznej nauce zawodu nadzieje w zakresie przyszłej współpracy. Potwierdzają to informacje pozyskane w trakcie wywiadów indywidualnych i podczas rozmów w ramach studiów przypadku – bardzo często współpraca w zakresie praktycznej nauki zawodu owocuje ostatecznie zatrudnieniem byłych praktykantów w danej firmie. Być może wymagałoby to dalszych analiz, ale wydaje się, że zapewnienie uczniom odpowiednich praktyk na etapie nauki może być ważnym instrumentem ułatwiającym przechodzenie między systemem edukacji, a rynkiem pracy. Możliwe zatem, że nawet finansowanie tego typu działań może być zdecydowanie bardziej efektywne, niż kierowanie wsparcia do młodzieży po zakończeniu szkoły (np. poprzez działania urzędów pracy).

Ciekawy jest fakt, iż wbrew stereotypom, zgodnie z którymi dla pracodawców najważniejszy jest zysk, bardzo duży odsetek odpowiedzi dotyczył przyczyn związanych ze społeczną odpowiedzialnością pracodawców: możliwością przekazania kwalifikacji i umiejętności młodym ludziom. Tylko 17% badanych deklaruje, iż do głównych przyczyn należy możliwość odciążenia pracowników lub oszczędności finansowe, a więc przyczyny związane z krótkoterminową korzyścią (rys. 13). Mimo to, w przypadku innych pytań pracodawcy wskazywali kwestie finansowe jako istotną barierę utrudniającą współpracę ze szkołami.



Rysunek 13. Motywy podejmowania współpracy między pracodawcami a szkołami i placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie praktyk zawodowych



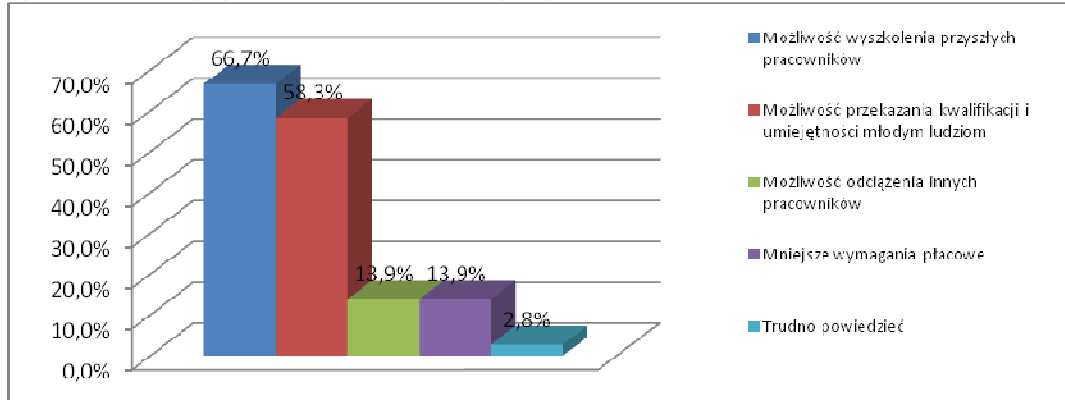
Źródło: ankieta telefoniczna CATI.

Wykres nie sumuje się do 100%, gdyż możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi

Pytanie o motywy podejmowania współpracy zadano także pracodawcom zatrudniającym młodocianych pracowników. W tym przypadku także możliwość wyszkolenia przyszłych pracowników, jak również możliwość przekazania kwalifikacji i umiejętności młodym ludziom są głównymi motywami podejmowania współpracy, na które wskazali respondenci. Dużo mniejsza liczba pracodawców zadeklarowała, iż najważniejszymi przyczynami zatrudnienia młodocianych są oszczędności finansowe lub odciążenie pozostałych pracowników (rys. 14). Jest to interesujący wynik, biorąc pod uwagę fakt, że akurat ta forma praktycznej nauki zawodu wiąże się z konkretnymi korzyściami finansowymi dla pracodawców (refundacja dokonywana przez OHP).

Wyniki te wskazują na fakt, iż pracodawcy traktują praktyczną naukę zawodu jako długoterminową inwestycję, a także jako element własnej misji. Zdarza się też – co potwierdzają indywidualne wywiady pogłębione – że współpraca jest nawiązywana przez pracodawców, których kadra zarządzająca to także absolwenci danej szkoły/zespołu szkół/CKP.

Rysunek 14. Motywy zatrudniania młodocianych pracowników



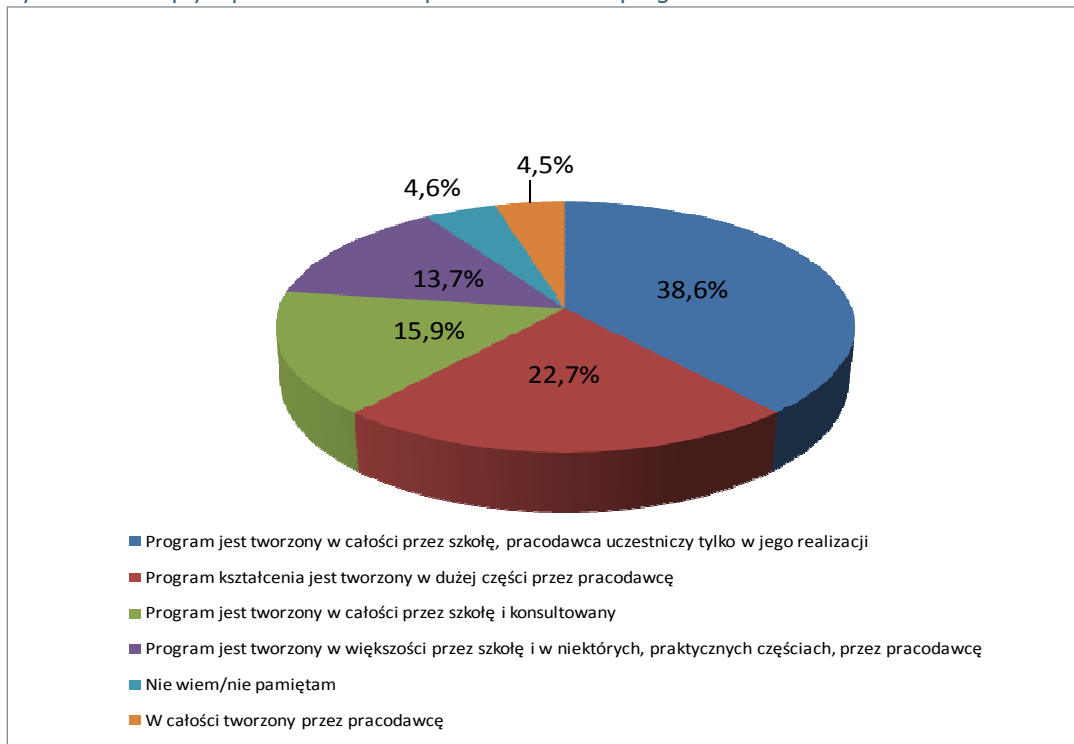
Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100%, gdyż możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi

## 5.5 Współpraca ze szkołami na etapie przygotowania programu kształcenia, nauczania i kształcenia praktycznego

Ponad trzy czwarte badanych pracodawców nie współpracuje z instytucjami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie tworzenia i realizacji programów kształcenia (78% odpowiedzi). Respondentów, którzy zadeklarowali taką współpracę, zapytano, jaki jest wpływ pracodawców na kształt programów nauczania.

Rysunek 15. Wpływ pracodawców na proces tworzenia programów nauczania



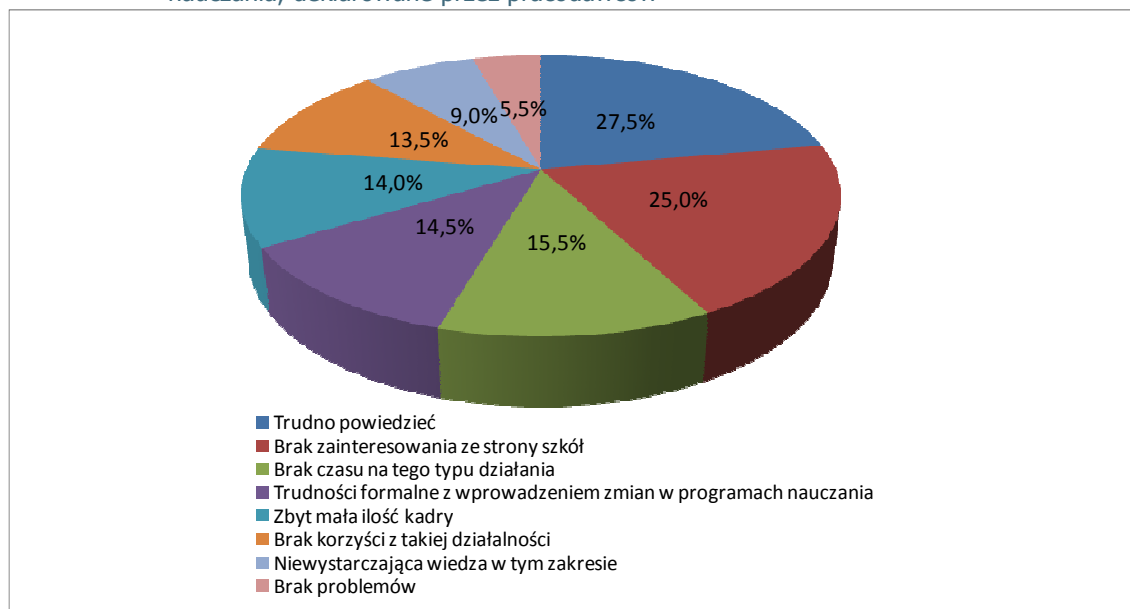
Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Okazało się, że nawet wśród pracodawców, którzy taką współpracę zadeklarowali, dominuje przekonanie, iż program tworzony jest w całości przez szkołę, a pracodawca uczestniczy jedynie w jego realizacji. Mimo to, jedna piąta badanych wskazała, iż program kształcenia był tworzony w dużej części przez pracodawcę. Rzadziej stosowana jest forma konsultacji (rys. 15).

W procesie tworzenia i realizacji programu kształcenia występują liczne bariery, które przeszkadzają pracodawcom w pełnym uczestnictwie. Prawie 1/3 pracodawców nie jest w stanie jasno określić, co stanowi szczególną trudność, jednakże do najczęściej deklarowanych przeszkód należy brak zainteresowania ze strony szkół (co czwarty badany wskazał na ten brak), brak czasu na tego typu działania, trudności formalne i zbyt mała ilość kadry, która mogłaby uczestniczyć w tego rodzaju współpracy.

Dane dotyczące barier utrudniających działania w zakresie wspólnej realizacji i tworzenia programów nauczania przedstawia rys. 16.

Rysunek 16. Najważniejsze bariery we współpracy w zakresie tworzenia i realizacji programów nauczania, deklarowane przez pracodawców



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100% ze względu na możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi.

Współpraca w tym zakresie jest zgodnie uznawana przez zdecydowaną większość pracodawców za potrzebną lub bardzo potrzebną. Tak odpowiadają zarówno te osoby, których podmioty współpracują w tym zakresie ze szkołami, jak i te, których podmioty w takiej współpracy nie uczestniczą. Potwierdzeniem tego są wyniki badania jakościowego. Jeden z respondentów wywiadów indywidualnych, generalnie niezbyt przychylnie nastawiony do współpracy ze szkołami, podkreślał: „Ważne jest zaproszenie biznesu do konsultacji programów nauczania. (...) Problemem szkolnictwa jest jego „oderwanie od praktyki”. „Nie ma styku programu nauczania i biznesu. Szkoły nie współpracują z biznesem. Ci, którzy tworzą programy nauczania mogliby pozyskiwać wiedzę, co jest potrzebne”, stwierdzając jednakże dalej „Nie wierzę, że można to zmienić”. Tego typu pesymistyczne nastawienie dość często pojawiało się w badaniach jakościowych. Natomiast ci spośród badanych pracodawców, którzy są zainteresowani przyszłym zatrudnieniem absolwentów szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, deklarują także możliwe większe zaangażowanie w tworzenie

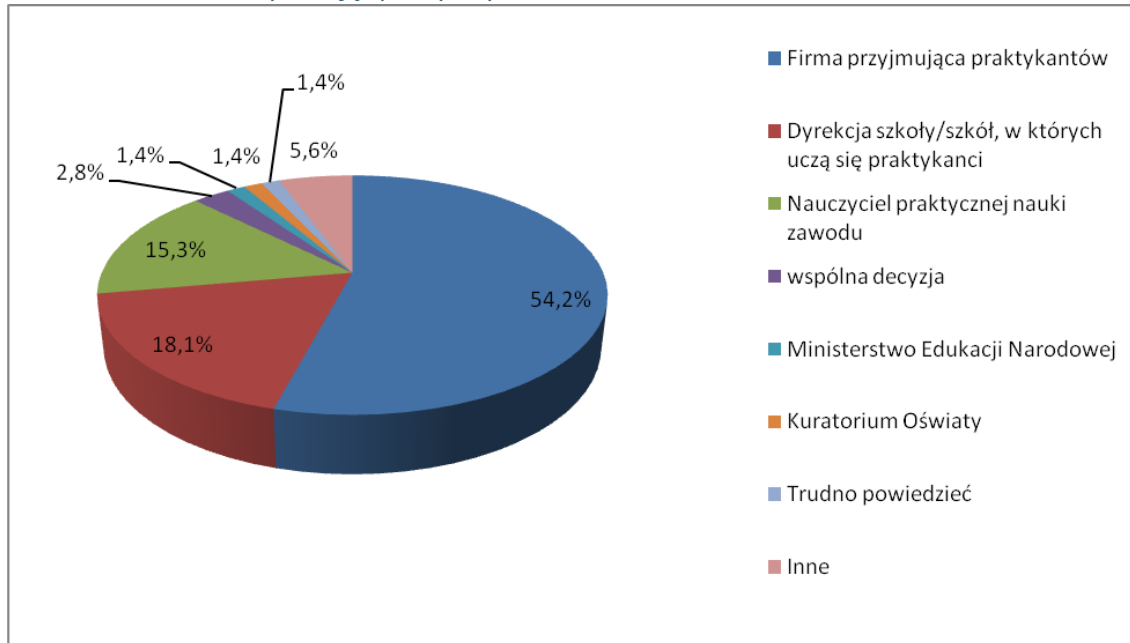
programów nauczania. Brak czasu i środków finansowych jest tu pewną przeszkodą: „Nie zawsze jest możliwość, jeśli chodzi o zasoby finansowe, ale chęci na pewno są”.

Warto jednak zauważyć, że opiniowanie programów nauczania wymaga od pracodawców czasu i zaangażowania, a także odpowiednich kompetencji i świadomości, czego tak naprawdę potrzebują. Dla wielu pracodawców może to okazać się zbyt trudne. Dlatego też nie jest konieczne angażowanie dużej liczby pracodawców, ale raczej wyszukiwanie w sposób celowy świadomych i dobrze przygotowanych pracodawców, gotowych do zaangażowania się, którzy mogą być partnerami dla placówek kształcenia. Z drugiej strony to po stronie instytucji edukacji leży takie zorganizowanie całego procesu, aby pracodawcy mogli i chcieli się do niego włączyć.

Kolejne pytania dotyczyły wspólnego tworzenia programu praktyk i zajęć praktycznych. Ponad połowa badanych pracodawców uważa, iż decydujący wpływ na program praktyk zawodowych lub zajęć praktycznych ma szkoła (52,8% wskazań). Ponad 41% badanych stwierdza zaś, iż decydujący wpływ posiada przedsiębiorstwo. Jest to sytuacja zdecydowanie lepsza niż w przypadku programów kształcenia, ale nadal rozbieżna w stosunku do oczekiwań – ponad 54% pracodawców uważa, iż decydujący wpływ na program praktycznej nauki zawodu posiadać powinna firma przyjmująca praktykantów, a dopiero w drugiej kolejności – z dużo mniejszą liczbą wskazań – dyrekcja szkół, w których uczą się praktykanci (18,1% wskazań). Pojawiła się także odpowiedź „nauczyciel praktycznej nauki zawodu”. Pozostałe odpowiedzi były wybierane znacznie rzadziej.

Dane będące odpowiedzią pracodawców na pytanie „Kto powinien mieć decydujący wpływ na program praktyk zawodowych lub zajęć praktycznych?” przedstawia rys. 17.

Rysunek 17. Podmioty, które wg pracodawców powinny mieć decydujący wpływ na program praktyk zawodowych/zajęć praktycznych



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

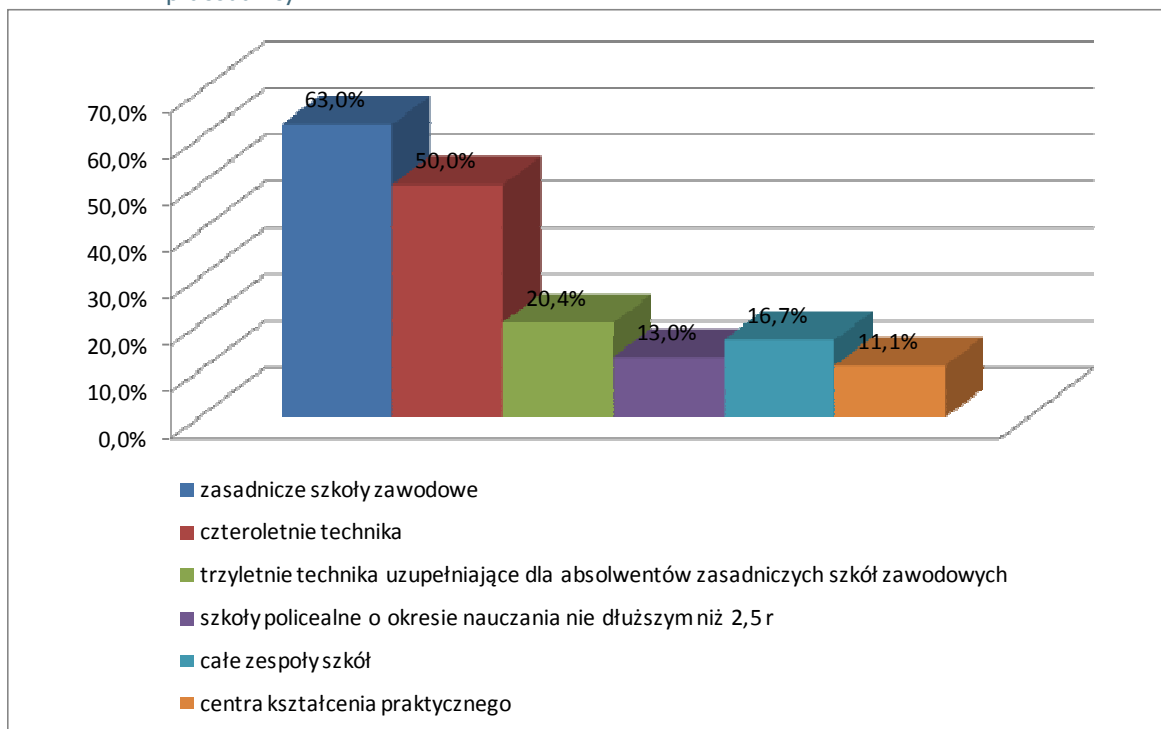
## 5.6 Współpraca ze szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu

Pracodawcy ocenili różne formy organizacji praktycznej nauki zawodu pod kątem ich użyteczności. Zdecydowanie najlepiej ocenianą formą są wg pracodawców zajęcia praktyczne prowadzone w zakładach pracy, następnie – praktyki zawodowe, natomiast tylko około 6% wskazało zajęcia praktyczne w szkole i zatrudnienie młodocianych. Przyczyny takiego stanu rzeczy (jeżeli chodzi o zajęcia praktyczne prowadzone w zakładach pracy) wskazują przeprowadzone wywiady indywidualne, zarówno z przedstawicielami szkół, jak i z pracodawcami, z których wynika m.in., iż zajęcia praktyczne w szkole nie mogą wystarczać ze względu na nieodpowiednio nowoczesny sprzęt, jak również ze względu na inne (nie odpowiadające rzeczywistości) warunki działania.

Bardzo istotna też zdaniem pracodawców jest możliwość poznania struktury organizacyjnej firmy: *„Naprawdę chcemy ich czegoś nauczyć, chcemy, aby ta praktyka była stricte praktyką, a nie tylko ‘zaliczeniem’, jak mówią uczniowie. Chcemy wcześniej przeprowadzić rozmowę, aby też uczeń wiedział, że my chcemy, by on się czegoś nauczył, poznał firmę, całą strukturę. Bo pierwsze dni są takie wprowadzające ogólnie, cały schemat organizacyjny firmy”.*

Badani pracodawcy najczęściej współpracowali w zakresie praktycznej nauki zawodu z zasadniczymi szkołami zawodowymi oraz z czteroletnimi technikami. Dużo rzadziej nawiązywali współpracę z technikami trzyletnimi uzupełniającymi oraz szkołami policealnymi. Rodzaje szkół, z którymi współpracują pracodawcy, przedstawia rys. 18.

Rysunek 18. Rodzaje szkół/placówek kształcenia zawodowego, z którymi współpracują badani pracodawcy



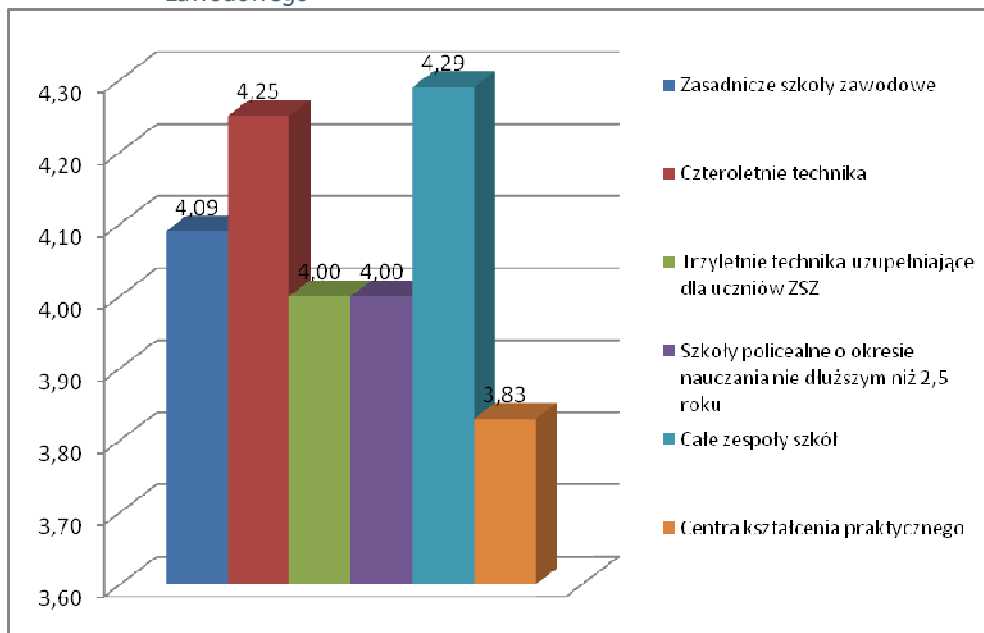
Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100% ze względu na możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi.

Pracodawcy ocenili także współpracę z tymi instytucjami. Współpraca ta była oceniana stosunkowo wysoko (np. w porównaniu do oceny oferty edukacyjnej szkół) – średnie oceny, w skali od 1 –

współpraca bardzo zła do 5 – współpraca bardzo dobra), przedstawia rys. 19. Ocena ta różniła się jednakże w przypadku różnych rodzajów szkół. Zdecydowanie najlepiej oceniane były zespoły szkół i czteroletnie technika, natomiast stosunkowo najgorsze oceny otrzymały Centra Kształcenia Praktycznego. A zatem te podmioty, z którymi współpraca jest najrzadsza, są także najniżej oceniane pod względem tej współpracy.

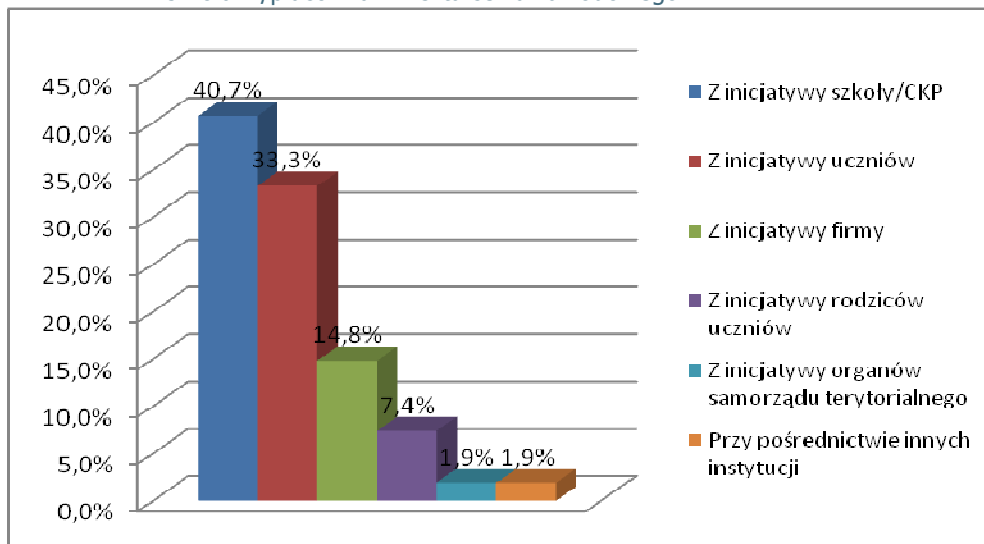
Rysunek 19. Średnia ocena współpracy z poszczególnymi rodzajami szkół/placówek kształcenia zawodowego



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Pracodawcy, którzy współpracują ze szkołami deklarują, że nawiązanie współpracy odbyło się najczęściej z inicjatywy szkoły lub uczniów. Tylko niespełna 15% odpowiedzi wskazuje na inicjatywę pracodawców (rys. 20). Potwierdza to przekonanie wielu pracodawców, iż to szkoły lub uczniowie powinni wyrazić chęć współpracy (vide rys. 8 i 9).

Rysunek 20. Podmioty, z których inicjatywy rozpoczynała się współpraca między pracodawcami a szkołami/placówkami kształcenia zawodowego



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Jednym z najważniejszych motywów przyjmowania praktykantów jest przygotowywanie przyszłych kadr dla firmy. Przykładem jest wypowiedź przedstawicielki jednej z firm podczas wywiadu indywidualnego: *„De facto potrzebni są ludzie, którzy znają teoretycznie zagadnienia techniczne, czyli mechanika, budowa maszyn, elektryka, elektronika. Dużo takich dyscyplin wchodzi w grę i bardzo nam odpowiadają kandydaci o profilu technicznym. Więc często, gdy Ci uczniowie mają u nas praktykę, po zakończeniu takiej praktyki, po zdaniu matury i egzaminów, mogą szukać u nas pracy i to są kandydaci, których bierzemy w pierwszej kolejności pod uwagę, bo już znają firmę, znają profil”*. Podobne informacje przekazywały badane szkoły, które pozytywnie oceniały współpracę z pracodawcami – wielu pracodawców nastawia się na czerpanie przyszłych kadr ze szkół. Jest to jeden z najważniejszych czynników dobrej współpracy. W niektórych przypadkach sam proces praktyk przynosi korzyści dla firmy, i to nie tylko te związane z oszczędnością czasu: *„My też się uczymy, bo tacy uczniowie też nam później podpowiadają, czego np. nie robimy, a co moglibyśmy robić. Bo osoba, która przychodzi świeżo z zewnątrz ma inne troszkę spojrzenie”*.

## 5.7 Praktyki zawodowe/zajęcia praktyczne

Spośród pracodawców, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 5 lat prowadzili współpracę w zakresie praktycznej nauki zawodu, 55,3% organizuje praktyki zawodowe. W innych przypadkach mieliśmy do czynienia z sytuacją, w której taka współpraca ustała. Do głównych powodów ustania tej współpracy należy brak zainteresowania ze strony szkół i uczniów (rys. 21). Decydującą przyczyną, zdaniem pracodawców, był zazwyczaj brak zainteresowania ze strony szkół.

Rysunek 21. Najważniejsze przyczyny ustania współpracy w zakresie praktyk zawodowych



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100%, gdyż przedstawiono tylko najważniejsze odpowiedzi.

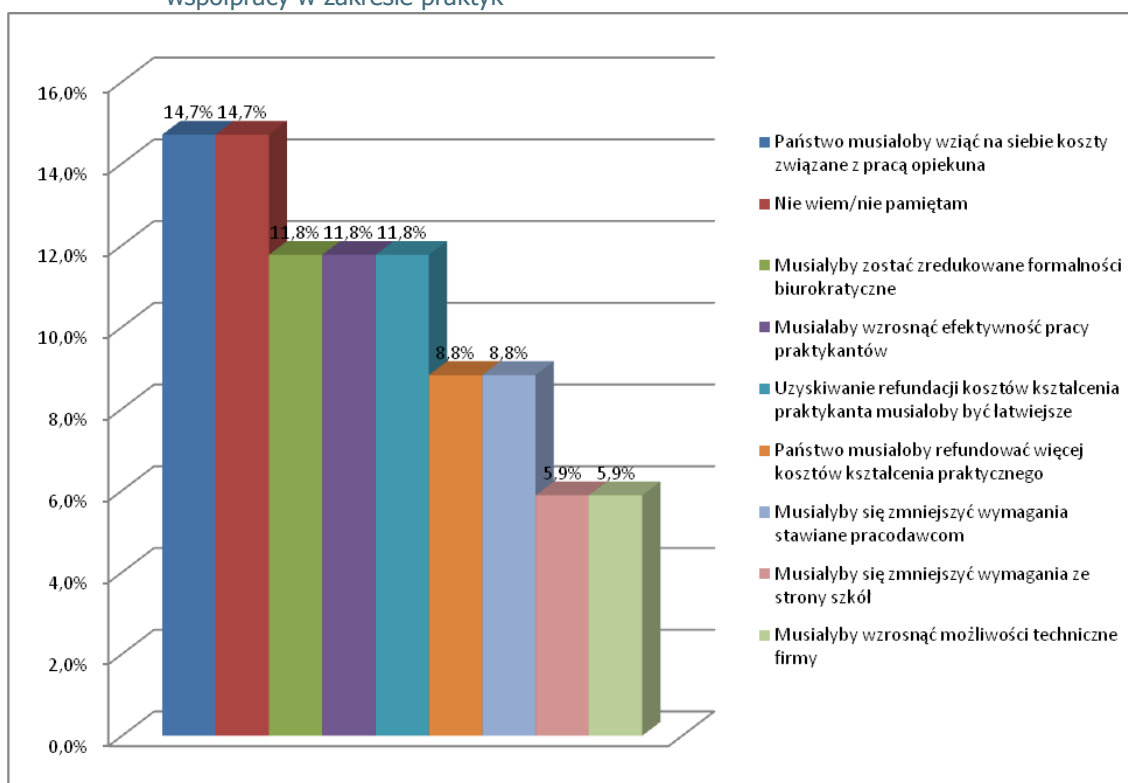
Aby pracodawcy na powrót podjęli tego typu współpracę, musiałyby wg ich deklaracji mieć miejsce następujące zmiany:

- państwo musiałyby wziąć na siebie więcej kosztów lub refundacja musiałaby być łatwiejsza;
- musiałyby być zredukowane formalności biurokratyczne;
- musiałaby wzrosnąć efektywność pracy praktykanta.



Najważniejszą zmianą wg pracodawców byłoby ponoszenie przez państwo kosztów związanych z pracą opiekuna i ułatwienie refundacji kosztów. Można z tego wnioskować, iż w przypadku barier związanych z praktykami zawodowymi najważniejsze są te finansowe (rys. 22). Co prawda żadna z odpowiedzi nie zyskała tu wyraźnej przewagi, jednakże łącznie 56 firm (niemal 1/3 wszystkich badanych) wskazała różne czynniki finansowe jako elementy, które musiałyby ulec zmianie. Szczególnie istotne są te kwestie dla małych i średnich przedsiębiorstw. Jak mówi przedstawiciel kadry zarządzającej jednej z badanych firm: „W firmie działającej biznesowo liczba osób jest bardzo precyzyjnie określona. Często z niedomiarem, ponieważ koszty pracy są bardzo wysokie. Każdy pracownik ma bardzo dużo pracy i brakuje mu czasu na wykonanie swoich zadań. Tu nie ma pracownika, który może poświęcić dużo czasu na uczenie ucznia. A jak będzie to robił, to nie zrealizuje powierzonego mu planu zadań. Tutaj w firmie na każdym etapie każdy pracownik odpowiada jednoosobowo za czynności, które wykonuje”.

Rysunek 22. Najważniejsze przyczyny, które skłoniłyby pracodawców do ponownego podjęcia współpracy w zakresie praktyk



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100%, gdyż przedstawiono tylko najważniejsze odpowiedzi.

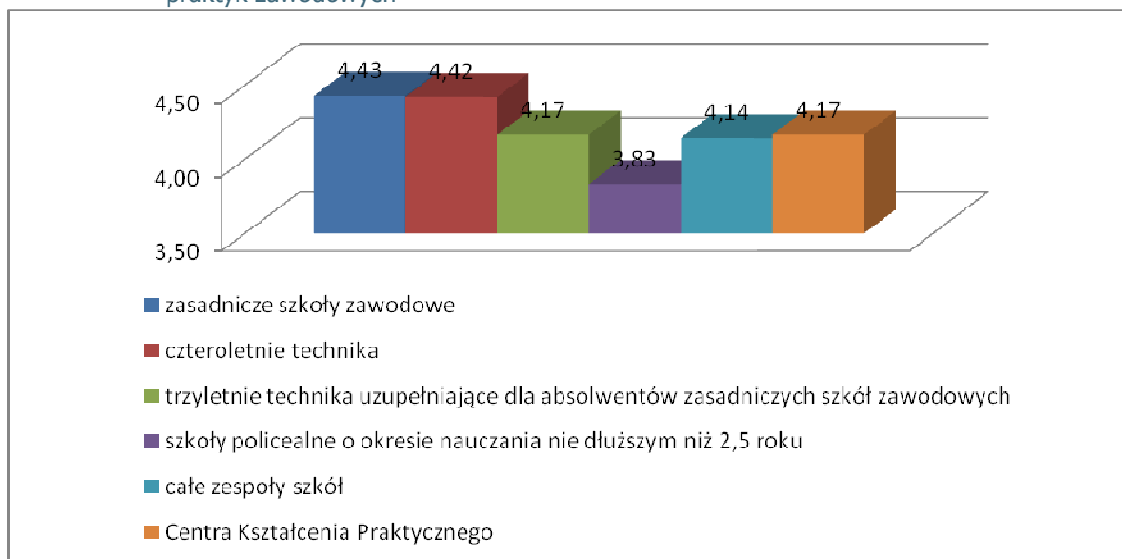
Wystąpiło jeszcze kilka innych przyczyn, gdzie jednak ilości odpowiedzi były śladowe, w tym:

- musiałoby się zmniejszyć wymagania ze strony uczniów;
- szkoły nie kształcą w zawodzie operatora pomp i sprężarek;
- zainteresowanie jest jedynie sezonowe – nie było zainteresowania szkół;
- musiałaby zmienić się sytuacja gospodarcza w kraju (więcej miejsc pracy).

Najczęściej w ramach praktyk pracodawcy współpracowali z zasadniczymi szkołami zawodowymi (52,4%), z czteroletnimi technikami (47,6%). Także zasadnicze szkoły zawodowe są najlepiej

oceniane w tym zakresie współpracy (średnia 4,43). Najgorzej w dziedzinie praktyk zawodowych są natomiast oceniane szkoły policealne o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku (średnia 3,83). Oceny te przedstawia rys. 23.

Rysunek 23. Średnia ocena współpracy pracodawców z różnymi rodzajami szkół i placówek w zakresie praktyk zawodowych

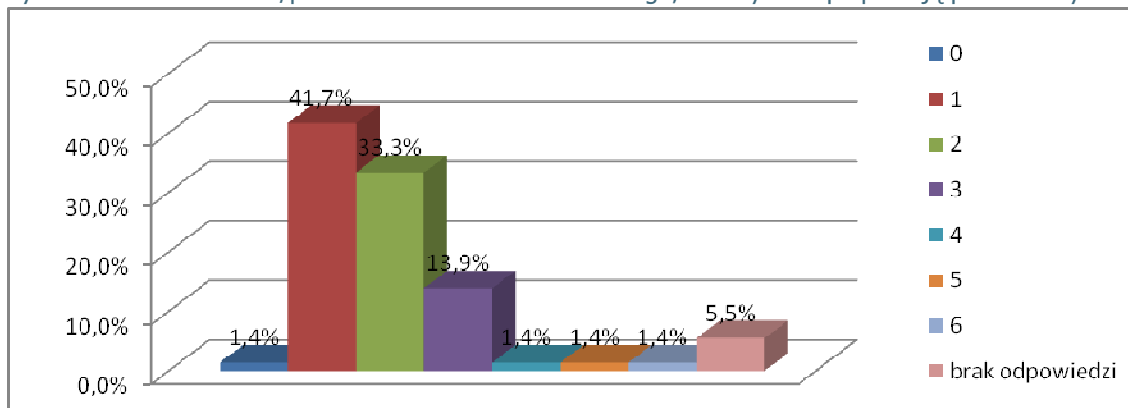


Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Inicjatywa w zakresie praktyk zawodowych leżała zdecydowanie najczęściej po stronie szkół lub uczniów. Jedynie 11,9% badanych pracodawców odpowiedziało, iż ta współpraca została podjęta z inicjatywą firmy.

Najczęściej pracodawcy współpracują w zakresie kształcenia zawodowego z 1 lub 2 szkołami/placówkami. Rzadko zdarza się współpraca z trzema lub więcej podmiotami (rys. 24). Czym większe przedsiębiorstwa, tym z większą liczbą placówek współpracowały. Natomiast liczba szkół nie jest bezpośrednio skorelowana z wielkością miejscowości – wśród przedsiębiorstw współpracujących z więcej niż trzema szkołami są zarówno firmy z Torunia, jak i z mniejszych miejscowości (Inowrocław, Golub-Dobrzyń itp.).

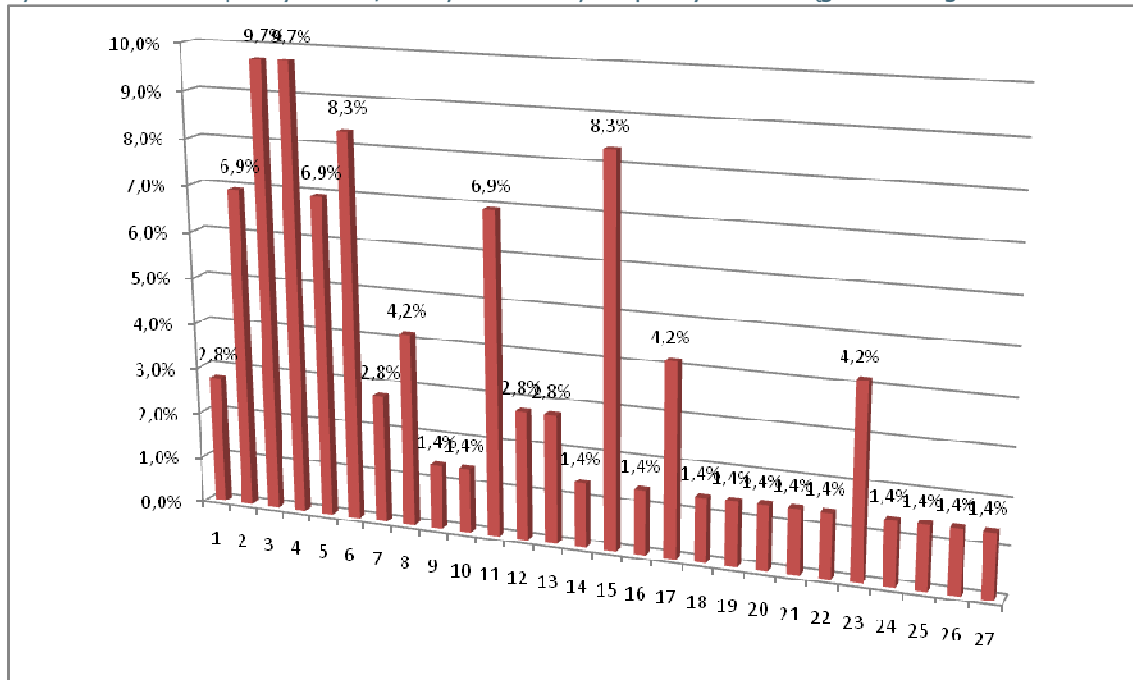
Rysunek 24. Liczba szkół/placówek kształcenia zawodowego, z którymi współpracują pracodawcy



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Najczęściej pracodawcy przyjmują na praktyki od 2 do 5 praktykantów, czasami zdarza się jednak przyjęcie do zakładu większej liczby osób (np. 11, 15 czy ponad 20) – patrz rys. 25.

Rysunek 25. Liczba praktykantów, którzy uczestniczyli w praktykach w ciągu ostatniego roku



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100% ze względu na możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi.

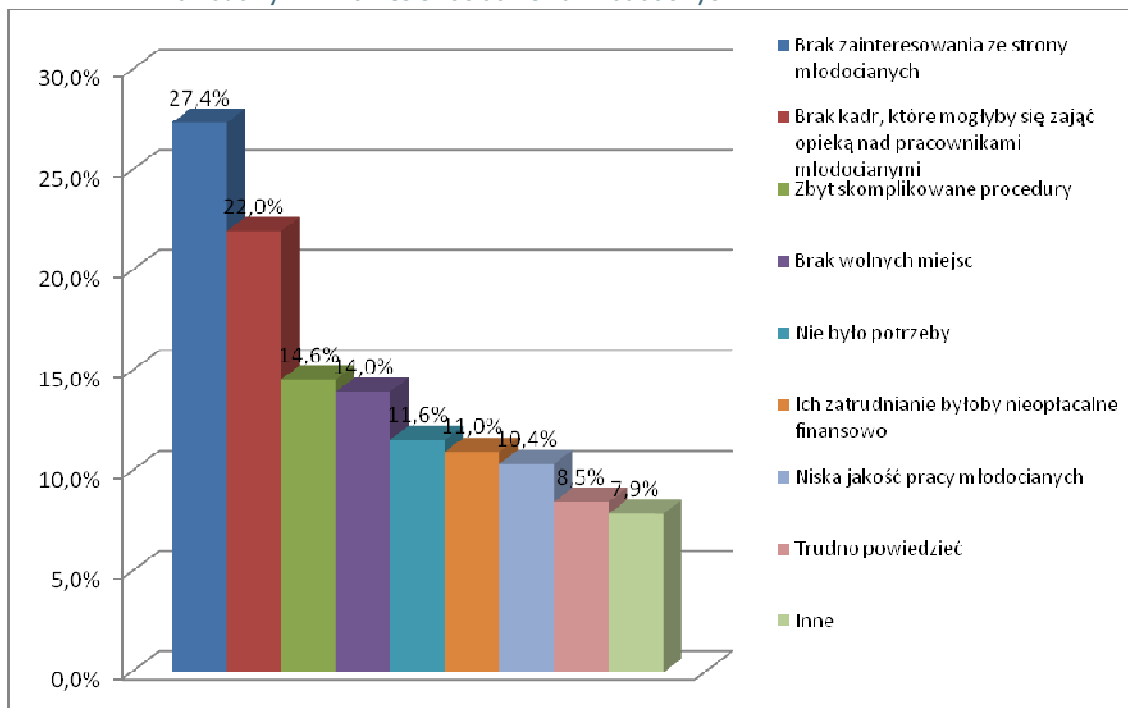
## 5.8 Zatrudnienie młodocianych

Kolejną formą praktycznej nauki zawodu jest zatrudnienie młodocianych pracowników. Tylko 18% badanych pracodawców korzystało z tej formy. Do najczęstszych przyczyn braku współpracy w tej dziedzinie należały wg pracodawców:

- brak zainteresowania ze strony młodocianych;
- brak kadr, które mogłyby zająć się opieką nad pracownikami młodocianymi;
- zbyt skomplikowane procedury;
- brak wolnych miejsc;
- brak potrzeby (rys. 26).

Jak widać, w tym przypadku mniejsze znaczenie mają czynniki finansowe – co wynika zapewne z istniejących rozwiązań zapewniających finansowanie tego rodzaju praktycznej nauki zawodu ze środków Funduszu Pracy za pośrednictwem OHP.

Rysunek 26. Najważniejsze przyczyny braku współpracy między pracodawcami a szkołami zawodowymi w zakresie zatrudnienia młodocianych

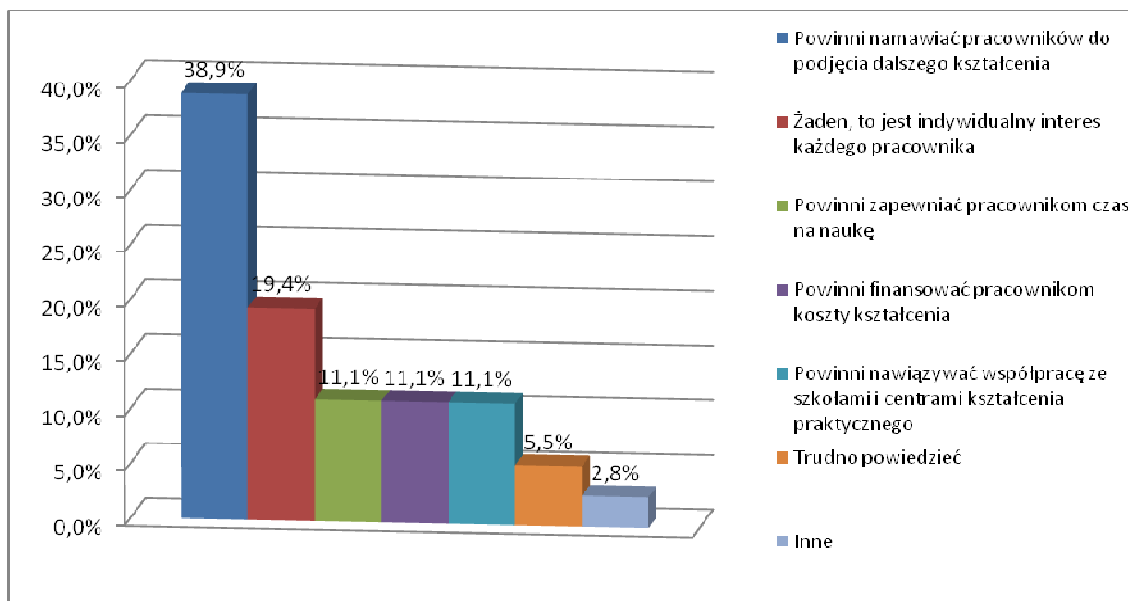


Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100% ze względu na możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi.

Pracodawców zapytano, jaki powinien być ich udział w doksztalcaniu młodocianych pracowników, a więc – co pracodawca powinien w ich mniemaniu zapewnić młodocianemu pracownikowi. Najczęściej pojawiała się odpowiedź „powinni namawiać pracowników do podjęcia dalszego kształcenia”.

Rysunek 27. Deklarowany udział pracodawców w doksztalcaniu młodocianych pracowników



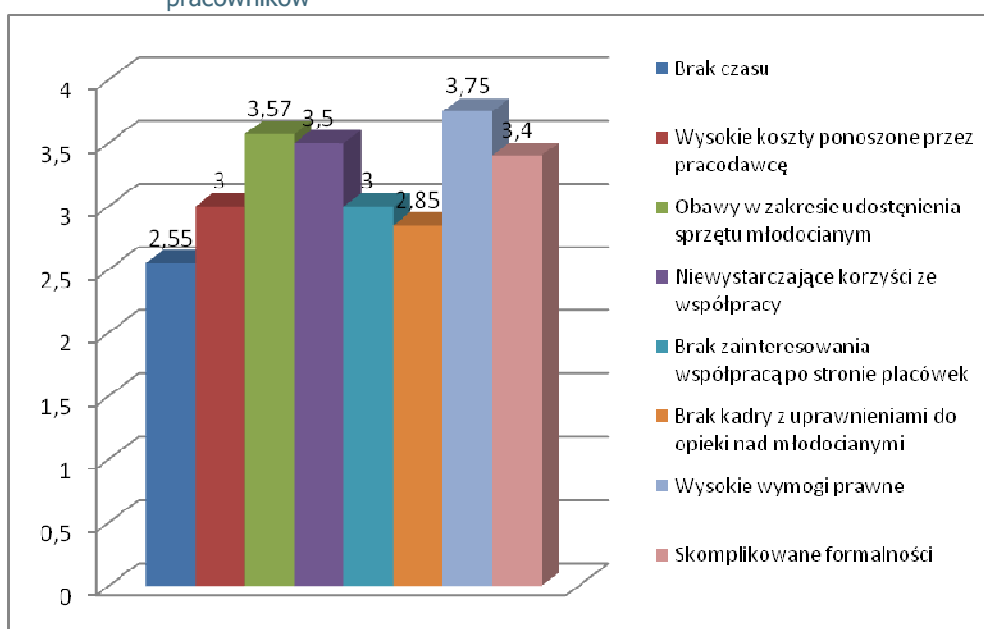
Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100% ponieważ uwzględniono tylko najważniejsze odpowiedzi.

Jednakże, mimo iż wielu pracodawców wskazuje na misję i chęć przekazania młodym ludziom wiedzy jako motywów zatrudnienia młodocianych, badani pracodawcy dość często odpowiadali, iż nie czują się w obowiązku zapewnić dodatkowej opieki i dodatkowej wiedzy młodocianym, gdyż „dokształcanie jest indywidualnym interesem każdego pracownika”. Odpowiedzi na temat udziału pracodawców w dokształcaniu młodocianych przedstawia rys. 27.

Pracodawcy ocenili poszczególne bariery, które utrudniają lub uniemożliwiają zatrudnienie młodocianych pracowników. Najważniejszą barierą okazały się wysokie wymogi prawne, a także obawy w zakresie udostępniania sprzętu młodocianym pracownikom. Zazwyczaj nie jest problemem brak czasu (rys. 28). Skala ocen przedstawia się następująco: od 1 („bariera całkowicie nieważna”) do 5 („bariera bardzo ważna”).

Rysunek 28. Najważniejsze bariery utrudniające pracodawcom zatrudnienie młodocianych pracowników



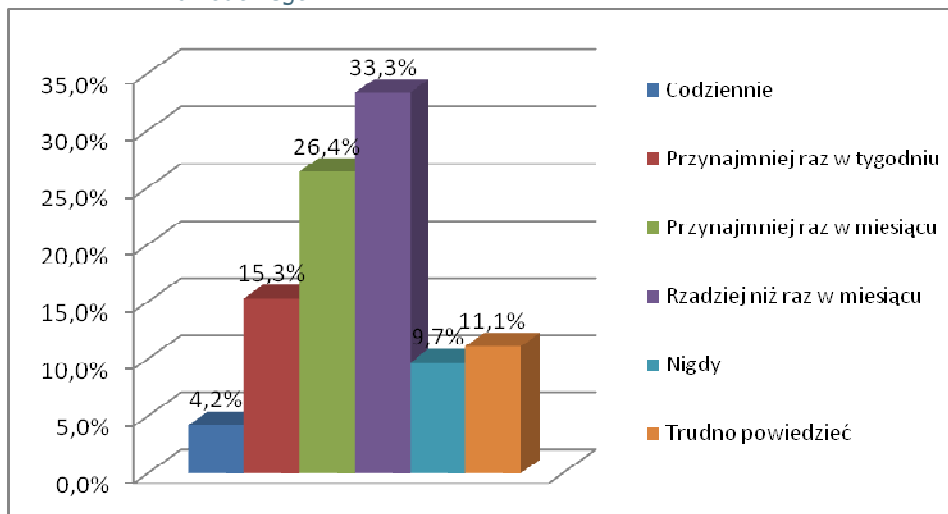
Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

## 5.9 Ocena zakresu, jakości i przydatności współpracy ze szkołami

Prawie 60% pracodawców współpracujących ze szkołami ocenia wsparcie merytoryczne otrzymane od szkół i Centrów Kształcenia Praktycznego podczas wspólnej realizacji praktycznej nauki zawodu jako wystarczające, przy czym za zdecydowanie wystarczające uznało je 4,2% respondentów, a za „raczej wystarczające” – 55,6%. Występuje natomiast stosunkowo duża grupa pracodawców, która uznaje to wsparcie za „zdecydowanie niewystarczające” – takiej odpowiedzi udzielił niemal co piąty pracodawca współpracujący ze szkołami i Centrami Kształcenia Praktycznego.

Kolejny blok pytań dotyczył kanałów komunikacji i jakości kontaktów między pracodawcami a szkołami i placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Interesujące jest to, iż kontakt ten jest stosunkowo rzadki. Jedna trzecia badanych przedsiębiorców deklaruje, iż kontakt między firmą, a szkołą następuje rzadziej niż raz w miesiącu, zaś tylko 19% kontaktuje się ze szkołą raz w tygodniu lub częściej (patrz rys. 29).

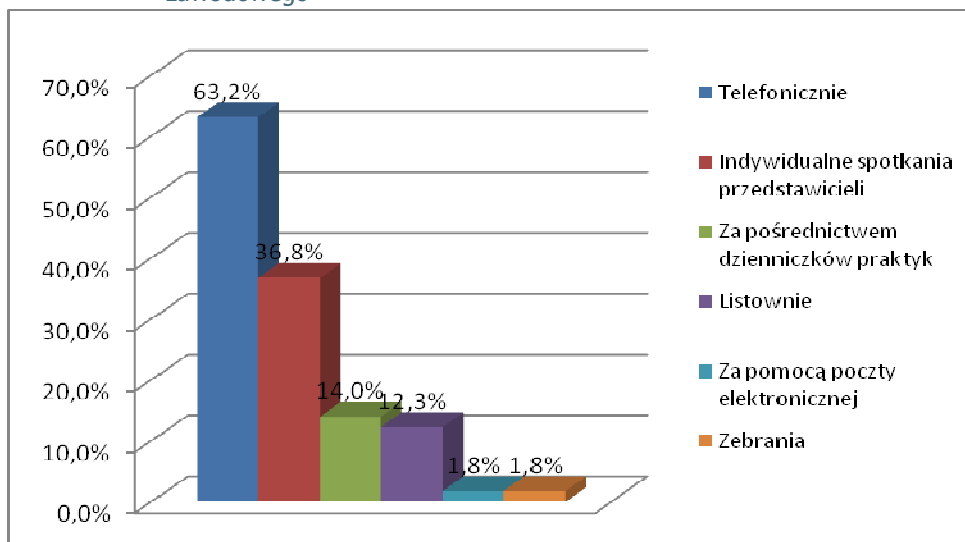
Rysunek 29. Częstotliwość kontaktu między pracodawcami a szkołami/placówkami kształcenia zawodowego



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Najczęstszą formą kontaktu pomiędzy pracodawcami a szkołami/placówkami przysyłającymi uczniów na praktyki jest kontakt telefoniczny i indywidualne spotkanie przedstawicieli pracodawcy z przedstawicielami szkoły. Na uwagę zasługuje natomiast fakt, iż bardzo rzadko kontakt ten następuje za pomocą poczty elektronicznej (rys. 30).

Rysunek 30. Najważniejsze formy kontaktu między pracodawcami a szkołami/placówkami kształcenia zawodowego



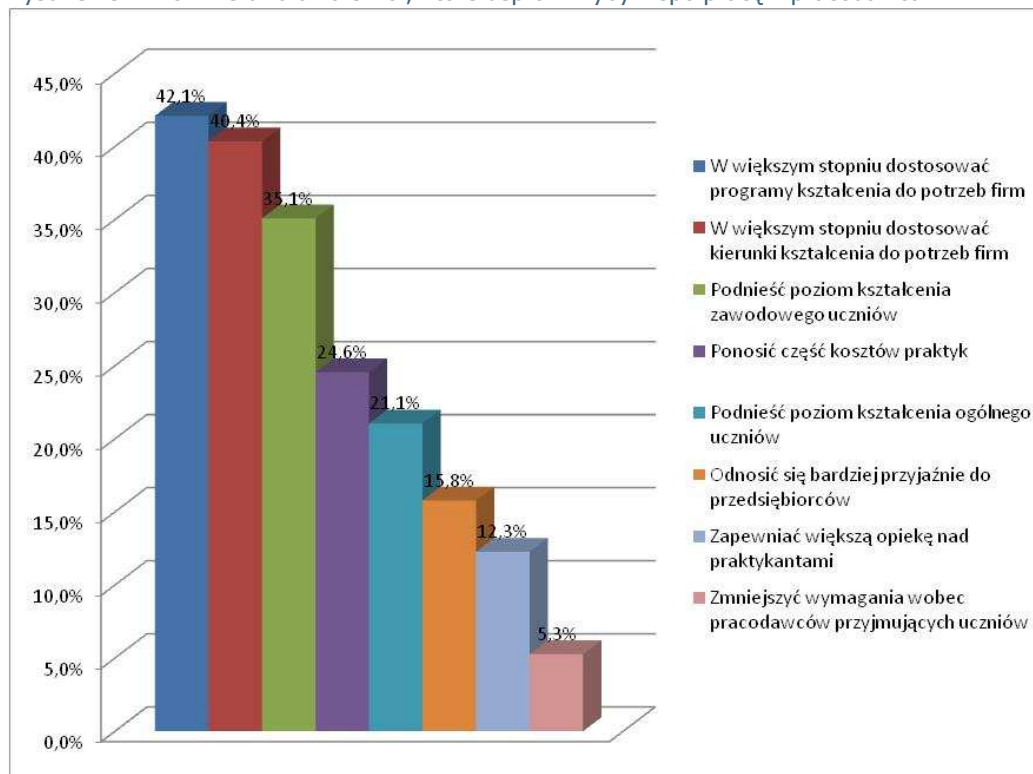
Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100% ze względu na możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi.

Na pytanie: co szkoły mogłyby zrobić, aby usprawnić współpracę z pracodawcami, respondenci najczęściej odpowiadali, iż najważniejsze jest dostosowanie programów i kierunków kształcenia do potrzeb firm (mimo, iż kierunki te zostały wcześniej ocenione jako raczej odpowiadające potrzebom pracodawców – wynika z tego, że mimo wszystko istnieje tu jeszcze dodatkowa przestrzeń do zmian). Istotne dla pracodawców jest także podniesienie poziomu kształcenia zawodowego uczniów, co zgadza się z niską oceną przygotowania praktycznego absolwentów.

Stosunkowo niewielu przedsiębiorców wskazuje na niewystarczająco przyjazne podejście szkół do przedsiębiorców czy na niewystarczającą opiekę nad praktykantami – 15,8% (rys. 31).

Rysunek 31. Możliwe działania szkół, które usprawniłyby współpracę z pracodawcami



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100%, gdyż przedstawiono tylko najważniejsze odpowiedzi.

## 5.10 Inne formy współpracy pracodawców ze szkołami/placówkami i plany na przyszłość

Do innych form współpracy, zadeklarowanych przez pracodawców, należą przede wszystkim udostępnianie sprzętu/pomieszczeń firmy na rzecz zajęć praktycznych oraz udostępnianie pracowników firmy jako nauczycieli zawodu. Natomiast stosunkowo rzadko pracodawcy deklarują fundowanie stypendiów dla uczniów szkół zawodowych. Ogólnie rzecz biorąc, inne poza tradycyjnymi rodzaje współpracy z pracodawcami zdarzają się stosunkowo rzadko, choć podczas wywiadów indywidualnych pojawiały się m.in. takie rodzaje współpracy, jak patronat firmy nad szkołą (wymiana polega wtedy np. na usługach świadczonych przez szkołę w zamian za finansowanie różnego rodzaju działań). Dyrektor jednej ze szkół, z którymi przeprowadzono wywiad, wskazał na patronat jako na szczególnie istotny rodzaj współpracy, przynoszący szczególne korzyści – np. uczennice pracują na targach organizowanych przez firmę jako hostessy, a w zamian za to pracodawca finansuje część wyposażenia, odzież ochronną itp. Zdiagnozowano także konkurowanie szkół między sobą o patronat firm, zwłaszcza w mniejszych ośrodkach.

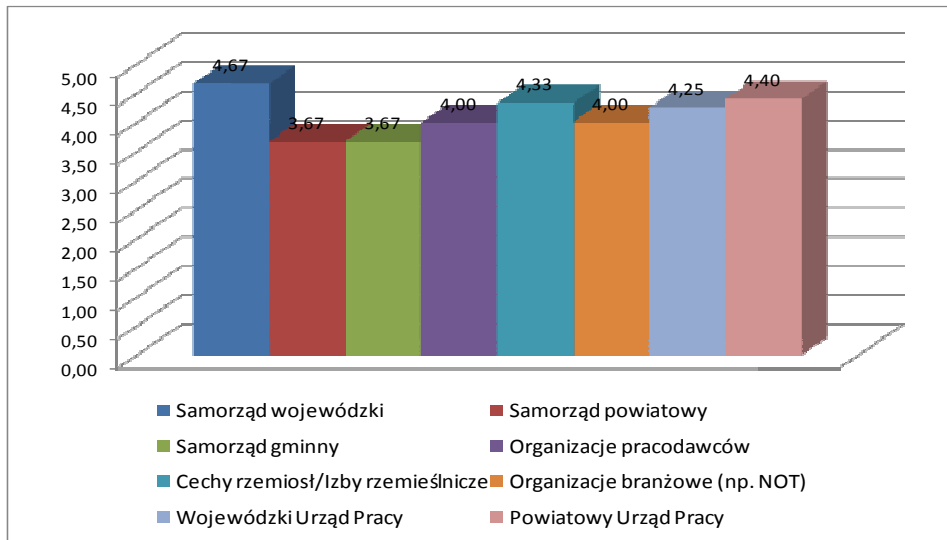
Pracodawców zapytano, czy zamierzają zwiększyć zakres współpracy ze szkołami i CKP. W przypadku szkół zakres ten zamierza zwiększyć 24,5% pracodawców, zaś w przypadku CKP – 17,1%. Najczęstsze obszary, w których pracodawcy chcą rozszerzyć współpracę ze szkołami i CKP, to przede wszystkim przyjmowanie uczniów na praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne oraz wspólne opracowywanie programów kształcenia, jak również udostępnianie sprzętu i pomieszczeń firmy do zajęć praktycznych.



## 5.11 Udział innych instytucji

W procesie praktycznej nauki zawodu i współpracy między pracodawcami a szkołami stosunkowo rzadko uczestniczą inne instytucje. Najczęściej pracodawcy wskazywali tu na Powiatowy Urząd Pracy (22,5%), cechy rzemiosł (9,5%) i Wojewódzki Urząd Pracy (7,5%). Pracodawcy ocenili także współpracę w tym zakresie ze wszystkimi z wymienionych podmiotów. Najwyżej oceniony został tu samorząd wojewódzki, PUP i cechy rzemiosł, a najniżej – samorząd powiatowy i gminny (rys. 32).

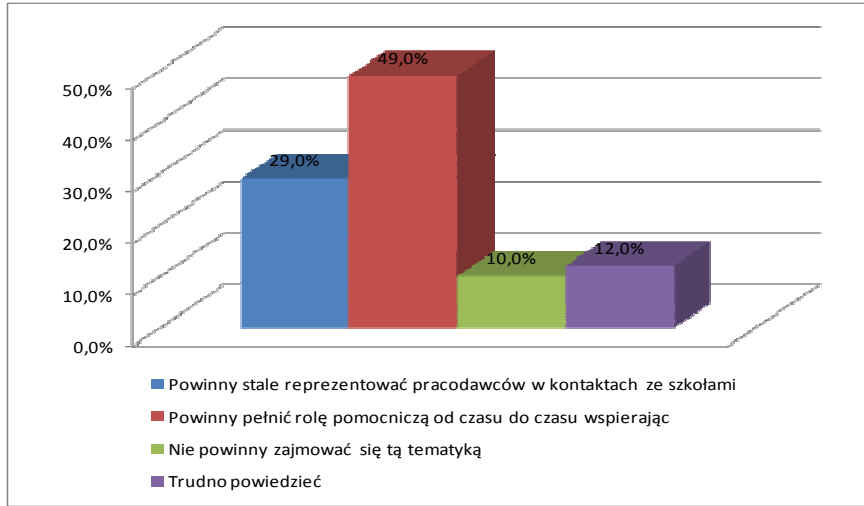
Rysunek 32. Średnia ocena współpracy z poszczególnymi instytucjami w zakresie praktycznej nauki zawodu



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Pracodawcy odpowiedzieli także na pytanie, jaki ich zdaniem powinien być udział organizacji pracodawców i izb rzemieślniczych w procesie praktycznej nauki zawodu. Większość badanych nie widzi ww. organizacji jako najważniejszych aktorów w tym procesie, natomiast najczęściej powtarzała się odpowiedź, iż organizacje pracodawców i izby rzemieślnicze powinny pełnić rolę pomocniczą. Rzadko natomiast pracodawcy są przeciwni udziałowi samorządu gospodarczego w kształceniu praktycznym. Daje to podstawy do zaangażowania tych instytucji w model współpracy (rys. 33). Uzyskane odpowiedzi mogą jednak skłaniać do ostrożnego sceptycyzmu przy ocenie propozycji Ministerstwa Edukacji Narodowej.

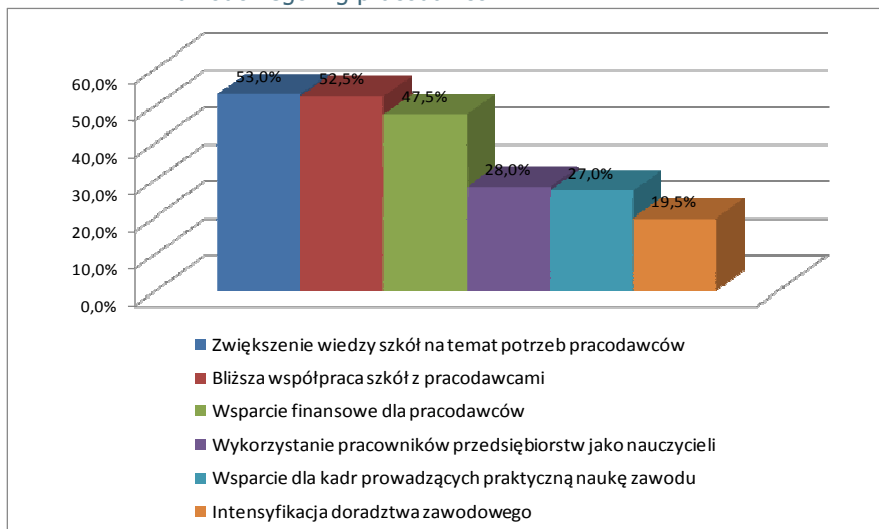
Rysunek 33. Rola, jaką wg badanych pracodawców powinny pełnić izby rzemieślnicze i organizacje pracodawców w procesie praktycznej nauki zawodu



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Odpowiedź na pytanie „W jaki sposób można udoskonalić praktyczną naukę zawodu i przygotowanie zawodowe, tak by nabyte w trakcie nauki kwalifikacje były lepiej dostosowane do potrzeb rynku pracy?” przedstawia rys. 34. Jak widać, wg pracodawców szkoły nadal nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat ich potrzeb, a nawiązana współpraca nie jest wystarczająca i może być dalej rozszerzana. Według opinii respondentów mniej istotne, choć także ważne, są kwestie wsparcia finansowego, które pozwoliłoby na odciążenie pracodawców, a co za tym idzie, intensyfikację współpracy.

Rysunek 34. Najważniejsze możliwe sposoby udoskonalenia praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego wg pracodawców



Źródło: sondaż telefoniczny CATI.

Wykres nie sumuje się do 100% ze względu na możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi.

## 5.12 Wnioski cząstkowe

- Prawie 70% badanych pracodawców poszukiwało w ostatnich latach pracowników posiadających wykształcenie zawodowe.
- Tylko 9,5% pracodawców twierdzi, że w szkołach zawodowych prowadzone są kierunki kształcenia zgodne z potrzebami ich firm; 45,5% twierdzi, że „raczej tak”; 1/3 – że „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”.
- Do zawodów, których brakuje w ofercie szkół należą najczęściej wg pracodawców:
  - Ślusarz,
  - Tokarz,
  - Spawacz,
  - Elektryk,
  - Murarz.
- Pracodawcy stosunkowo nisko oceniają ofertę edukacyjną szkół:
  - Najgorzej oceniają naukę języków obcych (średnia 2,33).
  - Źle oceniają przygotowanie praktyczne (średnia 2,81).
  - Słabo oceniają wyrabianie kultury pracy (3,06).
  - Stosunkowo najlepiej – przygotowanie do pracy w zespole (3,29) i przygotowanie teoretyczne (3,20).
- Prawie połowa badanych nie prowadziła praktyk ani zajęć praktycznych.
- Najpopularniejsze były praktyki zawodowe.
- 86% firm, które nie prowadzą praktyk, nie proponowało szkole/CKP współpracy w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu; powód:
  - **Brak kadr.**
  - **Brak potrzeby.**
  - Brak szkół w pobliżu.
  - **To szkoły lub uczniowie powinni wyrazić chęć współpracy.**
- Propozycji ww. firmy też w 90% nie otrzymywały.
- Co musiałyby się zmienić, żeby jednak się zdecydowali?
  - Sfinansowanie kosztów pracy opiekunów i innych kosztów przez państwo.
  - **Zmniejszenie formalności biurowatycznych.**
  - Mniejsze wymagania wobec pracodawców.
- W przypadku ustania działalności z zakresu praktycznej nauki zawodu – powód: brak zainteresowania ze strony szkół/uczniów.
- Najlepiej oceniane są czteroletnie technika, najgorzej – CKP.
- Najczęściej (73%) współpraca jest nawiązywana z inicjatywy szkół/uczniów.
- Rzadko uczestniczą w tym procesie inne instytucje.

- Decydujący wpływ na program kształcenia zawodowego ma szkoła, podczas gdy przedsiębiorcy woleliby sami mieć ten wpływ.
- Główne przyczyny, dlaczego chcą przyjmować praktykantów:
  - Możliwość wyszkolenia przyszłych pracowników.
  - Możliwość przekazania kwalifikacji i umiejętności młodym ludziom.
- Kontakty – rzadziej niż raz w miesiącu, telefonicznie lub indywidualnie, bardzo rzadko e-mail.
- Szkoły powinny w większym stopniu dostosować programy kształcenia do potrzeb.
- Pracodawcy dość dobrze oceniają sprzęt, ale słabo – liczbę kadry przygotowanej do przyuczenia zawodowego.
- Mały udział pracodawców w procesie przygotowania programów, a taka współpraca jest potrzebna.
- Jeżeli współpracują z kimś jeszcze to jest to najczęściej PUP i organizacje pracodawców, rzadziej WUP.
- Najlepiej oceniana jest współpraca z samorządem województwa i PUP, najgorzej – z samorządem powiatowym i gminnym.
- Tylko 24% pracodawców planuje zwiększyć poziom tej współpracy, najczęściej w ramach:
  - Praktyk,
  - Wspólnego opracowywania programów kształcenia.
- Aby współpraca układała się lepiej, przydałoby się:
  - Zwiększenie wiedzy szkół na temat potrzeb pracodawców.
  - Bliższa współpraca szkół z pracodawcami w przygotowywaniu uczniów.
  - Wsparcie finansowe dla pracodawców.
  - Wykorzystanie pracowników przedsiębiorstw jako nauczycieli.
  - Wsparcie dla kadr prowadzących praktyczną naukę zawodu.
  - Intensyfikacja doradztwa zawodowego.

## Zainteresowanie placówek edukacyjnych prowadzących kształcenie zawodowe współpracą z pracodawcami

---

### 6.1 Przygotowanie placówek edukacyjnych do realizowanych zadań

---

Spośród szesnastu głównych zadań systemu oświaty wymienionych w *ustawie z dnia 7 września 1991 o systemie oświaty* (stan na 28.02.2010 r.), z punktu widzenia niniejszych badań najważniejszy jest cel 13: dostosowywanie kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy. Przygotowanie placówek edukacyjnych do realizacji zadań, analizowano przede wszystkim pod kątem ich zdolności do kształtowania w podopiecznych zdolności i umiejętności zwiększających szanse ich sukcesu w życiu zawodowym.

Z przeprowadzonych ankiet internetowych, jak i z indywidualnych wywiadów pogłębionych z kierownictwem placówek kształcenia zawodowego wynika, że oceniają oni przygotowanie swoich

placówek do prowadzenia kształcenia zawodowego umiarkowanie pozytywnie. Poproszeni o ocenę praktycznej nauki zawodu w posiadanych przez siebie warsztatach i pracowniach badani najczęściej wskazują oceny od 3 do 5 w pięciostopniowej skali, gdzie 1 – bardzo nisko, 5 – bardzo wysoko. Poniżej zaprezentowano podstawowe statystyki odpowiedzi dla poszczególnych aspektów procesu kształcenia:

Tabela 7. Ocena praktycznej nauki zawodu w pracowniach i warsztatach szkolnych – statystyki dla poszczególnych wymiarów kształcenia

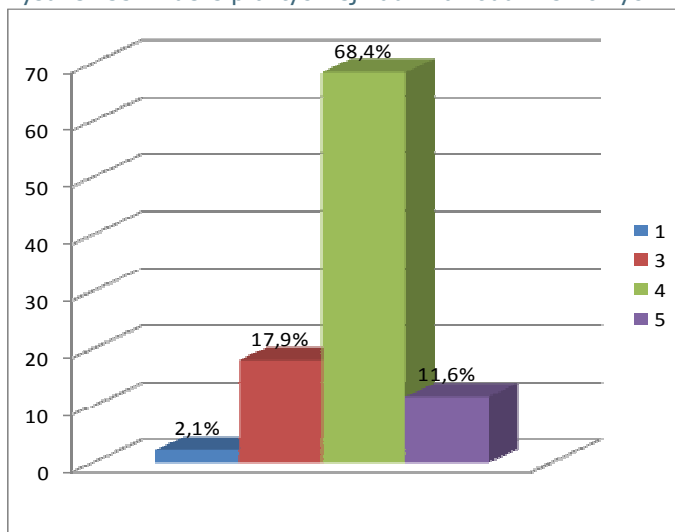
Wymiar	Modalna	Mediana	Średnia
Dostosowanie kształcenia do potrzeb pracodawców	4	4	3,54
Przygotowywanie do egzaminów zawodowych	4	4	4,19
Jakość wykorzystywanego sprzętu	4	4	3,66
Warunki lokalowe zajęć	4	4	3,83
Kadra dydaktyczna	5	4	4,32
Dostarczanie uczniom ogólnej wiedzy na temat zawodu	5	4	4,36

Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Większość ankietowanych ocenia więc swoją placówkę dobrze lub bardzo dobrze we wszystkich aspektach kształcenia, o które pytano w ankiecie. Jednak stosunkowo najgorzej ocenione zostały możliwości placówek w zakresie dostosowania kształcenia do potrzeb pracodawców i jakość sprzętu wykorzystywanego do nauki zawodu. Znajduje to potwierdzenie również w opiniach wyrażanych w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Po wyliczeniu średniej ocen dla wszystkich sześciu elementów kształcenia, wymienionych w Tabeli 7, otrzymujemy Indeks praktycznej nauki zawodu w szkolnych warsztatach i pracowniach liczony dla każdej szkoły. Jeżeli średnia ta wynosi od 1 do 1,49, to indeks przyjmuje wartość 1, jeżeli od 1,5 do 2,49, to indeks przyjmuje wartość 2, itd. Przybliża on zatem ogólną opinię kierownictwa placówki na temat kształcenia praktycznego w jej własnej infrastrukturze. Wartości tego indeksu również wskazują na dość wysoką ocenę praktycznego kształcenia zawodowego w warsztatach i pracowniach szkół zawodowych, jaką wystawia kadra kierownicza szkół. Wartość indeksu w ponad dwóch trzecich przypadków znalazła się w przedziale od 3,5 do 4,49 (wartość 4). Średnią ocenę poniżej 2,5 osiągnęło mniej niż 20% badanych placówek (wartości 1-3).

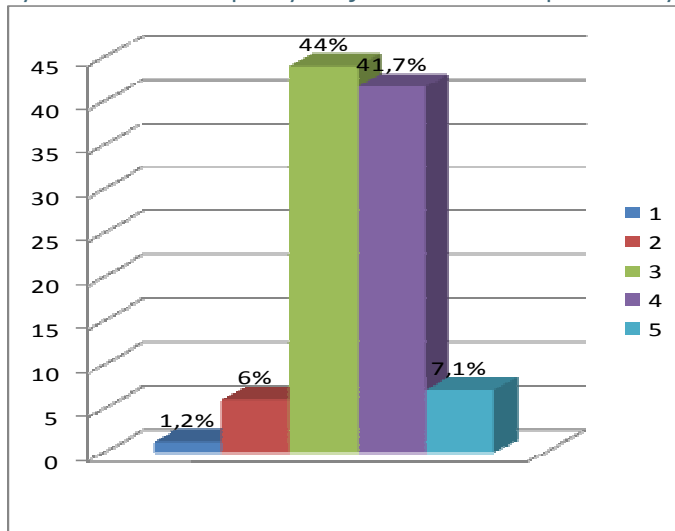
Rysunek 35. Indeks praktycznej nauki zawodu w szkolnych warsztatach i pracowniach<sup>14</sup>



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Co więcej, średnia ocena praktycznej nauki zawodu w szkolnych warsztatach i pracowniach jest wyższa niż uśredniona ocena praktycznej nauki zawodu w zakładach pracy. Ponad połowa ankietowanych przedstawicieli szkół i CKP wystawiła kształceniu praktycznemu u przedsiębiorców oceny, których średnia jest niższa niż 2,5 (wartości 1-3). Widoczna jest zatem rozbieżność ocen między przedstawicielami szkół i pracodawcami.

Rysunek 36. Indeks praktycznej nauki zawodu u pracodawcy



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Są jednak wymiary praktycznej nauki zawodu, które, zdaniem respondentów, lepiej są realizowane przez zakłady pracy, niżeli przez szkoły. Przede wszystkim, jeżeli praktyczna nauka zawodu odbywa się u przedsiębiorcy, uczeń w większym stopniu przyswaja umiejętności tymże przedsiębiorcom przydatne. Poza tym lepsza jest, zdaniem badanych, jakość sprzętu, na jakim pracują uczniowie

<sup>14</sup> Wartość 2 nie została osiągnięta przez żadną z ankietowanych placówek.

w zakładach pracy w porównaniu z tym, który mają do dyspozycji w pracowniach. Co jednak zaskakujące, z opinii kierownictwa szkół zawodowych wynika, że różnica ta jest nieznaczna.

Tabela 8. Ocena praktycznej nauki zawodu u pracodawcy

Wymiar	Modalna	Mediana	Średnia
Dostosowanie kształcenia do potrzeb pracodawców	4	4	4,10
Przygotowywanie do egzaminów zawodowych	3	4	3,12
Jakość wykorzystywanego sprzętu	4	4	3,71
Warunki lokalowe zajęć	4	4	3,73
Kadra dydaktyczna	4	4	3,44
Dostarczanie uczniom ogólnej wiedzy na temat zawodu	4	4	3,62

Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Natomiast, w opinii przedstawicieli szkół, praktyczna nauka zawodu u pracodawcy znacznie gorzej niż szkoła przygotowuje uczniów do egzaminów zawodowych. Badani podają dwie przyczyny tego stanu rzeczy:

1. Szkoły zawodowe oferują uczniowi lepsze przygotowanie ogólne do wykonywania zawodu, natomiast w zakładzie zmuszony jest on często specjalizować się w wąskim zakresie umiejętności.
2. Co jednak ważniejsze, egzaminy zawodowe, w powszechnej opinii badanych, nie sprawdzają umiejętności potrzebnych absolwentowi szkoły zawodowej na rynku pracy. Dla placówek kształcenia zawodowego dobre wyniki uczniów z egzaminów zawodowych stanowią podstawową informację zwrotną o jakości kształcenia i kryterium oceny samej szkoły (tym bardziej, że nie funkcjonują inne wyraziste wskaźniki). W związku z tym placówki te podporządkowują programy kształcenia zawodowego kryteriom decydującym o ocenach w trakcie egzaminów zawodowych. Przedsiębiorstwa nie są w stanie tego robić, ponieważ jak stwierdza dyrektor jednej ze szkół: *egzamin w technikum, przynajmniej w moim, to nie jest egzamin praktyczny, tylko egzamin teoretyczny*. Potwierdzają tę ocenę również wyniki badań<sup>15</sup>, które wskazują ponadto, że wymagania egzaminacyjne bardziej koncentrują się na wykonaniu przez egzaminowanego procedur pracy, niż na osiągnięciu przez niego efektu końcowego.

Należy przy tym zaznaczyć, że głównym kryterium oceny poszczególnych szkół są wyniki egzaminów zawodowych. W efekcie szkoły motywowane są do uczenia „pod egzamin”, a nie „pod potrzeby rynku pracy”. Co więcej, przedstawiciele szkół świadomi są tego paradoksu. Ponadto są motywowani do tego typu zachowań przez samorząd terytorialny, który rozlicza poszczególne szkoły z wyników egzaminów zawodowych.

Z powyższych ustaleń wynika więc, że istnieje strukturalny czynnik, niezależny od samych szkół, utrudniający im przygotowywanie uczniów do przyszłej aktywności na rynku pracy. Ten sam czynnik zniechęca jednocześnie do współpracy z pracodawcami, ponieważ efekty nauczania u pracodawców stoją w sprzeczności z celami stawianymi placówkom kształcenia zawodowego przez ważny element systemu oświaty.

<sup>15</sup> Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Jeczek Kochanowski, *Egzamin zawodowy. Obszary problemowe*, w: Ireneusz Białecki, Elżbieta Drogosz-Zabłocka (red.), *Potwierdzanie kwalifikacji. Pytania o model egzaminu zawodowego*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2009.



Do rozwiązania tego dylematu w niewielkim stopniu przyczyniają się, zdaniem badanych, centra kształcenia praktycznego. CKP nie przewyższają szkół w żadnym spośród sześciu elementów praktycznej nauki zawodu, o które pytano w ankiecie.

Tabela 9 Ocena praktycznej nauki zawodu w centrach kształcenia praktycznego

Wymiar	Modalna	Mediana	Średnia
Dostosowanie kształcenia do potrzeb pracodawców	3	4	3,32
Przygotowywanie do egzaminów zawodowych	3	4	3,45
Jakość wykorzystywanego sprzętu	3	4	3,62
Warunki lokalowe zajęć	4	4	3,60
Kadra dydaktyczna	4	4	3,83
Dostarczanie uczniom ogólnej wiedzy na temat zawodu	4	4	3,66

Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Nieco inny obraz sytuacji wyłania się jednak z analizy indywidualnych wywiadów pogłębionych z kadra kierowniczą szkół. W wielu wypowiedziach podkreśla się przewagę CKP w zakresie technicznego wyposażenia pracowni. Świadczy o tym chociażby poniższa wypowiedź jednego z badanych dyrektorów:

*My widzieliśmy jaką frajdę sprawiliśmy dzieciakom jak zawieźliśmy ich do Centrum Kształcenia Praktycznego, gdzie tu uczyli się projektować tam pokazano im jak zamienić komendy na polecenia dla maszyny i potem poszli na tą maszynę to tu była dla nich frajda. Niektórzy patrzyli na to jak na coś z kosmosu.*

Ten sam fragment wskazuje jednak również, na fakt, że nawet jeśli CKP mogą być atrakcyjną alternatywą dla szkolnych warsztatów i przedsiębiorstw w realizacji praktycznej nauki zawodu (zwłaszcza jeśli prowadzą też działalność rynkową, która pomaga im utrzymać nowoczesność wyposażenia), to przeszkodą w korzystaniu z tej alternatywy są wysokie koszty dowozu uczniów do CKP. Wiąże się to z niewielką ilością tych instytucji w województwie, a także z faktem, iż nawet jeśli w pobliżu szkoły znajduje się CKP, to nie oferuje kształcenia w potrzebnym zawodzie.

Takie stwierdzenia nieco zaskakują zważywszy na dość dobrze rozwiniętą sieć centrów kształcenia praktycznego w województwie kujawsko-pomorskim. Dane Ministerstwa Edukacji Narodowej<sup>16</sup> wskazują, że w województwie znajduje się 12 tego typu placówek, każda w innym mieście (Aleksandrów Kujawski, Brodnica, Grubno, Inowrocław, Lipno, Tuchola, Bydgoszcz, Grudziądz, Toruń, Włocławek). Jedyń miejscowością posiadającą więcej niż jedno CKP jest Brodnica. W związku z tym problemem nie jest raczej niedostatek takich placówek w regionie, ale fakt, że nie posiadają one wyposażenia do obsługi wszystkich zawodów, oraz to, że dla uczniów i nauczycieli nawet dojazdy w ramach województwa są uciążliwe.

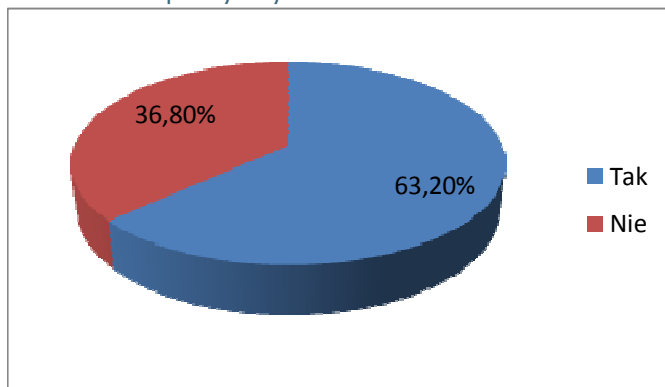
Niedostateczne wyposażenie szkolnych warsztatów i pracowni jest jedną z najpoważniejszych przeszkód w realizacji celów szkół w zakresie praktycznej nauki zawodu. Przyczyną braków w wyposażeniu są, oprócz niedostatków finansowych (takich samych kwot subwencji oświatowej na ucznia szkoły zawodowej, co na ucznia liceum ogólnokształcącego), brak systemu ułatwiającego pozyskiwanie urządzeń wycofywanych przez przedsiębiorstwa z eksploatacji. Zaopatrzenie pracowni w większe i kosztowniejsze maszyny wymaga od kierownictwa szkół zawodowych wielu wysiłków nie tylko na etapie jego pozyskiwania, ale również generuje problemy z transportem, czy

<sup>16</sup> <http://www.cie.men.gov.pl/>

przechowywaniem. Najczęściej rozwiązywane są one drogami pozainstytucjonalnymi, poprzez prywatne znajomości, czasami dzięki wsparciu przedsiębiorców, natomiast bez pomocy ze strony organów prowadzących.

Znaczna część szkół zawodowych w województwie kujawsko-pomorskim w ogóle pozbawiona jest możliwości prowadzenia zajęć praktycznych we własnym zakresie. Spośród ankietowanych szkół i zespołów szkół własne pracownie lub warsztaty posiada mniej niż dwie trzecie.

Rysunek 37. Czy posiadają Państwo własne warsztaty lub pracownie do prowadzenia zajęć praktycznych?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wynika to po części ze strategii władz samorządowych, które przenoszą praktyczną naukę zawodu z poziomu szkoły, czy zespołu szkół do centrów kształcenia praktycznego, usiłując poprzez centralizację uzyskać nowoczesne pracownie bez znaczącego podnoszenia nakładów na kształcenie zawodowe. Słuszność idei centralizacji kształcenia zawodowego znajduje zresztą potwierdzenie tak w publikacjach dotyczących tej tematyki, jak i w wypowiedziach niektórych z badanych dyrektorów. Padają wręcz propozycje dalszej koncentracji praktycznej nauki zawodu: *Zajęcia praktyczne powinny być realizowane przez jakies centra kształcenia zawodowego, placówki utworzone do samej realizacji praktyk.*

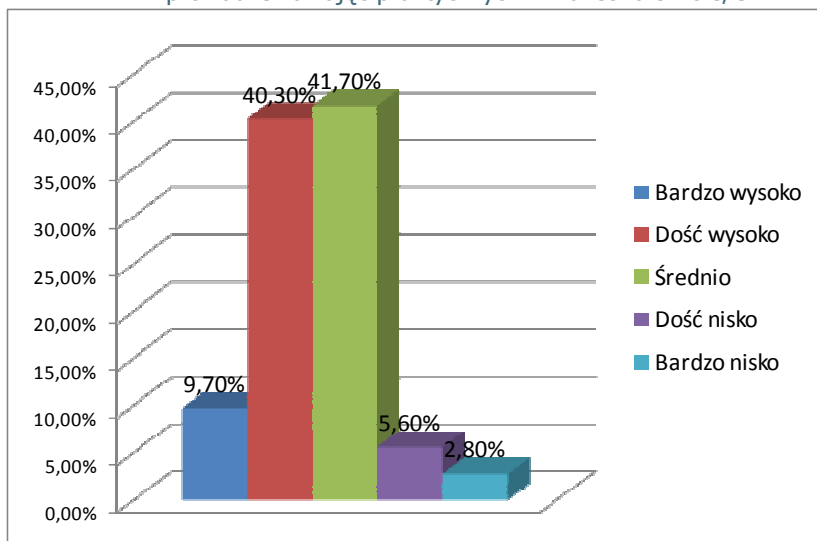
Jednak względny konsensus co do konieczności tworzenia centrów praktycznej nauki zawodu nie zawsze wiąże się z akceptacją faktu, że szkoła pozbawiona zostaje pewnego atutu, jakim są własne warsztaty. Jeden z rozmówców w następujący sposób wspomina posiadany niegdyś przez szkołę warsztat:

*A miałem dobrą produkcję, bo produkowaliśmy zaczepy automatyczne do samochodów ciężarowych, mieliśmy na to certyfikaty i model z Warszawy, potem zaczęła nam maleć, bo wchodziły naczepy nie przyczepy, jeszcze potem produkowaliśmy ok. 3000 sztuk między innymi dla Jelcza, potem zaczęliśmy produkować ryksze czterokołowe, nasz projekt w ramach prac dyplomowych, jeżdżą w Łazienkach, Ciechocinku, Poznaniu na Malcie itd. Potem Niemcy przyjechali, żeby im robić, ale niestety zlikwidowane zostały warsztaty i było po robocie.*

A zatem własny warsztat, to dla posiadającej go placówki nie tylko element ułatwiający jej prowadzenie praktycznej nauki zawodu i zdobywanie funduszy, ale także, co niebagatelne, czynnik mogący podnosić morale uczniów i pracowników.

Co warte odnotowania, pracownicy większości placówek kształcenia zawodowego z województwa kujawsko-pomorskiego oceniają wyposażenie swoich warsztatów i pracowni dobrze lub średnio, oceny negatywne stanowią mniej niż 10% wszystkich ważnych. Przy czym nieco lepiej oceniany jest stan techniczny sprzętu niż jego nowoczesność.

Rysunek 38. Jak oceniają Państwo stan techniczny wyposażenia warsztatów i pracowni do prowadzenia zajęć praktycznych w Państwa szkole/CKP?

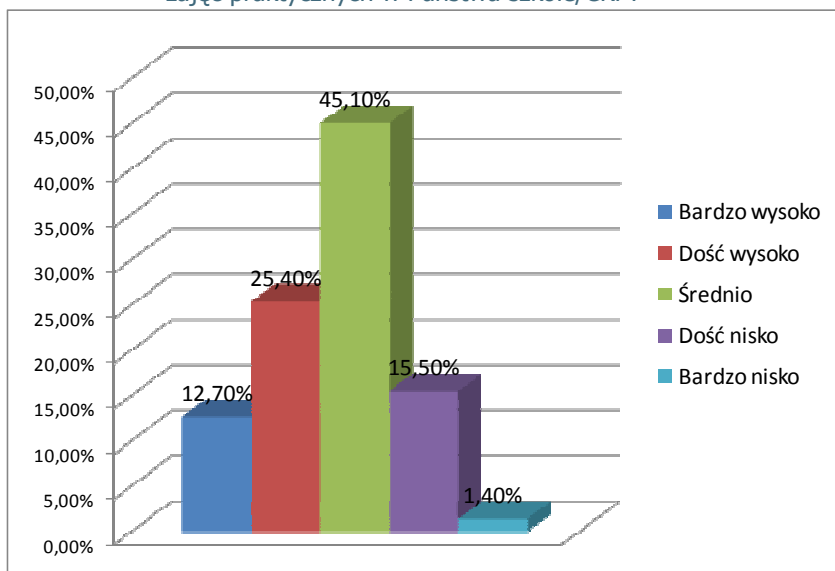


Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

Warto zauważyć, że o ile mniejsza jest grupa respondentów, która ocenia negatywnie stan techniczny wyposażenia własnych pracowni i warsztatów niż grupa oceniająca negatywnie ich nowoczesność, to całkiem spory (ponad 12% badanych) jest odsetek ankietowanych, którzy oceniają tę nowoczesność bardzo dobrze.

Rysunek 39. Jak oceniają Państwo nowoczesność wyposażenia warsztatów i pracowni do prowadzenia zajęć praktycznych w Państwa szkole/CKP?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia

Rozbieżność między oceną stanu technicznego i oceną nowoczesności wyposażenia pracowni płynąć może z faktu, iż stan techniczny wynika po części ze sposobu eksploatacji, a więc zależy od samej szkoły (z czego może być ona rozliczana przez organ prowadzący), natomiast nowoczesność jest pochodną środków jakie od organu prowadzącego placówka otrzymuje.

Zauważalna jest również pewna niezgodność pomiędzy wynikami badań ilościowych i jakościowych pod względem oceny wyposażenia szkolnych pracowni i warsztatów. O ile bowiem z powyższych danych wyłania się umiarkowanie pozytywny obraz tej charakterystyki, to w wywiadach pogłębionych dominują oceny negatywne. Pojawiają się wręcz wypowiedzi bardzo emocjonalne: *Ja jestem budowlańcem i jak patrzę na nasz stary park maszynowy, obiekty i instalacje to mi się robi słabo. Jest to zastanawiające tym bardziej, że wywiady przeprowadzane były w placówkach stosunkowo dynamicznie zarządzanych, często mających za sobą współpracę międzynarodową i przeprowadzających pomyslane z rozmachem inicjatywy.*

Poza kwestią wyposażenia, najważniejszą barierą utrudniającą placówkom kształcenia zawodowego prowadzenie praktycznej nauki zawodu, są problemy kadrowe. W wypowiedziach wszystkich badanych pojawiał się wątek starzenia się obecnej kadry dydaktycznej i trudności ze znalezieniem następców dla odchodzących nauczycieli kształcenia zawodowego. Obecna kadra dydaktyczna wchodzi w wiek emerytalny, zaś dla młodszych generacji potencjalnych nauczycieli, warunki finansowe oferowane przez szkoły nie są konkurencyjne w porównaniu z wynagrodzeniami w sektorze przedsiębiorstw. Jak opisuje to jeden z rozmówców:

*nie ma żadnego chętnego inżyniera [...] bo mogę go zatrudnić jako pracownika kontraktowego, jak ma doświadczenie zawodowe, bo jako stażysta to za mniej. Za rok mogę go zrobić kontraktowym, ale jak ma doświadczenie od razu mogę go [zatrudnić jako] kontraktowego. Jak już wszystko ustaliliśmy to on pyta ile. 1300 [...] ja mu mówię, to na miesiąc, on myślał, że to za tydzień.*

Problemem jest jednak nie tylko znalezienie odpowiedniej kadry, ale również konieczność ustawicznego podnoszenia jej kwalifikacji, tak aby były one zgodne z aktualnym poziomem rozwoju myśli technicznej w danej dziedzinie. Najprostszym rozwiązaniem byłyby kursy doszkalające dla nauczycieli, jednak jak stwierdzają kierownicy placówek:

*one są bardzo drogie, szkoły na to nie stać. Kursy kosztują około 1000 zł a dotyczą bardzo wąskich dziedzin. Każdy nauczyciel musi uczyć się sam, ale uczy się tylko teoretycznie, nie ma kontaktu praktycznego. Tu dysproporcja jest spora. Idealnie byłoby gdyby nauczyciel mógł raz w tygodniu odbyć zajęcia praktyczne.*

Zatem u podstaw zarówno trudności kadrowych, jak i niedostatków w wyposażeniu szkolnych pracowni leżą zdaniem kierownictwa placówek oświatowych niedostatki finansowe. Przy czym nie są powodem frustracji czynione czasami porównania z możliwościami jakie mają zapewnione szkoły zawodowe w krajach Europy Zachodniej (najczęściej przywoływane przykłady to Niemcy i Holandia) ale fakt, że szkoły zawodowe są traktowane przez administrację zarówno szczebla krajowego, jak i lokalnego w ten sam sposób, co szkoły ogólnokształcące. Wyraża się to w jednakowej wysokości subwencji oświatowej na ucznia szkoły zawodowej co na ucznia np. liceum ogólnokształcącego, pomimo podkreślanego przez badanych faktu, że prowadzenie kształcenia zawodowego jest znacznie kosztowniejsze niż prowadzenie kształcenia ogólnego.

Powszechna jest jednak opinia, że od momentu akcesji Polski do struktur Unii Europejskiej (która wywołała migracje pracowników i zwiększony popyt na pracowników o przygotowaniu zawodowym) nastawienie władz i społeczeństwa do szkolnictwa zawodowego zmieniło się na lepsze i zażegnany został kryzys z końca dwudziestego i pierwszych lat dwudziestego pierwszego wieku. Na poprawę sytuacji placówek kształcenia zawodowego wskazuje nie tylko rosnące zainteresowanie uczniów technikami i zasadniczymi szkołami zawodowymi, ale również wzmożony nacisk ze strony samorządów z województwa kujawsko-pomorskiego na rozwijanie kształcenia zawodowego, co przejawia się w otwieraniu nowych oddziałów w szkołach zawodowych, kosztem liceów ogólnokształcących.

A więc ogólna opinia środowiska kierowniczego placówek kształcenia zawodowego na temat jakości kształcenia w podległych im instytucjach jest wysoka. Jak stwierdza jeden z dyrektorów: *Generalnie absolwenci naszej szkoły sobie radzą, nie mają problemów ze znalezieniem sobie pracy. [...] Moim zdaniem mają dobre kwalifikacje i sobie świetnie radzą.*

Warto jednak podkreślić, że respondenci dostrzegają znaczenie współpracy z pracodawcami w procesie nauczania zawodu. Cytowany powyżej dyrektor technikum, zapytany:

*Czy Państwa placówka jest przygotowana do działań odpowiadających na potrzeby rynku pracy, instytucjonalnie, kadrowo, merytorycznie? Odpowiada: Nasi uczniowie są w dobrych serwisach, tam sprzęt nie odbiega zawodowi.* Dostrzega on zatem, że utrzymanie dobrego poziomu praktycznej nauki zawodu nie byłoby możliwe, gdyby nie owocna współpraca z przedsiębiorstwami.

Często wspomniana również pomoc jaką szkoły uzyskują od własnych absolwentów. To dzięki ich wsparciu nawiązuje się współpracę z wieloma przedsiębiorcami, otrzymują sprzęt wycofywany z przedsiębiorstw, chociaż zdarzają się też przypadki bezpośrednich dotacji finansowych dla placówek kształcenia. Ewentualnym jest jednak wsparcie w wysokości prawie 840 tys. dolarów, jakie jedna ze szkół otrzymała od swojej absolwentki, co znacząco wzmocniło jej potencjał.<sup>17</sup>

Współpraca z absolwentami jakkolwiek sama w sobie pożyteczna jest jednak elementem szerszego zjawiska. Otóż z badania wynika, że znaczna część relacji placówek kształcenia zawodowego z zewnętrznym otoczeniem odbywa się za pośrednictwem nieformalnych kontaktów, relacji, znajomości. Wiele ambitnych lub nowatorskich rozwiązań jest wdrażanych głównie za sprawą nieoficjalnych powiązań. I o ile wysoki poziom kapitału społecznego uważa się na ogół za zjawisko pozytywne, to w instytucjach publicznych tego typu zachowania świadczą przede wszystkim o niedostatkach rozwiązań formalnych – braku mechanizmów stymulujących współpracę dwóch stron całego procesu.

## 6.2 Aktualność oferty i dopasowanie do potrzeb rynku pracy

Objęci badaniem przedstawiciele szkół mają ambiwalentne odczucia jeśli chodzi o dopasowanie oferty kształcenia ich placówek do potrzeb rynku pracy. Z jednej strony, jak wskazano w poprzednim podrozdziale, uważają, że ich uczniowie dobrze radzą sobie na rynku pracy, z drugiej przyznają, że nie zawsze kształcą w zawodach, które są poszukiwane na lokalnym rynku pracy. Zasadniczą przyczyną niedostosowania oferty do aktualnego zapotrzebowania przedsiębiorców jest fakt, że popyt na określone kierunki kształcenia wśród kandydatów do szkół nie odzwierciedla popytu na określonych fachowców ze strony pracodawców.

Mamy zatem do czynienia z sytuacją, gdy rynek edukacyjny i rynek pracy nie są ze sobą ściśle powiązane. Jeśli traktować placówki kształcenia zawodowego jako podmiot rynku edukacyjnego, to sukces szkoły jako producenta określonych dóbr edukacyjnych zależy od popytu, ze strony „nabywców” tych dóbr. Nabywcami jest zaś młodzież gimnazjalna i jej rodzice. Szkoła, a także jej jednostka prowadząca, stojąc w obliczu sprzecznych oczekiwań pracodawców i absolwentów gimnazjów przychylają się więc do woli tej drugiej grupy i otwierają kierunki kształcenia, które budzą zainteresowanie kandydatów.

Warto jednak pamiętać, że wiele szkół zawodowych powstało, aby sprostać zapotrzebowaniu na pracowników dużych lokalnych zakładów pracy. Tak więc, u swoich korzeni były one instytucjami silnie sprzężonymi z rynkiem pracy, choć rynek ten był wówczas zmonopolizowany przez państwo. Wydaje się zatem, że procesy transformacji doprowadziły paradoksalnie do desynchronizacji podaży pracy i popytu na pracę, przy czym jak wskazują badani dyrektorzy szkół, winna tej sytuacji jest strona popytowa, czyli młodzież wybierająca swoją ścieżkę edukacyjną w oparciu o przesłanki pozarynkowe. Dobrze ilustruje tę sytuację poniższa wypowiedź:

*Kiedyś mieliśmy kierunek mechaniczny, gdzie zapotrzebowanie na rynku na mechaników jest w tej chwili bardzo duże, a zainteresowanie uczniów żadne tym kierunkiem, w związku z powyższym*

<sup>17</sup> Informacje otrzymane w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych.



*nie możemy przyjąć ani jednej klasy. [...] My obserwujemy [...] podwójnie rynek, czyli rynek potrzeb i rynek chęci. Ja też muszę się ustawiać pod potrzeby klienta, czyli ucznia. Jeżeli klient potrzebuje informatyki to ją uruchamiam, to klient decyduje często o moich kierunkach, bo jeżeli ją uruchomię mechanicznie i nie trafię no to część moich ludzi zostaje na bruku.*

Rysuje się zatem wyraźna potrzeba rozbudowy systemu doradztwa zawodowego na poziomie gimnazjów, aby ukierunkować uczniów na ścieżki kształcenia w większym stopniu zgodne z rynkowym popytem na pracę. Wiąże się to również z koniecznością promocji zawodów robotniczych, przez niektórych rozmówców nazywanych „brudnymi”, których wizerunek wśród młodzieży jest w tej chwili niekorzystny. Niektóre szkoły i pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim prowadzą taką promocję już teraz:

*Zastosowaliśmy wycieczki do zakładów produkcyjnych. Bo ludzie mają wrażenie, że w tych zakładach dzisiaj, to tak jak kiedyś, brud, smród i ubóstwo, pełno smaru, wióry, brudna robota. Załatwiliśmy autokar, jechaliśmy do nich, zabieraliśmy gimnazjalistów do innego zakładu łącznie z rodzicami, wtedy rodzic wie o wszystkim, jak w laboratorium. I to też działało.*

Jednak w obecnej chwili takie działania mają charakter doraźny i wynikają z indywidualnych inicjatyw pracowników niektórych placówek. Efekty promocji byłyby znacznie wyraźniejsze, jeżeli przybrałyby one charakter systemowy i objęta zostałaby nimi większa część gimnazjalistów. Należy jednak podkreślić, że doradztwo zawodowe powinno być wsparte wszechstronną diagnozą indywidualnych predyspozycji uczniów.

W przypadku niektórych zawodów istnieje jednak problem określenia szans jakie jego posiadanie daje na rynku pracy. Jeden z rozmówców stwierdza na przykład, iż *odwrotnie niż zapotrzebowanie na rynku, największe zapotrzebowanie było u nas na fotografa*. Nie ma jednak pewności, czy faktycznie absolwenci tego kierunku mają po zakończeniu nauki trudności ze znalezieniem pracy. Fotograf jest przykładem wolnego zawodu, uprawianego najczęściej na własną rękę, często w ramach własnej działalności gospodarczej. Trudno stosować do niego kategorię „zapotrzebowanie pracodawców na zawód” ponieważ fakt, że takich pracodawców nie ma, nie oznacza automatycznie braku pracy dla danego typu fachowców.

Pojawia się zatem problem opracowania trafnego systemu prognozowania zapotrzebowania rynku (całego, nie tylko przedsiębiorstw) na określone kwalifikacje. Obecnie trudno jest mówić o istnieniu spójnego programu przewidywania popytu na rynku pracy. Większość ankietowanych szkół deklaruje co prawda, że informacje o zmianach na rynku pracy czerpie z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Powiatowych Urzędów Pracy, jak jednak wspomniano, wskaźniki tam prezentowane nie są dostatecznie trafne, również ze względu na pewne braki kompetencyjne pracowników tych instytucji. Taki zarzut stawia jeden z rozmówców:

*Dla mnie to jest wykaz zawodów, nie ma zawodu technik chemik tylko jest technik analityk. Nie jestem przekonany, że w urzędzie pracy wiedzą o tym, że miejscem pracy chemika to jest lakiernia, galwanizernia to są tego typu rzeczy i prawdopodobnie jak już się ktoś zgłaszał to pewnie chciał kogoś na przykład chemika do lakierni a oni chyba nie skojarzyli że analityk to właśnie chemik. No bo nie wyobrażam sobie żeby nie było zapotrzebowania w żadnej mównie lakierni, malarni, w żadnym zakładzie tego typu [...].*

W dalszej kolejności, raporty przygotowywane przez te instytucje mają niezadowalający dla szkół horyzont czasowy. Dyrektorzy szkół podkreślają dynamikę współczesnego rynku pracy i związaną z tym konieczność bardzo szybkiego dostosowywania oferty do aktualnych potrzeb. W związku z tym wyrażają **zapotrzebowanie na prognozy, które informowałyby o potrzebach rynku pracy w przyszłości**. Z przeprowadzonych wywiadów nie wynika, czy badani zdają sobie sprawę z trudności, jakie wiążą się z przeprowadzeniem z kilkuletnim wyprzedzeniem trafnego oszacowania na tak szczegółowym poziomie, jak prognoza zapotrzebowania na konkretny zawód w jednym regionie. Zważywszy na fakt, że skuteczność ekonometrycznych metod prognozowania (np. modele trendu lub modele autoregresji), opartych na matematycznych modelach, budzi wątpliwości na poziomie całego kraju (gdzie, ze względu na wielkość populacji stosowanie tych modeli ma większe statystyczne uzasadnienie), tym bardziej mogą się one okazać mało skuteczne na poziomie województwa, czy też powiatu. Bardziej uzasadnione wydaje się więc zastosowanie metod nie-matematycznych, np. metody

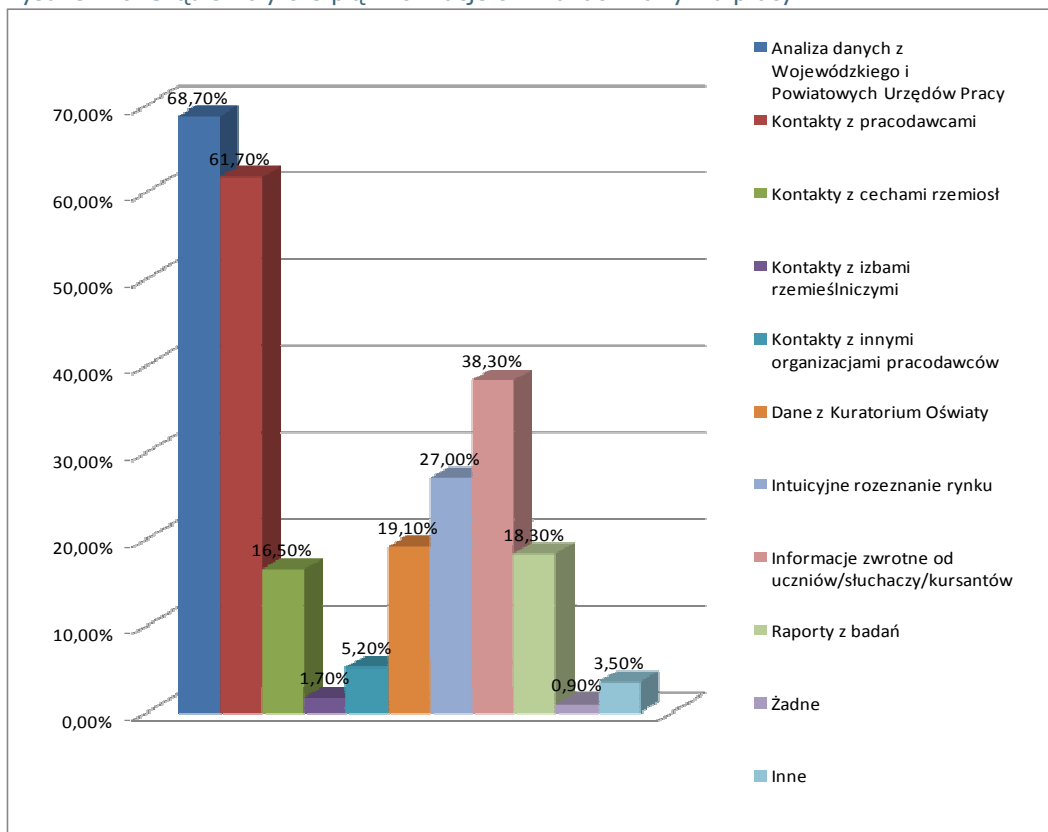
ankietowej, opartych na bliskim kontakcie z kreatorami popytu na pracowników, czyli przedsiębiorcami. Jakkolwiek i te techniki mogą być zawodne ze względu na niechęć części pracodawców do współpracy oraz trudności z określeniem perspektyw rozwojowych przez same firmy. Niewielu przedsiębiorców jest w stanie przewidzieć ilu nowych pracowników ich zakład będzie potrzebował za 3 lub 4 lata. A przecież dla szkoły, w chwili rozpoczęcia naboru na konkretny kierunek, ważne jest nie tyle to, czy w chwili obecnej rynek wykazuje zapotrzebowanie na tenże zawód, ale czy będzie je wykazywał w roku, w którym uczniowie zakończą kształcenie.

Tak więc, trafne przewidywanie przyszłej sytuacji na rynku jest niezwykle trudne, nawet w krótkiej perspektywie, jednak wojewódzki i powiatowe urzędy pracy z pewnością mają do tego większe kompetencje niżeli pracownicy placówek oświatowych, zwłaszcza, że mają one możliwość wykorzystania funduszy z Poddziałania 8.1.4 PO KL, przeznaczonych właśnie na badania trendów rozwojowych i prognozowanie zmian na regionalnym rynku pracy. Tymczasem, dotychczasowe analizy urzędów pracy mają przede wszystkim charakter sprawozdawczy, jak relacjonuje to jeden z respondentów:

*Ostatni raport dostałem, który zawsze jest ze zwłoką. Jak ja dostaję raport, gdzie jeszcze opracowują go na poziomie z ośrodków uniijnych i on jest powiedzmy trzy lata spóźniony, bo (...) raz że badanie trwa rok, a jak jeszcze badają lata zamknięte do tyłu, no to ja jestem spóźniony. No mam to badanie na poziomie to co było i na poziomie powiedzmy z sprzed trzech lat, tak to wygląda a brakuje mi analiz na przyszłość...*

Kierownicy szkół, kiedy decydują o zmianie lub pozostawieniu dotychczasowego profilu kształcenia, są więc zmuszeni, aby takie przewidywania przeprowadzać we własnym zakresie. Jak wskazuje poniższy wykres niewiele rzadziej niż do analiz WUP i PUP sięgają oni więc do bezpośrednich informacji od pracodawców oraz rzemieślników i ich organizacji.

Rysunek 40. Skąd szkoły czerpią informacje o zmianach na rynku pracy.



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ponieważ są to odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.



Również w trakcie wywiadów pogłębionych rozmówcy wspominali o konsultacjach z przedsiębiorcami odnośnie oferowanych kierunków kształcenia zawodowego. Występują zarówno sytuacje, kiedy to pracodawcy zwracają się do placówki lub do jej organu prowadzącego z wnioskiem o otwarcie nowego kierunku kształcenia, jak też takie, kiedy szkoły proszą pracodawców o opinię w tej sprawie. Niestety przypadki, kiedy taka inicjatywa spotykała się z zadowalającą reakcją partnera przytaczane są na zasadzie wyjątków. Częstsze są sytuacje, kiedy propozycja jednego z podmiotów spotykała się z brakiem zainteresowania drugiej strony.

Jak wyjaśniają kierownicy placówek kształcenia zawodowego, brak pozytywnej reakcji na prośbę pracodawców o otwarcie nowego kierunku kształcenia wpływa najczęściej z trzech przyczyn:

- przeszkód proceduralnych, np. braku zamawianego kierunku na liście zawodów ministerstwa odpowiedniego ds. edukacji;
- braku wystarczającej liczby kandydatów do nauki zawodu;
- braku środków finansowych na wyposażenie pracowni i zatrudnienie nauczycieli oraz niechęci przedsiębiorców do współfinansowania kształcenia.

Żaden z naszych rozmówców nie deklaruje niechęci do inicjatyw wysuwanych przez przedsiębiorców, a przyczyn swojej negatywnej reakcji dopatrują się zwykle w czynnikach zewnętrznych, jednocześnie posądzają pracodawców o brak dobrej woli, kiedy mowa o pomysłach szkół. Możemy tu mieć do czynienia z typowym zjawiskiem psychologicznym, zwanym podstawowym błędem atrybucji<sup>18</sup>, jednak przedstawiona w dalszej części analiza postaw pracodawców wskazuje, iż faktycznie większe zainteresowanie współpracą obserwujemy ze strony placówek kształcenia zawodowego, niżeli ze strony biznesu. Świadczy o tym chociażby postawa jednego z dyrektorów, który mimo pewnych niepowodzeń w konsultacjach z pracodawcami nie chce z nich rezygnować:

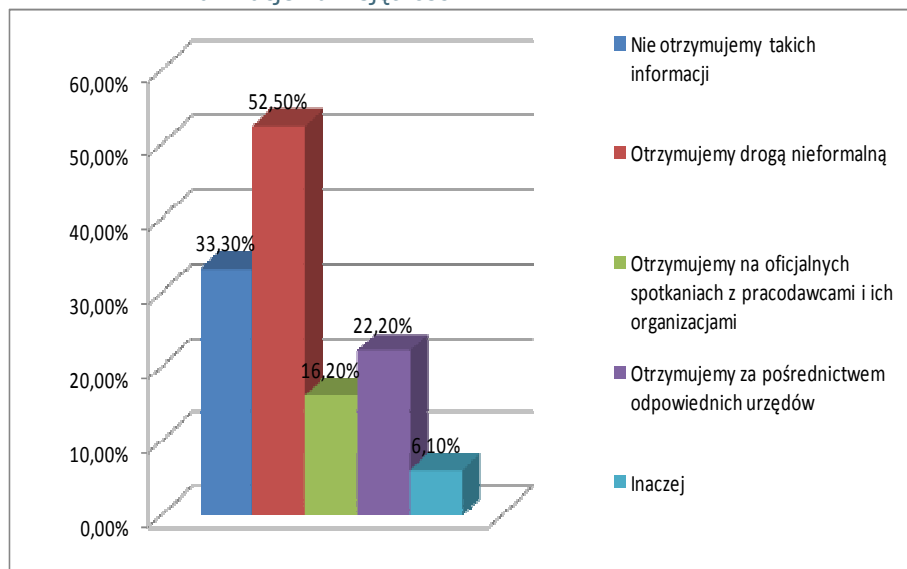
*Rozesłałem taką ankietę do pięćdziesięciu zakładów, żeby mi określili jakie są potrzeby, jakich operacjach, bo jak inżynier siedzi dziesięć lat i nie ma kontaktu z przemysłem, to ja mówię, musicie nam pomóc. To wpłynęło do mnie pięć ankiet. [...] Teraz [sytuacja] będzie się zmieniała, dlatego chcę zorganizować z nimi spotkanie, powołać organizację pracodawców, fachowców, usiąść z nimi i pomyśleć co mamy zrobić, co wyrzucamy.*

Jednak znaczna część kierownictwa placówek kształcenia zawodowego nie jest zainteresowana poznaniem potrzeb pracodawców w kontekście kształcenia nowych pracowników, a przynajmniej nie na tyle, by przejawiać jakąś aktywność w tym kierunku. Typową odpowiedzią na pytanie o współpracę z pracodawcami w dostosowywaniu oferty do potrzeb rynku pracy jest: *Nie było wniosków ze strony przedsiębiorców.*

Zapewne pochodną takich postaw jest fakt, że zgodnie z wynikami ankiety skierowanej do placówek kształcenia zawodowego co trzecia z nich nie otrzymuje żadnych informacji na temat zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje i umiejętności przyszłych pracowników.

<sup>18</sup> Tłumaczenie własnych niepowodzeń czynnikami sytuacyjnymi, podczas, gdy cudze porażki wyjaśniane są cechami i nastawieniem podmiotu, który doświadczył porażki.

Rysunek 41. Skąd czerpią Państwo informacje o zapotrzebowaniu pracodawców na określone kwalifikacje i umiejętności?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ponieważ są to odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru

Znowu mamy do czynienia z sytuacją, gdy o potrzebach pracodawców szkoły dowiadują się przede wszystkim drogą nieoficjalną, co świadczy, z jednej strony, że większość analizowanych próbuje sondować rynek pracy i aktualizować ofertę edukacyjną, z drugiej jednak strony potwierdza, iż nie istnieje w województwie dobry system informowania szkół o potrzebach przedsiębiorców oraz, że nie spełniają tej roli w dostatecznym stopniu urzędy pracy.

Nawet jednak posiadając pełną wiedzę na temat zapotrzebowania rynku pracy na konkretne zawody, umiejętności i kwalifikacje placówki kształcenia zawodowego nie są w stanie w pełni elastyczny sposób reagować na zmiany rynku pracy. W pierwszej kolejności barierą jest tutaj kształt klasyfikacji zawodów ustalonej przez ministerstwo właściwe do spraw oświaty. Wobec nieobecności na tej liście któregoś z potrzebnych w regionie zawodów zarówno placówki kształcenia zawodowego, jak i ich organy prowadzące, są właściwie bezsilne. Nie ma bowiem możliwości rozpoczęcia kształcenia w danym zawodzie, jeżeli Ministerstwo nie wydało podstawy programowej do jego nauczania. Z przeprowadzonych z dyrektorami szkół wywiadów wynika, że jest przynajmniej kilka zawodów, które poszukiwane są przez pracodawców, a z drugiej strony szkoły nie są w stanie temu zapotrzebowaniu sprostać. Są to na przykład: technik reklamy czy technik przetwórstwa tworzyw sztucznych. Jedyne całościowe rozwiązanie tego problemu zapewniłyby zmiany prawne, aby zaś je wprowadzić niezbędny jest lobbing na szczeblu centralnym. Jednak jedna placówka szkolna, czy nawet powiat nie są w stanie prowadzić owego lobbingu odpowiednio skutecznie. Na zasadzie anegdoty przytacza się przykłady podmiotów, które walczyły o wprowadzenie do klasyfikacji nowego zawodu nawet osiem lat. W związku z tym szkoły zmuszone są przełamywać tą barierę w sposób cząstkowy, poprzez kształcenie pożądaných przez pracodawców umiejętności w ramach specjalizacji do jakiegoś innego zawodu.

Czynnikami utrudniającymi zmianę profilu nauczania są nie tylko brak możliwości szybkiego wyposażenia nowych pracowni i zatrudnienia nowych bądź przekwalifikowania dotychczasowych nauczycieli. Oprócz tego szkoły przywiązane są do pewnej tradycji, zdecydowana zmiana profilu kształcenia jest dla pracowników czymś trudnym do pomyślenia: *to jest szkoła z 51 roku [...] była od zawsze* – mówi dyrektor jednej z placówek. Zwłaszcza sąsiedztwo dużego zakładu przemysłowego, którego potrzeby placówka zaspokajała od dziesiątek lat stanowi element uzasadniający podtrzymywanie kształcenia w tradycyjnych dla szkoły zawodach. Czasami sytuacja taka utrzymuje się nawet wtedy, kiedy nowe technologie produkcji zmieniają charakter potrzebnych zakładowi

kwalifikacji: *teraz idą w stronę właśnie elektroniki no ale jak ono powstawało to też była chemia. Duże znaczenie może mieć również zakres kompetencji nauczycieli.*

Niebagatelny wpływ na tworzenie oferty edukacyjnej placówek mają też możliwości współpracy z przedsiębiorstwami działającymi w branży, w której szkoła chce się specjalizować. Możliwości współpracy natomiast wynikają w znacznym stopniu z nieformalnych relacji pomiędzy kadrami placówek kształcenia zawodowego, a kierownictwem zakładów pracy. Ponownie okazuje się, znaczącą rolę odgrywają absolwenci danej szkoły pracujący w regionalnych przedsiębiorstwach.

Dzięki osobistym kontaktom pracowników szkół nawiązuje się więc współpracę z określonymi firmami i na tej drodze zapewnia się uczniom praktyki zawodowe, co stanowi impuls do prowadzenia kształcenia w zawodach, które potrzebne są owym zakładom. Z ustaleń tych wynikają następujące wnioski:

1. Tworząc ofertę kształcenia i wybierając zawody, które będą wykładane w ich placówce, kierownictwo przynajmniej niektórych szkół w województwie kujawsko-pomorskim bierze pod uwagę możliwości współpracy z pracodawcami w procesie praktycznej nauki tych zawodów. A zatem szkołom tym zależy na prowadzeniu współpracy z pracodawcami, co znajduje również potwierdzenie w fakcie, że to najczęściej szkoły są podmiotem inicjującym nawiązanie współpracy.
2. Organizacja współpracy pomiędzy pracodawcami przebiega sprawniej w tych szkołach, których kadra zarządzająca posiada silne powiązania społeczne. Z obserwacji zespołu badawczego wynika w szczególności, że:
  - powiązania te są silniejsze w przypadku szkół położonych w mniejszych miejscowościach, w których szkoła jest ważnym i wyraźnym elementem pejzażu instytucjonalnego, a lokalne elity z sektora państwowo-samorządowego i biznesowego mają więcej okazji do nawiązywania i podtrzymywania kontaktów;
  - istotną rolę w wytwarzaniu tych powiązań odgrywa „etos” placówki, a więc jej zdolność do wytwarzania w swoich absolwentach poczucia przywiązania, lojalności i poczucia odpowiedzialności za szkołę, którą ukończyli. Zatem, nieco paradoksalnie, na jakość obecnego poziomu współpracy z pracodawcami, a co za tym idzie na rynkową efektywność praktycznej nauki zawodu<sup>19</sup> wpływa sposób realizacji wychowawczej roli szkoły wobec poprzedniego pokolenia uczniów;
3. Placówka kształcenia zawodowego potrafi tworzyć i wykorzystywać owo zaplecze społeczne, kiedy na kierowniczych stanowiskach pracują osoby o dużych umiejętnościach interpersonalnych i poniekąd marketingowych. Wynika to między innymi z faktu, że najskuteczniejsze w relacjach z pracodawcami są formy kontaktu bezpośredniego (spotkania, rozmowy twarzą w twarz) oraz telefonicznego, a więc wymagające intensywnych interakcji. Oto jak opisuje to dyrektor jednej z kujawsko-pomorskich szkół:

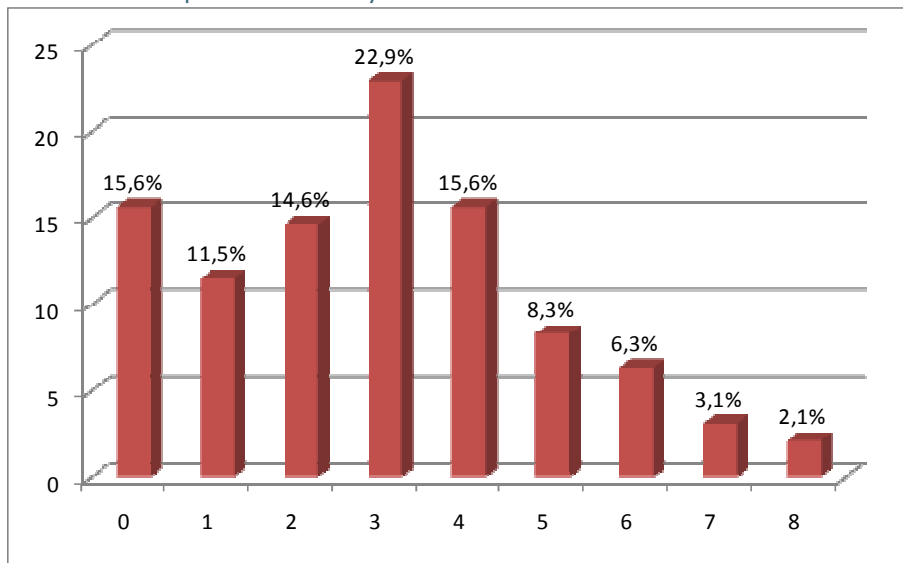
*Doświadczyłem tego [...] gdy wysyłam pisma, a oni w odpowiedzi zaznaczyli, że tak dużo jest „źbraków”, że oni tych pism nie czytają i wszystko idzie do kosza. Ale jak do nich przyjadę to sobie porozmawiamy i da się to załatwić.*

<sup>19</sup> Związek ten wynika z analiz prowadzonych w poprzednim podrozdziale, które wskazują, że szkoły wyżej oceniają przydatność dla pracodawców praktycznej nauki zawodu prowadzonej w zakładach pracy, niżeli we własnych pracowniach.

## 6.3 Gotowość placówek kształcenia zawodowego do wprowadzania zmian w ofercie edukacyjnej

Jak podkreślają badani przedstawiciele kierownictwa szkół z województwa kujawsko-pomorskiego potrzeby rynku pracy zmieniają się bardzo dynamicznie. W związku z tym, spodziewać by się można, że szybkie zmiany profiliw poszczególnych placówek kształcenia zawodowego są niezbędne, aby temu popytowi sprostać. W związku z tym zadano przedstawicielom szkół pytania, czy w nadchodzącym roku planują wprowadzić zmiany w profilach, programach i sposobie kształcenia. Wyniki okazały się bardzo wysokie. Żadna z alternatyw, o które zapytano przedstawiciele szkół, nie jest rozważana przez mniej niż 12% placówek kształcenia zawodowego w województwie. Znaczna większość szkół planuje w nadchodzącym roku wprowadzenie zmian w sposobie kształcenia. Wskazują na to przedstawione poniżej wartości indeksu planów reformatorskich (suma odpowiedzi „tak” w pytaniach o planowane zmiany w ośmiu wymiarach kształcenia, dla każdej z badanych placówek). Zgodnie z tym, szkoły, które nie planują w kolejnym roku szkolnym żadnych zmian stanowią mniej niż 16% ogółu przebadanych, a zdarzają się placówki deklarujące chęć reform we wszystkich obszarach, o które zapytano. Zważywszy, że przeobrażenia w sektorze edukacji są z reguły procesem długotrwałym, fakt, że ponad 87% chce wprowadzać zmiany w poszczególnych aspektach kształcenia, jest wynikiem optymistycznym. Najczęstsze w badanej populacji są placówki, planujące zmiany w trzech obszarach, natomiast relatywnie nieliczne są takie, które chcą reorganizować więcej niż cztery wymiary kształcenia, spośród tych, które pojawiły się w kwestionariuszu.

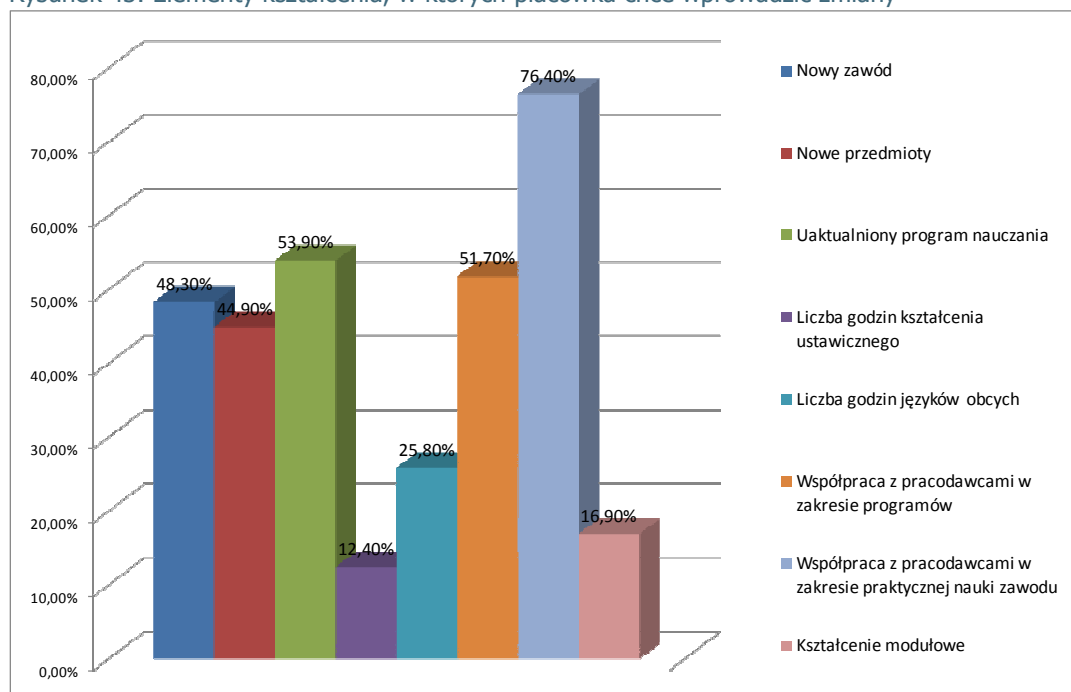
Rysunek 42. Indeks planów reformatorskich – liczba wymiarów kształcenia, w których szkoła chce wprowadzić zmiany



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Co istotne z punktu widzenia niniejszego projektu, spośród przedstawionych im alternatyw ankietowani najchętniej zaznaczali chęć intensyfikacji współpracy z pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu. Zadeklarowało takie zamiary ponad trzy czwarte objętych badaniem szkół (76,4%). W drugiej kolejności deklarowana była chęć zmiany w programach nauczania (53,9%), często we współpracy z pracodawcami (51,7%).

Rysunek 43. Elementy kształcenia, w których placówka chce wprowadzić zmiany



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ponieważ są to odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.

Stosunkowo niewiele z badanych szkół deklaruje natomiast zamiar zwiększenia wymiaru godzin praktycznej nauki zawodu. W tym zakresie szkoły są co prawda ograniczone przez limity ustalone na szczeblu administracji centralnej. Poważne ograniczenie stanowią też kwestie organizacji nauki.

Niższe jest również zainteresowanie kształceniem modułowym i zwiększeniem liczby godzin nauczania języków obcych (czyli tym elementem oferty edukacyjnej, który jest najgorzej oceniany przez pracodawców). A zatem, jeżeli placówka kształcenia zawodowego rozważy wprowadzenie zmian w sposobie nauczania, to w pierwszej kolejności zmiany te idą w kierunku zwiększenia zakresu współpracy z pracodawcami i uaktualniania programów kształcenia, co też wiąże się często z ich dostosowywaniem do rynku pracy. Takimi pobudkami kierować się mogą również szkoły zamierzające rozpocząć kształcenie w nowym zawodzie. Wysoki odsetek placówek, które planują przeprowadzenie zmian w sposobie kształcenia, a zwłaszcza fakt, że niemal połowa z nich deklaruje zamiar wprowadzenia do oferty nowego zawodu, każe się jednak zastanawiać na ile te plany są realistyczne. Jeżeli połowa placówek wprowadzała by co roku do oferty nowy kierunek kształcenia, to dynamika ta byłaby wyjątkowa w skali kraju i nie tylko. W związku z tym należy się spodziewać, że w większości przypadków plany te nie są z różnych przyczyn realizowane. Jednak, mimo że wyniki te nie informują nas ściśle o tempie reform w placówkach kształcenia zawodowego, to w dalszym ciągu można z nich wnioskować o najpilniej wymagających poprawy kwestiach.

Statystyki nie wykazują związku pomiędzy współpracą z pracodawcami a występowaniem chęci do zmian w programach kształcenia. Współczynnik korelacji R pomiędzy indeksem planów reformatorskich, a współpracą z pracodawcami wynosi -0,011, co oznacza, że nie ma istotnego związku między tymi dwoma zmiennymi.

Tabela 10. Współpraca z pracodawcami, a plany reformatorskie

		Czy Państwa instytucja współpracuje z pracodawcami w ramach praktycznej nauki zawodu, ustalania programów nauczania lub w innych obszarach?		Ogółem
		Tak	Nie	
Indeks planów reformatorskich	0	14,7%	21,1%	15,8%
	1	14,7%	0,0%	11,6%
	2	14,7%	5,3%	13,7%
	3	24,0%	26,3%	24,2%
	4	14,7%	21,1%	15,8%
	5	8,0%	10,5%	8,4%
	6	5,3%	10,5%	6,3%
	7	1,3%	5,3%	2,1%
	8	2,7%	0,0%	2,1%
Ogółem		100,1%*	100,1%*	100%

Źródło: sondaż internetowy CAWI.

\* Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia

A zatem, to czy szkoła współpracuje z pracodawcami, nie ma wpływu na jej skłonność do reform. Z tego faktu wynika, że:

1. Pracodawcy nie mają wpływu na sposób kształcenia, lub
2. Pracodawcy nie wywierają na placówki kształcenia zawodowego, z którymi współpracują presji w kierunku reformowania oferty edukacyjnej, co z kolei może wynikać z
  - zadowolenia z istniejącej sytuacji;
  - braku zainteresowania tą tematyką.

Przy czym wyniki badania przedsiębiorców wskazują przede wszystkim na tą ostatnią opcję.

## 6.4 Formy współpracy z pracodawcami

Spośród wielu możliwych form współpracy pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego, a pracodawcami w niniejszych badaniach nacisk kładziono przede wszystkim na bezpośrednie formy współdziałania w procesie praktycznej nauki zawodu, a więc na:

- i) wspólne tworzenie programów kształcenia
- ii) organizację zajęć praktycznych w zakładach pracy
- iii) organizację praktyk zawodowych u pracodawców
- iv) przygotowanie zawodowe w miejscu pracy młodocianego

Te formy współpracy są zarówno najbardziej powszechne, jak też najistotniejsze z punktu widzenia badanego problemu. Warto jednak wspomnieć również o innych polach prowadzenia współpracy przez szkoły i przedsiębiorców, które są może mniej powszechne i widoczne, ale w sposób pośredni również mogą wpłynąć na jakość przygotowania zawodowego młodzieży województwa kujawsko-pomorskiego.

Pojawia się, po pierwsze, kwestia wspólnego lobbingu w instytucjach samorządowych, kiedy to przedsiębiorcy, wspólnie z kierownictwem szkół, próbują skłonić jednostki prowadzące do



wprowadzenia zmian w polityce oświatowej. Trudno ocenić na ile są to przypadki częste, badania wskazują jednak, że pojawiają się. Relację z takich kontaktów daje jeden z dyrektorów:

*w sobotę zaprosili mnie również pracodawcy na takie spotkanie, żeby przygotować spotkanie z pracownikami kuratorium, urzędu miasta na temat kształcenia zawodowego, bo przemysł nie tylko bydgoski, ale toruński i inowrocławski odczuwa ogromne potrzeby, jeśli chodzi o dobre przygotowanie fachowców.*

W tym wypadku jednak dyrektorzy publicznych placówek kształcenia zawodowego znajdują się w niewygodnej sytuacji ze względu na stosunek pracy względem samorządu powiatowego/miejskiego. Wiele w takim wypadku zależy od asertywności i osobistej pozycji dyrektora. Relacje z organem prowadzącym są często określane jako nieustanna walka o interesy szkoły, przede wszystkim w kwestii funduszy. Wchodzi tu również kwestia konkurencji pomiędzy placówkami podlegającymi temu samemu organowi samorządowemu, przy czym mamy tu do czynienia z rywalizacją zarówno pomiędzy szkołami zawodowymi a ogólnymi, jak i z konkurencją w obrębie samych placówek kształcenia zawodowego. Zależność finansowa i prawna od samorządu zmusza więc szkoły do uległości przede wszystkim wobec niego, a nie wobec potrzeb pracodawców.

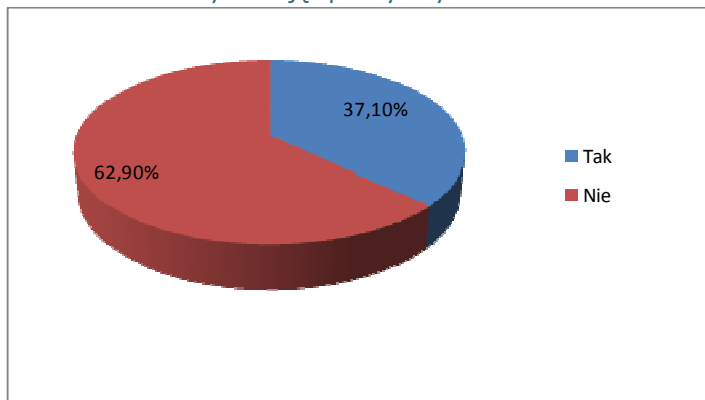
Zdarzają się również przypadki wspólnych działań promocyjnych placówek kształcenia zawodowego oraz pracodawców. Są to przede wszystkim próby przeciwdziałania negatywnemu stereotypowi szkolnictwa zawodowego i pracy fizycznej wśród gimnazjalistów i ich rodziców, który to stereotyp stanowi jeden z głównych problemów polskiego systemu kształcenia zawodowego. W ramach takiej współpracy organizowane są spotkania informacyjne z uczniami gimnazjów, a także wycieczki gimnazjalistów do zakładów przemysłowych, gdzie mogą się oni przekonać o nowoczesności używanego tam obecnie sprzętu, jak również, że praca tam nie jest ani tak „brudna” ani uciążliwa, jak wynika to z powszechnych przekonań. Podobną rolę spełniają wspólne stoiska na targach pracy.

Wartym odnotowania polem współpracy jest szeroko pojęty sponsoring. W jego ramach mamy do czynienia z bezpośrednim dofinansowywaniem placówek kształcenia praktycznego przez pracodawców, rzadkie są praktyki fundowania przez pracodawców stypendiów lub innych nagród dla najlepszych uczniów szkół zawodowych. Taka sytuacja ma jednak miejsce jedynie w 7% badanych placówek. Niektóre ze szkół otrzymują od pracodawców wsparcie w postaci sprzętu, czasami nowego, zakupionego przez pracodawców specjalnie na potrzeby szkoły (jak w przypadku ZS w Koronowie otrzymującego takie wsparcie od Związku Narzędziowców z Bydgoszczy), często także używanego, niepotrzebnego już zakładom: *np. ostatnio kierownik serwisu przywiózł nam silnik Hondy CRV, można wtedy młodzieży pokazać.* Jednak nie każdy element wyposażenia zakładu pracy może być użyteczny w prowadzonym w szkole procesie praktycznej nauki zawodu:

*Jeżeli chodzi o programy komputerowe czy diagnostyczne, materiały dydaktyczne muszą być stworzone nie dla pracowników tylko dla mechaników, oni się muszą tego nauczyć. Jak przychodzi nasz uczeń może z tego korzystać, ale przekazanie tego szkole jest raczej niemożliwe. Płyty, programy są najczęściej na specjalistycznych przyrządach, diagnostoskopach, Citroen ma swoje, Volvo swoje i nie da się takiego programu uruchomić w szkole, nie ma takiej możliwości.*

Tak więc nie zawsze wola współpracy wystarczy, aby mogła ona zostać nawiązana. Tym niemniej współpraca w zakresie, jeśli nie przekazywania, to udostępniania szkołom urządzeń przez pracodawców jest nierzadką praktyką. Z badania ankietowego wynika, że znaczna część placówek kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim (37,1%) korzysta w prowadzeniu zajęć praktycznych ze sprzętu udostępnionego im przez firmy.

Rysunek 44. Czy współpracują Państwo z pracodawcami w takich obszarach jak udostępnianie sprzętu firmy do zajęć praktycznych?

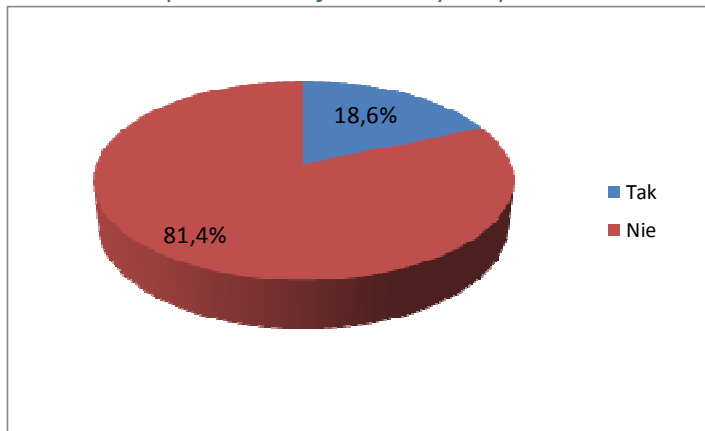


Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wyniki te mogą jednak nie być w pełni miarodajne, jako że część respondentów mogła potraktować udostępnianie sprzętu firmy do zajęć praktycznych jako równoznaczne z prowadzeniem zajęć praktycznych u pracodawcy.

Niemal jedna piąta z badanych szkół zadeklarowała, że pracodawcy udostępniają im swoich pracowników jako nauczycieli przedmiotów zawodowych. Jest to z pewnością duże wzmocnienie dla szkoły, jeśli ma do dyspozycji nauczyciela obeznanego z aktualnie używanym w przedsiębiorstwach sprzętem i technikami produkcji.

Rysunek 45. Czy współpracują Państwo z pracodawcami w takich obszarach jak udostępnianie pracowników jako nauczycieli przedmiotów zawodowych?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Zatrudnianie praktyków w roli nauczycieli wymaga jednak również pewnego zaplecza społecznego. Po raz kolejny niezwykle przydatni okazują się lojalni wobec szkoły absolwenci i kierownictwo, które potrafi te związki wykorzystać, jak wskazuje na to przykład jednego z zespołów szkół:

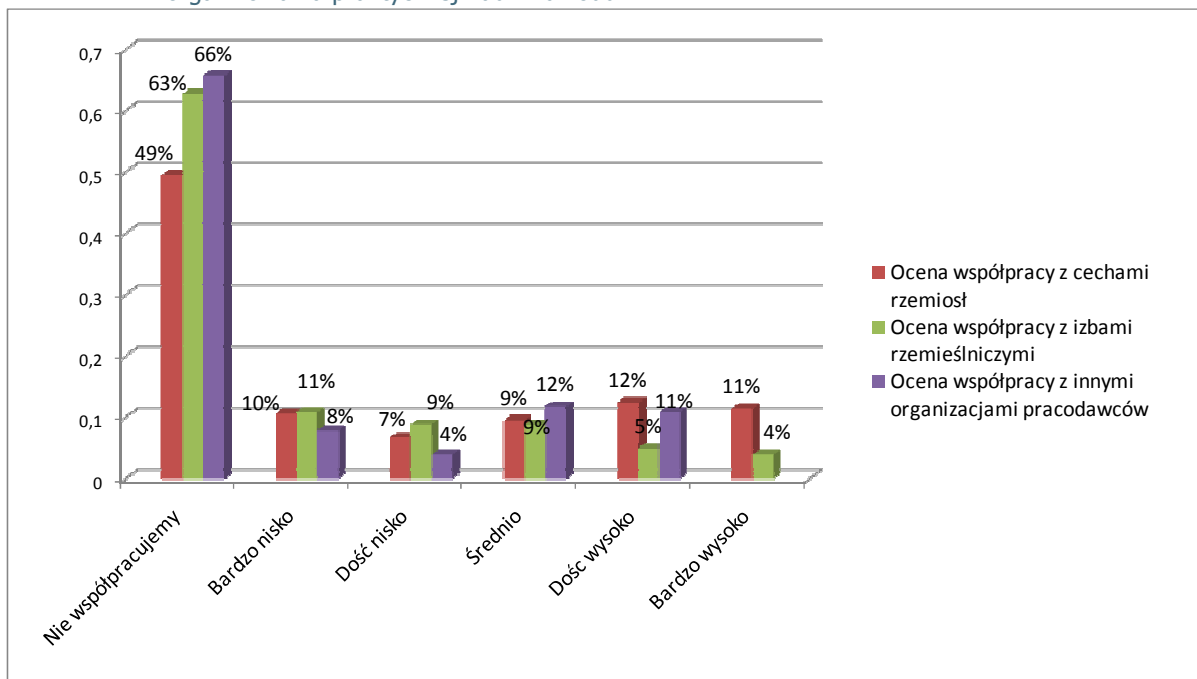
*bardzo wielu absolwentów kończących u mnie technikum, którzy skończyli WAT, czy Politechnikę Warszawską, też te kierunki lotnicze, teraz pracują tu. Mam z nich korzyść, jak tutaj kończyli to niech teraz odrabiają u mnie.*

Znowu więc okazuje się, że dla sprawnego przebiegu procesu kształcenia i rozwijania współpracy z innymi instytucjami niezbędna jest odpowiednio zaangażowana i potrafiąca wykorzystywać kapitał społeczny kadra.



Opisując współpracę placówek kształcenia zawodowego i pracodawców, warto jeszcze poczynić rozróżnienie między indywidualnymi zakładami a organizacjami przedsiębiorców i rzemieślników. Powyższe analizy wskazują na to, że szkoły najczęściej współpracują i kontaktują się z indywidualnymi pracodawcami. Natomiast zapytani o współpracę z organizacjami pracodawców i rzemieślników, respondenci ze strony placówek kształcenia zawodowego odpowiadają często, że nie prowadzą takiej współpracy. Stosunkowo najczęściej szkoły deklarują współpracę z cechami rzemiosł. Jak wskazuje poniższy wykres, dotyczy to ponad 50% badanych placówek. Ciekawe jest, że oceny współpracy z cechami wyróżniają się dużym odchyleniem od średniej. Współpraca oceniana jest albo najczęściej na 4 i 5 lub na 1 w pięciostopniowej skali. Wartości pośrednie są mniej częste. Średnia ocen wynosi 3,14. Natomiast znacznie rzadziej deklarowana jest współpraca z izbami rzemieślniczymi. Dotyczy ona 37% badanych placówek, natomiast średnia ocena współpracy z tymi instytucjami równa jest 2,52, a więc jest oceniana wyraźnie niżej od współpracy z cechami rzemiosł. Trudno ocenić, z czego bierze się ta różnica, być może znów wchodzi w grę możliwość utrzymywania bezpośrednich kontaktów, znacznie większa w odniesieniu do niewielkich cechów niż dużych izb rzemieślniczych.

Rysunek 46. Ocena współpracy z organizacjami pracodawców i rzemieślników w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

Z organizacjami pracodawców szkoły współpracują w procesie organizowania praktycznej nauki zawodu jeszcze rzadziej niż z izbami rzemieślniczymi. Taka współpraca dotyczy niewiele ponad 34% badanych placówek. Oceniana jest ona średnio na 2,75, a więc lepiej niż kooperacja z izbami rzemieślniczymi, a gorzej od współpracy z cechami rzemiosł.

Uogólniając stwierdzić można, że współpraca z organizacjami rzemieślników i pracodawców odbywa się w dość niewielkiej skali i jest oceniana przez przedstawicieli szkół raczej negatywnie. Jej nawiązaniu szkoda:

- słabość organizacji pracodawców;
- wysokie wymagania obydwu stron wobec potencjalnego partnera.

Placówki kształcenia zawodowego oczekują od zrzeseń pracodawców realnej pomocy w zakresie wyposażenia pracowni, udostępnienia fachowej kadry, oraz wsparcia finansowego. Pracodawcy z kolei uważają, że podatki, które płacą powinny być wystarczającym wkładem w proces kształcenia przyszłych pracowników. Dobrą ilustrację tych nieporozumień stanowi historia negocjacji dyrekcji jednej z kujawsko-pomorskich szkół z Bydgoskim Klastrem Przemysłowym:

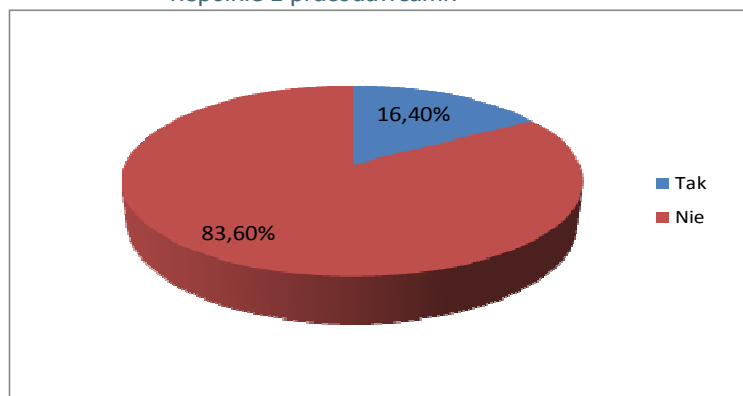
*Z Klastrem się nie dogadałem. Zażądałem od Klastra, żeby po pierwsze dostarczyli mi fachowców i to nie w godzinach popołudniowych [...] po drugie zapłaty dla tych fachowców, bo [za] te pieniądze, które płacę inżynierom, to żaden nie chce przyjąć. [...] Żeby „wyprodukować” technika muszą mieć konkretne pracownie z odpowiednimi urządzeniami [...] jeżeli przemysł chce abym ja za nich kształcił no to niech mi wyposażą, bo trudno abym na dwie godziny wysyłał do zakładu, bo to będzie wędrownka [...] Oni odpowiedzieli, ale co z naszymi pieniędzmi, przecież płacimy podatki, odpowiedziałem, że ja też je płacę i akurat nie potrzebuję mechaników, ale wy potrzebujecie, więc się opodatkujcie.*

Sytuację taką uznać należy za wysoce niekorzystną, ponieważ nieliczne przykłady realnej współpracy pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami, takie jak współdziałanie Związku Narzędziowców z Bydgoszczy i Zespołu Szkół Zawodowych im. St. Maczka w Koronowie, wskazują, że może być ona bardzo efektywna i stanowić remedium na wiele z bolączek kształcenia zawodowego nie tylko w skali województwa, ale i kraju. Sami pracownicy szkół zwracają uwagę, że w regionie przeważają firmy małe, tym zaś brakuje potencjału do współpracy w organizacji kształcenia zawodowego. Chodzi zarówno o niewielką ilość miejsc dla uczniów i praktykantów, jakie indywidualny zakład pracy może wygospodarować, jak i o to, że w małym przedsiębiorstwie trudno jest wyłączyć pracownika, aby mógł pełnić obowiązki dydaktyczne wobec uczniów, nie zaburzając przy tym funkcjonowania zakładu. Niewielkie są również możliwości finansowe małych firm. Tymczasem, te same niewielkie zakłady, zrzeszone w jedną organizację, odprowadzając stosunkowo niewielkie składki są w stanie doposażyć pracownie szkolne, wyekspediować fachowych pracowników do pracy dydaktycznej, czy też przyjąć dużą liczbę praktykantów. Tak więc powstawanie silnych branżowych organizacji przedsiębiorców jest w najlepszym interesie systemu kształcenia zawodowego.

## 6.5 Współpraca z pracodawcami na etapie przygotowania programu nauczania

Zarówno z ankiet, jak i z indywidualnych wywiadów pogłębionych z kierownictwem placówek kształcenia zawodowego wynika, że kooperacja na polu przygotowywania programów kształcenia przez szkoły i pracodawców jest dosyć skromna. Prowadzenie takiej współpracy zadeklarowało niewiele ponad 15% spośród objętych badaniem placówek z województwa kujawsko-pomorskiego.

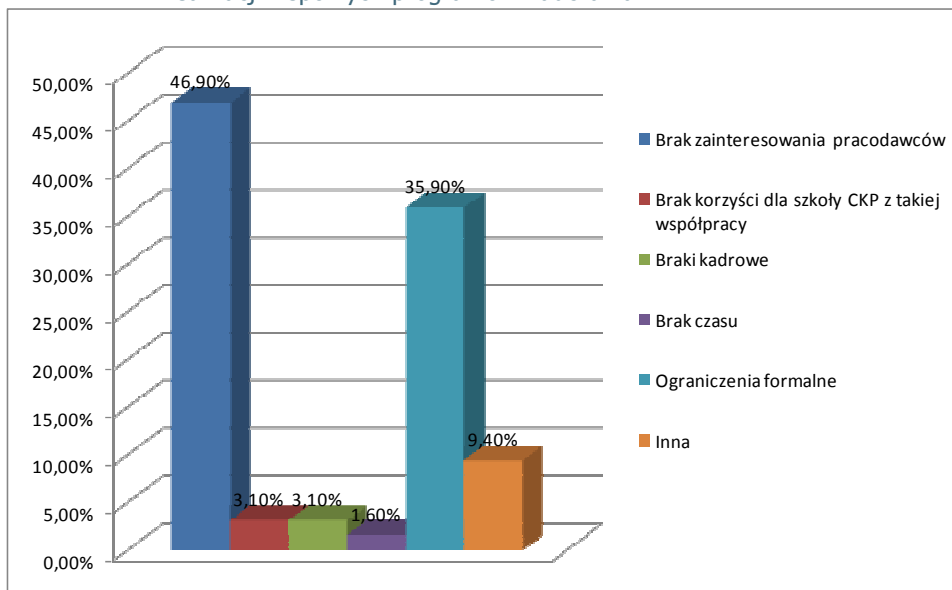
Rysunek 47. Czy Państwa instytucja realizuje bądź realizowała programy kształcenia opracowane wspólnie z pracodawcami?



Źródło: ankieta CAWI.

Najważniejszą przyczyną takiej sytuacji, jest jak deklarują przedstawiciele szkół, ponownie brak zainteresowania pracodawców nawiązaniem współpracy w tym zakresie (47% wskazań). Nawet jednak, gdy przedsiębiorcy takie zainteresowanie wykazują, na przeszkodzie stają przeszkody formalne (36%). Inne przyczyny mają znaczenie marginalne.

Rysunek 48. Jaka jest najważniejsza przyczyna braku współpracy z pracodawcami przy tworzeniu i realizacji wspólnych programów nauczania?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Jak już wspomniano, swoboda szkół w zakresie tworzenia programów kształcenia jest w znacznym stopniu ograniczona przez tworzone w Ministerstwie Edukacji Narodowej podstawy programowe. Pytanie jednak, czy placówki wykorzystują w pełni możliwości indywidualnego dopasowywania programów do wymagań własnej sytuacji, w tym do lokalnego rynku pracy. Jednym z najczęściej stosowanych sposobów na ominięcie jest tworzenie specjalizacji. W tym zakresie badani dyrektorzy szkół wskazują na dużą rolę pracodawców:

*Elementy specjalizacji to wynika ona głównie z pracodawców, jeżeli mamy praktyki w jakiś zakładach pracy no to akurat jeżeli jest to duża drukarnia offsetowa na przykład to się uczą właśnie tego fragmentu, tego elementu. Jeżeli jest chemiczne technikum no to zależy do jakiego laboratorium pójda, prawda? [...] To wpływa w zasadzie z rynku pracy, z lokalnego rynku pracy.*

A zatem program jest dostosowywany do lokalnego rynku pracy za pośrednictwem praktyk zawodowych. Zdarzają się również przypadki świadomego wpływania przez pracodawców na kształt specjalizacji, kiedy odczuwają oni brak pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami:

*Dogadaliśmy się z przedsiębiorcami, że będziemy robić specjalizację, od trzeciego roku wprowadzam te elementy z zakresu projektowania... technik mechanik ze specjalizacją... ograniczoną liczbą, trzydzieści procent, możemy to naginać, bo właściwie wiele elementów z ogólnego programu pokrywa się z potrzebami mechaników narzędziowych.*

Na ogół jednak szkoły dość sztywno trzymają się programów ministerialnych, a pracodawcy, nie posiadając odpowiedniej wiedzy zarówno z zakresu prawa edukacyjnego, jak i pedagogiki, wolą się nie wtrącać w proces tworzenia programów, nawet jeśli współpracują z placówkami na innych polach, np.

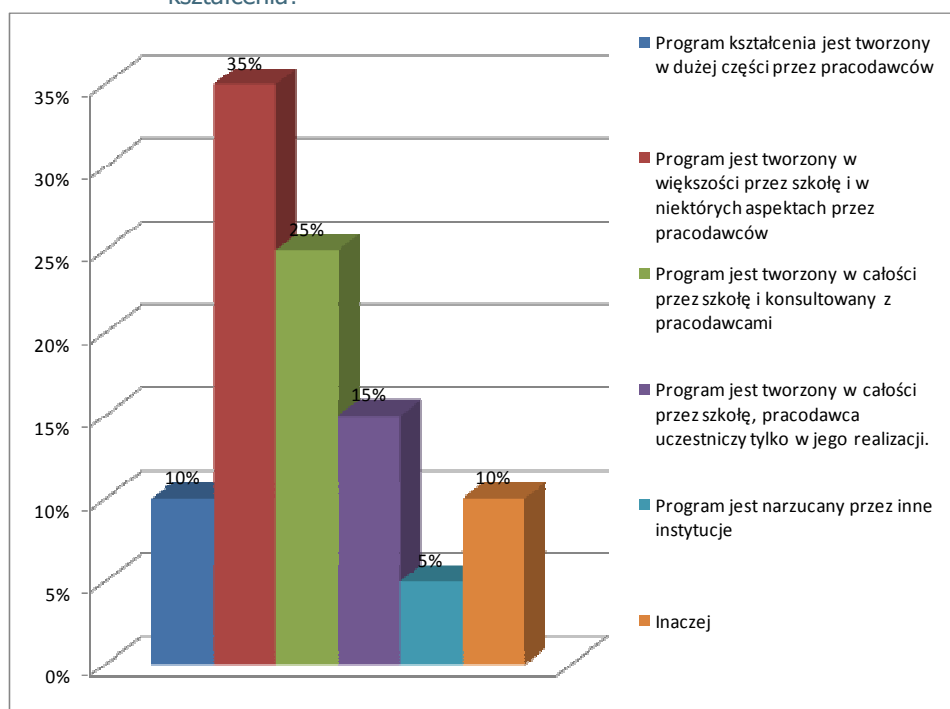
organizacji praktycznej nauki zawodu.

W kontekście tym wraca też kwestia egzaminów zawodowych. Szkolny program kształcenia ma przygotowywać przede wszystkim do nich, a dopiero potem do aktywności na rynku pracy, a jako że egzaminy zawodowe w niewielkim stopniu sprawdzają praktyczne umiejętności absolwenta, więc dążenia szkół i pracodawców stoją tu w sprzeczności i nie ułatwiają współpracy.

Poza tym wspólne tworzenie programu kształcenia jest tą dziedziną, która bardziej niż inne wymaga bliskich kontaktów szkoły i pracodawców, częstych i długich spotkań, głębszego zainteresowania tematem. Jest więc czasochłonna. Tymczasem rzeczywista współpraca pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami jest na ogół dosyć powierzchowna, z kontaktami kilka razy do roku.

Współpraca taka jest też szkołom stosunkowo mało potrzebna w porównaniu z organizacją praktyk i zajęć praktycznych. W zakresie praktycznej nauki zawodu szkoły mają poniekąd obowiązek współpracy z przedsiębiorstwami, bo jeśli w pobliżu nie ma CKP o odpowiednim profilu, to muszą praktyki zorganizować u pracodawcy, a do konsultowania programów nic ich nie zmusza, jeśli nie mają takiej chęci. Stąd ogromna większość placówek nie podejmuje tego rodzaju współpracy, a w przypadku tych, którzy deklarują korzystanie z programów kształcenia opracowywanych wspólnie z pracodawcami, częstym przypadkiem jest tworzenie programu przez samą szkołę i jedynie konsultowanie go z przedsiębiorcami, albo po prostu przekazywanie im do realizacji.

Rysunek 49. Jaki jest zakres współpracy z pracodawcami w obszarze tworzenia wspólnych programów kształcenia?

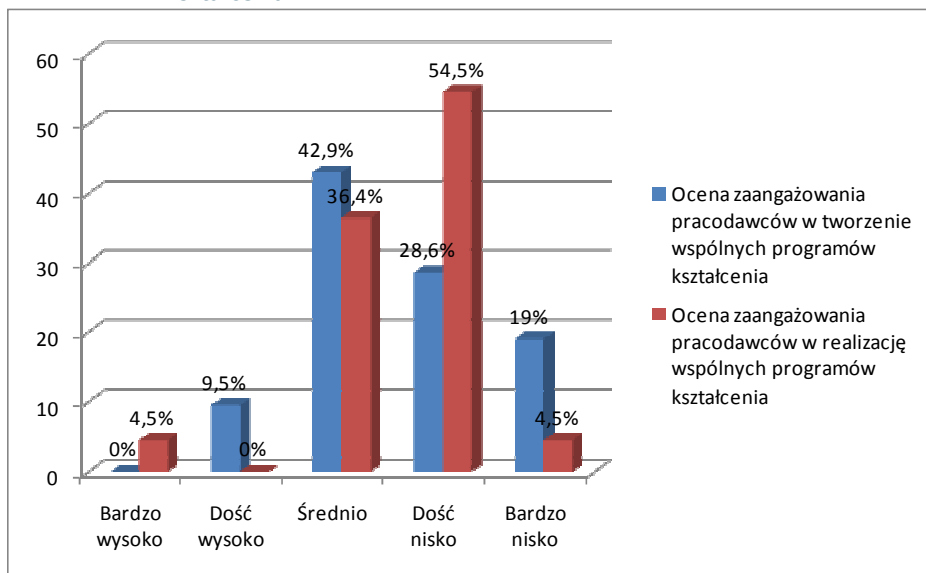


Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Zarówno jednak z badań szkół, jak i z badania pracodawców wynika, że przedsiębiorcy nie wychodzą z inicjatywą udziału w tworzeniu programów kształcenia. Dlatego to szkoły najczęściej wychodzą z propozycjami nawiązania współpracy, często spotykając się z brakiem zainteresowania partnerów biznesowych. Jeden z dyrektorów stwierdza: *W 90% my wychodzimy do pracodawców...*

Z poniższych wykresów, choć operują na mało licznej próbie, wynika jednak, że szkoły wyżej oceniają efekty i zaangażowanie pracodawców w realizację wspólnych programów kształcenia, niż efekty i zaangażowanie pracodawców w projektowanie wspólnych programów kształcenia.

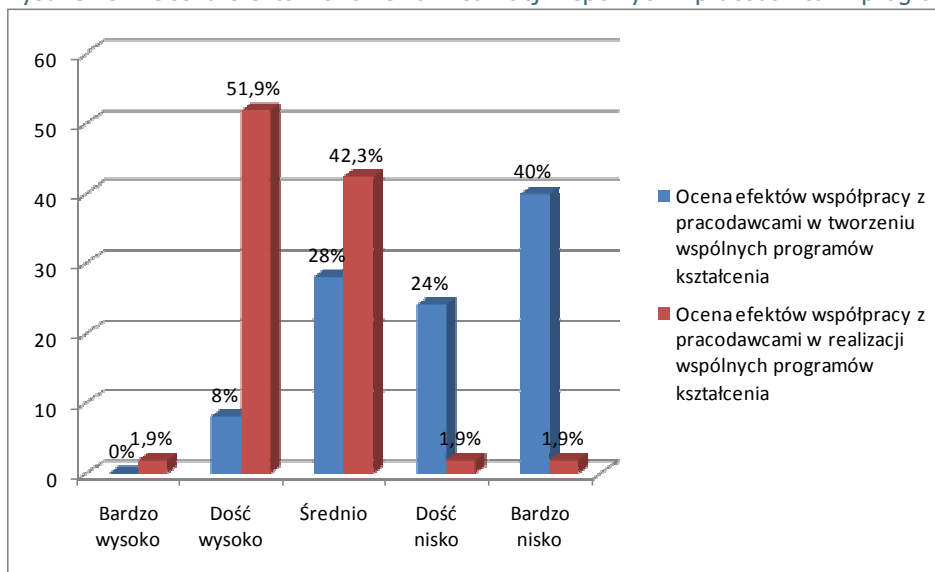
Rysunek 50. Ocena zaangażowania pracodawców w tworzenie i realizację wspólnych programów kształcenia



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

Rysunek 51. Ocena efektów tworzenia i realizacji wspólnych z pracodawcami programów kształcenia



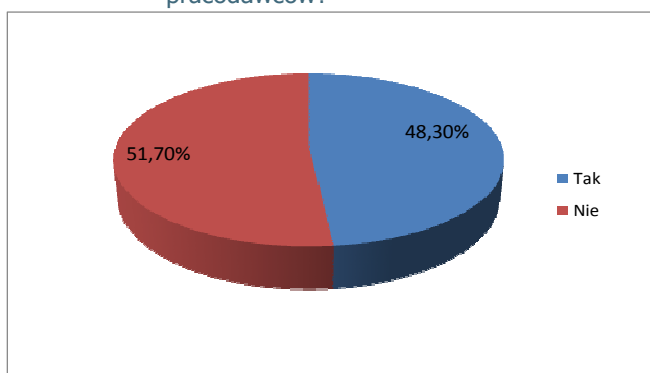
Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

## 6.6 Współpraca z pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu: skala, nawiązywanie kontaktu, zainteresowanie, główne obszary współpracy, sposoby komunikacji, ustalanie programu

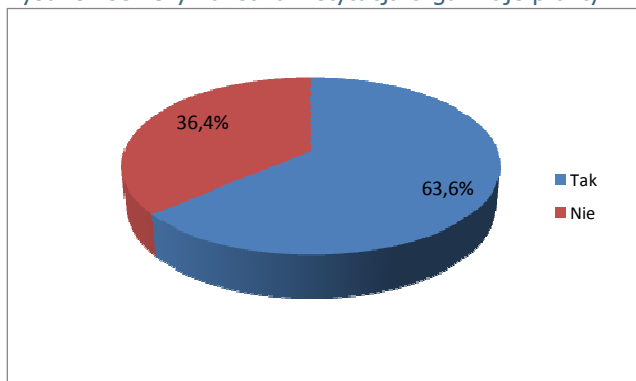
W zakresie praktycznej nauki zawodu najczęstszą drogę współpracy szkół z pracodawcami stanowi organizowanie praktyk zawodowych w zakładach pracy. Praktykuje to niemal dwie trzecie placówek kształcenia zawodowego z województwa kujawsko-pomorskiego. Mniej niż połowa szkół organizuje zajęcia praktyczne u pracodawców, natomiast współpracę przy przysposabianiu zawodowym młodocianych w miejscu pracy deklaruje nieco ponad 30% szkół.

Rysunek 52. Czy Państwa instytucja współpracuje z pracodawcami w organizacji zajęć praktycznych u pracodawców?



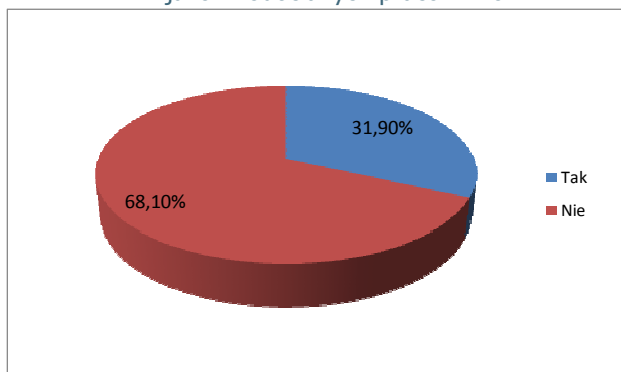
Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Rysunek 53. Czy Państwa instytucja organizuje praktyki zawodowe u pracodawców?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Rysunek 54. Czy Państwa instytucja współpracuje z pracodawcami w zakresie zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wyniki badań nie odpowiadają wprost na pytanie, dlaczego organizacja praktyk zawodowych dla uczniów jest najpopularniejszym polem współpracy. Z niektórych wypowiedzi kierownictwa szkół wnioskować można, że zatrudnianie młodocianych jest rzadziej stosowane z powodu niechęci samej młodzieży do szybkiego podejmowania obowiązków związanych z pracą zawodową i wymagań formalnych stawianych pracodawcom zatrudniającym młodocianych pracowników. Z kolei zajęcia praktyczne w zakładzie pracy wymagają od przedsiębiorstwa czasowego udostępnienia znacznej części sprzętu uczniom, czasami umożliwienia któremuś z pracowników pracy w charakterze nauczyciela, a od szkoły silnego nadzoru. Tymczasem praktyki zawodowe umożliwiają dużą elastyczność w przydzielaniu uczniom zadań ze strony pracodawcy (jeśli nawet nie jest tak z formalnego punktu widzenia, to taka jest sytuacja faktyczna), ma on również swobodę w określaniu liczby praktykantów, których przyjmie na naukę, słabsza jest też w porównaniu z zajęciami praktycznymi, kontrola ze strony szkoły.

Jak wskazują wyniki ankiety ocena efektywności praktycznej nauki zawodu u pracodawcy, jako sposobu nabywania umiejętności przez ucznia skorelowana jest z posiadaniem przez szkołę zawodową własnych pracowni lub warsztatów.

Tabela 11. Posiadanie warsztatów i pracowni do praktycznej nauki zawodu a najlepsza metoda przygotowania uczniów do pracy

		Którą z poniższych metod praktycznej nauki zawodu uważa Pan/Pani za najskuteczniejszą przygotowującą uczniów do przyszłej aktywności na rynku pracy?				
		zajęcia praktyczne w szkolnych warsztatach i pracowniach	zajęcia praktyczne w centrach kształcenia praktycznego	zajęcia praktyczne u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym	praktyki zawodowe u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym	zatrudnienie młodocianego pracownika przez pracodawcę
Czy posiadają Państwo własne warsztaty lub pracownie do prowadzenia zajęć praktycznych?	Tak	45,60%	8,80%	8,80%	27,90%	8,80%
	Nie	15,80%	10,50%	10,50%	28,90%	34,20%
Ogółem		34,90%	9,40%	9,40%	28,30%	17,90%

Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Poszczególne wiersze w tabeli nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.



Tak więc, placówki posiadające własne pracownie lub warsztaty najczęściej (46% przypadków) uważają, że nauka w tychże pracowniach i warsztatach najlepiej przygotowuje uczniów do przyszłej aktywności na rynku pracy, natomiast inne formy kształcenia praktycznego, za wyjątkiem praktyk zawodowych u pracodawcy (28% respondentów uważa, że są najlepsze) są znacznie mniej skuteczne. W sposób niemal symetryczny układają się wskazania dotyczące najmniej skutecznej metody kształcenia praktycznego. Wśród szkół nieposiadających własnych pracowni za zdecydowanie najmniej skuteczną metodę uważa się kształcenie praktyczne w szkołach. Co jednak interesujące, także wśród placówek, które własne pracownie posiadają, ponad 15% uważa, że nauka w nich jest mało skuteczna. Za najmniej efektywne pod kątem przygotowywania uczniów do przyszłej aktywności na rynku pracy uważane są zajęcia praktyczne w centrach kształcenia praktycznego.

Tabela 12. Posiadanie warsztatów i pracowni do praktycznej nauki zawodu a najgorsza metoda przygotowania uczniów do pracy

		Którą z poniższych metod praktycznej nauki zawodu uważa Pan Pani za najmniej skuteczną przygotowującą uczniów do przyszłej aktywności na rynku pracy?				
		zajęcia praktyczne w szkolnych warsztatach i pracowniach	zajęcia praktyczne w centrach kształcenia praktycznego	zajęcia praktyczne u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym	praktyki zawodowe u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym	zatrudnienie młodocianego pracownika przez pracodawcę
Czy posiadają Państwo własne warsztaty lub pracownie do prowadzenia zajęć praktycznych?	Tak	15,50%	26,80%	21,10%	15,50%	21,10%
	Nie	47,50%	25,00%	15,00%	5,00%	7,50%
Ogółem		27,00%	26,10%	18,90%	11,70%	16,20%

Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Zależności między posiadaniem warsztatów i pracowni, a oceną poszczególnych form praktycznej nauki zawodu, zachodzić mogą w dwóch kierunkach:

- w szkołach racjonalizuje się fakt, że nie mogą one prowadzić kształcenia praktycznego we własnym zakresie, stwierdzając, że nauka w pracowniach szkolnych jest nieefektywna;
- w szkołach, których kierownictwo dojdzie do wniosku, że praktyczna nauka zawodu w szkolnych pracowniach jest nieefektywna, likwiduje się je i przenosi kształcenie praktyczne do CKP lub pracodawców.

Niezależnie jednak od tego, gdzie praktyczna nauka zawodu jest prowadzona – w szkole, CKP, czy też u pracodawców – powszechna jest opinia, że wymiar czasu na nią przeznaczony jest zbyt niski. Wiąże się to między innymi z reformą systemu edukacji w '98 r., która wiązała się ze skróceniem czasu nauki w technikach z pięciu do czterech lat. Obecnie, jak podaje jeden z dyrektorów godzin praktyk *przez cały cykl w sumie jest pięćdziesiąt. Bardzo mało [...], dzisiaj jest tylko jedna praktyka.* Oczywiście ograniczenia w liczbie godzin kształcenia praktycznego dotyczą lekcji praktycznej nauki zawodu, a także praktyk zawodowych, natomiast są znacznie słabsze w przypadku przysposobienia zawodowego w miejscu pracy. W związku z tym zatrudnianie młodocianych bywa traktowane jako środek zaradczy wobec niemożności poprowadzenia odpowiedniej liczby praktyk lub zajęć praktycznych w placówkach:

*Dogadujemy się tak z przedsiębiorcami, że uczniów wysyłam do tych zakładów pracy, które proponują uczniom zatrudnienie na okres wakacji. [...] To mi pomaga, bo jeżeli on przez te wakacje pracuje za pieniądze, to musi się czymś wykazać, to mu pomoże zdawać ten egzamin. Bo to jest dodatkowa, konkretna praktyka.*

Jednak, jak wskazują wyniki ankiet, przysposobienie zawodowe młodocianych w miejscu pracy częściej jest związane z nieposiadaniem przez szkołę własnych pracowni, niżeli jest odpowiedzią na niski wymiar godzin praktycznej nauki zawodu w szkołach i na praktykach. Jak wskazuje poniższa tabela, przy zatrudnianiu młodocianych znacznie częściej współpracują z pracodawcami te szkoły, które nie posiadają własnej infrastruktury do prowadzenia praktycznej nauki zawodu. I o ile posiadanie lub brak takiej infrastruktury w niewielkim stopniu wpływa na współpracę z zakładami pracy w zakresie praktyk zawodowych, czy organizowania zajęć praktycznych u pracodawców, to jednak wiąże się z zatrudnianiem przez przedsiębiorców młodocianych uczniów.

Tabela 13. Posiadanie własnych warsztatów lub pracowni a stosowane formy praktycznej nauki zawodu.

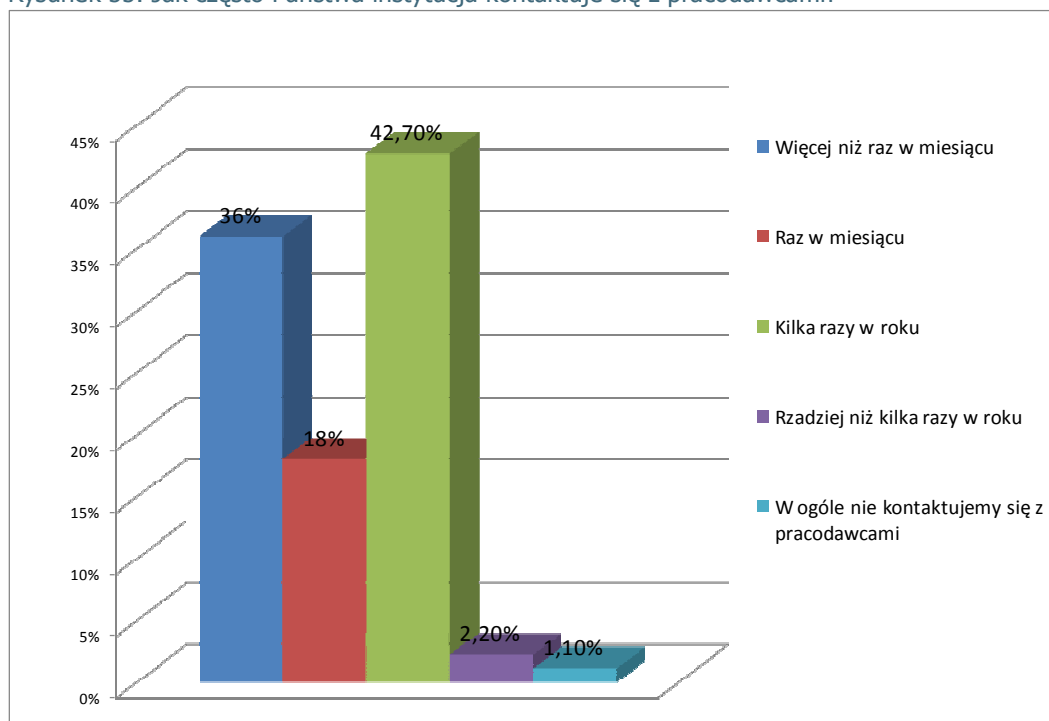
		Czy posiadają Państwo własne warsztaty lub pracownie do prowadzenia zajęć praktycznych?		Ogółem
		Tak	Nie	
Najczęściej stosowane formy praktycznej nauki zawodu	zajęcia praktyczne w szkolnych warsztatach i pracowniach	76,60%	14,30%	54,60%
	zajęcia praktyczne w centrach kształcenia praktycznego	16,90%	31,00%	21,80%
	zajęcia praktyczne u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym	22,10%	26,20%	23,50%
	praktyki zawodowe u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym	55,80%	52,40%	54,60%
	zatrudnienie młodocianego pracownika przez pracodawcę	18,2%	42,90%	26,90%
Ogółem		189,60%	166,70%	181,40%

Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości w kolumnach nie sumują się do 100% ponieważ są to odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.

Ważnym elementem współpracy pomiędzy zakładami pracy a szkołami jest komunikacja. Kontakty między placówkami kształcenia zawodowego, a współpracującymi z nimi przedsiębiorstwami nie są częste. Większość (64%) z objętych badaniem, deklarujących współpracę z pracodawcami szkół kontaktuje się z partnerami z zakładów pracy rzadziej niż raz w miesiącu, najczęściej kilka razy w roku. Niewiele ponad jedna trzecia szkół współpracujących z pracodawcami kontaktuje się z nimi częściej niż raz w miesiącu.

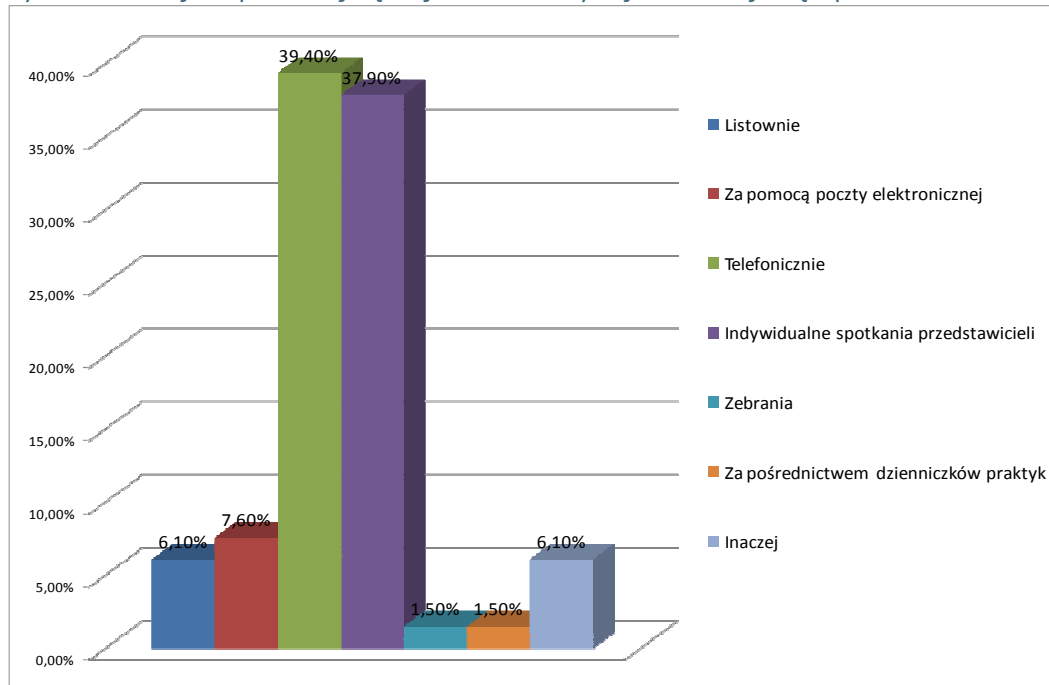
Rysunek 55. Jak często Państwa instytucja kontaktuje się z pracodawcami?



Źródło: ankieta CAWI.

Preferowane są formy komunikacji bezpośredniej – spotkania i rozmowy telefoniczne. Wiąże się to zapewne z faktem, że kontakty między szkołami a zakładami pracy są często pochodną nieformalnych kontaktów ich kadr zarządzających. Badani zwracają też uwagę, że w pozyskiwaniu pracodawców bardziej skuteczne są bardziej bezpośrednie formy komunikacji.

Rysunek 56. W jaki sposób najczęściej Państwa instytucja kontaktuje się z pracodawcami?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

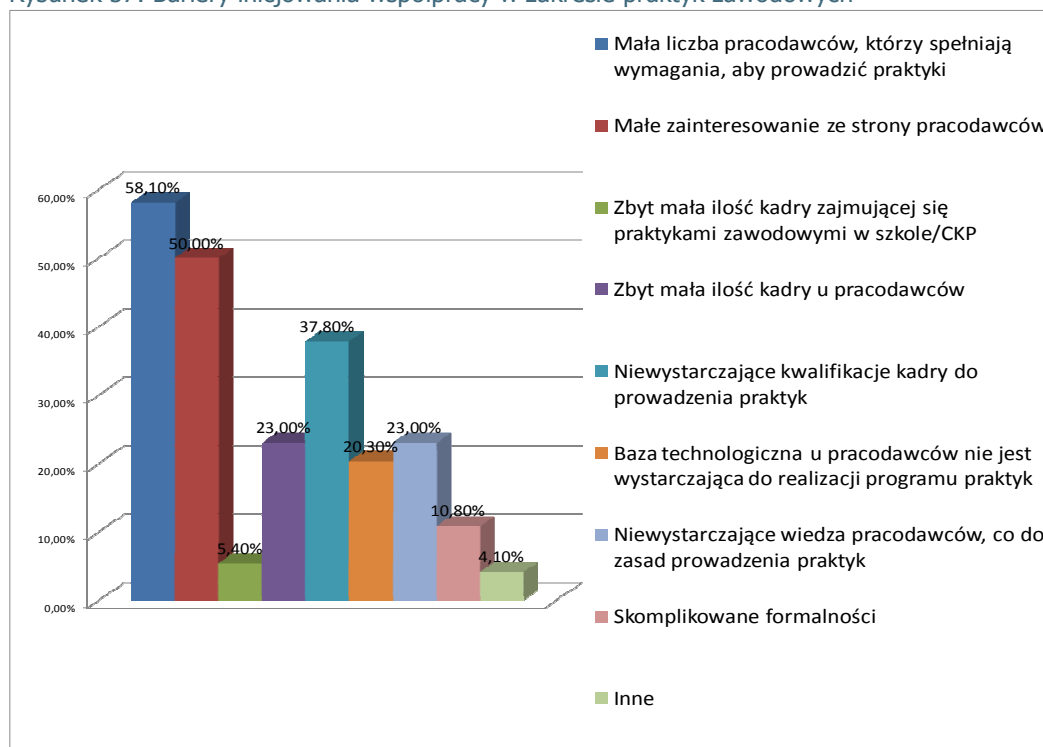
Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

### 6.6.1 Praktyki zawodowe

Wyraźna większość szkół współpracuje z zakładami pracy w organizacji praktyk zawodowych dla swoich uczniów. Jest to najbardziej popularna forma kooperacji pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego, a pracodawcami. Dyrektorzy niektórych szkół deklarują, że sytuacja w tym zakresie poprawiła się i pracodawcy coraz chętniej przyjmują uczniów na praktyki. Obraz możliwości w tym zakresie oceniany bywa jako *pozytywny. I coraz bardziej pozytywny. Mamy praktyki zawodowe i chcą przyjmować coraz więcej.*

Te placówki, które praktyk nie organizują deklarują przede wszystkim, że w pobliżu nie ma zakładów spełniających warunki, lub, że wśród pracodawców brak jest zainteresowania tego typu współpracą. Ważną barierą są też braki kadrowe w przedsiębiorstwach. Podobna hierarchia wyłania się również z pytania o bariery utrudniające placówkom nawiązanie współpracy w zakresie praktyk zawodowych. 58% respondentów twierdzi, że barierą jest mała liczba spełniających warunki pracodawców, 50% obarcza winą brak zainteresowania z ich strony, a 38% wskazuje na niewystarczające kwalifikacje zatrudnianych przez firmy pracowników. Stosunkowo mało istotne są w tym ujęciu braki kadrowe w placówkach kształcenia zawodowego i skomplikowane przepisy.

Rysunek 57. Bariery inicjowania współpracy w zakresie praktyk zawodowych



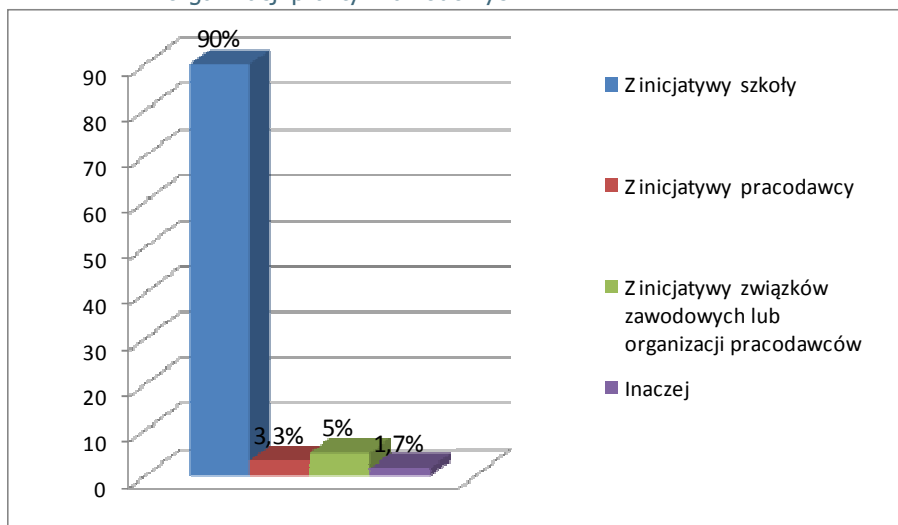
Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ponieważ są to odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.

Tak więc, główne utrudnienia dotyczące organizowania praktyk zawodowych dla uczniów, leżą, zdaniem szkół, po stronie przedsiębiorców. Wykazują przy tym pewne zrozumienie dla oporów firm wobec przyjmowania uczniów na praktyki. Jak stwierdza jeden z badanych: *To pracodawca ryzykuje.*

Tłumaczy to poniekąd, dlaczego 90% placówek deklaruje, że inicjatywa wspólnego organizowania praktyk wychodzi na ogół od szkoły do przedsiębiorstwa, a tylko niewiele ponad trzy procent szkół twierdzi, że to sami pracodawcy składają im oferty współpracy. Marginalna jest też rola związków pracowników i pracodawców. Trzeba jednak brać pod uwagę, że bardzo często sami uczniowie są inicjatorami zawarcia umowy przez ich szkołę i wybrany zakład pracy. W rzeczywistości aktywność placówek kształcenia zawodowego jest więc znacznie słabsza niż mogłoby to wynikać z poniższych danych.

Rysunek 58. W jaki sposób najczęściej nawiązywana jest współpraca z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk zawodowych?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Główną korzyścią z praktyk zawodowych jest, w opinii analizowanej grupy respondentów, dostęp uczniów do nowocześniejszego, używanego obecnie na rynku sprzętu. Dostrzegają też atrakcyjność pracy w realnym środowisku pracy.

*Uczniowie lubią pracować w bogatych firmach gdzie sprzęt jest bardzo nowoczesny, programy, urządzenia. Też lubią w warsztatach garażowych, tam największe jest pole do popisu, jeśli chodzi o różnorodność prac. [...] Zależy, jaka jest kondycja danej firmy, jeżeli to jest popularna marka samochodu, gdzie tych samochodów jest bardzo dużo i naprawiają tylko te, to praktycznie wszyscy mają tam dużo pracy, jeżeli to jest marka mniej popularna, albo właściciel dopiero rozkręca swój warsztat, to faktycznie na początku są tylko okresowe przeglądy, to są mało atrakcyjne czynności, powtarzalne i uczniowie bywają niezadowoleni.*

Jednak głównym czynnikiem, zniechęcającym szkoły do współpracy z zakładami nie jest negatywna opinia i nastawienie uczniów, a zakres zadań, jakie uczniowie otrzymują do wykonania w trakcie praktyki. Kierownictwo placówek kształcenia zawodowego twierdzi często, że zakres zadań, jakie praktykant wykonuje, jest zbyt wąski w stosunku do wymagań programu. Częste są narzekania, że pracodawcy wykorzystują praktykantów do najprostszych, mało rozwijających prac, łamiąc przy okazji warunki współpracy:

*Kształcenie w oparciu o zakłady mi się nie sprawdza, dlatego, że wysłałem na praktykę w [firmie], która robiła wszystkie okna na statek... i mają te wszystkie maszyny sterowane typu CNC, ale on postawił mi chłopaka i ten przez cały dzień przy tej maszynie stał właściwie nic nie robiąc, podając materiał.*

Efektywność tego mechanizmu kształcenia, jakim są praktyki zaburzana bywa również przez niechęć części uczniów do ich realizowania. Dyrektorzy są jednak na ogół zdania, że sprawnie kontrolują przebieg praktyk i dobrze egzekwują realizację ich programu, zarówno poprzez dobór pracodawców, jak też i doraźną kontrolę:

*Jeżeli nie znam zakładu nie decyduję się na wysłanie, bo to są różne układy, czy wujek, czy coś, a potem ta praktyka wygląda tak, że siedzi w domu. Dlatego mam wytypowane zakłady, między innymi są to zakłady prowadzone przez moich absolwentów, mamy z nimi kontakty, sprawdzamy dokładnie i wtedy, jeżeli oni się decydują to proszę bardzo, ale z pełną realizacją programu nauczania.*

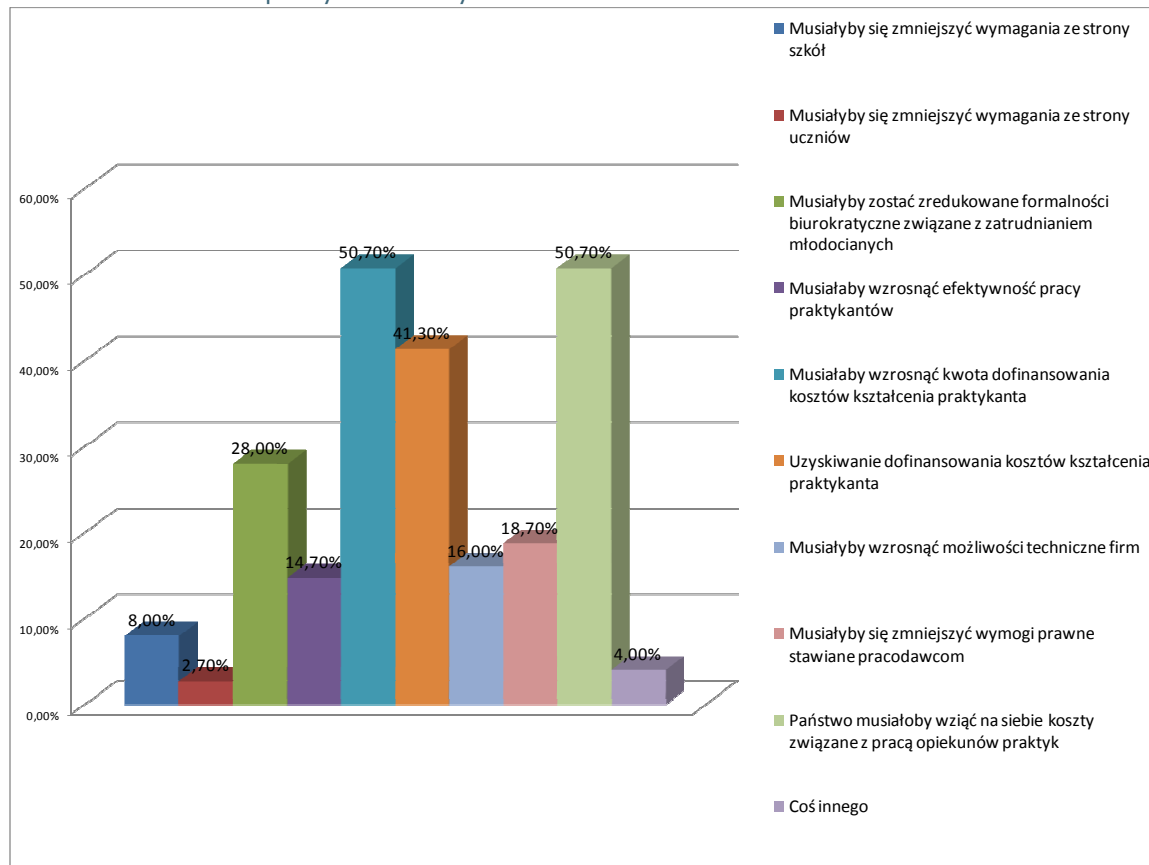
Ponownie okazuje się, że dla zapewnienia sprawnego i prawidłowego przebiegu praktyki przydatne są sieci społeczne, łączące pracowników szkoły i kierownictwo przedsiębiorstw. Nie bez znaczenia są również mechanizmy finansowe:

*Dogadujemy się również tak, że chłopacy w niektórych zakładach pracodawca im płaci, bo to ich mobilizuje [...] Te 250 zł zarobi, ale wtedy pracodawca od nich wymaga, a oni się starają.*

Wskazuje to na fakt, że tym wyższy jest poziom nauki, jaką uczeń odbiera w trakcie praktyk zawodowych, im bardziej zorganizowane są one na podobieństwo realnych stosunków pracy, z pieniędzmi przepływającymi między pracodawcą, a praktykantem.

Bodźce finansowe stanowią też, w powszechnym odczuciu pracowników szkół, najlepszy sposób na zwiększenie zainteresowania przedsiębiorców współpracą w zakresie organizacji praktyk. Jak wskazuje Rysunek 59, chodzi zarówno o łatwiejsze uzyskiwanie dofinansowania kosztów praktyk (opinia wyrażona przez 41% respondentów), wyższe kwoty tego dofinansowania (51%) oraz pokrycie przez państwo kosztów pracy opiekuna praktyk (odpowiedź zaznaczona również przez 51% badanych). Niewielkie znaczenie wydają się w tym kontekście mieć wymagania stawiane pracodawcom przez uczniów i placówki kształcenia. Widoczna jest w tym aspekcie różnica w stosunku do odpowiedzi pracodawców, którzy co prawda również wskazują aspekty finansowe, ale nie umieszczają ich na pierwszym miejscu.

Rysunek 59. Co musiałyby się zmienić, by wzrosło zainteresowanie pracodawców współpracą w zakresie praktyk zawodowych?



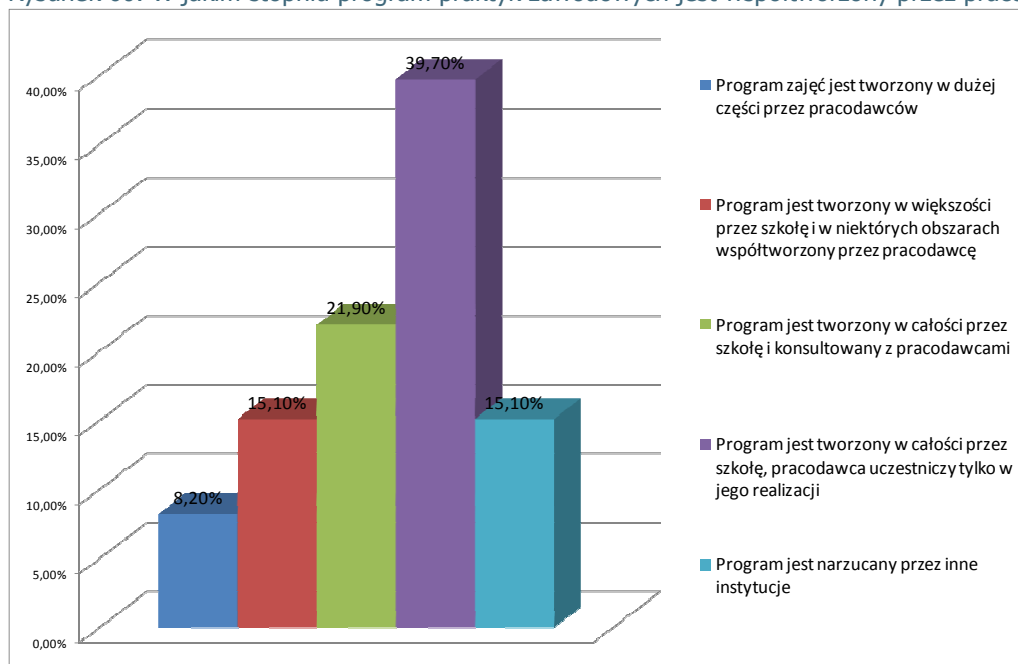
Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ponieważ są to odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.



Brak przekonania, co do zainteresowania pracodawców czynnikami innymi niż finansowe, a w związku z tym niewielka aktywność szkół na tym polu, może być jednym z powodów, dla których zakłady pracy w niewielkim stopniu partycypują w tworzeniu programów praktyk. Kierownictwo szkół deklaruje, że programy te są najczęściej opracowywane przez placówki, pracodawca tylko go realizuje (niemal 40% wskazań), ewentualnie uczestniczy w jego tworzeniu ze stanowiska konsultanta (prawie 22% odpowiedzi).

Rysunek 60. W jakim stopniu program praktyk zawodowych jest współtworzony przez pracodawców?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Tymczasem, jak wskazują wyniki badania pracodawców, większość z nich uważa, że zakłady, w których praktyki się odbywają, powinny mieć większy wpływ na porządek kształcenia.

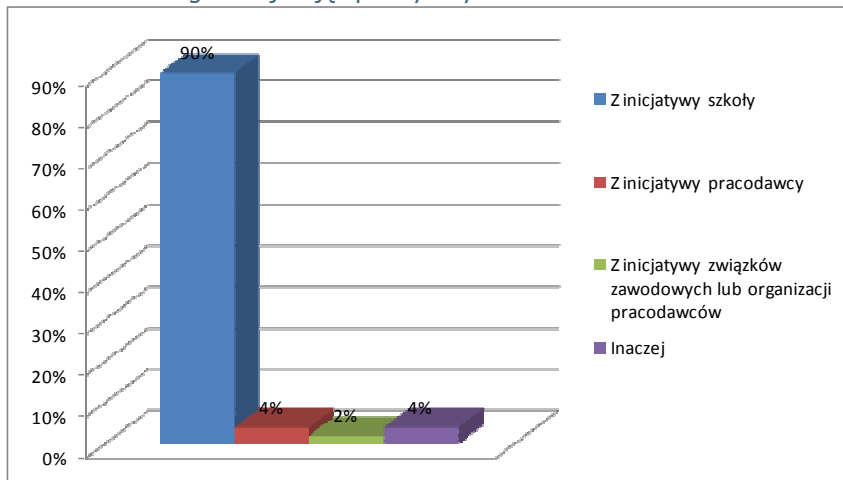
### 6.6.2 Zajęcia praktyczne w warsztatach pracodawców

Wprawdzie niemal połowa respondentów ankiety przeprowadzanej wśród placówek kształcenia zawodowego zadeklarowało współpracę z pracodawcami w zakresie organizowania zajęć praktycznych w ich warsztatach, jednak jest to z pewnością mniej popularna forma współpracy szkół z pracodawcami w procesie praktycznej nauki zawodu niżeli praktyki zawodowe. Przy czym wynik otrzymany z ankiet może być w tym wypadku zawyżony z powodu niedokładnego zrozumienia pytania przez respondentów. Część z nich mogła zrozumieć poprzez termin „realizacja zajęć praktycznych u pracodawców” również praktyki zawodowe. To przypuszczenie potwierdzać może fakt, że w indywidualnych wywiadach pogłębionych stosunkowo rzadko wspomina się o takiej formie organizacji kształcenia praktycznego, a jeśli się wspomina, to w bardzo niejasny sposób.

Podobnie jak w innych możliwych wymiarach współpracy, tak i w tym brak kooperacji jest wyjaśniany głównie brakiem pracodawców spełniających odpowiednie warunki, bądź wyrażających zainteresowanie taką współpracą. Wielu pracownikom szkół trudno też sobie wyobrazić sytuację, że lekcje praktycznej nauki zawodu mogłyby odbywać się w zakładzie pracy. Wymaga to też dużego wysiłku logistycznego, a także pracodawcy, który byłby w stanie i gotów, aby zapewnić sprzęt i przestrzeń dla sporej grupy uczniów, na dodatek w godzinach pracy firmy.

Jak w przypadku praktyk, tak i w organizacji zajęć praktycznych w zakładzie pracy, z inicjatywą nawiązania współpracy wychodzi na ogół szkoła, chociaż zdarzają się też przypadki, gdy z propozycją wychodzi przedsiębiorstwo. Jednak niemal nigdy aktywność firm nie jest w tym procesie dominująca.

Rysunek 61. W jaki sposób najczęściej nawiązywana jest współpraca z pracodawcami w zakresie organizacji zajęć praktycznych w ich zakładach?

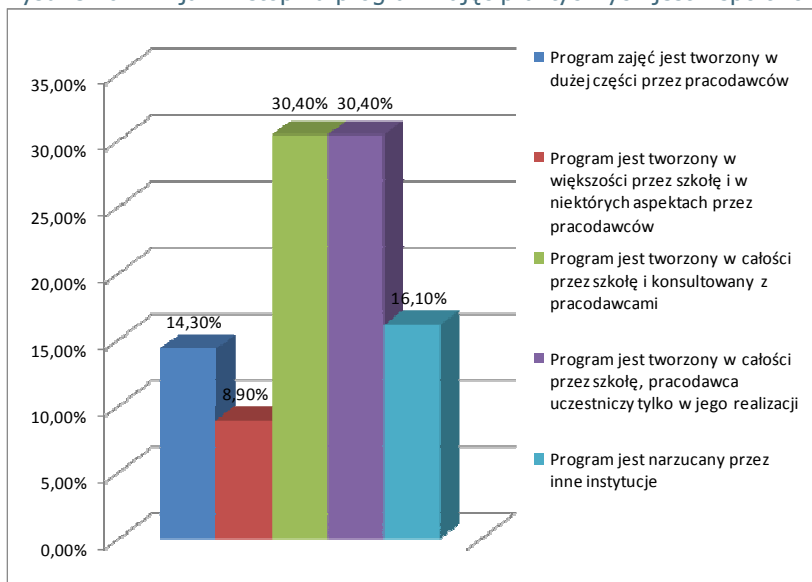


Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Nie zawsze łatwo jest zresztą wskazać, kto wyszedł z inicjatywą współpracy, ponieważ trwa ona od tak długiego czasu, iż jej początki zatarły się w pamięci rozmówców: *W tej formie zajęcia praktyczne odbywają się od niemal 10 lat, to jest długoterminowa współpraca.*

Placówka kształcenia ma też dominujący wpływ na program praktyk. Często tworzy go sama w całości (ponad 30% przypadków), chociaż w porównaniu z programami praktyk zawodowych, częstsze są przypadki konsultowania go z pracodawcami (również powyżej 30% obserwacji), a w niemal 15% przypadków, zakłady pracy są jego ważnymi współtwórcami.

Rysunek 62. W jakim stopniu program zajęć praktycznych jest współtworzony przez pracodawców?

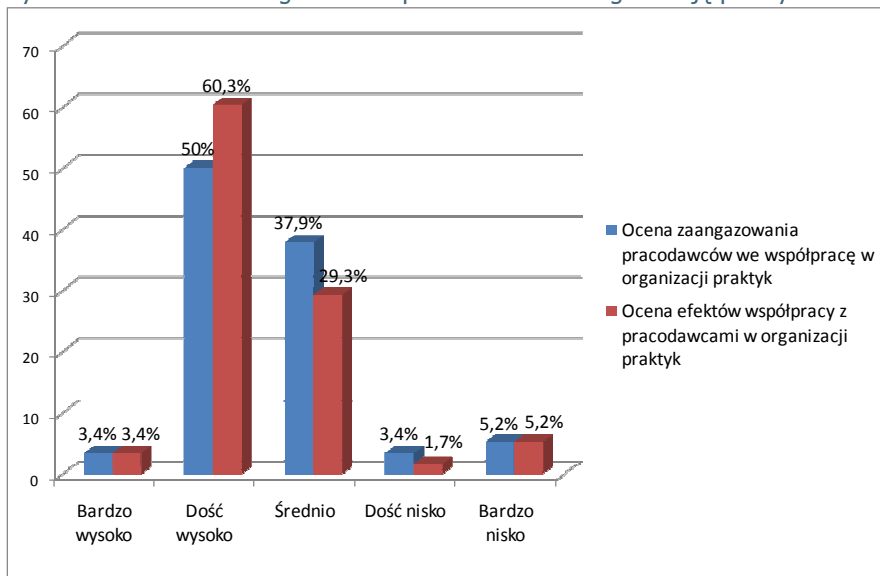


Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

Zaangażowanie pracodawców, a zwłaszcza efekty takiej współpracy z nimi oceniane są przez szkoły dość wysoko. Przy czym, co można uznać za symptomatyczne wyższa jest ocena efektów współpracy (niemal dwie trzecie respondentów ocenia je wysoko lub bardzo wysoko) niżeli zaangażowanie pracodawców w tą współpracę (wysoko lub bardzo wysoko ocenia ją 53% badanych). Można więc niniejszą sytuację podsumować stwierdzeniem, że nawet jeśli pracodawca nie angażuje się we współpracę, to szkoła i tak ma z niej korzyść.

Rysunek 63. Ocena zaangażowania pracodawców w organizację praktyk i efektów tejże współpracy



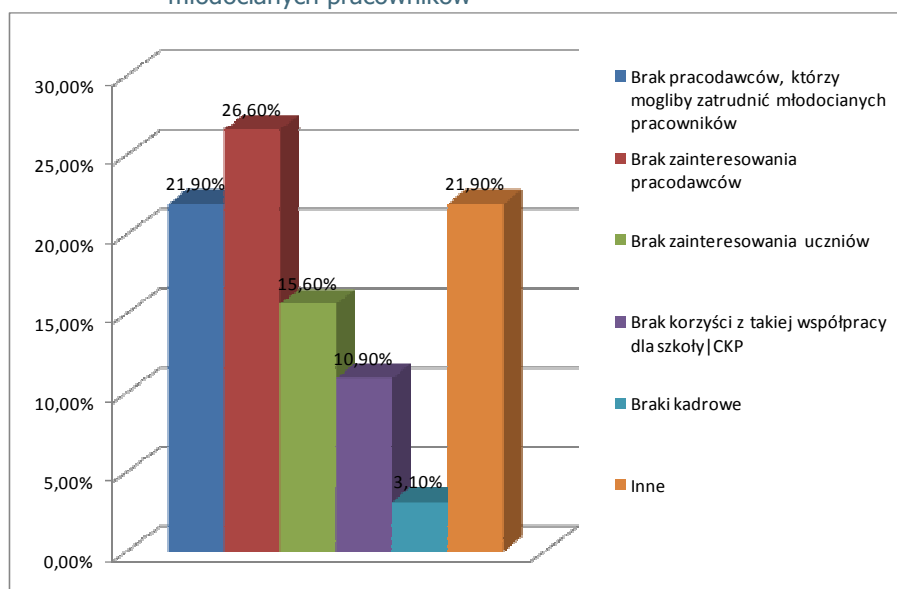
Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

### 6.6.3 Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy

Ta forma praktycznej nauki zawodu jest dość wysoko oceniana przez reprezentantów szkół pod kątem efektywności, zwłaszcza wśród szkół, które nie mają własnych warsztatów ani pracowni, mimo to mniej popularna niż praktyki. Główną barierą w jej rozwijaniu są, zdaniem badanych przedstawicieli szkół: brak zainteresowania ze strony pracodawców, brak pracodawców spełniających odpowiednie standardy, ale też brak zainteresowania uczniów.

Rysunek 64. Przyczyny braku współpracy z pracodawcami przy zatrudnianiu uczniów jako młodocianych pracowników



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Zapewne jednak istotną przyczyną braku współpracy może być brak zainteresowania samych szkół. Prowadzenie kształcenia praktycznego poprzez przygotowanie zawodowe młodocianego w miejscu pracy z jednej strony wyłącza szkołę z tego procesu, po drugie, szkoła nie jest w żaden sposób zobligowana, aby zapewniać albo ułatwiać uczniom taki rodzaj kształcenia. W związku z tym, inicjatywa należy przede wszystkim do samego młodocianego, a czasem również do przedsiębiorstwa, które go zatrudnia. Sytuację dobrze oddaje następująca wypowiedź: *są firmy które zatrudniają uczniów w wakacje zimowe czy letnie, ale szkoła w to nie ingeruje [...] często jest to również inicjatywa uczniów*. Inny zaś rozmówca objaśnia: *szkoła w to nie ingeruje, ponieważ jest to umowa o dzieło lub zlecenie z młodym człowiekiem, nie mamy na to żadnego wpływu*. Praca w charakterze młodocianego pracownika jest też często kontynuacją udanej dla ucznia i pracodawcy praktyki, po ukończeniu której młodociany dostaje propozycję pozostania w zakładzie na stałe.

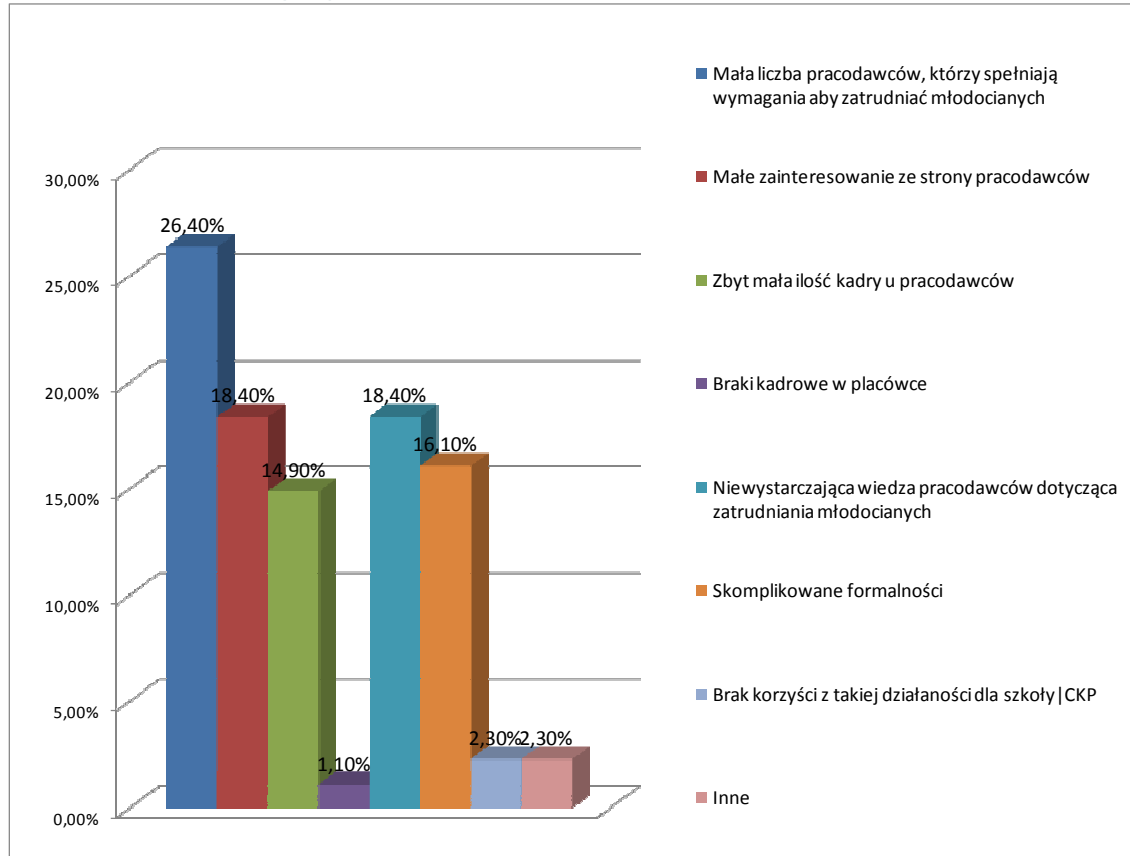
Zatrudnianie młodocianych w okresie wakacyjnym dotyczy szczególnie uczniów techników, w przypadku których trudno jest prowadzić kształcenie w takim systemie przez cały rok. Wynika to oczywiście z dużego zakresu wiedzy ogólnej, jaką muszą oni nabyć przygotowując się do matury. W związku z tym, kształcenie zawodowe w miejscu pracy jest formą kształcenia stosowaną przede wszystkim wobec uczniów zasadniczych szkół zawodowych. W związku z tym współpraca z pracodawcami w tym zakresie często nie przeradza się w długotrwałe współdziałanie, jeżeli zasadnicza szkoła zawodowa zostaje przez dany zespół szkół zlikwidowana:

*Jak jeszcze miałem zawodówkę zrobiliśmy takie doświadczenie, był tam taki kierunek, jak przetwórstwo produkcji, trzy zakłady się do mnie zgłosiły, które produkowały aluminiowe i plastikowe okna i dogadałem się z nimi w ten sposób, że pół roku byli w zakładzie a pół roku u mnie, a to już było kształcenie kierunkowe, i mówię jak ich sobie przygotowujecie takich będziecie mieli.*

Jak widać z powyższego przykładu, ta forma kształcenia może zachęcać pracodawców do inicjowania współpracy z placówkami kształcenia zawodowego, ale spadek znaczenia zasadniczych szkół zawodowych w polskim systemie edukacyjnym stanowi przesłankę ograniczania jej popularności. W większości placówek kształcenie zawodowe poprzez przygotowanie w miejscu pracy jest sytuacją extraordinaryną, stosowaną na przykład wobec uczniów dojeżdżających z odległych (ok. 50 km) okolic.

Te same czynniki, które wskazywane są jako przyczyny braku współpracy z pracodawcami stanowią równocześnie najpoważniejsze bariery utrudniające placówkom kształcenia zawodowego inicjowanie współpracy z pracodawcami w zakresie zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników. Z tym, że ważnymi barierami okazują się być również: niewystarczająca wiedza pracodawców na temat zatrudniania młodocianych, niedostateczna liczba posiadanej przez nich kadry i skomplikowane formalności na jakie się natykają. Nie w pełni wykorzystywana jest też pomoc, jaką oferować mogą Ochotnicze Hufce Pracy.

Rysunek 65. Bariery inicjowania współpracy z pracodawcami przy zatrudnianiu uczniów jako młodocianych pracowników

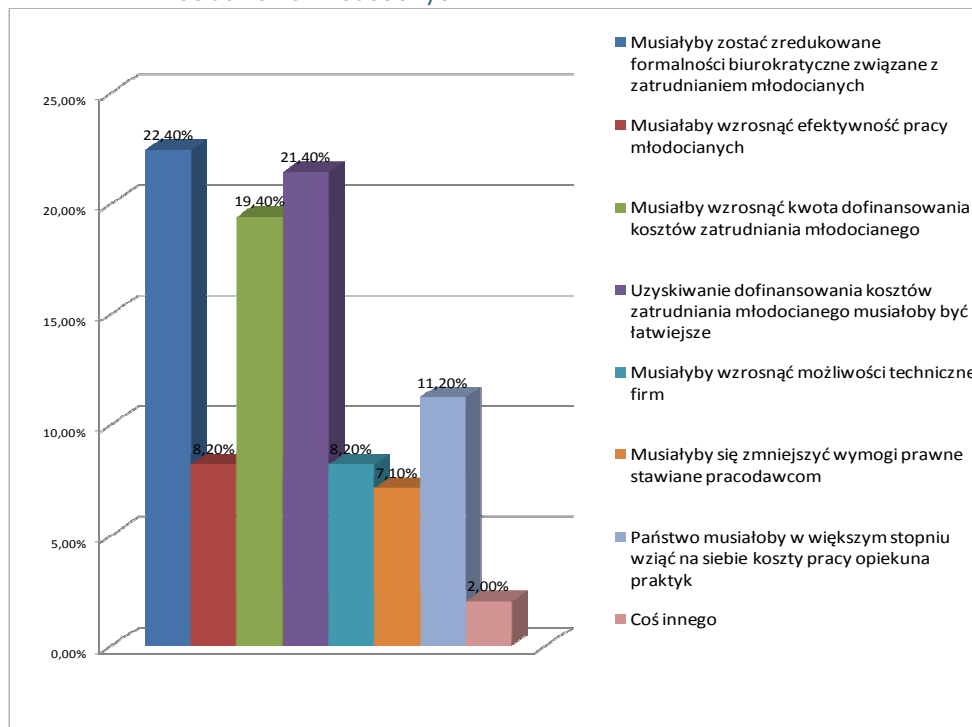


Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

Najlepszą zachętą dla zakładów pracy, aby zatrudniały młodocianych nie jest, jak w przypadku poprzednio omawianych metod, zwiększenie finansowania, choć czynnik ten pozostaje bardzo istotny, wskazuje na niego około połowy respondentów. Ranga przeszkód finansowych jest w tym wypadku ograniczona przez dofinansowanie, jakie uzyskać mogą pracodawcy zatrudniający młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego. Ankietowani pracownicy szkół wskazują wszystkim na potrzebę zmniejszenia formalności, przez jakie muszą przechodzić pracodawcy decydujący się zatrudnić młodocianego pracownika.

Rysunek 66. Co musiałyby się zmienić, aby wzrosło zainteresowanie pracodawców współpracą przy zatrudnianiu młodocianych?

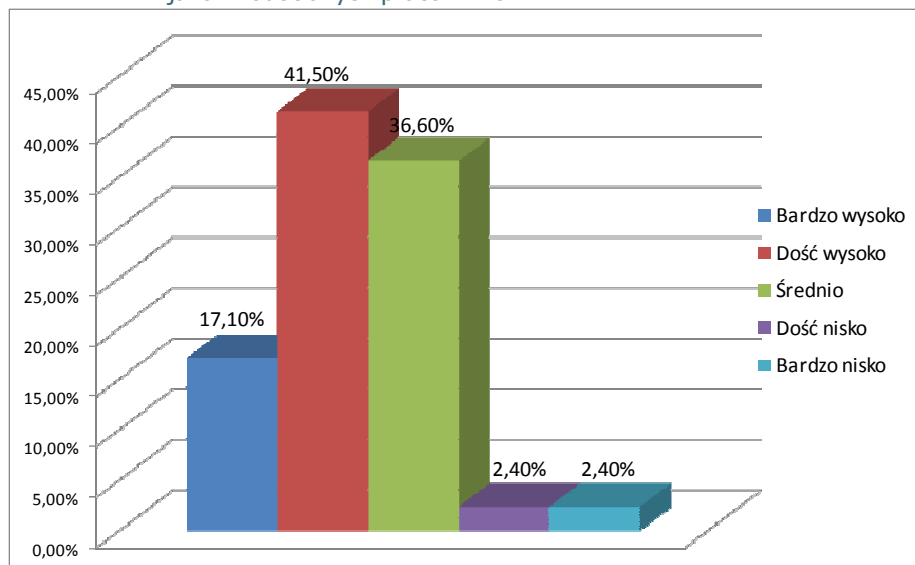


Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ze względu na zaokrąglenia.

Dla placówek kształcenia zawodowego przygotowanie zawodowe w miejscu pracy jest wygodne ze względu na niewielki wkład jakiemu wymaga od szkoły. Z drugiej strony metoda ta może przyczynić się do spadku zatrudnienia, a więc rodzi opory nauczycieli przedmiotów zawodowych, zagrożonych zmniejszeniem wymiaru godzin pracy. Nie jest też szczególnie popularna wśród samych uczniów, którzy w przypadku zatrudnienia tracą prawo do wakacji i znacznej części wolnego czasu. Jednak efekty takiej współpracy, jeżeli już zostanie nawiązana, oceniane są zdecydowanie dobrze przez większość zaangażowanych weń szkół. Jak wskazują poniższe dane, dość wysoko lub bardzo wysoko punktowane są one przez ponad 58% zainteresowanych placówek.

Rysunek 67. Jak oceniają Państwo efekty współpracy z pracodawcami w zakresie zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Jak wskazuje analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych te dobre oceny wnikają z instrumentów motywacyjnych o charakterze finansowym, jakie pracodawca może stosować wobec młodocianego pracownika zwiększając tym samym jego zaangażowanie w naukę. Z pewnością też w trakcie przysposobienia zawodowego w zakładzie pracy młodociany nabywa umiejętności potrzebne mu bezpośrednio na rynku pracy.

Z punktu widzenia szkół problemem bywa natomiast ograniczenie możliwości kontrolowania ucznia w sytuacji, gdy jest on zatrudniony w przedsiębiorstwie. Szczegółowo opisuje tę sytuację jeden z badanych dyrektorów szkół:

*Właściwie to jest tak, że szkoła specjalnie na to wpływu nie ma. Jeśli mamy tego kierownika praktycznej nauki zawodu to on jest takim łącznikiem pomiędzy szkołą, a pracodawcami. Wiadomo, że jeśli pracodawca zatrudnia tego młodocianego to też jest jego rolą brać udział w procesie wychowania i raczej to temu służy. Jeżeli mamy kłopoty z uczniem w szkole natury wychowawczej no to weryfikujemy jak ta sytuacja ma odzwierciedlenie jego sytuacji w zakładzie pracy bądź odwrotnie. Jeżeli pracodawca zgłasza, że są z uczniem kłopoty to weryfikujemy to jak w szkole i mamy wtedy pełny obraz jakby sytuacji ucznia. Chociaż przepisy regulują to w ten sposób, że zajęcia praktyczne nie podlegają ocenie szkoły. Jeśli mamy jakiś sygnał, że coś dzieje się nie tak to ewentualnie powiadamy cechy i nasza rola się tutaj kończy.*

A więc zdobycie kompletnej informacji na temat sytuacji konkretnego ucznia (a jednocześnie młodocianego pracownika) wymaga od jego wychowawców trochę zachodu, a przede wszystkim sprawnego obiegu informacji pomiędzy jego pracodawcą, a szkołą. Można z dużą dozą pewności domniemywać, że nie zawsze system ten działa w sposób zadowalający. Dotyczy to nie tylko publicznych placówek podlegających samorządowi, a prowadzących kształcenie we współpracy z zupełnie od nich niezależnymi prywatnymi podmiotami gospodarczymi. Analiza przypadku szkoły będącej w jurysdykcji izby rzemieślniczej wskazuje, że nawet w wypadku, kiedy placówka jest nadzorowana przez organizację rzemieślników i przedsiębiorców, wzajemna komunikacja bywa niewystarczająca.

*Z punktu widzenia przepisów jest to, że szkoła nie ma choćby jakiegoś minimalnego poziomu nadzoru nad... Bo brakuje jakby tutaj korelacji pomiędzy kształceniem teoretycznym w szkole, a tym co się dzieje na praktycznej nauce zawodu. W związku z tym ta droga jest jakby wydłużona.*



*Dopiero jak mamy sygnał, że coś dzieje się nie tak na praktycznej nauce zawodu, to my powiadamy cech i on wtedy może reagować. Czy reakcja jest, czy nie, to tego już nie wiem.*

Skoro zaś nie ma formalnych dróg kontaktu, wiele zależy ponownie od społecznych relacji istniejących pomiędzy szkołą i pracodawcą, oraz w ich otoczeniu.

Pewnym źródłem problemów, ale też pobudką do tworzenia niestandardowych rozwiązań jest też kwestia czasu, jaki młodociany pracownik spędzać ma w szkole, kiedy zaś przebywać w swoim zakładzie pracy. W tym zakresie placówka niepaństwowa różni się od szkół publicznych, jeśli chodzi o stosowane rozwiązania:

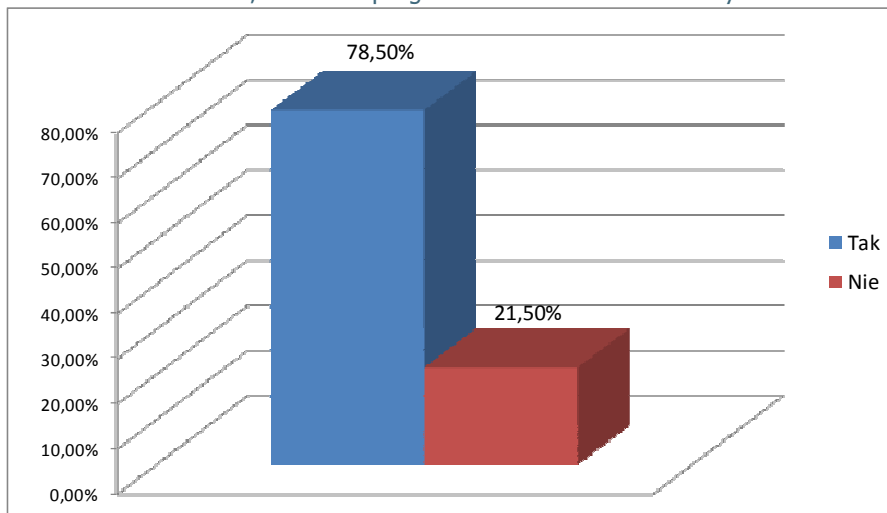
*Właśnie to mamy system odmienny niż publiczne szkoły bo tam zazwyczaj są 3 dni nauki w szkole, a 2 dni praktyk bądź na odwrót, a u nas jest system przemienny tzn. czyli jest tydzień nauki w szkole i tydzień praktyk i to się świetnie sprawdza. Wtedy jest jasny podział pracodawca ma ucznia przez cały tydzień u siebie w pracy 40h i nie ma problemu a w drugim tygodniu uczeń jest do naszej dyspozycji.*

Ogólnie rzecz ujmując, przysposobienie zawodowe młodocianego w miejscu pracy, choć mniej popularne od wcześniej omawianych form praktycznej nauki zawodu, uzyskuje wysokie oceny od kadry kierowniczej szkół. Z pewnością jest też tą metodą przygotowania zawodowego, która najbardziej dostosowuje je do potrzeb pracodawców, choćby ze względu na fakt, że to oni są w niej najistotniejszymi twórcami programów kształcenia.

## 6.7 Ocena zakresu, jakości i przydatności współpracy z pracodawcami

Uogólniając, wyniki badania szkół i centrów kształcenia praktycznego wskazują, że zakres współpracy pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego, a pracodawcami z terenu województwa kujawsko-pomorskiego, w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu jest dość szeroki, jeśli chodzi o wachlarz stosowanych rozwiązań. Natomiast rozwiązania te nie są stosowane na szeroką skalę. Niemal 20% placówek kształcenia zawodowego z terenu województwa deklaruje, że nie współpracuje z pracodawcami w żaden sposób. Jest to oczywiście znacząca mniejszość, ale biorąc pod uwagę specyfikę kształcenia zawodowego jest to i tak dość duża liczba.

Rysunek 68. Czy Państwa instytucja współpracuje z pracodawcami w ramach praktycznej nauki zawodu, ustalania programów nauczania lub w innych obszarach?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Natomiast wśród tych placówek, które deklarują jakąkolwiek współpracę z zakładami pracy większość współpracuje na trzech lub czterech polach. Wskazuje to na fakt, że najtrudniejszym etapem w procesie rozwijania współpracy jest jej etap początkowy, a nawet samo nawiązywanie kontaktu.

W wielu wypadkach powodem braku współdziałania szkół i pracodawców może być więc brak okazji, aby nawiązać znajomości i kooperację.

Tabela 14. Ogólny indeks współpracy

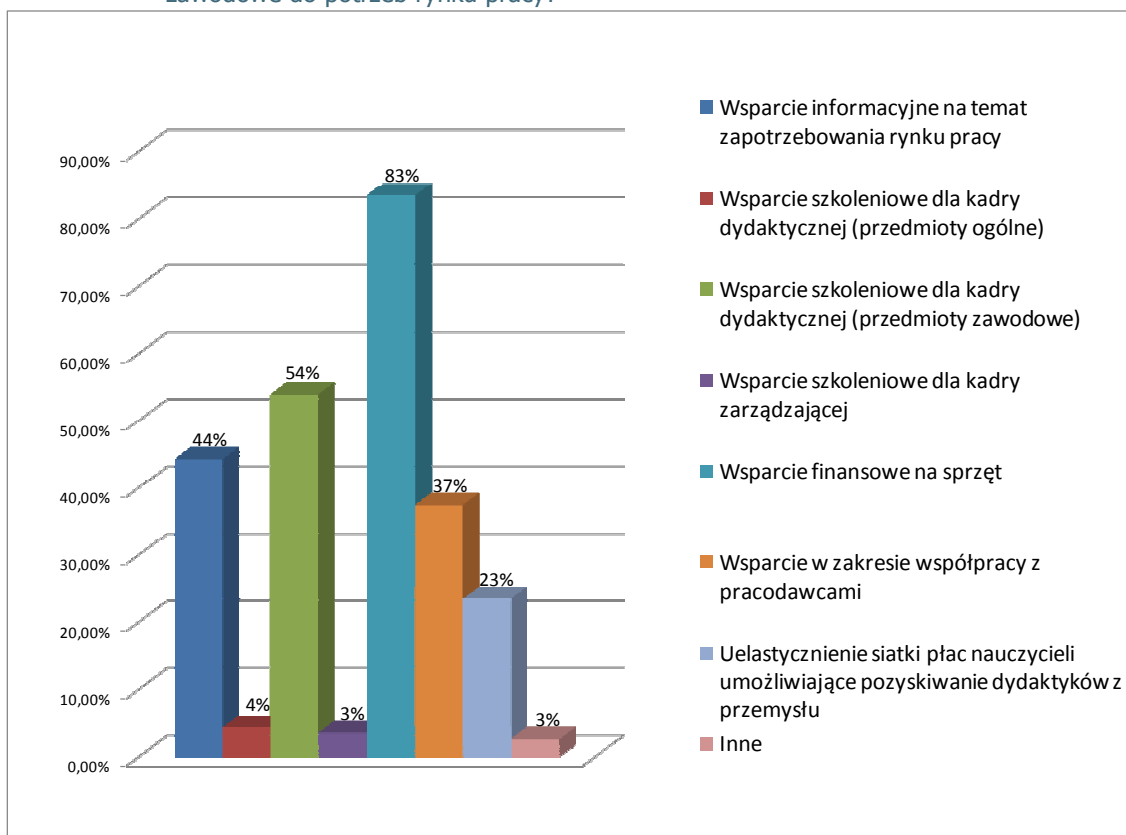
Liczba pól, na których szkoła współpracuje z pracodawcami	Procent ważnych
1	3,4%
2	6,8%
3	25,4%
4	37,3%
5	17,0%
6	10,1%
Ogółem	100,0%

Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Jak wykazano w powyższych analizach, wielu szkołom współpraca z pracodawcami nie wydaje się szczególnie potrzebna pod kątem podnoszenia efektywności praktycznej nauki zawodu. Pracownicy placówek kształcenia praktycznego uważają, że oferowany przez nich poziom nauczania jest wysoki, w większości wymiarów lepszy niż to, co mogą uczniom zaproponować pracodawcy. I czynnik ten z pewnością blokuje aktywność wielu szkół na tym polu. Jednak z punktu widzenia placówek kształcenia zawodowego najważniejsze bariery związane z tą współpracą leżą po stronie pracodawców. Przy czym chodzi zarówno o ich możliwości techniczne i kadrowe, jak też zainteresowanie współpracą.

Nieco dziwi w tym kontekście, że większość respondentów zapytana o wsparcie, jakiego ich placówka potrzebuje, aby lepiej dostosowywać kształcenie do potrzeb pracodawców, nie wskazała na potrzebę wsparcia w zakresie współpracy z pracodawcami. Takie zapotrzebowanie wyraziło nieco ponad 37% placówek. Natomiast znacznie większy odsetek wskazał, że jego placówka potrzebuje wsparcia finansowego na zakup sprzętu (83,5%), szkoleń dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu (prawie 54%) oraz dodatkowych informacji o zapotrzebowaniu rynku pracy na pracowników (ponad 44%).

Rysunek 69. Jakiego wsparcia placówki kształcenia zawodowego szczególnie by potrzebowały, aby lepiej dostosować działalność do potrzeb pracodawców i lepiej dostosować kształcenie zawodowe do potrzeb rynku pracy?



Źródło: sondaż internetowy CAWI.

Wartości nie sumują się do 100% ponieważ są to odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru

W związku z tym większość kujawsko-pomorskich placówek kształcenia zawodowego:

- nie uważa, że współpraca z pracodawcami mogłaby się przyczynić do lepszego dostosowania pracy szkół do realizacji potrzeb rynku pracy, albo
- jest w stanie nawiązać współpracę z pracodawcami bez wsparcia innych instytucji.

Biorąc pod uwagę wypowiedzi pracowników szkół wskazujące, że pracodawcy nie są zainteresowani współpracą ze szkołami, a także wyniki badania samych pracodawców uznać należy, że to pierwsza alternatywa bliższa jest prawdy i kooperacja z zakładami pracy nie stanowi dla szkół sprawy priorytetowej. Jej rozwijanie nie jest więc szczególnie istotne dla sprawnego przebiegu kształcenia.

W mentalności części kierownictwa placówek w województwie kujawsko-pomorskim utrwalony więc jest wizerunek kształcenia zawodowego jako zespołu instytucji niezależnego od rynku i nie wymagającego bliskich relacji.

## Analiza sieci społecznych

### 7.1 Współpraca szkół z pracodawcami. Analiza typologiczna

Analiza typologiczna ma na celu zaprezentowanie typowych właściwości współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami według dwóch kryteriów: rodzaju szkoły oraz wielkości miejscowości. W tym pierwszym przypadku chodzi o rozróżnienie pomiędzy technikami i szkołami zasadniczymi, zaś w drugim przypadku zostaną rozróżnione szkoły mające siedzibę w stolicach województwa (Toruniu i Bydgoszczy) od pozostałych szkół.

**Technika** intensywnie współpracują z pracodawcami w zakresie praktyk zawodowych. Średnia liczba podmiotów, z którymi współpracują wynosi 17,2 firmy. Zasięg kooperacji obejmuje od 3 do 59 podmiotów.

Liczba kooperantów jest uzależniona od specjalizacji branżowej. Większa liczba współpracujących podmiotów występuje w przypadku techników samochodowych, ochrony środowiska, ogrodnictwa, budowlanych, czy fryzjerstwa (powyżej 25 firm). W przypadku techników mechanicznych i elektrycznych współpraca dotyczy zwykle kilkunastu pracodawców. Zróżnicowanie to może być pochodną struktury wielkości firm w poszczególnych branżach.

Nieco mniej liczna jest grupa kooperantów techników rolniczych, ale jednostki tego typu oprócz współpracy z dużymi firmami współdziałają także z bardzo dużą liczbą gospodarstw rolnych, których nie ujęto w niniejszych badaniach. Osobną kategorię tworzą technika wysoce specjalistyczne, które mogą realizować praktyki tylko w nielicznych zakładach pracy, jak np. w zakresie awiotechniki.

Pracodawcy współpracujący z technikami to zwykle duże zakłady pracy, które mogą zapewnić dość wszechstronne kształcenie praktyczne w ramach praktyk zawodowych. Niemal każde z techników współpracuje z pracodawcą zatrudniającym około 250 pracowników. Nieliczne technika współpracują z pracodawcami zatrudniającymi 700-800 pracowników.

**Zasadnicze szkoły zawodowe** współpracują z pracodawcami w daleko większym zakresie niż technika. Oprócz praktyk zawodowych u pracodawców odbywają się także częściej zajęcia praktyczne. Właściwą dla zasadniczych szkół zawodowych formą kształcenia praktycznego jest wreszcie zatrudnianie młodocianych, co nie występuje w przypadku techników.

Względy te powodują, że z jedną szkołą zasadniczą współpracuje znacznie więcej pracodawców niż z technikami. Średnio na jedną szkołę przypadają tutaj ponad 42 firmy. Wartość ta zawiera ogromny rozstęp od 5 do 187 podmiotów.

Podobnie, jak w przypadku techników, także szkoły zasadnicze chętniej kooperują w miarę możliwości z dużymi firmami. Nie jest to możliwe w przypadku niektórych specjalności zawodowych, jak np. fryzjerstwo, handel czy gastronomia. Tego typu szkoły muszą współpracować z większą liczbą pracodawców, w czym pośredniczą także cechy rzemieślnicze. Tego typu szkoły współpracują z ponad setką firm. Mniej liczne więzi współpracy łączą z pracodawcami szkoły specjalne. Szkoły specjalne, ze względu na szczególne potrzeby uczniów, nie mogą pozostawiać ich u pracodawcy na praktykach indywidualnych. Wynika stąd konieczność tworzenia większych grup, które mogą być przyjęte tylko przez nielicznych pracodawców.

W przeciwieństwie do techników, kooperujące w zakresie praktycznej nauki zawodu zakłady pracy nie są jednostkami dużymi. Dominują firmy małe, zatrudniające do 9 osób. Nieliczne zakłady mają 50 osobowe załogi. Do zupełnych wyjątków należą zakłady duże, jak np. zakłady meblarskie w Brodnicy zatrudniające ponad 1,5 tys. osób.

**Szkoły wielkomijskie** znajdują się w korzystniejszej sytuacji ze względu na większą liczbę podmiotów działających na terenie dużych miast. W samej Bydgoszczy działa ponad 45 tys. podmiotów gospodarczych, co stanowi prawie 24% wszystkich podmiotów z terenu województwa. Duża liczba podmiotów nie oznacza jednak wcale, że łatwiej jest uzyskać współpracę korzystną dla szkoły. Często w małych środowiskach pracodawcy częściej angażują się w działalność społeczną dla swego otoczenia, niż w miastach dużych, gdzie poziom anonimowości jest daleko większy i znacznie mniejsza identyfikacja ze społecznością lokalną.

W dużych miastach duże przedsiębiorstwa nie są zainteresowane współpracą ze szkołami zawodowymi. Wynika to choćby z faktu, że wśród badanych kooperantów szkół jest tylko jedno duże przedsiębiorstwo – Wojskowe Zakłady Lotnicze w Bydgoszczy zatrudniające 800 osób. Zarówno bydgoskie, jak i toruńskie szkoły częściej współpracują z firmami małymi i średnimi, nie zatrudniającymi więcej niż około 50-100 osób. Średnio na jedną szkołę przypada 33 kooperantów.

W **mniejszych ośrodkach**, gdzie mniej działa podmiotów gospodarczych, występuje większa aktywność szkół w pozyskaniu podmiotów do współpracy. W ośrodkach tych działa mniej przedsiębiorstw, nie powinno więc dziwić, że średnia liczba podmiotów współpracujących ze szkołą jest niższa niż w dużych miastach. Przeciętnie z jedną szkołą współpracuje około 28 firm.

Wśród podstawowych kooperantów dominują firmy nieco większe niż w przypadku Torunia i Bydgoszczy. To w obszarach poza aglomeracjami wojewódzkimi lokują się wszystkie firmy o najwyższej liczbie zatrudnionych (min. PRH Wienszyce, SITS Brodnica, czy Soda Polska CIECH z Inowrocławia). Tego typu związki mają charakter diad wzajemnej afiliacji, gdzie obu stronom bardzo zależy na utrzymaniu dobrych relacji. Wynikać to może z wzajemnych korzyści obu stron. Szkoła dostarcza przyszłych pracowników do zakładu pracy, a ten nie może liczyć na pozyskiwanie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach na dużym rynku pracy. Wynika to z określonych ograniczeń demograficznych i komunikacyjnych.

Jednak obok takich silnych wzajemnych zależności występują także dużo słabsze relacje. Wiele szkół zawodowych, zwłaszcza rolniczych i technicznych, choć współpracuje z niemal wszystkimi podmiotami, to wciąż jednak nielicznymi i niewielkimi partnerami. Charakter więzi jest tu dość silny, głównie oparty na kontaktach osobistych pomiędzy zarządzającymi.

## 7.2 Typowy wzór współpracy szkół z pracodawcami – sieci współpracy

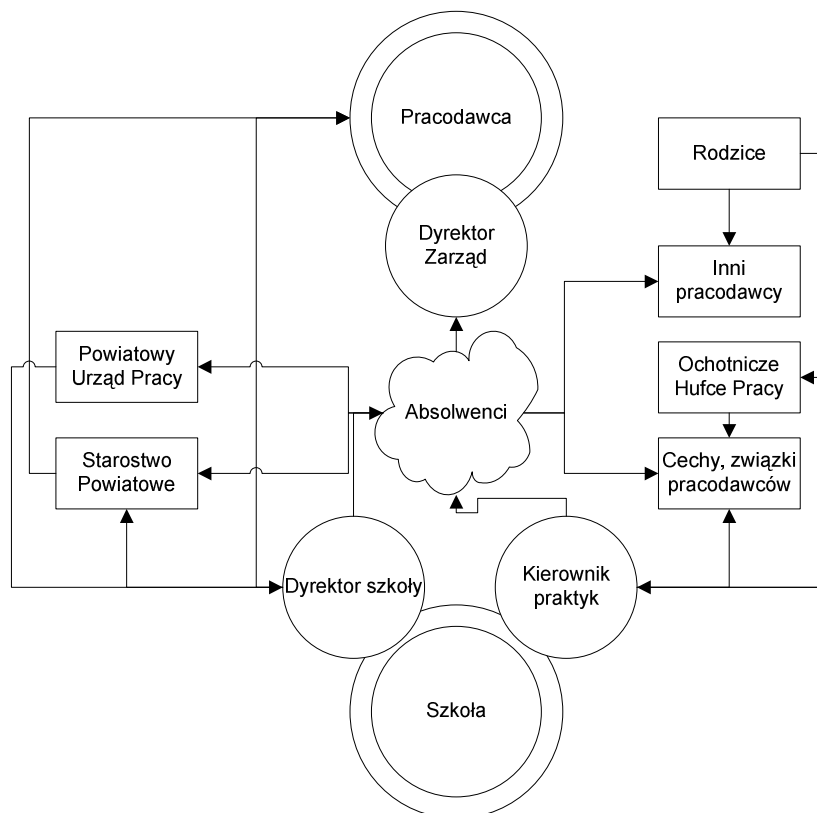
Szkoły w niewielkim stopniu mogą liczyć na wsparcie ze strony swoich organów prowadzących w kwestiach praktycznej nauki zawodu. Z przedstawionych we wcześniejszych częściach raportu wniosków wynika, że pracodawcy niechętnie podejmują współpracę ze szkołami. Nawiązanie współpracy odbywa się zwykle na podstawie argumentów nieekonomicznych. Pracodawcy przyjmując uczniów – z wyjątkiem pracy młodocianych – nie osiągają wymiernych korzyści, a nawet przeciwnie, praktyka zawodowa, czy zajęcia praktyczne, są dla pracodawcy momentem dezorganizującym proces pracy, a niejednokrotnie także generującym koszty bezpośrednie.

Z tego względu dyrektorzy szkół pozostają osamotnieni w swoich staraniach o pozyskanie miejsc na praktyki zawodowe. Realizacja procesu dydaktycznego nakreśla pewne ramy czasowe zwłaszcza w odniesieniu do praktyk zawodowych. Miesiącem optymalnym dla realizacji praktyk jest maj, kiedy w szkołach odbywają się matury. Jednak w tym czasie bardzo jest trudno pozyskać miejsca dla praktykantów. Poza tym także inne szkoły dążą do pozyskania takich miejsc, co powoduje, że szkoły rywalizują ze sobą nie tylko o uczniów – absolwentów gimnazjów, ale także konkurują o zakłady pracy, w których mogły być realizowane praktyki.

W powiatach ziemskich, gdzie współpraca z pracodawcami ma ustabilizowany charakter, szkoły współpracują z tymi partnerami, jakich mają do dyspozycji. Współpraca trwa niekiedy przez całe dziesięciolecia. Rywalizacja występuje już jednak w miastach na prawach powiatu. Nie dość, że szkół o zbliżonym profilu jest kilka, to oprócz szkół publicznych działają tutaj także szkoły niepubliczne, które wykazują dużą aktywność w pozyskiwaniu partnerów do współpracy w zakresie kształcenia zawodowego.

Jak wspomniano, organ prowadzący nie udziela wsparcia podległym szkołom zawodowym w ich staraniach. Jedynie sporadycznie szkoły współpracują z zakładami komunalnymi, w czym uzyskują pomoc ze strony gmin. W praktyce dyrektorzy i kierownicy praktycznej nauki zawodu pozostają w swych staraniach samotni. Stąd do procesu pozyskiwania i realizacji zajęć praktycznych w zakładach pracy włączają się także rodzice i sami uczniowie, co uwzględniono na schemacie obrazującym relacje pomiędzy głównymi podmiotami procesu kształcenia zawodowego.

*Schemat relacji pomiędzy głównymi podmiotami praktycznej nauki zawodu w zakładzie pracy*



W praktyce zasadnicza rola w pozyskaniu miejsca do odbycia praktyki lub zajęć praktycznych i ich realizacji należy do dyrektora i kierownika praktyk zawodowych. Dysponują oni ograniczonymi możliwościami oddziaływania. Właściwie pozostają im bodźce moralne. Stąd duże znaczenie mają ich kontakty nieformalne. Budowane są one w oparciu o kapitał lokalny.

Nie do przecenienia w ich staraniach są związki z absolwentami. Absolwenci szkół aktywnie odpowiadają na zgłaszane zapotrzebowanie. Ich zaangażowanie jest pochodną ich cech osobistych, postrzeganej roli i misji. Dyrektorzy szkół podtrzymują te związki poprzez różnego rodzaju wyróżnienia i tytuły. Korzyści dla pracodawców nie są bowiem jednoznaczne i dopóki praktyki zawodowe u pracodawcy nie będą refundowane, dopóty kształcenie praktyczne, jego jakość i zgodność z wymogami programu nauczania będą zależne od nieformalnych układów z lokalnymi pracodawcami.

Także uczniowie lub ich rodzice nawiązują bezpośredni kontakt z zakładem pracy w celu uzyskania możliwości odbycia praktyki lub zajęć praktycznych. Działania takie wynikają z różnych przyczyn. Częściowo dotyczy to młodzieży mieszkającej w internatach lub dojeżdżającej do szkół. Możliwość odbycia praktyki w miejscu zamieszkania jest dla nich dużym udogodnieniem. Po sprawdzeniu

rzeczywistej możliwości odbycia praktyki we wskazanym miejscu decyzję o podpisaniu umowy podejmuje kierownik praktycznej nauki zawodu.

W innych przypadkach chodzi tu o praktykę w znanym uczniowi zakładzie pracy, który być może w przyszłości będzie jego miejscem pracy. Zdarzają się też przypadki załatwiania praktyk przez rodziców w najbardziej znanych i renomowanych zakładach. W tym wypadku zarówno rodzice, jak i uczniowie wykorzystują sieci swoich osobistych znajomości.

W przypadku szkół zasadniczych ważna rola przypada cechom rzemiosł, związkom pracodawców, a także ochotniczym hufcom pracy. Są one najważniejszym partnerem zasadniczych szkół zawodowych. Ich rola polega na pośredniczeniu pomiędzy szkołą a pracodawcą, którym często jest niewielki zakład rzemieślniczy. OHP odpowiada za zawarcie umów i kwestie finansowe, co jest dla szkół dużym udogodnieniem.

Generalnie, funkcjonujące w zasadniczym szkolnictwie zawodowym rozwiązania opierają się na bardzo rozsądnych i wypróbowanych zasadach. Co najważniejsze, system ten jest zasilany finansowo, co pozwala mu na harmonijne i stabilne działanie.

Zdaniem badanych niewystarczająca jest rola administracji samorządowej oraz instytucji rynku pracy. Rola Powiatowego Urzędu Pracy ogranicza się wyłącznie do wyrażania opinii w związku z powoływaniem nowych kierunków i specjalności zawodowych. Możliwe jest tymczasem rozwinięcie współpracy w triadzie urząd pracy – szkoła – pracodawca, gdzie możliwe byłoby odbywanie staży zawodowych u pracodawców dla absolwentów szkół. Staże zawodowe po ukończeniu szkoły mogłyby być dodatkowym uzupełnieniem praktycznej nauki zawodu nabytej w szkole.

Podobnie samorząd powiatowy, który jest organem prowadzącym szkolnictwo zawodowe, nie uzupełnia systemu kształcenia praktycznego. Możliwe jest tutaj zwłaszcza wsparcie dyrekcji szkół w ich staraniach o miejsca praktyk zawodowych.

## 7.3 Rekomendacje dla multiplikatorów

Przeprowadzona analiza sieci społecznych wskazuje na duże znaczenie więzi nieformalnych w nawiązywaniu i podtrzymywaniu więzi pomiędzy szkołą a pracodawcą.

Dużym potencjałem więzi nieformalnych dysponują szkoły, które podtrzymują kontakty ze swoimi absolwentami. Absolwenci, w miarę ich kariery zawodowej, stają się z czasem ważnymi partnerami w realizacji praktycznej edukacji zawodowej. Kolejnym ważnym partnerem wspierającym system kształcenia praktycznego u pracodawcy są rodzice. Potencjał ich kontaktów i wiedza o działających podmiotach gospodarczych mogą zostać zaktywizowane i wykorzystane z pożytkiem dla planowanych działań w tej sferze.

Realizacja współpracy z pracodawcami uzależniona jest od środowiska szkoły. Szkoły w ośrodkach wielkomiejskich współdziałają zwykle z przedsiębiorstwami małymi lub średnimi, natomiast niemal jest regułą, że w mniejszych ośrodkach szkoła współdziała z największymi pracodawcami. Wynika z tego, że w mniejszym ośrodku łatwiej jest nawiązać współpracę z pracodawcami.



## 8. Analiza projektów w ramach Działania 9.2 PO KL

Analizie poddane zostały projekty przyjęte do realizacji w 2008 i 2009 r. W roku 2008, w konkursie mogły uczestniczyć wszystkie podmioty, zaś w 2009 r. – projekty te realizowane były przez organy samorządowe prowadzące szkoły i placówki kształcenia zawodowego. Łącznie przeanalizowano **40** projektów.

Zdecydowana większość projektodawców umieszczała w swoich projektach różne formy współpracy między szkołami a pracodawcami. Jedynie w **9** spośród analizowanych projektów nie występują żadne formy bezpośredniej współpracy (są to projekty realizowane przez organy samorządu prowadzące szkoły lub przez same szkoły). Do najczęstszych form współpracy między szkołami a pracodawcami, wspieranych w ramach Działania 9.2 PO KL, należały:

- Praktyki zawodowe – 14 projektów;
- Wyjazdy do pracodawców – 16 projektów;
- Zajęcia prowadzone przez pracodawców – 5 projektów;
- Konferencje, seminaria itp. – 5 projektów;
- Spotkania – prezentacje pracodawców – 2 projekty;
- Tworzenie i dostosowywanie programów we współpracy z pracodawcami – 2 projekty;
- Spotkania z pracodawcami promujące uczniów – 1 projekt;
- Spotkania z pracodawcami w ramach zajęć – 1 projekt.

Jak wskazują powyższe dane, do najczęściej podejmowanych działań należą **wyjazdy do pracodawców**, w ramach których uczniowie mogą zapoznać się bezpośrednio z działaniem firmy, kulturą i organizacją pracy. Niejednokrotnie pracodawcy, do których wyjeżdżają uczniowie w ramach projektów, to przedsiębiorstwa, które następnie zatrudniają absolwentów szkół (wskazują na to informacje pozyskane w ramach wywiadów indywidualnych). Tego typu wycieczki są trudne do sfinansowania bezpośrednio z budżetów szkół, dlatego też projekty w ramach Działania 9.2 PO KL są istotną szansą na ich organizację. Jednocześnie badania jakościowe wskazują, iż zainteresowanie uczniów takimi wycieczkami jest duże, a dodatkowo są one odpowiedzią na potrzeby pracodawców, którzy (vide wyniki badania pracodawców) niejednokrotnie stosunkowo nisko oceniali przygotowanie absolwentów pod względem kultury pracy.

Stosunkowo często w ramach projektów pojawiał się element **praktyk zawodowych**, których dodatkowe dofinansowanie pomogło w rozszerzeniu ich zakresu, a niejednokrotnie także w zorganizowaniu dodatkowych praktyk zawodowych w terminie letnim (najczęściej bowiem szkoły tego typu praktyki organizują w maju, a ten okres nie odpowiada wszystkim pracodawcom, na co także wskazują wyniki badania ilościowego). Środki z projektów najczęściej wydatkowane były na koszty dojazdu, koszty opiekunów praktyk, a także – częściowo – na sprzęt i odzież.

Rzadziej w projektach występowały inne formy współpracy. Na uwagę – z punktu widzenia ewaluatora tworzącego model współpracy – zasługują te wszystkie działania, które związane są ze współpracą, której efektem może być dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców, współpraca przy tworzeniu nowych kierunków nauczania, jak również zajęcia prowadzone przez pracodawców lub obejmujące promocję pracodawców wśród uczniów. W pięciu spośród realizowanych projektów odbywały się konferencje, seminaria i spotkania, mające na celu nawiązanie lub pogłębienie współpracy, przekazanie przez pracodawców informacji na temat ich potrzeb w zakresie oferty edukacyjnej i kierunków nauczania, jak również spotkanie w szerszym gronie z instytucjami rynku pracy i otoczenia biznesu (przykładem jest tu projekt realizowany przez Zespół Szkół w Kowalewie Pomorskim).

Na uwagę zasługuje fakt, iż stosunkowo rzadko w ramach projektów finansowanych z Działania 9.2 PO KL pojawiają się przedsięwzięcia, które mają na celu współpracę z pracodawcami przy tworzeniu i modyfikacji programów nauczania. Przykładem takich projektów są m.in. „Zawodówki na start” – kompleksowy projekt Miasta Bydgoszczy, obejmujący 13 szkół zawodowych z tego obszaru, jak również „Podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia w szkołach zawodowych prowadzonych przez Gminę Miasta Toruń w roku szkolnym 2009/2010”.

Ciekawą formą pozwalającą na dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców są spotkania realizowane w ramach projektu „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego w Społecznej Zasadniczej Szkole Zawodowej w Choceniu”. Są to zajęcia z przedsiębiorczości, podczas których pracodawcy przedstawiają swoje zapotrzebowanie na absolwentów danych kierunków, ale także przedstawiają samym uczniom wymagania związane z poszczególnymi stanowiskami (przedstawienie, czego pracodawca będzie wymagał od osób, które zamierza zatrudnić).

W Załączniku 1 do niniejszego raportu przedstawione są tabele, które obrazują, w jaki sposób współpraca między pracodawcami a szkołami i placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe odbywa się w ramach Działania 9.2 PO KL.

## Niemiecki system kształcenia zawodowego

### 9.1 Wprowadzenie

Niemcy są jednym z tych europejskich krajów, w których uczenie się w procesie pracy jest tradycyjnym elementem kształcenia zawodowego. Kształtowanie szeroko pojętej umiejętności działania jest celem każdej formy kształcenia zawodowego. Punktami orientacyjnymi niemieckiego systemu kształcenia zawodowego są obok potrzeb i wymogów rynku pracy także konieczność nabycia przez jednostkę umiejętności, wiedzy i kompetencji niezbędnych do skutecznego zaistnienia na tymże rynku.

Niemiecki system kształcenia zawodowego bazuje na kilku podstawowych decyzjach społecznych:

- wszystkim absolwentom szkół ogólnokształcących powinno się umożliwić naukę zawodu,
- aby osiągnąć ten cel wspólnie z przedsiębiorcami opracowana została strategiczna koncepcja wdrożenia kooperacyjnego systemu kształcenia zawodowego zwana dualnym systemem kształcenia,
- w tym kooperacyjnym modelu kształcenia zawodowego sektor państwowy (rząd i szkoły) uznają sektor prywatny za równouprawnionego partnera,
- rolę poszczególnych aktorów kooperacyjnego systemu dualnego określa prawnie ustawa o szkolnictwie zawodowym.

Nauka pierwszego zawodu odbywa się w zawodach uznanych przez uprawnione organy państwowe według ujednoczonych standardów krajowych. Rola państwa sprowadza się tutaj jedynie do wąskiej funkcji organizacyjnej i regulującej.

### 9.2 Niemiecki system edukacji

System edukacji w Niemczech znajduje się w kompetencji poszczególnych krajów związkowych (współ z kulturą, tzw. wyższość kultury krajów związkowych). W konsekwencji systemy edukacyjne poszczególnych krajów związkowych częściowo się od siebie różnią. Aby zapewnić przynajmniej minimum jednolitości systemów edukacyjnych powołana została tzw. Stała Konferencja Ministrów Kultury, która obraduje od trzech do czterech razy w roku i ustala wspólne ramy. W obszarze kształcenia zawodowego rząd posiada kompetencje do koordynowania nauki zawodu w firmach, kraje

związkowe zaś kompetencje dotyczące nauki zawodu w szkołach i tym samym są organem zarządzającym szkołami zawodowymi.

Obowiązek szkolny trwa w Niemczech od 6 do 18 roku życia w szkołach ogólnokształcących lub w dualnym systemie kształcenia zawodowego. Po ukończeniu 18. roku życia kontynuowanie nauki jest fakultatywne.

Niemiecki system edukacji podzielić można na cztery etapy (źródło: analiza danych wtórnych):

- I. Prymarny – szkoły podstawowe od klasy I do IV
- II. Sekundarny I – kształcenie ogólne w następujących szkołach:
  - Hauptschule („szkoła główna”) – od klasy V do IX
  - Realschule („szkoła realna”) – od klasy V do X
  - Gimnazjum – od klasy V do X
- III. Sekundarny II – kształcenie ogólne przygotowujące do studiów wyższych i kształcenie zawodowe:

Dualny system kształcenia w zakładzie pracy i w szkole zawodowej (1,611 miliona uczniów na dzień 31.12.2008);

- Nauka w szkołach w pełnym wymiarze godzin:
  - Profilowana szkoła zawodowa (Berufsfachschule) – od 1 do 3 lat nauki dla uczniów z ukończoną minimum szkołą główną,
  - Technikum zawodowe (Fachoberschule) – 2 lata nauki (klasy XI i XII) dla absolwentów szkół realnych,
  - Gimnazja zawodowe i fachowe (Berufsgymnasien, Fachgymnasien),
  - Wyższa szkoła zawodowa (Berufsoberschule) – dla uczniów i absolwentów dualnego systemu kształcenia, którzy zamierzają zdobyć wykształcenie porównywalne do matury; nauka w tych typach szkół trwa 2 lata.
- Przygotowanie do nauki zawodu:
  - Gruntowne przygotowanie do nauki zawodu (Berufsgrundbildungsjahr) w jednym z typów szkół zawodowych lub w systemie dualnym.
  - Rok przygotowujący do zawodu (Berufsvorbereitungsjahr) w systemie szkoły w pełnym wymiarze godzin (służy także uzupełnieniu świadectwa ukończenia co najmniej szkoły głównej).
  - Przygotowanie do podjęcia nauki zawodu w zakładzie pracy (betriebliche Einstiegsqualifizierung) poprzez 6-12-miesięczne praktyki w zakładach pracy.
- IV. Tercjarny – obejmujący wyższe studia zawodowe – możliwy przy różnych typach szkół:
  - Studia uniwersyteckie (Universitäten, wymagana jest matura).
  - Wyższe szkoły zawodowe – (Berufshochschulen) trwają z reguły 8 semestrów, cechuje je silne ukierunkowanie na zdobycie wiedzy potrzebnej do praktycznego wykonywania zawodu,
  - Akademie Zawodowe (Berufsakademien) – wpisują się w dualny system kształcenia, ponieważ zakładają obok studiów teoretycznych na uczelni również przygotowanie zawodowe w zakładzie pracy zorientowane na praktykę. Zakłady pracy finansują studia w akademiach zawodowych (więcej o systemie finansowania w dualnym systemie kształcenia w kolejnych rozdziałach).

## 9.3 Dualny system kształcenia

Większa część spośród wszystkich osób podejmujących po raz pierwszy pracę (ok. 70%) to osoby, które po zakończeniu szkoły uzyskały w systemie dualnym zawód uznawany przez państwo. Możliwość podjęcia nauki w tym systemie nie jest uwarunkowana faktem ukończenia określonego typu szkoły, lecz jest zasadniczo otwarta dla wszystkich. System dualny charakteryzują w szczególności dwa miejsca nauki zawodu – w zakładzie pracy lub innej uprawnionej instytucji (Bildungsträger, Trainingszenter) i szkole zawodowej.

W systemie dualnym nauka odbywa się w większej części w przedsiębiorstwach gospodarki komercyjnej. Uczący się jest uczniem zawodu w danym zakładzie i jest oddelegowywany do uczęszczania do szkoły uznanej za zawodową, a więc jednocześnie jest uczniem szkoły zawodowej. Podczas gdy w ramach zakładowego kształcenia zawodowego przekazywane są przede wszystkim praktyczne umiejętności fachowe oraz konieczny zasób doświadczenia zawodowego, nauka w szkole zawodowej koncentruje się na przekazywaniu treści teoretyczno-branżowych w danym zawodzie oraz na pogłębieniu i zintensyfikowaniu nauki przedmiotów ogólnych. Okres kształcenia trwa od 2 do 4 lat w zależności od tego, na jaki zawód zdecyduje się uczeń i od tego, jakimi szkolnymi umiejętnościami wstępnymi dysponuje.

Kompetencje dotyczące kształcenia zawodowego w samych zakładach, to prerogatywy Federacji Niemieckiej. Realizacja kształcenia zawodowego w szkołach leży w kompetencji krajów związkowych, zgodnie z zapisami Ustawy Zasadniczej.

### 9.3.1 Miejsce systemu dualnego w systemie edukacji w Niemczech

Już w szkołach ogólnokształcących przekazuje się podstawową wiedzę i kwalifikacje kluczowe, które stanowią podstawę ukierunkowanego wyboru zawodu.

Po ukończeniu szkoły ogólnokształcącej młody człowiek przechodzi do Systemu Kształcenia Zawodowego. Kształcenie zawodowe jest elementem systemu oświaty, jest równoprawne z systemem edukacji ogólnokształcącej.

Poza dualnym kształceniem zawodowym i ścieżką uniwersytecką funkcjonuje cały szereg inaczej ukierunkowanych ścieżek edukacyjnych. Tu w formie kursów zawodowych w oparciu o kształcenie w szkole w pełnym zakresie godzinowym również uczy się zawodu. Z reguły chodzi tu o wyższe szkoły zawodowe, w których po 3-letnim okresie kształcenia można uzyskać uprawnienia zawodowe, przeważnie na bazie prawa danego kraju związkowego. Chodzi tu głównie o zawody, które z różnych powodów nie są nauczane w systemie dualnym.

### 9.3.2 Wykorzystanie systemu dualnego

Przeciętnie ok. 1,6 mln młodych ludzi uczy się w systemie dualnym. Co roku ok. 600 tysięcy młodych ludzi rozpoczyna kształcenie zawodowe bądź je kończy. Udział kobiet w tej formie kształcenia zawodowego wynosi ok. 40%. Młode kobiety częściej wybierają w swej karierze zawodowej ścieżkę uniwersytecką. Średnia wieku podejmujących naukę to 19 lat.

Łączna liczba uznanych zawodów wynosi w chwili obecnej 340 (stan na lipiec 2009). Oznacza to, iż liczba uznanych profili zawodowych, która w 1971 r. wynosiła jeszcze 606 uznanych zawodów, w dużym stopniu zmalała. Nie oznacza to jednak, iż dziś kształci się pod potrzeby mniejszej liczby zawodów, raczej przy uporządkowaniu profili zawodowych dochodzi do koncentracji na bardziej złożonych, a tym samym dających większe możliwości wykorzystania praktycznych profilach zawodów. Gwarantuje to pracownikom większą mobilność i elastyczność w późniejszej praktyce zawodowej.

### 9.3.3 Dualny system kształcenia w świetle prawa

Najważniejsze dokumenty bazowe dualnego systemu kształcenia w Niemczech to:

- „Ustawa o kształceniu zawodowym” (Berufsbildungsgesetz), znowelizowana 01.04.2005 roku (ustawa z 1969 roku oraz ustawa o finansowaniu kształcenia zawodowego zostały znowelizowane i połączone w jedną ustawę). Zapewnia ona szanse edukacyjne wszystkich młodocianych w Niemczech oraz wysoką jakość kształcenia zawodowego niezależnie od pochodzenia i statusu społecznego. Jej nowe zapisy regulują także uznawanie etapów kształcenia zawodowego absolwowanych poza granicami Niemiec, kompetencje Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego (BIBB) w kwestii ustalania regulaminów kształcenia zawodowego oraz modyfikację systemu uznawania zdobytej wcześniej wiedzy (także w systemach nieformalnych) jako elementu regularnej nauki zawodu.
- Ustawa o rzemiośle (Handwerksordnung)
- Rozporządzenie dotyczące kwalifikacji w charakterze instruktora zawodu (Ausbilder-Eignungsverordnung)
- Ustawa o ochronie pracy młodzieży (Jugendarbeitsschutzgesetz)
- Ustawa regulująca strukturę przedsiębiorstw (Betriebsverfassungsgesetz)
- Ustawa regulująca możliwość podwyższania kwalifikacji (Aufstiegsfortbildungsfoerderungsgesetz)
- Ustawa o kształceniu zaocznym (Fernunterrichtsschutzgesetz).

### 9.3.4 Regulamin kształcenia w systemie dualnym

Podstawą prawną dla zatwierdzania regulaminów kształcenia w danym zawodzie są § 25 ustęp 1 Ustawy o kształceniu zawodowym i § 25 ustęp 1 Ustawy o rzemiośle. Dokumenty te zawierają zapisy regulujące kompetencje Federalnego Ministerstwa Gospodarki i Technologii (Bundesministerium fuer Wirtschaft und Technologie) i Ministerstwa Oświaty i Badań Naukowych (Bundesministerium fuer Bildung und Forschung) do zatwierdzania tychże regulaminów oraz ustalania i zatwierdzania nowych zawodów. Regulaminy kształcenia przygotowywane są przy Federalnym Instytucie Kształcenia Zawodowego (BIBB). Wspomniana uprzednio Stała Konferencja Ministrów Kultury krajów związkowych zatwierdza ramowe plany nauczania, które są następnie dopasowywane do ogólnoniemieckich regulaminów kształcenia.

Do każdego uznanego zawodu funkcjonuje zasób minimalnych wymogów dotyczących treści i zakresu kształcenia, obowiązujący zarówno zakład, w którym kształci się uczniowie, szkołę zawodową, jak i izby. Wymogi te spisane zostały w odpowiednich zbiorach regul:

- dla zakładu kształcącego ucznia jest to regulamin kształcenia,
- dla szkoły zawodowej jest to ramowy plan nauczania,
- dla izby jest to regulamin egzaminów.

W regulaminie kształcenia zawodowego ustalone są minimalne wymogi treści i zakresu nauczania, które musi zrealizować kształcący zakład. Ustalają one w sposób prawnie wiążący zakres kształcenia zawodowego w zakładzie. W praktyce jednak zostawiają wiele pola manewru tak, aby można było zareagować na nowe wymogi techniczne i ekonomiczne.

Każdy regulamin kształcenia zawodowego zawiera dane dotyczące określenia profilu zawodu i czasu trwania kształcenia oraz o umiejętnościach i wiedzy, jakie należy uczniowi przekazać (profil zawodu). Poza tym zawierają one instrukcje merytorycznego i czasowego podziału sposobu przekazywania umiejętności i wiedzy oraz wymogi egzaminacyjne. Od kilku lat nowo sporządzone zasady kształcenia zawodowego zawierają również wielojęzyczny profil kształcenia (niemiecki/angielski/francuski), podający ważne informacje o zdobytych umiejętnościach. Ma to ułatwić porównywalność zdobytych przez uczniów kwalifikacji w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej.



Dla szkolnego toku kształcenia zawodowego ustanawia się ramowe plany nauczania, które poszczególne kraje związkowe muszą przenieść na niwę prawa krajowego. Poza ogólnymi opisami celu oraz wskazówkami dydaktyczno-metodycznymi w ostatnim czasie zawierają one również poszczególne materiały do nauki podzielony na obszary. Również szkoły zawodowe mają możliwość, aby na podstawie ramowych planów nauczania odpowiednio wdrażać treści nauczania w indywidualny sposób.

### 9.3.5 Partnerzy i zakres odpowiedzialności w dualnym systemie kształcenia

Partnerami w dualnym systemie kształcenia w systemie niemieckiej gospodarki są:

- Zakłady pracy – zakłady przemysłowe, handlowe, rzemieślnicze, rolnictwo, wolne zawody, instytucje administracji państwowej, służba zdrowia oraz ponad 900 instytucji kształcących praktycznie spoza systemu gospodarki i pełniących funkcję zakładu pracy. Ich zadaniem jest podstawowe wykształcenie zawodowe, przekazywanie wiadomości i umiejętności specyficznych dla danego zawodu.
- Szkoły zawodowe – odpowiedzialne za teoretyczną wiedzę podstawową w danym zakresie zawodów, wiedzę i umiejętności z zakresu specyfiki zawodowej i wykształcenia ogólnego.
- Izby przemysłowo-handlowe i rzemieślnicze – regionalnie funkcjonujące izby mają za zadanie doradztwo dla zakładów pracy, rejestrację uczniów odbywających naukę w systemie dualnym, fachowe certyfikowanie instruktorów zawodu, nadzorują prawidłową realizację kształcenia, przeprowadzają egzaminy, prowadzą dialog społeczny na poziomie regionu.
- Urzędy pracy (Bundesagentur fuer Arbeit) – mają za zadanie w myśl Kodeksu Społecznego III (Sozialgesetzbuch III) doradztwo zawodowe, pośredniczenie w poszukiwaniu miejsca praktycznej nauki zawodu oraz dofinansowanie nauki w dualnym systemie dla młodzieży i zakładów pracy.

Partnerstwo pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi jest widoczne na szczeblu kraju we współpracy w głównej komisji Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego (BIBB), na szczeblu krajów związkowych w odpowiednim ministerstwie, a na szczeblu regionalnym w komisjach do spraw kształcenia zawodowego i w komisjach egzaminacyjnych stosownych izb. Komisje do spraw kształcenia zawodowego przejmują ważne zadania dotyczące wdrażania i kontrolowania przygotowania do nauki zawodu, właściwego kształcenia zawodowego oraz doksztalcania i rekwalifikacji zawodowej.

Zadania partnerów społecznych można przedstawić na czterech poziomach:

1. Poziom krajowy: uczestnictwo w rozwijaniu i tworzeniu standardów kształcenia zawodowego, rekomendacje we wszystkich obszarach i aspektach kształcenia zawodowego.
2. Poziom regionalny:
  - a) Na szczeblu krajów związkowych – rekomendacje we wszystkich obszarach kształcenia zawodowego z punktu widzenia koordynacji pomiędzy szkołą i zakładem pracy;
  - b) Na szczeblu instytucji odpowiedzialnych – doradztwo, czuwanie nad przebiegiem kształcenia zawodowego w zakładach pracy, przeprowadzanie egzaminów, przyznawanie uprawnień i nadawanie kwalifikacji.
3. Poziom sektorowy: Negocjacje dotyczące oferowanych miejsc do nauki zawodu, w obszarze zbiorowych układów pracy zawieranie porozumień dotyczących wysokości wynagrodzeń dla uczniów zawodu.
4. Poziom zakładów pracy: planowanie i wdrażanie procesu kształcenia zawodowego w zakładach pracy.

### 9.3.6 Możliwości finansowania

Finansowanie systemu kształcenia zawodowego w Niemczech opiera się na mieszanym systemie finansowania z różnych źródeł, zarówno państwowych, jak i prywatnych. Źródłami finansowania mogą być:

- Ministerstwo Oświaty i Badań Naukowych
- Ministerstwo Gospodarki i Technologii
- Urząd Pracy
- ministerstwa poszczególnych krajów związkowych odpowiedzialne za pracę, gospodarkę, oświatę i kulturę
- Unia Europejska
- jednostki samorządu terytorialnego
- zakłady pracy
- związki zawodowe
- izby przemysłowo-handlowe i rzemieślnicze
- zrzeszenia branżowe
- instytucje prywatne.

Finansowanie teoretycznej nauki pierwszego zawodu w systemie dualnym odbywa się z podatków krajów związkowych i gmin. Kraje związkowe finansują kwestie związane z funkcjonowaniem wewnętrznym szkół (np. dyrekcja szkoły, zatwierdzanie programów nauczania, kształcenie i wynagrodzenia nauczycieli), a ze środków gminnych finansowane są zewnętrzne sprawy szkół, jak np. wyposażenie, utrzymanie, renowacja budynków szkolnych, administracja, zakup materiałów nauczania.

Odpowiedzialność za finansowanie praktycznej nauki zawodu leży w gestii zakładów pracy: każdy zakład decyduje samodzielnie o tym, ile miejsc nauki zawodu i w jakich zawodach jest w stanie stworzyć w ramach obowiązujących przepisów prawnych i jakie chce na to przeznaczyć środki. W niektórych branżach (np. w budownictwie, w zrzeszeniu dekarzy) obowiązują w myśl zbiorowych układów pracy wspólne ustalenia dotyczące przyjmowania na naukę zawodu. Otóż w branżach tych zakłady pracy wpłacają według przyjętego algorytmu (opracowany m. in. na podst. wysokości wynagrodzeń w tej branży, wielkości zakładu pracy) do wspólnego funduszu branżowego ustalone dla nich kwoty, z których następnie finansowane są miejsca nauki praktycznej zawodu. Przyjęcie ucznia na naukę zawodu wiąże się dla zakładu pracy z wypłacaniem mu stosownego miesięcznego wynagrodzenia (uczniowie są traktowani jako pracownicy i otrzymują miesięczne wynagrodzenia ustalone według specjalnych taryf obowiązujących jednolicie dla danej branży), pokrycia za niego kosztów z tytułu ubezpieczeń społecznych, ubezpieczenia go w branżowych towarzystwach ubezpieczeniowych, zabezpieczenia mu odzieży ochronnej, ale również z wynagrodzeniem dla instruktorów zawodu, którzy są zatrudniani obligatoryjnie w sytuacji, gdy zakład decyduje się na przyjęcie uczniów.

Kształcenie zawodowe w pełnym wymiarze godzin w szkołach poza systemem dualnym finansowane jest ze środków krajów związkowych.

Pozazakładowe instytucje kształcące zawodowo, w których dla małych i średnich przedsiębiorstw odbywa się dodatkowe instruowanie i przygotowywanie uczniów do nauki zawodu, są finansowane z kilku źródeł: do środków własnych instytucji dochodzi dofinansowanie ze strony urzędów pracy, rządów krajów związkowych oraz państwa.



## 9.4 Nowe trendy w szkolnictwie zawodowym, problemy dualnego systemu kształcenia

Mimo iż dualny system kształcenia zawodowego uchodzi za wzorcowy na świecie, coraz więcej młodych ludzi zmuszonych jest do kontynuowania nauki w czysto szkolnych systemach, co dla uczniów osiągających słabsze wyniki w nauce powoduje w konsekwencji przerywanie nauki. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest spadek zainteresowania zakładów pracy organizowaniem procesu kształcenia zawodowego i przyjmowania uczniów, spowodowany głównie coraz niższymi kompetencjami i predyspozycjami do danego zawodu uczniów opuszczających szkoły ogólnokształcące.

Dyskusja o tworzeniu nowych profili zawodowych bądź przemianach w systemie dualnym jest w chwili obecnej w Republice Federalnej Niemiec znów wysoce aktualna. Dyskutowane są – poza zdolnością dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech do sprostania przyszłości – również o aspektach dotyczących wymiaru europejskiego.

Jeden z obecnych głównych problemów systemu dualnego, to udostępnienie wystarczającej ilości miejsc kształcenia zawodowego. To właśnie niewystarczająca liczba miejsc kształcenia zawodowego prowadzi po raz kolejny do krytyki systemu dualnego. Brak miejsc kształcenia zawodowego jest konsekwencją zarówno demograficznego wzrostu liczby absolwentów szkół, jak i raczej bardzo ostrożnego zachowania się przedsiębiorstw odnośnie przekazywania kwalifikacji, co jest związane z ich ostrożnymi prognozami zapotrzebowania na te kwalifikacje.

Postępujący niż demograficzny doprowadził do przejściowego zaniechania wprowadzonego w 2004 roku przez ówczesny rząd Gerharda Schroedera pobierania od zakładów pracy opłat za obowiązkowe organizowanie miejsc do nauki zawodu (Ausbildungsplatzabgabe). W zamian zatwierdzono tzw. pakt o kształceniu zawodowym (Ausbildungspakt) pomiędzy wszystkimi partnerami dualnego systemu kształcenia, dzięki któremu tylko w 2009 roku udało się utworzyć ponad 100.000 nowych miejsc nauki zawodu.

Główne problemy dualnego systemu kształcenia to obecnie:

- zbyt rozbudowane formalne kryteria kształcenia zawodowego,
- zbyt wysokie koszty kształcenia,
- niedostateczne możliwości i predyspozycje absolwentów szkół ogólnokształcących ze względu na niski poziom wiedzy wyniesionej ze szkoły,
- wysoka specjalizacja wielu zakładów pracy, która uniemożliwia ogólne przygotowanie do zawodu,
- wspomniana już spadająca gotowość zakładów pracy do inwestowania w przygotowanie personelu, związana z niezmiernie szybkim rozwojem wiedzy.

Dyskusja polityczna wokół kształcenia zawodowego obejmuje poza tym cały szereg aspektów jakościowych dotyczących dalszego rozwoju systemu kształcenia zawodowego. Koncentruje się ona na takich kwestiach jak:

- modernizacja i dywersyfikacja kształcenia zawodowego,
- powołanie stałych gremiów fachowych celem ciągłej obserwacji danego obszaru zawodów,
- wspieranie kształcenia łączonego, tzn. jeden uczeń zawodu swój cykl kształcenia przechodzi w kilku przedsiębiorstwach,
- modernizacja kształcenia nauczycieli – m.in. jest to wymóg stałego dokształcania się w przedsiębiorstwach, nie zawsze kofinansowany przez zakład pracy lub państwo,
- kreowanie planów nauczania pod typowe dla danego zawodu procesy pracy wraz z integracją czynności mających miejsce przed i po bezpośrednim wykonaniu czynności stricte zawodowej, tzn. tworzenie jednostek dydaktycznych dotyczących cząstkowych procesów pracy (wspieranie całościowego myślenia o procesach u uczniów),

- wprowadzenie nowego systemu egzaminacyjnego w formie „rozciągniętego egzaminu”, tzn. certyfikowanie sukcesu w poszczególnych jednostkach dydaktycznych/cząstkowych procesach.

#### 9.4.1 Trilateralny system kształcenia zawodowego – wady i zalety

Trilateralny system kształcenia bazuje na idei pozazakładowej sieci instytucji wokół kształcenia zawodowego (Ausbildungsnetzwerk). Głównie w branży metalowej (w zawodach takich jak np. mechatronik, mechanik maszyn przemysłowych) ten trzeci filar kształcenia zawodowego stać się mógłby innowacyjną możliwością uzupełnienia systemu dualnego. Zakłady pracy mogłyby w tym systemie przygotowywać przyszłe kadry efektywniej, taniej i lepiej pod względem jakościowym poprzez kierowanie uczniów do specjalistycznych centrów treningowych, w których odbywać się mogłyby jedynie odpowiednie elementy programu nauczania, niemożliwe do zrealizowania w zakładzie i opierające się na najnowszych technologiach i innowacjach. Finansowanie takich centrów możliwe byłoby ze środków publicznych (z podatków) oraz dodatkowo poprzez dopłaty ze strony zakładów pracy. Pierwsze doświadczenia z systemami trilateralnymi pokazują, że choć są to rozwiązania drogie, to jednak spełniają swoje zadanie jako modele indywidualnie dopasowane do potrzeb zakładu.

Konstrukcja takiej sieci instytucji umożliwia zakładom korzystanie z usług zewnętrznych, jakimi są:

- ustalenie zapotrzebowania na skorzystanie z usług centrum treningowego.
- dobór uczniów, którzy mają skorzystać z takiego modelu.
- organizacja procesu z odpowiednimi izbami, szkołą zawodową i urzędem pracy.
- zarządzanie administracyjne procesem odbycia części nauki w centrum treningowym (controlling, personel, marketing).

Koordynację i organizację tego rodzaju usługi przejmuje zewnętrzna firma, która jest do dyspozycji sieci instytucji.

Przy pomocy trilateralnego systemu oprócz najwyższej jakości przygotowania zawodowego oferuje się zakładom pracy także odciążenie ich od działań związanych z organizacją pobytu w centrum treningowym.

## 9.5 Przykłady dobrych praktyk – współpraca zakładów pracy ze szkołami zawodowymi, prywatnymi instytucjami szkoleniowymi i urzędami

### 9.5.1 Centrum treningowe dla uczniów uczących się zawodów gastronomicznych w Hamburgu

Partnerzy projektu i ich zadania:

- Prywatna instytucja szkoleniowa – organizacja przebiegu całej trzyletniej nauki zawodu, bloków teoretycznych i praktycznych w swojej siedzibie, oddelegowywanie beneficjentów do szkoły zawodowej i do zakładów pracy, w których odbywa się praktyka, opieka pedagogiczna nad uczniami, wypłacanie wynagrodzeń dla uczniów, przygotowanie do egzaminu czeladniczego, udział oddelegowanego instruktora w komisji egzaminacyjnej.
- Federalne Ministerstwo Oświaty i Sportu – główny finansista teoretycznej i praktycznej nauki zawodu.
- Urząd pracy – finansuje naukę zawodu dla beneficjentów podlegających jego opiece.
- Państwowa szkoła zawodowa dla zawodów usługowych – partner czuwający nad prawidłowym wdrażaniem programów nauczania w zakresie teoretycznej nauki zawodu i zatwierdzający je, organizator bloków (modułów) tematycznych przewidzianych do realizacji w systemie szkoły państwowej.

- Izba rzemieślnicza – współuczestniczy w zatwierdzaniu programów nauczania praktycznego, określa standardy danego zawodu, organizuje egzaminy czeladnicze.
- Zakłady pracy – są partnerem przyjmującym uczniów na praktyczne bloki (moduły), współfinansują naukę uczniów w prywatnej instytucji szkoleniowej ze środków przeznaczonych w klasycznym systemie dualnym na obligatoryjne tworzenie nowych miejsc nauki zawodu (w myśl przepisu z 2004 roku Ausbildungsplatzabgabe), m. in. na czas trwania praktyki w zakładzie przejmują wypłatę wynagrodzeń na rzecz uczniów, wypłacają im koszty podróży, zabezpieczają odzież ochronną.

System nauki w tym modelu polega na odbywaniu przez uczniów tzw. bloków szkoleniowych na przemian w prywatnej instytucji szkoleniowej (bloki teoretyczne i praktyczne), w państwowej szkole zawodowej (bloki teoretyczne) oraz w zakładach pracy (bloki praktyczne). Zaletą takiego systemu jest rotacja zarówno w obszarze nauki teoretycznej, jak i praktycznej, co pozwala na przyswojenie wiedzy z różnych obszarów i przekazywanej w różnych paradygmatach. Ponadto ciężar odpowiedzialności za uczniów zostaje przesunięty ze szkoły zawodowej i z zakładu pracy na prywatną instytucję szkoleniową. To ona jest odpowiedzialna za prawidłowe przygotowanie uczniów do egzaminów czeladniczych, jej efektywność jest mierzona według liczby zdanych egzaminów oraz liczby uczniów, którzy po zdaniu egzaminu podjęli zatrudnienie na co najmniej 1 rok. W tym modelu możemy mówić o swego rodzaju outsourcingu usług na rzecz prywatnej instytucji szkoleniowej. W Niemczech istnieje wiele podobnych projektów, są one chętnie wykorzystywane przez wszystkie zainteresowane instytucje.

#### 9.5.2 Agencja zatrudnienia dla beneficjentów uczących się pierwszego zawodu na terenie Szlezewiku-Holsztyna

W jednym z powiatów w południowej części Szlezewiku-Holsztyna realizowany jest projekt odpowiadający na następujące problemy:

- brak wykwalifikowanej kadry dla przedsiębiorców z sektora MŚP, na rynku pracy,
- wysoka stopa bezrobocia.

Reakcją na ten stan rzeczy stało się utworzenie agencji zatrudnienia (w Niemczech agencje zatrudnienia mają nieco inne zadania niż w Polsce<sup>20</sup> – do zadań tych poza pośrednictwem pracy i doradztwem zawodowym należy współtworzenie polityki rynku pracy) w formie spółki pożytku publicznego z ograniczoną odpowiedzialnością, której właścicielami został zarząd powiatu, prywatna instytucja szkoleniowo-konsultingowa oraz powiatowe zrzeszenie rzemieślników. Celem tego przedsięwzięcia jest kształcenie pracowników na potrzeby pracodawców z regionu. Ponadto agencja zatrudnienia przyjmuje pod swoją opiekę długotrwale bezrobotnych z terenu powiatu i organizuje dla nich tzw. socjalne roboty publiczne.

Dodatkowym atutem partnerstwa w kontekście możliwości zdobywania pierwszego zawodu jest lokalizacja szkoły zawodowej na terenie powiatu.

Zadaniem zarządu powiatu jest transfer środków przewidzianych w budżecie na integrację bezrobotnych na rynek pracy oraz środków przewidzianych na kształcenie zawodowe do budżetu agencji oraz wsparcie formalne i organizacyjne (np. udostępnienie tanich pomieszczeń dydaktycznych, zapewnienie dojazdów beneficjentom, itp.). Zadaniem instytucji szkoleniowej jest wyłonienie odpowiednich kandydatów do nauki zawodów zgłoszonych przez MŚP jako deficytowe oraz zorganizowanie procesu kształcenia aż do momentu zdobycia niezbędnych kwalifikacji. Mówimy tutaj

<sup>20</sup> Zadania agencji zatrudnienia w Niemczech to m.in.: doradztwo zawodowe, doradztwo dla młodzieży w zakresie kariery, monitoring rynku pracy, koordynacja polityki rynku pracy, wypłata świadczeń, kształcenie zawodowe, zadania związane z równością kobiet i mężczyzn w pracy, usługi rehabilitacyjne (za: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)); w Polsce zaś, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do zadań agencji zatrudnienia należą usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej. Agencja zatrudnienia wspiera beneficjentów uczących się pierwszego zawodu (do 25 r. ż.).

nie tylko o zdobywaniu kwalifikacji czeladników lub specjalistów, ale również o zdobywaniu kwalifikacji niższych. Instytucja szkoleniowa przygotowuje we współpracy ze szkołą zawodową (jeśli jest to niezbędne, a więc jedynie dla zawodów z dualnego systemu kształcenia) programy i modele nauczania. Zakłady pracy zaś udostępniają miejsca praktycznej nauki zawodu, zatwierdzają programy nauki praktycznej, przejmują część finansowania nauki oraz gwarantują przyjęcie do pracy.

Efektywność zatrudnienia w tym modelu wynosi od kilku lat dzięki współpracy z zakładami pracy około 90%. Część beneficjentów znajduje zatrudnienie w zakładach pracy spoza powiatu dzięki obecności zakładów z terenu powiatu w różnych sieciach i zrzeszeniach ponadpowiatowych.

### 9.5.3 Projekt przygotowania zawodowego specjalistycznej kadry dla domów opieki nad osobami starszymi w Hamburgu i na Rugii

Rezultatem starzenia się niemieckiego społeczeństwa jest rosnące zapotrzebowanie na pracowników domów starców i domów opieki społecznej. Oczekiwania wobec tych pracowników są jednak bardzo wysokie. Klasyczny system dualny nie nadaża z „produkcją” dostatecznej liczby opiekunów, którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje (egzamin państwowy, tzw. Staatsexamen, możliwy do złożenia generalnie po trzyletnim ciągłym cyklu nauczania lub w systemie skróconym do 24 miesięcy po przedłożeniu zaświadczeń o przynajmniej pięcioletnim stażu praktycznym). Powstające w zawrotnym tempie nowe ośrodki opieki nad osobami starszymi muszą w myśl przepisów prawnych zagwarantować zatrudnienie określonej liczby personelu ze stosownymi kwalifikacjami. Nie mogąc znaleźć takiej kadry, oferują przyjęcie do pracy pracownikom niewykwalifikowanym wraz z możliwością wysłania na naukę zawodu do uprawnionej szkoły zawodowej lub instytucji szkoleniowej, opłacenie tej nauki i egzaminu końcowego. Jest to oferta niezwykle interesująca dla kandydatów, mimo tego, iż w trakcie nauki zawodu zarabiają nieco mniej. Zakład pracy jest bardzo zainteresowany odzyskaniem zainwestowanych w pracowników pieniędzy, więc nie szczędzi środków, aby zdali oni stosowne egzaminy w jak najszybszym czasie. W zamian za kredytowanie nauki pracownicy muszą podpisać zobowiązanie o przepracowaniu stosownego minimum w danym zakładzie pracy.

W Hamburgu i na Rugii powstały partnerstwa złożone z różnych zakładów opieki nad osobami starszymi, które współpracują z tą samą instytucją szkoleniową kształcąca w zawodach medycznych. Specjalnie na potrzeby skupionych w nich pracodawców opracowany został (za zgodą Ministerstw zdrowia zainteresowanych krajów związkowych) skrócony do 24 miesięcy program nauczania. Standardy kompetencji kluczowych są odbiciem potrzeb zakładów pracy. Dodatkowym atutem partnerstw jest wymienianie się w razie potrzeby personelem, który jest przygotowany według tych samych standardów.

## 9.6 Rekomendacje i wnioski – możliwość wykorzystania praktyk z niemieckiego systemu

Do elementów, które mogą zostać wykorzystane w celu usprawnienia polskiego systemu, należą:

- Prawne umocowanie działań i ról wszystkich najważniejszych instytucji rynku pracy i kształcenia zawodowego, związanych z praktyczną nauką zawodu.
- Rozbudowanie roli Izb przemysłowo-handlowych i rzemieślniczych, które mają za zadanie m.in. doradztwo dla zakładów pracy, prowadzą dialog społeczny na poziomie regionu – tego typu działania mogą być elementami np. projektów w ramach Działania 9.2 PO KL, a jak wskazuje m.in. przykład współpracy ZSZ w Koronowie ze Związkiem Narzędziowców, sprawnie funkcjonujące organizacje pracodawców znacznie usprawniają proces praktycznej nauki zawodu.

- Niemiecki model kształcenia trilateralnego może być dobrym wzorcem dla działań podejmowanych przez Centra Kształcenia Praktycznego, których rola aktualnie jest w dużym stopniu ograniczona. Ze względu na możliwość ograniczenia biurokratycznych procedur, istotnym rozwiązaniem jest koordynacja i organizacja tego rodzaju usług przez zewnętrzną firmę, która jest do dyspozycji sieci instytucji.
- Przykładem dobrej praktyki, która może być wykorzystana np. w ramach Działania 9.2 jest centrum treningowe dla uczniów w zawodach gastronomicznych w Hamburgu. Szczególnie istotne jest powołanie szerokiego partnerstwa między szkołami, samorządami, urzędem pracy i organizacjami pracodawców, dobry podział zadań i oparcie działania na nowoczesnym, modułowym systemie kształcenia. Dodatkowym efektem jest swoista „triangulacja edukacyjna” – zróżnicowanie metod, miejsc i form nauczania. Tu także istotne jest przeniesienie ciężaru na prywatną instytucję, co pozwala na ograniczenie biurokracji.
- Przykładem do wykorzystania jest stworzenie „prywatnej agencji zatrudnienia” – tego typu działalność mogłaby być prowadzona przy wsparciu partnerstwa różnych instytucji, co pozwoliłoby na szybką i sprawną odpowiedź na potrzeby pracodawców.

## Studium przypadku – Zespół Szkół w Koronowie

---

Niniejsze studium przypadku dotyczy współpracy między Zespołem Szkół w Koronowie im. gen. Stanisława Maczka a pracodawcami zgromadzonymi wokół Związku Narzędziowców w Bydgoszczy. Jest to przykład współpracy, która nie ogranicza się do okazjonalnego prowadzenia praktyk, ale ma charakter systemowy i skoordynowany, jak również zawiera dodatkowy element uczestnictwa instytucji.

Koronowo znajduje się w powiecie bydgoskim.

### 10.1 Ogólne informacje o szkole

---

#### 10.1.1 Historia szkoły

---

Zespół Szkół Zawodowych w Koronowie ma ponad 100-letnią tradycję. Budynek szkoły przy ulicy Dworcowej wzniesiono pod koniec XIX w. W 1885 rozpoczęła się działalność Publicznej Szkoły Doksztalającej Zawodowej. Po I wojnie światowej w 1924 r. szkoła wznowiła działalność i zmieniła nazwę na Publiczną Szkołę Doksztalającą Przemysłowo-Kupiecką. Od 1939 do 1945, w czasie okupacji hitlerowskiej, szkoła była zamknięta. W 1945 r. wznowiono naukę, a od 1949 r. szkoła została przeniesiona do aktualnego budynku przy ul. Dworcowej 53 (wówczas ul. Generała Stalina). Następnie szkoła przyjmowała różne nazwy i specjalizacje, takie jak Zasadnicza Szkoła Metalowa ze specjalności ślusarstwa maszynowego, Zasadnicza Szkoła Mechanizacji Rolnictwa, Jednoroczna Szkoła Traktorzystów, Technikum Mechaniczne. W 1977 r. placówkę przekształcono w Zespół Szkół Zawodowych obejmujący: Technikum Mechaniczne, Zasadniczą Szkołę Mechanizacji Rolnictwa i Zasadniczą Szkołę Rolniczą.



Rysunek 70. Zabytkowy budynek Zespołu Szkół Zawodowych w Koronowie



### 10.1.2 Opis kierunków, w których kształci placówka

W placówce kształcenie odbywa się w następujących zawodach:

- Czteroletnie Technikum w zawodach:
  - Technik ekonomista
  - Technik handlowiec
  - Technik informatyk
  - Technik mechanik
  
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa w zawodach:
  - Mechanik pojazdów samochodowych
  - Sprzedawca
  - Ślusarz
  - Oddziały wielozawodowe

### 10.1.3 Opis zaplecza szkoły

Szkoła posiada rozbudowaną bazę dydaktyczno-warsztatową. Sekretariat i część sal lekcyjnych mieści się w zabytkowym przedwojennym budynku, ponadto szkoła posiada nowoczesny budynek szkolny, oddany do użytku w 1994 r. i warsztaty, w których prowadzone są badania techniczne pojazdów: motocykli, samochodów osobowych i ciężarowych do 3,5t, ciągników rolniczych, przystosowanych do zasilania gazem, zarejestrowanych po raz pierwszy za granicą, skierowanych przez organ ruchu

drogowego do starostwa, okresowe pojazdów marki SAM. Oferują także usługi w zakresie: mechaniki pojazdowej, ślusarstwa (ogrodzenia, bramy, itp.); spawalnictwa i obróbki mechanicznej. Przy szkole działa także stacja kontroli pojazdów.

Biblioteka mieści się w budynku przy ulicy Ogrodowej (budynek B). Tworzona jest w niej baza danych o księgozbiornie w programie Biblioteka Szkolna MOL. Program ten jest stosowany w wielu bibliotekach szkolnych w Polsce tworząc największą w kraju sieć bibliotek posiadających jednolite oprogramowanie.

#### 10.1.4 Doświadczenie w zakresie aplikowania i realizacji projektów (ze szczególnym uwzględnieniem działania 9.2 PO KL)

Szkoła uczestniczy i uczestniczyła w wielu projektach finansowanych z różnych środków zewnętrznych, w tym z funduszy unijnych. Do projektów, w których uczestniczy/uczestniczyła szkoła, należą m.in.:

- „Jak działa moja gmin@” – projekt realizowany przez Fundację Schumanna (w szkole odbyła się symulacja wyborów samorządowych z udziałem uczniów);
- „Szkola po szkole” – jest to projekt realizowany w ramach Działania 9.2 PO KL. Projekt rozpoczął się we wrześniu 2009 r. i będzie trwał do czerwca 2011 r. Całkowity koszt projektu wyniesie nieco na ponad 305 000,00 zł. Dotyczy głównie zajęć wyrównawczych. W jego ramach realizowane są także zajęcia przeciwdziałania agresji w Punkcie doradczo-konsultacyjnym. W 2010 i 2011 r. zaplanowano realizację: wycieczek do wybranych w regionie zakładów pracy – wycieczek do Regionalnego Centrum Innowacyjności przy UTP w Bydgoszczy, wyjazdowych warsztatów z doradztwa zawodowego, praktyk zawodowych w wybranych zakładach pracy;
- „Dobry zawód – twoją przyszłością” (od stycznia 2009 do czerwca 2010), w ramach Działania 9.2 PO KL. Głównym tematem projektu są zajęcia wyrównawcze, z przedmiotów takich jak rachunkowość, matematyka i fizyka, biologia, język niemiecki, język angielski, podstawy konstrukcji maszyn i technologii mechanicznej, informatyka, obsługa komputera i kasy fiskalnej w sklepie i w hurtowni. Organizowane są zajęcia z doradcą zawodowym oraz wycieczka do zakładów pracy.

### Analiza współpracy placówki z pracodawcami

#### 10.2.1 Historia pomysłu na przedsięwzięcie, tworzenie przedsięwzięcia i jego realizacja

Początek współpracy między ZSZ w Koronowie a Związkiem Narzędziowców datuje się na rok 2002. Z inicjatywą współpracy wyszedł Związek Narzędziowców. Mimo całkiem dobrej sytuacji na rynku pracy, przedstawiciele Związku zdiagnozowali problem starzenia się wyspecjalizowanych kadr w zakładach produkujących wysoko wyspecjalizowane narzędzia i formy wtryskowe.

Porozumienie ze Związkiem jest stałe. „Myśmy ten temat podjęli, kiedy skontaktowali się z nami narzędziowcy” – mówi Stanisław Rybczyński, dyrektor ZSZ w Koronowie. Szkoła posiada podpisane wieloletnie porozumienie ze Związkiem. Co roku zwraca się do Związku, otrzymuje informację zwrotną, i przygotowuje następnie umowy na praktyki dla uczniów. „*Nam zależy, żeby uczniowie odbywali praktyki. Jeżeli my się zwrócimy, nie spotykamy się z odmową*” mówi Rybczyński. „*W 2005 r. zawarliśmy formalne porozumienie, w którym zawarliśmy cele i zadania, które tej współpracy przyświecają*”, mówi Maria Strąk, kierownik kształcenia praktycznego.

Podstawową formą kontaktu są rozmowy telefoniczne z szefami firm – na inne formy kontaktu i spotkań pracodawcy nie mają czasu.

Bardzo ważnym czynnikiem sukcesu jest doświadczenie i przygotowanie współpracujących z firmą zakładów. Nie daje się z biegu zastąpić pracowników, którzy kończą pracę. Dla pracodawców ważne jest to, aby znaleźć partnera, który daje szansę uzupełniania tych kadr poprzez młodych ludzi, w miarę przygotowanych do wchodzenia do zakładów, aby zastąpić pracowników.



Rysunek 71. Uczniowie pracujący w warsztatach ZSZ w Koronowie



Porozumienie obejmuje przede wszystkim praktyki śródroczne klasy III technikum. Co roku, na początku drugiego semestru, ustalany jest termin praktyk. *„Pracodawcy uważają, że te praktyki powinny być dłuższe, miesięczna praktyka nie do końca spełnia swoją rolę, uczeń nie zdola przez ten czas wszystkiego poznać, stąd nasze działania w ramach PO KL 9.2”,* mówi S. Rybczyński. *„Dzięki projektom dla części uczniów odbędą się praktyki w okresie letnim z zakresu obrabiarek sterowanych numerycznie. Coś dodatkowego, co wychodzi od nas”.*

Związek ponadto zabiega, by uczniom przybliżyć ofertę edukacyjną w zakresie studiów na Uniwersytecie Techniczno-Przyrodniczym w Bydgoszczy. Już w trakcie nauki odbywają się spotkania na uczelni, gdzie uczniowie poznają laboratoria – przynajmniej raz w roku.

Uczniowie z klasy I-II jadą do wybranych zakładów, po to, by na początku kształcenia mogli poznać nowe technologie i kulturę pracy. Pracodawcy pokrywają koszty dojazdów.

Dyrekcja szkoły jest zadowolona ze sprzętu i kadry. *„Warsztaty są dobrze przygotowane, w tych pracowniach jest kadra nauczycieli o sporym doświadczeniu praktycznym, jesteśmy prawidłowo przygotowani”* – mówi Maria Strąk.

### 10.2.2 Efekty przedsięwzięcia

Dzięki podpisaniu porozumienia o współpracy przez szkołę, uczniowie mają możliwość odbywania praktyk przy wykorzystaniu najnowocześniejszych technologii, mają możliwość poznania technologii. Współpraca co prawda wymaga dodatkowej pracy, dodatkowych zadań związanych z przygotowaniem programu i jego realizacją, jednakże jest owocna – uczniowie często zdobywają pracę. *„Odbywałem praktykę w zakładzie Akson w Bydgoszczy, który zajmuje się produkcją form wtryskowych”,* mówi jeden z uczniów. *„Jest szansa na to, że w przyszłości będę tam pracował, zakład konkretnie zajmuje się praktykantami, obeszliśmy wszystkie stanowiska, pracownik na stanowisku miał czas, aby wszystko nam wytłumaczyć”.*

### 10.2.3 Problemy i wyzwania w zakresie realizacji przedsięwzięcia

Podstawowym problemem są w opinii uczestników procesu kwestie finansowe – brak ustalonej konkretnej stawki dla opiekuna praktyk (za 1 ucznia). Ponadto należy pamiętać, iż zakłady realizują

praktyki po to, by przygotować nowych pracowników. Ze strony firm pojawiła się sugestia, iż praktyki są za krótkie, a z drugiej strony dłuższe dezorganizują proces edukacyjny.

*„Po długim okresie pojawiło się pierwsze szkolenie dla kierowników kształcenia praktycznego, ogólnopolskie przez Instytut Europejski prowadzone. Zapotrzebowanie było ogromne, 400 osób w pierwszej edycji, potrzebne byłyby konferencje, seminaria pozwalające na spotkania i wymianę doświadczeń kierowników kształcenia zawodowego, wymiana doświadczeń. Szkoleń tego typu jest jednak jak na razie niewiele” – mówi dyrektor Rybczyński.*

#### 10.2.4 Wpływ i oddziaływanie przedsięwzięcia na skuteczność i efektywność kształcenia zawodowego

Współpraca doprowadziła do tego, że wielu uczniów podjęło pracę, pracodawcy przyglądali się uczniom i wybierali najlepszych. Wielu absolwentów miało złożoną propozycję pracy, jednak nie podjęło jej ze względu na wyjazdy za granicę. *„Uczniowie w zakładach spotykają starszych kolegów na konkretnych stanowiskach pracy, którzy awansowali” – mówi S. Rybczyński.*

Rysunek 72. Stanisław Rybczyński, dyrektor ZSZ w Koronowie



Dzięki prowadzonej współpracy łatwiejszy jest start uczniów w dorosłe życie, umożliwienie im dalszego rozwoju.

### 10.3 Możliwość wykorzystania przedsięwzięcia jako modelowego przykładu współpracy – rekomendacje dla multiplikatorów

W ramach dobrej praktyki współpracy między ZS w Koronowie a pracodawcami ze Związku Narzędziowców można wykorzystać następujące elementy:

- **Trwała współpraca i pośrednictwo organizacji pracodawców** – element zapewniający trwałość i łatwość komunikacji z pracodawcami. W przypadku bezpośredniego kontaktu między szkołą a pracodawcami występuje mniejszy stopień zaufania i zainteresowania, a także ograniczone są możliwości dotarcia szkoły do pracodawców (konieczność ograniczenia do sieci własnych kontaktów). Pośrednictwo organizacji pracodawców pozwala na szybkie i nieformalne dotarcie do wielu przedsiębiorców – wytworzenie skutecznego kanału komunikacji.

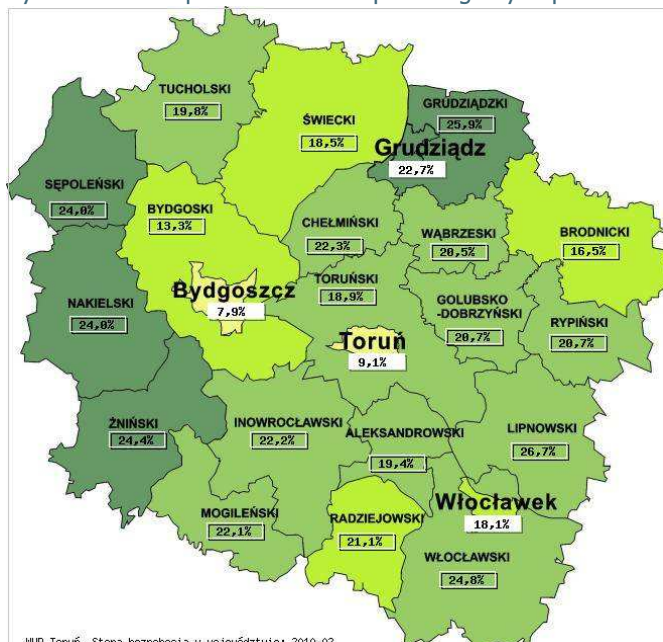
- **Dodatkowe działania wykraczające poza rutynę**, takie jak np. praktyki dłuższe w okresie letnim, wyjazdy po nowe technologie oraz pośrednictwo Związku Narzędziowców w prezentowaniu oferty edukacyjnej uczelni wyższej.

## Studium przypadku – szkoły prowadzone przez Powiat Aleksandrowski

Powiat aleksandrowski, reklamujący się jako „gościnne i piękne miejsce na Kujawach”, graniczy na północy z powiatem toruńskim, a na południu – z włocławskim. Położony jest zatem na trasie pomiędzy dwoma ważnymi ośrodkami miejskimi i przemysłowymi województwa kujawsko-pomorskiego. Powiat aleksandrowski stanowi atrakcję dla turystów ze względu na liczne zabytki. Posiada korzystne połączenia kolejowe i łątność bezpośredniego dojazdu do największych aglomeracji kraju. Powiat jest zapleczem rolniczym dla okolicznych ośrodków: około 35% ludności związanej jest z rolnictwem. Powiat aleksandrowski słynie w całej Polsce jako miejsce pochodzenia znanego poety i pisarza Edwarda Stachury; na jego terenie leży także Ciechocinek, jeden z najważniejszych w kraju zespołów uzdrowiskowych.

Pod względem sytuacji społeczno-gospodarczej powiat aleksandrowski należy do stosunkowo dobrze rozwiniętych obszarów województwa kujawsko-pomorskiego. Poza powiatami grodzkimi i ziemskimi bydgoskim i toruńskim oraz powiatem brodnickim, powiat aleksandrowski należy do obszarów o najniższej stopie bezrobocia w województwie (na przeciwnym krańcu tej listy znajdują się powiaty takie jak sąsiadujący z nim lipnowski, grudziądzki, żniński, włocławski, nakielski i sępoleński. Mimo to stopa bezrobocia w tym powiecie jest dość wysoka: w lutym 2009 r. wyniosła **19,4%**. Pozostaje to więc nadal jeden z najistotniejszych problemów powiatu.

Rysunek 73. Stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa kujawsko-pomorskiego



Źródło: WUP Toruń, luty 2010.

Do szkół ponadgimnazjalnych, prowadzących kształcenie zawodowe, prowadzonych przez Powiat Aleksandrowski, należą Zespół Szkół nr 1 i Zespół Szkół nr 2 w Aleksandrowie Kujawskim. Do szkół

tych uczęszcza 886 uczniów, z których 67% pochodzi ze wsi<sup>21</sup>. Ze względu na fakt, iż szkoły te są uznawane za prowadzące edukację na wysokim poziomie, z jednoczesną rozwiniętą współpracą zarówno z pracodawcami, jak i z samorządem, zdecydowano o uczynieniu ich przedmiotem niniejszego studium przypadku.

Studium obejmuje oba zespoły szkół, relacje między nimi, współpracę z pracodawcami i samorządem.

Rysunek 74. Pałac w Aleksandrowie Kujawskim



Źródło: Wikipedia Commons, [http://pl.wikipedia.org/w/index.php?title=Plik:Aleks\\_Kuj-palac.jpg&filetimestamp=20061205133337](http://pl.wikipedia.org/w/index.php?title=Plik:Aleks_Kuj-palac.jpg&filetimestamp=20061205133337)

## Ogólne informacje o szkołach

### 11.1.1 Historia szkół

Zespół Szkół nr 1 – Centrum Kształcenia Praktycznego w Aleksandrowie Kujawskim powstał w 1945 roku. Miejsce, w którym powstał, to posiadłość, należąca przed wojną do hrabiego Trojanowskiego – sześćdziesięciohektarowy majątek Białe Błota. W roku 1945, w zaadaptowanym pałacu dworskim, urządzono sale lekcyjne, biura szkolne oraz internat dla młodzieży zamiejscowej. Pierwsze posiedzenie Rady Pedagogicznej i personelu szkoły odbyło się 22 lipca 1945.

W pierwszych latach na terenie majątku znajdowało się Gimnazjum Ogrodniczo-Pszczelarskie. W 1948 przemianowane zostało na Liceum Ogrodnicze, a w 1952 – na czteroletnie Technikum Ogrodnicze.

W następnych latach powstawała ogromna dziś infrastruktura szkoły – od internatowych baraków, poprzez gospodarstwa pomocnicze, budynki mieszkalne dla nauczycieli poprzez kolejne budynki szkolne już w latach 70. XX wieku. Lata po 1974 r. to czas najszybszego rozwoju szkoły. Oddano do użytku nowe szklarnie, budynki, warsztaty, garaże i stację paliw. W 1992 r. zakończył się remont zabytkowego pałacyku.

<sup>21</sup> Dane na podstawie wniosku o dofinansowanie projektu „Edukacja dla przyszłości” w ramach Działania PO KL 9.2 (konkurs 2/POKL/9.2/2009).



Rysunek 75. Jeden z budynków Zespołu Szkół nr 1 w Aleksandrowie Kujawskim – lata 70.



Źródło: strona [www.szkola1.pl](http://www.szkola1.pl)

Zespół Szkół nr 2 jest najstarszą szkołą średnią w powiecie aleksandrowskim i jedną z najstarszych tego typu szkół w Polsce. Początki szkoły sięgają czasów I Wojny Światowej, kiedy to w Aleksandrowie Kujawskim, staraniem najbardziej wpływowych mieszkańców (dziś powiedzielibyśmy „lokalnych liderów”) powstało Towarzystwo Popierania Szkoły Rzemiosł. W 1916 r. Towarzystwo założyło prywatną Szkołę Rzemiosł. Fundusze na działalność szkoły miały pochodzić ze składek członków, dotacji państwowych, darowizn, opłat uczniów i dochodów z działań warsztatów. Pierwotnie szkołę rozlokowano w 2 budynkach skarbowych pozostałych po byłej komorze celnej. Do 1938 roku szkoła kształciła wyłącznie chłopców w dwóch zawodach: krawiec i stolarz. W 1928 wybudowano nowy gmach szkolny wraz z warsztatami oraz zakład wychowawczy. Nauka w szkole trwała trzy lata. Szkoły zawodowe w tych czasach były zakładami całodziennej wyćzonej pracy, zarówno umysłowej jak i fizycznej. Pobyt ucznia w szkole trwał od godziny 8:00 do 17:30. Od 8 do 12 odbywała się praca w warsztacie, następnie do 14 – przerwa obiadowa, a od 14:00 do 17:30 – lekcje z zakresu przedmiotów teoretycznych. Po wojnie wznowiono naukę w szkole. W tych czasach szkoła specjalizowała się w przedmiotach drzewnych i stolarskich. Następnie rozpoczęto kształcenie w zawodach związanych z przemysłem metalowym, a w 1982, po połączeniu z ZS 2 Szkoły Zawodowej w Ciechocinku, stworzone zostały gastronomiczne kierunki kształcenia. Od 1982 do 2004 r. nazwa Szkoły brzmiała „Zespół Szkół Zawodowych”. W 2004 roku, po raz kolejny, zmieniono nazwę na Zespół Szkół Nr 2.

### 11.1.2 Opis kierunków, w których kształci placówka

Zespół Szkół nr 1 w Aleksandrowie Kujawskim kształci w następujących kierunkach:

1. Liceum Ogólnokształcące z przedmiotami wiodącymi: j. angielski, matematyka, informatyka.
2. Liceum Profilowane, kształcące w profilach:
  - a. zarządzanie informacją,
  - b. ekonomiczno-administracyjny.
3. Technikum kształcące w zawodach:
  - a. technik agrobiznesu,
  - b. technik architektury krajobrazu,
  - c. technik ogrodnik – o specjalizacji agroturystyka,
  - d. technik mechanizacji rolnictwa,
  - e. technik technologii żywności.
4. Zasadnicza Szkoła Zawodowa 3-letnia w kierunkach:
  - a. mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych,
  - b. monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim.
5. Szkoła Policealna kształcąca w zawodzie technika informatyka.

Zespół Szkół nr 2 w Aleksandrowie Kujawskim kształci w następujących kierunkach:

1. Liceum Ogólnokształcące – 2 klasy z następującymi przedmiotami wiodącymi: historia, geografia, język obcy.
2. Technikum kształcące w zawodach:
  - a. technik elektryk,
  - b. technik mechanik,
  - c. technik żywienia i gospodarstwa domowego,
  - d. kelner,
  - e. technik handlowiec,
  - f. technik technologii drewna.
3. Zasadnicza Szkoła Zawodowa:
  - a. 2-letnia: sprzedawca, kucharz małej gastronomii,
  - b. 3-letnia: stolarz, ślusarz, piekarz, cukiernik,
  - c. inne w klasie wielozawodowej.
4. Zasadnicza Szkoła Zawodowa – dla uczniów niepełnosprawnych umysłowo w stopniu lekkim:
  - a. 2-letnia: malarz – tapeciarz, kucharz małej gastronomii,
  - b. 3-letnia: stolarz, ślusarz.
5. Szkoła Specjalna Przynosząca do Pracy dla uczniów niepełnosprawnych umysłowo w stopniu umiarkowanym i znacznym: pracownik gospodarstwa domowego.
6. Liceum Uzupełniające dla dorosłych (po ZSZ).

7. Technikum Uzupełniające – dla dorosłych (po ZSZ):
  - a. technik handlowiec,
  - b. technik żywienia i gospodarstwa domowego,
  - c. technik mechanik.
8. Studium Zawodowe (dzienne) dla absolwentów szkół średnich: technik obsługi turystycznej.

### 11.1.3 Opis zaplecza szkół

---

Zespół Szkół nr 1 w Aleksandrowie Kujawskim posiada kilka budynków. W budynku głównym znajduje się 12 sal, wyposażonych w nowoczesny sprzęt audiowizualny i komputery. Do nieruchomości szkoły należy neoklasycystyczny pałacyk z salą kominkową, w której odbywają się spotkania, konferencje i prelekcje; w pałacyku znajduje się też biblioteka szkolna z Multimedialnym Centrum Informacji, sala katechetyczna i pracownie informatyczne oraz pracownia przedsiębiorczości. Dawny budynek internatu został zaadaptowany na inną działalność (zajęcia z języków obcych, sala konferencyjna, wynajem dla instytucji takich jak Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Ośrodek Doradztwa Rolniczego, Izba Rolna i Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna). Szkoła posiada też gospodarstwo pomocnicze, które produkuje warzywa i rośliny ozdobne. Praca odbywa się z użyciem nowoczesnego sprzętu rolniczego. Oprócz gospodarstwa szkoła dysponuje też halą mechanizacji oraz obiektami sportowymi.

Zespół Szkół nr 2 im. Hubala posiada główny budynek z klasopracowniami, „harcówką”, biblioteką i aulą, jak również budynki po drugiej stronie ulicy (po Spółdzielni Wielobranżowej). Zakupione z budynkiem Spółdzielni Wielobranżowej hale magazynowe adaptowane zostały na salę gimnastyczną. W roku szkolnym 2003-2004 zakończyły swoją działalność produkcyjną warsztaty szkolne. Powodem zamknięcia warsztatów było zbyt małe zainteresowanie młodzieży nauką w zawodach: ślusarz, stolarz, spawacz, tokarz. Ostatecznie szkoła posiada: bibliotekę wraz z salą multimedialną, świetlicę, sale gimnastyczne, 3 pracownie komputerowe, gabinet lekarski, a także pracownie gastronomiczne i zajęć praktycznych. ZS 2 zdobył m.in.:

- III miejsce w konkursie „Złota wstęga Wisły”,
- I miejsce w VI Młodzieżowych Spotkaniach Żywnościowych,
- Wyróżnienie w konkursie „Najlepszy Regionalny Wyrób”.



Rysunek 76. Budynek ZS nr 2 im. Hubala w Aleksandrowie Kuj.



#### 11.1.4 Doświadczenie w zakresie aplikowania i realizacji projektów (ze szczególnym uwzględnieniem Działania 9.2 PO KL)

Oba zespoły szkół uczestniczyły w szeregu projektów finansowanych z funduszy unijnych i innych funduszy zewnętrznych, m.in. Zespół Szkół nr 2 posiada doświadczenie w projektach finansowanych ze środków unijnych. Obecnie uczestniczy w dwóch projektach z programu Leonardo da Vinci Mobility, który jest częścią programu edukacyjnego Unii Europejskiej „Uczenie się przez całe życie” (Lifelong Learning Programme). Zespół Szkół nr 1 uczestniczył w projekcie „Regionalne Koła Fizyczne, Matematyczne, Informatyczne”, realizowanym przez Departament Edukacji Sportu i Turystyki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego oraz Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

W ramach Działania 9.2 PO KL, obie szkoły brały udział w ogólnowojewódzkim projekcie powiatu toruńskiego pt. „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w roku szkolnym 2008/2009”. Projekt zakończył się oficjalnie w 2009 roku. W powiecie aleksandrowskim w ramach projektu udało się sfinansować zakup 265 książek do kształcenia zawodowego, słowników i encyklopedii, które trafiły do szkolnych bibliotek, oraz opłacić trwające 160h kursy komputerowe ECDL dla 22 uczniów z Zespołu Szkół Nr 1 i 2 w Aleksandrowie Kujawskim. W sumie udało się pozyskać i wydać na ww. cele ponad 44 tys. zł.

W roku 2010 obie szkoły uczestniczą w projekcie „Edukacja dla przyszłości – wspieranie rozwoju szkolnictwa zawodowego w powiecie aleksandrowskim”, którego projektodawcą jest Powiat Aleksandrowski. W ramach projektu realizowane są zajęcia wyrównawcze i pozalekcyjne dla uczniów ukierunkowanych na rozwój kompetencji kluczowych, ze szczególnym uwzględnieniem ICT, języków obcych, przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych, jak również współpraca z pracodawcami (wycieczki po nowe technologie, praktyki zawodowe, dwie konferencje). Otrzymano kwotę dofinansowania w wysokości 388 166 zł.

## Analiza współpracy placówki z pracodawcami

### 11.2.1 Historia pomysłu na przedsięwzięcie, tworzenie przedsięwzięcia i jego realizacja

Niniejszy rozdział dotyczy zarówno projektu „Edukacja dla przyszłości”, jak i współpracy każdej ze szkół z pracodawcami. Projekt powstał wspólnie, powiat organizował spotkania ze szkołami. Szkoły przedstawiły propozycje, wynikające z ich planu rozwoju i z potrzeb w zakresie zajęć wyrównawczych (zaległości uczniów) *„Końcowe przelanie na papier odbyło się u nas w powiecie, a to, jakie zajęcia mają się odbyć, to zależało od szkół”* – mówi Pani Mirosława Ziemecka, Naczelnik Wydziału Rozwoju i Promocji Powiatu (w Starostwie pozyskiwaniem środków zewnętrznych zajmuje się Wydział Promocji). Powiat zajmuje się w ramach projektu kwestiami formalnymi (np. wnioskami o płatność), po stronie koordynatorów (szkół) znajduje się kwestia merytoryczna, zajęcia i współpraca z pracodawcami.

Zespoły szkół współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy, korzystają z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. *„Chcemy dostosowywać ofertę do rynku, uczniowie, którzy uczą się w kierunkach gastronomicznych – kucharz, kelner – nie mają problemów, uczniowie ci, nawet kiedy jeszcze są w szkole, pracują, także w wakacje. Młodzież sama się tym interesuje. Na wiosnę jeździmy po całym powiecie z promocją, jeździmy po gimnazjach, mówimy, z jakimi zawodami mogą się zapoznać w naszej szkole, i w jakich zawodach nie będą mieli problemów ze znalezieniem pracy”*, mówi Pan Michał Wilniewicz, wicedyrektor ZS 2 w Aleksandrowie Kujawskim Szkoła prowadzi też spotkania z pracownikami PUP i OHP i pracodawcami. W ramach projektu „Edukacja dla przyszłości” odbywają się konferencje z udziałem przedsiębiorstw. Pierwsza konferencja już się odbyła w ZS nr 2, druga będzie podsumowaniem realizacji projektu. Jak stwierdza wicedyrektor Zespołu Szkół, M. Wilniewicz: *„W październiku wychodzimy zawsze z propozycją spotkania się do pracodawców, w tym roku zrobiliśmy to trochę wcześniej ze względu na projekt. Pracodawcy czasami nie wiedzą, jakie są ich możliwości, i jakie są ich obowiązki, dlatego po uściśleniu tej współpracy, w przypadku uczniów, którzy mają problemy, informujemy zakłady pracy”*. Pracodawcy są zainteresowani tą współpracą. *„Byliśmy zdziwieni – wysłaliśmy do wielu pracodawców zaproszenia, a odzew był 70-procentowy, spotkanie było bardzo ciekawe”*.

W ramach projektu „Edukacja dla przyszłości” odbywały się też wycieczki do potencjalnych pracodawców.

Dwa lata temu w ZS 2 stworzono, w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy technikum kelnerskie. *„Mamy natomiast problem z liczbą absolwentów gimnazjum, bardzo małą ostatnio”* – mówi wicedyrektor Wilniewicz. *„Ważne jest też, w jakich placówkach uczniowie mają praktyki – co innego w placówkach zbiorowego żywienia, a co innego w restauracji z wyspecjalizowanym menu. Tutaj ma to bardzo duże znaczenie, od tego zależy, jaką wiedzę zdobędzie uczeń”*.

Przedstawiciele obydwu szkół podkreślają, że pracodawcy są zainteresowani praktykami. *„Okolo 80% praktyk organizujemy sami – jest to specyficzny sposób nauczania, chodzi tu głównie o kierunki rolnicze, przy ZS nr 1 te praktyki organizowane są w gospodarstwie pomocniczym”*, mówi wicedyrektor ZS nr 1, Sławomir Kisielewski. *„Natomiast w zawodzie technik technologii żywności (nowy kierunek) mamy podpisaną umowę z pracodawcami; zajęcia praktyczne odbywają się w zakładzie Drób-Alex w Aleksandrowie Kujawskim, jest to pierwsza część – tzw. zwierzęca, zaś część roślinną uczniowie odbywają w zakładzie Gradus. Ta współpraca układa się bardzo dobrze, nie mamy żadnych problemów, BHP stoi na bardzo wysokim poziomie. Współpraca trwa 3 lata”*.

Ponadto organizowane są praktyki 2-tygodniowe, 3-tygodniowe i miesięczne.

Interesującą formą jest łączenie nauczania w systemie szkolnym z doksztalaniem w formach kursowych – przykładem takiej współpracy jest kooperacja z Zakładem Obsługi Holdingu Anwil Włocławek. Jest tam prowadzony dla uczniów dodatkowy kurs na wózki widłowe i kurs spawacza.

*„Szkoła poszukuje pracowników na praktyki, leży to w jej gestii”* – mówi Zbigniew Brzeziński, kierownik kształcenia praktycznego w ZS 1 – *„Jednakże to Zakład Obsługi Holdingu wyszedł z*

*inicjatywą organizacji dodatkowych kursów spawaczy – wyszli z założenia, że lepiej wyszkolić sobie pracownika, i potem po prostu go zatrudnić”.*

Inną formą współpracy jest patronat. Każda ze szkół posiada dwie-trzy firmy patronackie – nie muszą być to formy pieniężne: „Firma, która nas wspiera (np. w zakresie wyposażenia), jedzie na targi, a my szkolimy im hostessy – są to nasze uczennice, które wyjeżdżają na targi pod okiem opiekuna”.

Rysunek 77. Wicedyrektor ZS 1 w Aleksandrowie Kujawskim, Sławomir Kisielewski



*„Prowadzę kształcenie praktyczne od pięciu lat z niewielką przerwą. Wykorzystuję swoje znajomości, trochę znam tutaj przedstawicieli poszczególnych zakładów z samego Aleksandrowa i okolic, zakłady naprawcze i usługowe, często młodzież sama podpowiada, załatwiane potem są przez to umowy na daną konkretną osobę. Pracodawcy czasem sami się zgłaszają, że chcieliby zobaczyć grupę młodzieży u siebie w zakładzie” – mówi kierownik Brzeziński.*

Kontakt między szkołą a pracodawcą najczęściej najpierw jest telefoniczny, a następnie przedstawiciele szkoły rozmawiają bezpośrednio w zakładzie z kadrą zarządzającą. „Jeszcze nie zdarzyło się tak, by ktoś odmówił nam praktyk. Sami pracodawcy wychodzą z tym pomysłem”.

Zakład Anwil będzie uczestniczyć także w części projektu „Edukacja dla przyszłości”. „Chcemy nastawić się na doksztalcanie sposobami kursowymi, aby absolwent był bardziej konkurencyjny na rynku. Pomysł pojawił się w samym Anwilu, w ramach projektu stwierdziliśmy, że można by wyszkolić przyszłych techników mechanizacji rolnictwa, którzy uzyskają dzięki temu dodatkowe uprawnienia. Nawiazaliśmy współpracę z Zakładem Obsługi Holdingu, szkolimy 9-osobową grupę, która będzie się uczyć dwóch metod spawania” – opowiada wicedyrektor Kisielewski.

Zasady opieki podczas kursów są następujące: Zakład Obsługi Holdingu posiada kadrę z uprawnieniami do opieki nad uczniami, jednakże mimo to z grupą kursową zawsze obecny jest opiekun ze szkoły.

### 11.2.2 Efekty przedsięwzięcia

Przedsięwzięcia związane z praktykami prawie zawsze kończą się tak, że uczniowie zostają u pracodawcy. Wicedyrektor Kisielewski: „*Pracodawca nie może pozwolić sobie na to, żeby zatrudnić kogoś, kto będzie mu psuł opinię. Pracodawcy szkolą kadrę pod siebie*”.

Niejednokrotnie pracodawcy (np. z zespołu uzdrowiskowego w Ciechocinku) przyjmują uczniów do pracy już w wakacje, jeszcze w trakcie nauki. Dla szkoły efektem jest konkurencyjność, danie uczniom możliwości zdobycia dodatkowych uprawnień działa pozytywnie w zakresie marketingu, przyciąga uczniów.

Pracodawcy są generalnie zadowoleni z pracy uczniów i chętnie przyjmują ich na praktyki. Pan Cezary Michalski, uczeń technikum mechanizacji rolnictwa ZS1 w Aleksandrowie, dodatkowo na kursie spawania w Anwilu (metoda TIG itp.), mówi: „*Na kursie wszystkiego można się nauczyć, proporcje są dobre, jeżeli chodzi o nauczanie praktyczne i teoretyczne, jesteśmy objęci opieką; po szkole chciałbym iść na studia, ale być może się nie uda, wtedy zostaną w powiecie, i są szanse na to, że będę pracownikiem Anwilu*”.

### 11.2.3 Problemy i wyzwania w zakresie realizacji przedsięwzięcia

Nieraz pojawia się problem z egzaminami zawodowymi. Część uczniów z klas specjalnych odbywa praktyki w zakładach pracy w zawodzie kucharza; szkoła będzie starać się o napisanie nowego programu, gdyż uczniowie ci mają tylko 2 lata nauki, a mają oni specyficzne potrzeby i nie radzą sobie z egzaminami. Nowy, trzyletni program, pozwalałby, aby uczniowie odbywali praktykę w szkole. Problemem jest przeładowany program zajęć – zajęcia praktyczne są niedostosowane do ich potrzeb. Czasami zdarza się tak, że uczniowie są zmuszani przez pracodawców, żeby przychodzić po godzinach nauki na praktyki. Nie ma natomiast – w zgodnej opinii wicedyrektorów szkół – sytuacji takich, w których praktykant niczego się nie nauczy podczas całej praktyki. Istotnym problemem są niewystarczające warunki sprzętowe – pracownie szkolne wymagają doposażenia.

### 11.2.4 Wpływ i oddziaływanie przedsięwzięcia na skuteczność i efektywność kształcenia zawodowego

Wicedyrektorzy obu szkół podkreślają wagę możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez uczniów. „*Kurs spawacza jest kursem bardzo drogim. Staramy się odnaleźć sponsorów, ale część kosztów uczniowie muszą znaleźć sami. Projekty z PO KL są szczególnie ważne, gdyż jest to pieniądz, który pomaga. Dzięki tym programom realizowane są różne działania, które inaczej nie byłyby zrealizowane*” – mówi wicedyrektor Kisielewski.

W opinii wicedyrektorów szkół, efektywnym działaniem są także wycieczki po nowe technologie i praktyki letnie. Niejednokrotnie trudno byłoby je zorganizować bez środków unijnych. Szczególnie ważnym elementem są tu wyjazdy do gospodarstw niemieckich, gdzie uczniowie uczą się kompletnie innej organizacji pracy. „*Dodatkowo odbywa się tu „przetarcie językowe” – do jednego gospodarstwa nie trafia cała grupa uczniów, a jedynie jeden uczeń*” – mówi wicedyrektor Kisielewski.

## 11.3 Możliwość wykorzystania przedsięwzięcia jako modelowego przykładu współpracy i rekomendacje dla multiplikatorów

W ramach dobrej praktyki współpracy między ZS 1 i 2 w Aleksandrowie Kujawskim a pracodawcami można wykorzystać następujące elementy:

- **Współpraca w zakresie doksztalcania w formach kursowych** – element ten pozwala uczniom na zdobycie dodatkowych umiejętności i uprawnień, a jednocześnie przynosi pracodawcy wszystkie te korzyści, które płyną z tradycyjnych praktyk zawodowych. Ponadto pracodawcy mogą w ten sposób wykształcić sobie przyszłą kadrę.

- **Współpraca w formie patronatu** – forma współpracy, która pozwala na obopólne korzyści i na większą elastyczność, nie wymaga ponadto dodatkowych czynności biurokratycznych.
- Obie powyższe formy współpracy mogą być przedstawione pracodawcom i szkołom w ramach modelu jako możliwe narzędzia współpracy, oferujące korzyści dla obu stron.



## Studium przypadku – Zespół Szkół Nr 3 im. Marii Grzegorzewskiej we Włocławku

---

Niniejsze studium przypadku dotyczy realizacji kształcenia praktycznego w zespole szkół specjalnych. Zespół rozwija ofertę edukacyjną współpracując z miejscowymi pracodawcami. Pomimo początkowych trudności, szkoła w coraz większym stopniu uczestniczy w życiu miasta. Uczniowie stopniowo przystosowują się do przyszłej pracy. Współpracujący pracodawcy dostrzegają korzyści dla swoich przedsiębiorstw z zajęć praktycznych realizowanych z „Trójką”. Zmienia się wizerunek szkoły, co skutkuje zwiększającym się naborem.

Jest to też wzorcowy przykład na zmianę funkcjonowania szkoły w wyniku realizacji projektu PO KL.

## Ogólne informacje o szkole

---

### 12.1.1 Profil szkoły

---

Zespół Szkół Nr 3 we Włocławku jest jedyną typową szkołą kształcenia specjalnego w mieście. W Zespole znajduje się Zasadnicza Szkoła Zawodowa, która kształci uczniów niepełnosprawnych. W ZSZ kształcą się także uczniowie, którzy oprócz orzeczonego stopnia o niepełnosprawności intelektualnej mają inne problemy związane m.in. z uzależnieniami i patologią. W Szkole zawodowej kształci się obecnie około 180 uczniów, którzy kontynuują naukę w celu zdobycia konkretnych kwalifikacji zawodowych.

Grupa ta to przede wszystkim uczniowie niepełnosprawni, pochodzący z biednych, często patologicznych, niewydolnych wychowawczo rodzin. Drugą kategorię stanowią uczniowie niepełnosprawni pochodzący ze środowiska wiejskiego, często zagrożonych przedwczesnym wypadnięciem z systemu szkolnego.

Wszyscy uczniowie posiadają orzeczenie o niepełnosprawności intelektualnej wydawane przez Poradnię Pedagogiczno-Psychologiczną, ale oprócz niepełnosprawności intelektualnej bardzo często uczniowie mają dodatkowe dysfunkcje. Z tych względów uczniowie szkoły napotykać na szereg barier związanych z przyswajaniem wiedzy i umiejętności.

### 12.1.2 Opis kierunków, w których kształci placówka

---

Zespół Szkół Nr 3 prowadzi pełne kształcenie specjalne obejmujące:

- Przedszkole
- Szkołę Podstawową
- Gimnazjum
- Trzyletnią Zasadniczą Szkołę Zawodową kształcąca w zawodach:
  - kucharz małej gastronomii
  - ślusarz
  - krawiec
  - piekarz
  - cukiernik
  - sprzedawca

- Szkołę Przynoszącą do Pracy
  - kształcenie przysposabiające do pracy trwa trzy lata i w zależności od specyficznych potrzeb i możliwości ucznia, cykl nauki może być wydłużony do 24 roku życia za zgodą rodziców/opiekunów prawnych.

W SPP kształcą się młodzież, która ukończyła gimnazjum, posiada orzeczenie Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej o niepełnosprawności intelektualnej w stopniu umiarkowanym lub znacznym.

Kształcenie ma na celu wyposażenie każdego ucznia w takie umiejętności i wiadomości, aby:

- mógł w najpełniejszy sposób porozumiewać się z otoczeniem,
- zdobył maksymalną niezależność życiową w zakresie zaspokajania podstawowych potrzeb,
- był zaradny w codziennym życiu,
- mógł uczestniczyć w różnych formach życia społecznego,
- przestrzegał ogólnie przyjętych norm na równi z innymi, a jednocześnie zachował prawo do swojej inności,
- rozumiał pracę jako celową aktywność na rzecz najbliższego środowiska społecznego.

### 12.1.3 Opis zaplecza szkoły

Szkoła dysponuje dobrze wyposażonymi pracownikami: gastronomicznymi, ślusarskimi, krawieckimi i nowoczesną pracownią komputerową przystosowaną dla uczniów SPP. Do dyspozycji uczniów jest dobrze wyposażona biblioteka szkolna, świetlica, sala gimnastyczna, siłownia oraz stołówka. W szkole realizowana jest pomoc dla ucznia w zakresie: rewalidacji, logopedii, psychologii, rehabilitacji ruchowej, socjoterapii. Uczniowie otrzymują bezpłatny dostęp do podręczników i pomocy dydaktycznych, podstawową opiekę medyczną, możliwość korzystania z obiadów dla uczniów będących w trudnych warunkach materialnych.

Dziewczęta spoza miasta mogą mieć zapewnioną opiekę całodobową w Ośrodku Sióstr Orionistek. Szkoła wspiera ucznia i rodzica także w zakresie pomocy materialnej i finansowej (MOPS, GOPS), ubiegania się o rentę inwalidzką, dla uczniów którzy ukończyli 18 lat, ubiegania się o stypendium szkolne, ubiegania się o inne świadczenia socjalne.

W szkole prowadzone są liczne koła zainteresowań:

- Kółko artystyczne – rozwija zainteresowania związane z plastyką (również przy użyciu komputera), tkactwem, rzeźbą,
- Kółko zdrowia i urody – dziewczęta uczą się techniki makijażu, stylizacji paznokci, poznają najnowsze trendy w modzie,
- Grupa artystyczno-taneczna, przygotowująca występy na imprezy okolicznościowe w szkole i poza nią,
- Zajęcia teatralne – prowadzone przez profesjonalnych instruktorów z grupy „Teatr Nasz”,
- Kółko matematyczno-informatyczne, które m.in. umożliwia uczniom kontakt z Internetem,
- Kółko sportowe – młodzież rozwija zainteresowania w różnych dyscyplinach sportowych,
- Kółko muzyczne-fitness, gdzie mogą uczęszczać uczniowie lubiący taniec i muzykę,
- Grupa Wolontariatu.



Rysunek 78. Koło artystyczne SPP



Źródło: [www.zs3z.pl](http://www.zs3z.pl)

#### 12.1.4 Doświadczenie w zakresie aplikowania i realizacji projektów (ze szczególnym uwzględnieniem Działania 9.2 PO KL)

Szkoła uczestniczy i uczestniczyła w wielu projektach finansowanych z różnych środków zewnętrznych, w tym z funduszy unijnych. Do projektów, w których uczestniczy/uczestniczyła szkoła, należą m.in.:

- Szkolenia zawodowe realizowane ze środków PFRON;
- Małe projekty wspierające kółka zainteresowań: artystyczne, fotograficzne, zdrowia i urody;
- „Dobry zawód-atrakcyjna praca” – jest to projekt realizowany w ramach Działania 9.2 PO KL. Projekt ma na celu wzmocnienie atrakcyjności i zwiększenie jakości oferty edukacyjnej szkoły zawodowej, która służy podniesieniu zdolności uczniów w szczególności niepełnosprawnych do przyszłego zatrudnienia na rynku pracy. Projekt obejmował liczne zajęcia wyrównawcze (zwłaszcza z przedmiotów ścisłych, języków obcych, przedmiotów zawodowych), wsparcie pedagogiczno-psychologiczne, doradztwo edukacyjno-zawodowe oraz odbycie praktyk zawodowych. Praktyki zawodowe oparte zostały na współpracy z pracodawcami, którzy przyjęli uczniów na miesięczne praktyki zawodowe, a także zorganizowano praktyki w trakcie roku szkolnego dla wszystkich uczniów Szkoły Zawodowej.

### Analiza współpracy placówki z pracodawcami

#### 12.2.1 Wpływ projektu realizowanego w ramach POKL na kształcenie zawodowe u pracodawcy

Zespół Szkół Nr 3 miał duże kłopoty w podjęciu współpracy z pracodawcami na lokalnym rynku pracy. Prowadzona przez szkołę edukacja osób niepełnosprawnych umysłowo odnosiła się do zaledwie kilku zawodów. Szkoła nie posiadała odpowiedniej bazy warsztatowej, a reakcja lokalnych pracodawców na propozycję współpracy w realizacji praktyk zawodowych w ich zakładach nie znajdowała żadnego odzewu.

Sytuacja uległa radykalnej zmianie w wyniku realizacji projektu „Dobry zawód – atrakcyjna praca” finansowego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Działanie 9.2 „Podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego”. Wśród podjętych działań spróbowano zmienić sytuację w zakresie kształcenia zawodowego.

Uruchomiono trzy nowe kierunki: piekarz, cukiernik i sprzedawca. Projekt pozwolił także na wyposażenie pracowni piekarniczo-cukierniczej, prowadzić zajęcia z doradztwa zawodowego oraz zorganizować spotkania z pracodawcami. Kwestią niezwykle istotną było przeprowadzenie praktyk zawodowych w zakładach pracy.

Rysunek 79. Uczniowie szkoły podczas wycieczki w Toruniu



Źródło: [www.zs2z.pl](http://www.zs2z.pl)

Szkoła przystąpiła także do realizacji drugiego projektu, dzięki któremu możliwe było przeprowadzenie szkoleń spawalniczych dla uczniów pochodzących z terenów wiejskich. Szkoła wciąż stara się o kolejne środki UE na podobne działania, które umożliwią uczniom uzyskanie nieodpłatnie dodatkowych i potrzebnych kwalifikacji.

Zwłaszcza w odniesieniu do realizacji praktyk zawodowych szkoła odniosła sukces. Projekt przełamał obawy uczniów przed pracą w „normalnych” warunkach. Również zakłady pracy są bardzo zadowolone ze swoich praktykantów, co pozwoliło na kontynuację współpracy także po zakończeniu realizacji projektu.

Dodatkowym efektem projektu było utworzenie klas integracyjnych. W jednej klasie obok uczniów niepełnosprawnych umysłowo znaleźli się uczniowie niedosłyszający i głusi. *„Każdy młody człowiek wie, że cenimy go takim, jaki jest i wspólnie cieszymy się z jego sukcesów, nawet tych najmniejszych”* – stwierdził dyrektor Kowalski.

Rysunek 80. Dyrektor Zespołu Szkół Nr 3, mgr Krzysztof Kowalski



Źródło: [www.zs2z.pl](http://www.zs2z.pl)

Niejako ponadplanowo w stosunku do projektu, szkoła zdecydowała się na wprowadzenie kolejnej specjalności zawodowej – pracownik pomocniczy obsługi hotelowej. Tak więc realizacja projektu przyczyniła się w znacznym stopniu do zmiany oferty kształcenia zawodowego oraz do wprowadzenia zewnętrznych zajęć praktycznych.

### 12.2.2 Efekty przedsięwzięcia

Realizacja projektu pozwoliła na zmianę dotychczasowego sposobu działania. Zwiększenie oferty edukacyjnej wpłynęło bardzo pozytywnie na sytuację szkoły. We Włocławku ZS Nr 3 jest jedyną wyspecjalizowaną zawodową szkołą specjalną. Kształcenie osób niepełnosprawnych umysłowo prowadzone jest jednak w kilku liceach ogólnokształcących w klasach integracyjnych o profilu zawodowym nieodpowiadającym predyspozycjom tych uczniów, np. księgowości. Kadra nauczająca w tych szkołach jest nieprzygotowana do prowadzenia zajęć z uczniami trudnymi, co w rezultacie powoduje brak wymiernych efektów nauczania. Projekt umożliwił promocję szkoły, prezentację podejścia bardzo profesjonalnego i odpowiedzialnego.

Sami uczniowie, o czym zapewniali w czasie rozmów, bardzo cieszą się z możliwości wykonywania pracy takiej, jak inni. *„No, co robimy? No chleb pieczemy! Potem ludzie przychodzą do piekarni i kupują go do domu, a potem go jedzą”* – stwierdziła jedna z uczennic, druga zaś dodała: *„A my układamy towar na półkach. Trzeba tak ułożyć, żeby później, jak ktoś przyjdzie i wyjmie jedną rzecz, to żeby się wszystko nie rozwalilo”*.

### 12.2.3 Problemy i wyzwania w zakresie realizacji przedsięwzięcia

Szkoły specjalne są w stosunkowo lepszej sytuacji finansowej niż inne szkoły. Uzyskiwana dotacja przydzielana jest jednak na ucznia, a nie na placówkę. Oznacza to, że dla szkoły największym problemem jest uzyskiwanie odpowiednio liczego naboru. Jednym z najważniejszych wyzwań dla szkoły jest przygotowanie odpowiedniej bazy warsztatowej. Obecne warsztaty, mimo dobrego wyposażenia, nie spełniają wymogów kubaturowych (zbyt niski sufit), co powoduje konieczność podjęcia działań inwestycyjnych. Szkoła ma odpowiednie tereny i zabiega o środki finansowe.

Współpraca z pracodawcami układa się dobrze. Po okresie „próbowania”, w chwili obecnej szkoła bardzo dobrze współpracuje z trzema dużymi pracodawcami (zakład piekarniczy, cukiernia i hipermarket). Zarządzający firmami mają dużą empatię i odczuwają potrzebę działania i wsparcia dla uczniów szkoły. Współpraca opiera więc się na związkach emocjonalnych, co stanowić może zagrożenie dla trwałości tych relacji.

#### 12.2.4 Wpływ i oddziaływanie przedsięwzięcia na skuteczność i efektywność kształcenia zawodowego

Realizacja projektu pozwoliła na wyjście szkole poza mury szkolne. Praktyki zawodowe dla uczniów u pracodawcy są powszechnie dostępne. W wyniku realizacji projektu udało się zredefiniować zajęcia praktyczne. Wcześniejsza praktyka polegała na podejmowaniu prostych czynności związanych z produkcją. Obecnie uczniowie współdziałają z pracownikami firm, mają kontakt z klientem.

Rezultatem są ich lepsze kwalifikacje i lepsza sytuacja na rynku pracy. Już po zakończeniu projektu kilkoro absolwentów rozpoczęło pracę w normalnych zakładach pracy.

### 12.3 Możliwość wykorzystania przedsięwzięcia jako modelowego przykładu współpracy – rekomendacje dla multiplikatorów

W ramach dobrej praktyki współpracy między ZS we Włocławku a pracodawcami można wykorzystać następujące elementy:

- Realizacja projektu, który początkowo wydawał się nierealny, wymusiła zmianę dotychczasowych procedur i sposobów działania. Pierwotny pomysł, wraz z uzyskanym dofinansowaniem został z wielkim trudem zrealizowany. Obecnie stanowi normalną praktykę. Należy **rekomendować projekty**, w których szkoły planują podjęcie **współpracy z pracodawcami w zakresie zajęć praktycznych**.

Dobrą praktyką w przypadku zajęć praktycznych z osobami niepełnosprawnymi jest odpowiedni wybór zakresu trudności, ale też znaczenia wykonywanej pracy. Przeświadczenie o znaczeniu wykonywanej pracy podnosi samoocenę uczniów i motywuje ich do większego wysiłku.

## Wnioski z badania

Poniższa tabela prezentuje wyciąg najważniejszych ustaleń wynikających ze zrealizowanych badań.

Tabela 15. Główne wnioski z badania

Lp.	WNIOSKI
1	Pracodawcy oceniają dostosowanie oferty szkół i placówek edukacyjnych do swoich potrzeb wyraźnie gorzej niż same instytucje edukacyjne.
1.1	Przy czym z punktu widzenia pracodawców kluczowe jest niedopasowanie oferty, a nie liczby uczniów kształconych w poszczególnych zawodach.
1.2.	Pracodawcy, zapytani o zawody, w jakich liczba uczniów jest niewystarczająca, wskazywali najczęściej takie zawody jak: ślusarz, tokarz, spawacz, elektryk.
2	Szkoły oceniają lepiej przygotowanie uczniów niż czynią to pracodawcy. Z punktu widzenia szkół najważniejsze czynniki utrudniające dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawcy to:
2.1	Rozbieżności między popytem edukacyjnym – czyli zainteresowaniami uczniów – a potrzebami pracodawców.
2.2	Brak dobrych danych na temat faktycznego zapotrzebowania pracodawców na zawody i specjalności.
2.3	Trudności w uruchamianiu nowych kierunków kształcenia, co wynika z centralizacji procesu zgłaszania nowych zawodów do MEN.
2.4	Koszty uruchomienia nowych kierunków kształcenia (konieczność wyposażenia pracowni, zatrudnienia odpowiedniej kadry).
3	Pracodawcy najslabiej oceniają poziom nauczania języków obcych oraz przygotowanie praktyczne do wykonywania zawodów. Najlepiej zaś przygotowanie do pracy w zespole. Jednak nawet w przypadku elementów ocenianych pozytywnie oceny te są nieznacznie powyżej neutralnych.
4	Prawie połowa pracodawców nie prowadziła praktycznej nauki zawodu w okresie ostatnich 5 lat. W przypadku pracodawców dobranych do badania w sposób losowy odsetek ten wzrasta do 66%.
4.1	Pracodawcy, którzy nie współpracowali ze szkołami, nie proponowali zazwyczaj nawiązania takiej współpracy. Równocześnie zdecydowana większość z nich nie otrzymała żadnej propozycji współpracy ze strony szkół zawodowych.
4.2	Z punktu widzenia pracodawców najważniejsze przyczyny nie nawiązywania współpracy to brak takiej potrzeby oraz brak kadry, która mogłaby się zająć opieką nad uczniami i praktykantami. Jak wynika z prowadzonych wywiadów – dla pracodawców stanowi poważną trudność wygospodarowanie pracownika, który mógłby zająć się w pełni uczniami.



4.3	Część pracodawców oczekuje, że to szkoły będą występować z taką inicjatywą.
5	Pracodawcy, poproszeni o wskazanie koniecznych zmian, które mogłyby zwiększyć ich skłonność do podejmowania współpracy wskazywali na:
5.1	Kwestie finansowe (finansowanie opiekuna praktyk, refundacja kosztów kształcenia)
5.2	Ograniczanie biurokracji i formalności.
6	Dla odmiany ci pracodawcy, którzy współpracują ze szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu, wskazują głównie na motywy pozafinansowe:
6.1	Możliwości wyszkolenia przyszłych pracowników
6.2	Możliwości przekazania kwalifikacji i umiejętności młodym ludziom
6.3	Pracodawcy ci kierują się bardziej długoterminowymi korzyściami, a także charakteryzują się poczuciem społecznej odpowiedzialności.
7	Z pracodawcami pracuje prawie 80% szkół i placówek edukacyjnych. Z tego prawie 80% współpracuje w 3-5 obszarach. Można zatem stwierdzić, że jest to współpraca intensywna. Prowadzone badania, w tym m.in. studia przypadku, pokazują, że w województwie kujawsko-pomorskim można zidentyfikować wiele pozytywnych przykładów takiej współpracy.
8	W zdecydowanej większości przypadków inicjatywa współpracy z pracodawcami wychodziła ze strony szkoły. Dotyczy to wszystkich form praktycznej nauki zawodu. Przypadki inicjatywy pracodawców również się zdarzają, ale są rzadkie i wynikają raczej ze specyficznych potrzeb pracodawcy.
9	Ważna jest forma oferowania współpracy pracodawcom. Nie sprawdzają się pisma, ankiety ani inne formy komunikacji pośredniej. Kluczowe znaczenie ma bezpośrednia rozmowa. Również w trakcie realizacji praktyk zdecydowana większość kontaktów odbywa się w sposób bezpośredni – telefonicznie lub w formie indywidualnych spotkań.
10	Szkoły, które nie współpracują z pracodawcami jako powody wskazują zbyt małą liczbę pracodawców spełniających wymagania oraz małe zainteresowanie pracodawców.
10.1	Takie odpowiedzi mogą być wynikiem racjonalizacji – przedstawiciele kadry szkół w ten sposób uzasadniają brak aktywności w poszukiwaniu pracodawców z którymi mogliby nawiązać współpracę.
11	Przedstawiciele szkół, analogicznie jak pracodawcy, zapytani co musiałoby się zmienić, aby wzrosło zainteresowanie pracodawców, najczęściej wskazują na kwestie finansowe oraz ograniczenie formalności.
11.1	W przypadku kształcenia młodocianych pracowników, gdzie istnieje system finansowania ze środków publicznych, przedstawiciele szkół wskazują na konieczność ograniczenia formalności i biurokracji.
12	Regulacje prawne przewidują zwrot kosztów pracodawcy organizacji praktyk i praktycznej nauki zawodu. Jednak w praktyce, ze względu na zbyt niski poziom subwencji oświatowej, samorząd terytorialny nie przekazuje szkołom środków na finansowanie tych zadań.
13	Przedstawiciele szkół oceniają jakość kształcenia praktycznego u pracodawców gorzej, niż organizowanego w pracowniach szkoły.
13.1	Jedyny aspekt który oceniany jest lepiej, to przygotowanie uczniów do potrzeb rynku pracy. Jednak zdaniem przedstawicieli szkół pracodawcy nie przygotowują odpowiednio ucznia do

	egzaminu zawodowego.
13.2	Ponad 36% szkół nie ma własnych warsztatów, ani pracowni i w tej grupie lepiej ocenia się praktyczną naukę zawodu u pracodawcy (szczególnie poprzez zatrudnianie młodocianych) od nauki w pracowniach szkolnych.
14	Co ciekawe, przedstawiciele szkół zapytani, jakiego wsparcia potrzebują aby lepiej dopasować kształcenie do potrzeb pracodawców wskazują najczęściej zakup sprzętu, szkolenia dla nauczycieli czy też dostarczanie im praktycznej wiedzy o rynku pracy. Natomiast niewielu z nich wskazuje wsparcie w zakresie współpracy z pracodawcami.
15	Najważniejsze problemy szkół to:
15.1	Przestarzałe wyposażenie
15.2	Trudności ze starzeniem się dotychczasowej i znalezieniem nowej kadry inżynierskiej
15.3	Umiejętności kadry dydaktycznej nie przystające do współczesnych technik produkcji
15.4	Niedostatki finansowe (taka sama wysokość dotacji jak dla szkół ogólnokształcących)
16	Zdecydowana większość szkół nie współpracuje z organizacjami pracodawców, cechami rzemiosł itd.
16.1	Oceny współpracy rozkładają się mniej więcej równomiernie wśród tych, które współpracują. Najważniejsze zastrzeżenia do tych organizacji to ich niewystarczający potencjał oraz brak wsparcia przy współpracy z pracodawcami.
17	Wyniki badań jakościowych pokazują, że nawiązywanie współpracy między szkołami i pracodawcami bardzo często uzależnione jest od osobistych kontaktów między kadrami szkół i przedsiębiorstw. W praktyce osobiste kontakty, sieci społeczne, jak również pomoc absolwentów są kluczowe dla pozyskania oferty edukacyjnej.

## Model współpracy

### 14.1 Wprowadzenie

W niniejszym rozdziale przedstawiamy propozycję modelu współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego. Model został opracowany w oparciu o wyniki zrealizowanego badania. Opis modelu składa się z trzech części. W pierwszej przedstawiamy podstawowe założenia modelu. W drugiej części prezentujemy opis modelu – czyli jak ta współpraca mogłaby wyglądać. W trzeciej prezentujemy możliwe scenariusze jego wdrożenia.



## 14.2 Założenia modelu współpracy

Podstawowym zdiagnozowanym problemem jest niewystarczająca aktywność pracodawców. Wynika to głównie z braku czasu i środków finansowych, a także trwałych mechanizmów współpracy instytucji samorządowych, szkół i pracodawców na poziomie lokalnym.

Dlatego też, aby doszło do zainteresowania pracodawców współpracą, tworzony model powinien charakteryzować się następującymi elementami:

1. Inicjatywą szkoły – propozycja/oferta współpracy powinna pojawiać się ze strony szkoły.
2. Atrakcyjnością finansową – obejmująca z jednej strony minimalizację kosztów takiej współpracy, z drugiej strony wprowadzenie, w miarę możliwości zachęt finansowych.
3. Przygotowaniem kadry – szczególnie kadry pracodawców, odpowiedzialnej za prowadzenie praktycznej nauki zawodu.
4. Ograniczeniem biurokracji – a przynajmniej jej dolegliwości dla przedsiębiorców.
5. Korzyściami kadrowymi – możliwością selekcji uczniów przez pracodawców.
6. Korzyściami społecznymi – wzmocnienie wizerunku pracodawcy jako podmiotu odpowiedzialnego społecznie, działającego na rzecz społeczności lokalnej.
7. Promocją – pozytywne zachowania pracodawców powinny być nagłaśniane, należy też zapewnić szeroką dystrybucję informacji o możliwościach organizacji praktycznej nauki zawodu i korzyściach z tego wynikających.
8. Ograniczenie dezorganizacji procesu pracy – przez elastyczne planowanie praktycznej nauki zawodu i dopasowanie jej organizacji do wymagań pracodawców.

Dodatkowe zdiagnozowane problemy to zbyt słaba aktywność części szkół w inicjowaniu współpracy z pracodawcami, a także niedostateczna komunikacja między wszystkimi zainteresowanymi podmiotami. Dlatego też proponowany model powinien charakteryzować się również następującymi elementami:

1. Stworzenie formuły dialogu i komunikacji – ułatwiającej przepływ informacji między poszczególnymi aktorami, a także koordynację całego procesu.
2. Wyznaczenie lidera procesu – włączenie do całego procesu silnego podmiotu, posiadającego odpowiednie zasoby i możliwości do mobilizacji kluczowych aktorów (w tym szczególnie szkół).
3. Współpraca innych podmiotów – zaangażowanych w rozwój zasobów ludzkich na poziomie lokalnym.

Dla powodzenia całego przedsięwzięcia elementy krytyczne to:

- Zachęcenie pracodawców do zaangażowania się w cały proces.
- Zapewnienie dodatkowego finansowania na pokrycie kosztów praktycznej nauki zawodu.

Te dwa elementy są silnie powiązane – wzrost środków finansowych może zwiększyć zainteresowanie pracodawców. Brak dodatkowych środków finansowych oznacza konieczność bazowania na pozostałych elementach modelu.

## 14.3 Proponowany kształt modelu

Poniżej przedstawiamy opis proponowanego modelu współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego.

1. Kluczową rolę w systemie odgrywa Starostwo Powiatowe. Starostwo jest odpowiedzialne za inicjowanie całego procesu, jego koordynację oraz komunikację pomiędzy wszystkimi uczestnikami. Wyznaczenie Starostwu kluczowej roli w modelu jest uzasadnione następującymi przesłankami:

- Starostwo jest odpowiedzialne za politykę edukacyjną na poziomie ponadgimnazjalnym i politykę rynku pracy na poziomie lokalnym,
  - Starostwo nadzoruje działania wszystkich podmiotów, które powinny być zaangażowane w realizację modelu,
  - Starostwo dysponuje lub może dysponować zasobami koniecznymi do wdrożenia modelu.
2. Starostwo powiatowe, jako lider procesu, staje się odpowiedzialne za prowadzenie aktywnej polityki edukacyjnej, obejmującej:
- umiejscowienie kwestii kształcenia zawodowego w strategii rozwoju lokalnego,
  - określanie kierunków kształcenia w poszczególnych szkołach,
  - projektowanie polityki inwestycyjnej, w tym wyposażenie pracowni praktycznej nauki zawodu (włączając w to szkoły i CKP),
  - inicjowanie współpracy wszystkich kluczowych aktorów.

Tym samym Starostwo powiatowe, poprzez swoje działania, ogranicza konkurencję pomiędzy szkołami zawodowymi, a także między szkołami i CKP, a wzmacnia współpracę.

3. W ramach Starostwa Powiatowego powinny być wyodrębnione odpowiednie zasoby do wdrożenia modelu (gł. ludzkie). Możliwe jest powołanie Centrum Doradztwa, Partnerstwa i Sieciowania w strukturze Starostwa lub jako zewnętrzny podmiot.
4. Starostwo Powiatowe świadczy następujące usługi dla pracodawców:
- Finansowanie praktycznej nauki zawodu i praktyk zawodowych (w zależności od dostępnych środków finansowych) – wskazane jest przyjęcie jasnych zasad finansowania praktycznej nauki zawodu i praktyk zawodowych, zgodnie z którymi finansowanie powinno być ściśle powiązane z liczbą szkolonych uczniów.
  - Wsparcie pracodawców w przygotowaniu dokumentacji.
  - Przygotowanie pracowników przedsiębiorstw do nadzoru nad praktyczną nauką zawodu (we współpracy z Ośrodkami Doskonalenia Zawodowego).
  - Nagłaśnianie pozytywnych zachowań pracodawców poprzez prowadzone działania promocyjne, różnego rodzaju konkursy, nagrody itp.
5. Starostwo Powiatowe oddziałuje na szkoły w następujący sposób:
- Wsparcie kadry kierowniczej szkół w kontaktach z pracodawcami.
  - Uwzględnienie zakresu współpracy ze szkołami jako jednego z elementów oceny efektywności pracy szkoły.
  - Wprowadzenie mechanizmów podziału subwencji oświatowej, różnicując jej wysokość w zależności od skuteczności szkoły w nawiązywaniu współpracy z pracodawcami.
6. Szkoły zachęcają pracodawców do współpracy poprzez:
- Przedstawianie pracodawcom propozycji współpracy,
  - Zapraszanie pracodawców do konsultowania programów nauczania, w tym szczególnie programu nauczania praktycznego (w granicach prawa),
  - Oferowanie pracodawcom możliwości wybrania określonego profilu uczniów,
  - W miarę możliwości elastycznego dopasowania organizacji praktycznej nauki zawodu i praktyk do organizacji pracy u pracodawcy.
7. W realizację modelu zaangażowane są instytucje podlegające Starostwu, takie jak:
- Powiatowy Urząd Pracy,
  - Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna,
  - Centra Kształcenia Praktycznego,
  - Szkoły ponadgimnazjalne oferujące kształcenie zawodowe.

Ponadto w realizację modelu powinny być zaangażowane takie podmioty jak:

- Ochotnicze Hufce Pracy,
  - Samorząd gminny,
  - Związki pracodawców,
  - Pracodawcy,
  - Kluczowe ośrodki akademickie działające na terenie danego powiatu.
8. Kluczowym elementem modelu jest instytucjonalizacja współpracy wszystkich kluczowych partnerów (możliwe formy: partnerstwo, stowarzyszenie osób prawnych, rada konsultacyjna), stworzenie forum komunikacji i dialogu.
  9. Działanie modelu polega na cyklicznych spotkaniach w niewielkim gronie przy „okrągłym stole” z udziałem przedstawicieli: Starostwa, OHP, PUP, szkół, CKP, pracodawców, związków pracodawców, poradni psychologiczno-pedagogicznych, samorządu gminnego, kluczowych ośrodków akademickich.
  10. Spotkania odbywają się cyklicznie, co najmniej dwa razy w roku. Spotkania prowadzi starosta lub prezydent miasta (lub jego zastępca). Możliwe i wskazane jest powoływanie grup branżowych.
  11. Głównym celem spotkań jest omówienie zmian zachodzących na rynku pracy, potrzeb pracodawców, możliwości współpracy ze szkołami. Spotkania nie zastępują normalnej pracy dyrektorów szkół, ale dostarczają dodatkowy instrument nawiązywania kontaktu z pracodawcami.
  12. Praca w zespole nie służy opiniowaniu poszczególnych dokumentów, ale ich współtworzeniu.
  13. Starostwo inicjuje, koordynuje działania poszczególnych aktorów, ale ich nie wyłącza.
  14. W ramach modelu konieczne jest równoległe wdrożenie następujących procesów:
    - Diagnoza – Powiatowy Urząd Pracy odpowiedzialny jest za prowadzenie diagnozy rynku pracy na poziomie lokalnym. Diagnoza bazuje na danych z urzędu pracy, a także na wynikach prowadzonych badań. Uzupełnienie mogą stanowić dane jakościowe, a także informacje o planowanych inwestycjach lub zwolnieniach. Diagnoza powinna dostarczać możliwie aktualne dane o zapotrzebowaniu na rynku pracy na konkretne umiejętności i zawody.
    - Planowanie strategiczne – Starostwo powiatowe odpowiedzialne jest za planowanie długookresowe rozwoju rynku pracy i kształtowanie w długim okresie oferty szkół i placówek edukacyjnych.
    - Doradztwo zawodowe – w oparciu o wyniki diagnozy i planowania strategicznego uruchamiany jest moduł powszechnego doradztwa zawodowego oferowanego uczniom szkół gimnazjalnych, a docelowo również szkół podstawowych. Doradztwo powinno obejmować:
      - Diagnozowanie predyspozycji zawodowych uczniów,
      - Dostarczanie informacji o możliwościach rozwijania predyspozycji zawodowych,
      - Upowszechnianie idei kształcenia zawodowego, poprzez zapraszanie przedstawicieli pracodawców do szkół czy też organizowanie wizyt w zakładach pracy.
- Doradztwo zawodowe prowadzone może być przez:
- Poradnię Psychologiczno-Pedagogiczną,
  - Instytucje OHP (Szkolne Ośrodki Kariery, Mobilne Centra Informacji Zawodowej),
  - Doradców zawodowych z Powiatowych Urzędów Pracy,
  - Doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach.
- Wzmacnianie współpracy – tworzenie sieci pracodawców wokół szkoły poprzez:

- Kluby Absolwentów.
- Współpracę z organizacjami pracodawców i przedsiębiorców.
- Wsparcie informatyczne
  - Projekt systemowy realizowany w ramach Działania 9.2 PO KL, i tworzona w jego ramach wojewódzka baza pracodawców, uczniów i szkół mogą być wykorzystane jako narzędzie przepływu informacji.

#### Wykorzystanie wsparcia z funduszy strukturalnych

- Można wykorzystać bazę CKP-ów i szkół do kształcenia pracowników (połączenie działań z Priorytetu VIII i IX PO KL);
- Można wykorzystać infrastrukturę zakupioną w ramach RPO i innych programów;
- Można wspierać w ramach Priorytetu VIII PO KL pracodawców, którzy współpracują ze szkołami, poprzez finansowanie kosztów praktycznej nauki zawodu (szerzej opisane w dalszej części raportu).

#### Dodatkowe pomysły / uzupełnienia

- Spotkania w formie giełd kooperacyjnych – różne rodzaje współpracy (praktyki, wycieczki, patronat itp.) oferowane są jako narzędzia; podczas tego typu „Giełdy kształcenia zawodowego” spotykałyby się różne szkoły i pracodawcy, i oferowały sobie nawzajem różne możliwości, mogą się także wymieniać informacją (odpowiedź na zdiagnozowany problem pracodawców, polegający na deklarowanym braku zainteresowania i dostępności szkół);
- bon na praktyczną naukę zawodu – samorząd przeznacza określoną kwotę pieniędzy na praktyczną naukę zawodu przypadającą na jednego ucznia.
- Problemy związane z modelem:
  - Starostwa mogą nie zechcieć wziąć na siebie dodatkowych działań; potrzebne byłoby dofinansowanie.
  - Starosta myśli o instytucjach takich jak szkoły i PUP pod kątem kosztów – trzeba zmienić ten sposób myślenia.
  - Konkurowanie ze sobą szkół – należy się zastanowić nad możliwościami wykorzystania tego faktu dla dobra modelu.

## 14.4 Scenariusze wdrożenia modelu

Możliwych jest kilka scenariuszy wdrożenia modelu. Kluczowym elementem są środki finansowe na finansowanie praktycznej nauki zawodu i praktyk zawodowych. Wprowadzenie tego mechanizmu zapewniłoby zdecydowanie większe zainteresowanie pracodawców. Możliwe źródła finansowania:

1. Ze środków Funduszu Pracy – wymagałoby to jednak nowelizacji ustawy. Należy jednak zaznaczyć, że środki Funduszu Pracy można wykorzystać na organizację modelu, na partnerstwo lokalne (*ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, artykuł 108, ust. 1, pkt 2).

Zaletą tego rozwiązania jest wykorzystanie środków finansowych pochodzących od pracodawców oraz stałość rozwiązania. Takie rozwiązanie może również przyczynić się do większej efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy na wsparcie przechodzenia z systemu edukacji na rynek pracy. Jak wykazują prowadzone badania, aktywna polityka rynku pracy kierowana do młodzieży charakteryzuje się bardzo niską efektywnością netto, natomiast zdecydowanie lepiej oceniane jest wsparcie kierowane do tych osób jeszcze na etapie nauki w szkole<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> *Employment in Europe 2006*, European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and

Ograniczeniem może być konieczność nowelizacji ustawy, co wymaga akceptacji Ministra Pracy i Polityki Społecznej, jako dysponenta funduszu. Wadą może być też ograniczenie środków Funduszu Pracy w okresach gorszej koniunktury, wynikające z pro-cykliczności przyjętych rozwiązań.

2. Z Europejskiego Funduszu Społecznego – w obecnej perspektywie źródłem mogłoby być Działanie 9.2 PO KL, Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego, w ramach którego przewidziano możliwość finansowania współpracy szkół i placówek z pracodawcami, szczególnie w zakresie praktycznej nauki zawodu.

Finansowanie kosztów praktyk i praktycznej nauki zawodu mogłoby być częścią programów rozwojowych realizowanych w ramach projektów przez poszczególne Starostwa Powiatowe. Możliwe jest też wyodrębnienie alokacji na ten typ działań i realizacja tego zadania jako projektu systemowego Urzędu Marszałkowskiego (choć ta opcja wydaje się bardziej pracochłonna). Finansowanie kosztów praktycznej nauki zawodów powinno odbywać się na zasadzie zwrotu kosztów organizacji i prowadzenia praktycznej nauki zawodów pracodawcom. Ważne jest, aby na etapie określania zasad ustalić jasne zasady finansowania kosztów praktycznej nauki zawodu. Optymalnym rozwiązaniem wydaje się określenie standardowej stawki za jednego ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu u pracodawcy.

Wadą tego rozwiązania jest jego czasowość. Środki w ramach PO KL dostępne są do roku 2015. Istnieje ryzyko, że po zakończeniu realizacji programu nie będzie dostępnych środków krajowych, a pracodawcy mogą nie chcieć organizować praktycznej nauki zawodu bez dodatkowego finansowania.

3. Środki samorządu terytorialnego – Starostwa Powiatowe mogłyby finansować koszty praktycznej nauki zawodu ze środków własnych. Zaletą tego rozwiązanie byłaby stabilność oraz trwałość. Główne ograniczenie – zbyt małe budżety samorządu terytorialnego.

Drugi aspekt wdrażania proponowanego modelu to rola samorządu wojewódzkiego. Samorząd wojewódzki nie ma możliwości narzucenia Starostwom Powiatowym wdrożenia modelu. Może jednak na nie oddziaływać poprzez:

- Spotkania informacyjne z przedstawicielami Starostów Powiatowych.
- Wsparcie szkoleniowe i doradcze dla kadry szkół, odpowiedzialnej za współpracę z pracodawcami – konieczne są szkolenia związane z nawiązywaniem współpracy z pracodawcami, utrzymywaniem tych kontaktów, zarządzaniem praktyczną nauką zawodu. W tym zakresie wskazane jest wykorzystanie środków PO KL (np. w formie projektu systemowego realizowanego przez Urząd Marszałkowski).
- Wprowadzenie zaproponowanego modelu jako kryterium wyboru projektów w ramach Działania 9.2 PO KL. Kryterium to może mieć charakter strategiczny lub dostępu.

## Rekomendacje

Podstawową rekomendacją wynikającą z niniejszego projektu badawczego jest wdrożenie zaprezentowanego powyżej modelu współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami kształcenia modułowego. Poniższa tabela zawiera więc te rekomendacje, których realizacja jest niezbędna w procesie wdrażania modelu.

Tabela 16. Rekomendowany harmonogram wdrożenia modelu

Lp.	Rekomendacja	Ważność	Podmiot odpowiedzialny	Termin realizacji
1	Podjęcie decyzji na temat sposobu finansowania wdrażania modelu, np. w oparciu o propozycje z podrozdz. 14.4.	Wysoka	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	30.06.2010
2	Konsultacje modelu, jego kształtu i możliwości jego wdrożenia ze starostami powiatowymi oraz szkołami i innymi interesariuszami modelu, zwłaszcza reprezentantami pracodawców.	Wysoka	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego	30.07.2010
3	Opracowanie praktycznego poradnika dotyczącego wdrażania modelu – poradnik powinien być skierowany do samorządowców, przedstawicieli instytucji oświatowych oraz pracodawców. Powinien krok po kroku przedstawiać sposób wdrażania modelu.	Średnia	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego	30.08.2010
4	Uczynienie kwestii wdrożenia modelu kryterium dostępu do aplikowania do Działania 9.2 PO KL i opracowanie odpowiednich zapisów w Planie Działania dla Priorytetu IX na rok 2011.	Średnia	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego	28.05.2010
5	Uruchomienie systemu szkoleń z zakresu współpracy z pracodawcami dla kadry zarządzającej placówek kształcenia zawodowego.	Średnia	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego	30.09.2010
6	Wyznaczenie osoby/struktury odpowiedzialnej za wdrażanie modelu w ramach starostwa powiatowego.	Wysoka	Zaangażowane starostwa powiatowe	30.03.2011
7	Opracowanie szczegółowych zasad finansowania praktycznej nauki zawodu u pracodawców, w tym stawek i zasad ich finansowania. W szczególności stworzone powinny zostać wyraźne zasady finansowania praktyk zawodowych organizowanych u pracodawców przez placówki kształcenia zawodowego z terenu powiatu, w tym:	Wysoka	Zaangażowane starostwa powiatowe	30.03.2011



	<ul style="list-style-type: none"> <li>o wysokość kwoty dofinansowania przypadającej na jednego praktykanta;</li> <li>o kryteria przyznawania dofinansowania poszczególnym szkołom lub pracodawcom;</li> <li>o bezpośredni dysponent środków (jednostka prowadząca, czy sama placówka);</li> </ul> <p>Zasady te powinny być częścią wniosku o dofinansowanie współpracy ze środków Działania 9.2 PO KL.</p>			
8	<p>Powołanie partnerstwa na poziomie powiatu, obejmującego w pierwszej kolejności identyfikację interesariuszy i rozpropagowanie wśród nich idei realizacji modelu. Ze względu na preferowane w środowisku formy komunikacji, promocja prowadzona być powinna przez osobę/osoby odpowiedzialne(a) za organizację partnerstwa ze strony starostwa powiatowego, w formie informacji telefonicznej lub spotkań z innymi potencjalnymi uczestnikami. W dalszej kolejności konieczne będzie przeprowadzenie zebrania wszystkich potencjalnych członków z udziałem starosty powiatowego lub jego zastępcy, podjęcie decyzji o formie partnerstwa, sposobie organizacji pracy, częstotliwości spotkań i faktyczne uruchomienie partnerstwa.</p>	Wysoka	Zaangażowane starostwa powiatowe	30.03.2011
9	<p>Uruchomienie systemu monitorowania i prognozowania popytu na pracę w województwie, a także na poziomie poszczególnych powiatów.</p>	Średnia	Wojewódzki Urząd Pracy z zaangażowaniem powiatowych urzędów pracy	31.03.2011
10	<p>Uruchomienie systemu doradztwa zawodowego w gimnazjach z wykorzystaniem struktury OHP, poradni psychologiczno-pedagogicznych i zasobów PUP.</p>	Wysoka	Zaangażowane starostwa powiatowe	31.03.2011



## Bibliografia

---

- Absolwenci SGH na rynku pracy*, pod red. Barbary Minkiewicz i Piotra Błędowskiego, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2008.
- Analiza sytuacji młodzieży na rynku pracy województwa podlaskiego w 2005 roku*, WUP Białystok, Białystok 2006.
- Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza praca”*, red. Prof. J. Witkowski, MPiPS, Warszawa 2008.
- Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych*, Public Profits Sp. z o. o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Kraków 2007.
- Czego (nie uczą) polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Urszula Sztanderska, Wiktor Wojciechowski, Fundacja FOR, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008.
- Education and the Labour market of Youth*, red. Dr Elżbieta Sulima, Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet w Białymstoku, Białystok 2008.
- Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2007*, pod red. Urszuli Sztanderskiej, Elżbiety Drogosz-Zabłockiej i Barbary Minkiewicz, Warszawa 2007.
- Ekonomiczne uwarunkowania wyników sprawdzianu szóstoklasistów i egzaminu gimnazjalnego przeprowadzonych w latach 2002-2004*, dr Przemysław Śleszyński (opracowanie), PAN, Instytut Geografii i Przestrzennego Zróżnicowania, Warszawa 2004.
- Key Data on Education in Europe 2009*, EACEA P9 Eurydice, Brussels 2009.
- Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*, pod red. Urszuli Jeruszki, IPiSS, Warszawa 2001, seria "Studia i Monografie".
- 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.
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2007/2008*; GUS, Warszawa 2009.
- Skills for Europe's future: anticipating occupational needs*; Cedefop, Luxembourg 2009.
- Stan wiedzy o rynku pracy wśród młodzieży województwa podlaskiego w 2006 roku*, WUP Białystok, Białystok 2007.
- Transitioning from Education to Work: Can We Ease the (Hard) Journey for Europe's Young?*, Addeco Institute White Paper, 2007.
- Youth and Work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, UE, 2007.
- Założenia proponowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne, Informator*; Katarzyna Hall, MEN, Warszawa 2010.

## Załącznik 1 Tabele do analizy projektów Działania 9.2 PO KL

Tabela 17. Wnioski z konkursów w 2008 r.

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
1	04-004/08	Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego w Społecznej Zasadniczej Szkole Zawodowej w Choceniu	Towarzystwo Kultury, Edukacji i Promocji Gminy Chocień	włocławski	Chocień	brak	N	Społeczna Szkoła Zawodowa w Choceniu	W ramach zajęć z przedsiębiorczości planowane są spotkania z pracodawcami aby zdiagnozować popyt rynku pracy na absolwentów danych kierunków, oraz aby uczniowie mogli usłyszeć czego pracodawca będzie wymagał chcąc zatrudnić daną osobę. W ramach harmonogramu - działanie "Zajęcia pozalekcyjne", etap: "Spotkania z pracodawcami".	Zajęcia pozalekcyjne i pozaszkolne z zakresu przedsiębiorczości i rynku pracy. Inne zajęcia dodatkowe: wyrównawcze (matematyka, język angielski, niemiecki, informatyka).

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
2	04-007/08	...bo każdy może być kimś - kompleksowe działania wspierające szkolnictwo zawodowe w środowisku lokalnym	Powiat Bydgoski	bydgoski	Solec	brak	O	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Solcu Kuj.	Zajęcia praktyczne (wyjazdy) w ramach zajęć z biznesowego savoir-vivre'u; prowadzone będą w oparciu o współpracę z firmami odzieżowymi (np. Bolero), studiami wizażu i kosmetyczkami.	Zajęcia pozalekcyjne: doradztwo zawodowe, biznesowy savoir-vivre. Ponadto wyjazd na targi do Poznania. Inne zajęcia dodatkowe: grafika komputerowa, angielski, matematyka.
3	04-011/08	Uwierz w siebie - naucz się budować nowocześnie	Apteka Panaceum i firma szkoleniowa „Omega”	m. Włocławek	m. Włocławek	Zespół Szkół Budowlanych we Włocławku	F	Zespół Szkół Budowlanych we Włocławku	Udział przedsiębiorców w zajęciach i konferencji.	Zajęcia interpersonalno-motywacyjne. Zajęcia dodatkowe: Autocad, angielski, niemiecki.
4	04-014/08	Dobry zawód, atrakcyjna praca	ZS nr 3 im. M. Grzegorzewskiej we Włocławku	M. Włocławek włocławski, aleksandrowski, radziejowski, lipnowski	-	brak	S	Szkoła Zawodowa przy ZS3 we Włocławku	Zad. 7: Program doradztwa edukacyjno-zawodowego: spotkania z pracodawcami w celu promocji zatrudnienia; Zad. 8: Praktyki zawodowe w trakcie roku szkolnego dla nowych kierunków kształcenia i miesięcznych praktyk w okresie wakacyjnym dla wszystkich kierunków, dwa spotkania w celu promocji zatrudnienia młodzieży, zwłaszcza	Wprowadzenie nowych kierunków odpowiadających na potrzeby rynku pracy; zajęcia wyrównawcze z matematyki, jęz. angielskiego, przedm. zawodowych; zajęcia pozaszkolne: ICT, przedsiębiorczość, wsparcie psychologiczno-pedagogiczne; program doradztwa edukacyjno-

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
									niepełnosprawnej.	zawodowego
5	04-023/08	Wykształcenie absolwenta dobrze przygotowanego do egzaminów zewnętrznych i pracy zawodowej	ZS Technicznych im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Grudziądzu	M. Grudziądz	-	brak	S	ZS Technicznych im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Grudziądzu	Wycieczki do zakładów pracy i wycieczki zawodowe – 3 wycieczki rocznie	Zajęcia pozalekcyjne: matematyka, uprawnienia SEP; doradztwo zawodowe, w tym spotkanie z pracownikiem PUP, udział uczniów w wykładach Politechniki Gd., UMK i UTP w Bydgoszczy
6	04-029/08	Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w roku szkolnym 2008/2009	Powiat Toruński	całe województwo	-	wszystkie powiaty	O	Wszystkie szkoły i placówki prowadzące kształcenie zawodowe prowadzone przez JST	brak	Przeszkolenie 870 uczniów z zakresu ECDL

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
7	04-030/08	Absolwent na rynku	Starostwo Powiatowe w Golubiu Dobrzyńiu	golubsko-dobrzyński	-	brak	O	ZS Kowalewo Pomorskie	Moduł III. Praktyka drogą do sukcesu na rynku pracy, w tym: - praktyki u pracodawców 120 h w 4 grupach; - współpraca z pracodawcami, instytucjami rynku pracy i inst. otoczenia biznesu - ZUS, US, PUP - 6 spotkań wykładowo-konwersatoryjnych	Rozwój kompetencji kluczowych (komputer, angielski, autoprezentacja); Zajęcia pozalekcyjne z dział. gosp. i zewn. środków finansowania
8	04-033/08	Wiedza i umiejętności szansą na rynku pracy	Gmina Miasto Włocławek/ Zespół Szkół Samochodowych im. T. Kościuszki we Włocławku	M. Włocławek	-	brak	O	Zespół Szkół Samochodowych im. T. Kościuszki we Włocławku	brak	Zajęcia z opiekunem SzOK (doradztwo zawodowe), zajęcia pedagogiczno-psychologiczne, zajęcia z prawa pracy i przepisów BHP, zajęcia wyrównawcze z przedm. zawodowych
9	04-034/08	Nowoczesne techniki projektowania i obsługi urządzeń	Lokalna Grupa Działania „Razem dla powiatu radziejowskiego”	radziejowski	-	Powiat Radziejowski	N	Zespół Szkół Mechanicznych w Radziejowie	Wyjazdy do przedsiębiorstw posiadających obrabiarki sterowane numerycznie; 18 h praktyk x 90 uczniów	Rozszerzenie oferty edukacyjnej; Zajęcia dla uczniów - CAD/CAM, szkolenia dla kadry.
10	04-036/08	Przedsiębiorczość szansą na przyszłość absolwentów szkół zawodowych	Lokalna Grupa Działania „Razem dla powiatu radziejowskiego”	radziejowski	-	Powiat Radziejowski; Stowarzyszenie Rozwoju Miasta i Gminy Piotrków Kujawski	N	Szkoły zawodowe z powiatu radziejowskiego	Spotkania z przedsiębiorcami. Zostanie nawiązana współpraca z przedsiębiorcami z regionu, którzy zaprezentują dobre przykłady, podzieli się doświadczeniami oraz pokażą innowacyjne rozwiązania techniczne. Odbędą się 2 spotkania po	Zajęcia pozalekcyjne: działalność gospodarcza, kasa fiskalna, komputer

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
									3h na zakończenie każdego semestru nauki.	
11	04-038/08	Szkoła Sukcesu Zawodowego	Zespół Szkół Rolniczych w Brodnicy	brodnicki	Brodnica	Starostwo Powiatowe w Brodnicy	S	Zespół Szkół Rolniczych w Brodnicy	brak	Zajęcia teoretyczne i praktyczne w czterech modułach (operatorzy maszyn rolniczych, języki, wycieczki szkolne, warsztaty z ICT i przedsiębiorczości)
12	04-039/08	Zawodówki na start	Miasto Bydgoszcz	M. Bydgoszcz	M. Bydgoszcz	brak	O	13 ZSZ z Bydgoszczy	Współpraca z pracodawcami w ramach programów rozwojowych szkół – udział pracodawców w prowadzeniu zajęć, tworzeniu programów	Programy rozwojowe szkół (nowe kierunki kształcenia, nowe programy itp.)
13	04-040/08	W „Chemiku” masz łatwiejszy start w dorosłe życie!	Gmina miasto Włocławek	M. Włocławek	M. Włocławek	Apteka Panaceum i firma szkoleniowa „Omega”	O	Zespół Szkół Chemicznych we Włocławku	Spotkania pracodawców z młodzieżą, udział pracodawców w konferencji kończącej projekt	Zajęcia językowe, wyrównawcze, warsztaty, tworzenie nowych programów nauczania
14	04-041/08	Odważnie i świadomie wkraczam w dorosłość	Zespół Szkół w Lubrańcu-Marysinie	włocławski	Lubraniec	brak	S	Zespół Szkół w Lubrańcu-Marysinie	brak	Zajęcia z poradnictwa zawodowego; ponadto – głównie zajęcia integracyjne, rozwijające osobowościowo, szkolenia dla kadr.

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
15	04-046/08	Dobry zawód- twoją przyszłością	Powiat Bydgoski	bydgoski	Koronowo	brak	O	Zespół Szkół w Koronowie	Wycieczka do zakładów pracy zrzeszonych w Związku Narzędziowców	Zajęcia dodatkowe (matematyka, biologia, języki, konstrukcja maszyn).
16	04/049-08	Atrakcyjna szkoła w trosce o pokolenia	Zespół Szkół, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gronowie	toruński	Gronowo	brak	S	Zespół Szkół, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gronowie	brak	Szkolenie ECDL, szkolenie językowe, zajęcia z przedsiębiorczości, doradztwo zawodowe, zajęcia z ekologii.
17	04/050-08	Dobre szkolenie w drodze do poszerzenia kompetencji	Zespół Szkół, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gronowie	toruński	Gronowo	brak	S	Zespół Szkół, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gronowie	brak	Szkolenia: Kierowca wózków jezdniowych, Barman-Kelner, ECDL.
18	04/052-08	Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej szkołą na miarę XXI wieku	Venturi System Sławomir Sowa	nakielski	Nakło nad Notecią	Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej w Nakle nad Notecią	S	Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej w Nakle nad Notecią	Wizyta w Warsztatach Diagnostyki Samochodowej (12 wyjazdów x 4 grupy) i w firmie Precyzja (1 wyjazd x 4 grupy) – zapoznanie się z nowymi technikami, możliwościami zatrudnienia.	Zajęcia dodatkowe (matematyka, biologia, języki, konstrukcja maszyn), warsztaty doskonalenia osobistego z anastenią..



Tabela 18. Wnioski z konkursów w 2009 r.

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
1	04-001/09	„Szkoła przyszłości” - kształtujemy, rozwijamy, pomagamy	Towarzystwo Kultury, Edukacji i Promocji Gminy Choceń	tucholski	Tuchola	brak	O	Zespół Szkół Licealnych i Agrotechnicznych; Zespół Szkół Licealnych i Technicznych w Tucholi	Wycieczki do firm prowadzących działalność międzynarodową w ramach modułu „przedsiębiorczość anglisty” (dwie wycieczki na szkołę, 15 osób po 2 h tygodniowo – łącznie 4 wycieczki)	Zajęcia pozalekcyjne i pozaszkolne z zakresu przedsiębiorczości, inwestowania na GPW, wyjazdy na targi, zajęcia z księgowości, administrowania siecią, CorelDRAW, matematyki itp.
2	04-002/09	Lepsza szkoła, lepszy zawód – wzmocnienie oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego w powiecie toruńskim w roku szkolnym 2009/2010	Powiat Toruński	toruński	-	brak	O	ZS CKU Gronowo, ZS Chełmża, ZS Specj. Chełmża	Brak (zajęcia praktyczne ze spawania – nie wiadomo, czy są organizowane u pracodawcy)	Szkolenia typu carving (ozdabianie potraw), spawanie, zaj. lingwistyczne, przedsiębiorczość, księgowość komputerowa, doradztwo zawodowe, doposażenie szkoły

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
3	04-003/09	Szkolnictwo zawodowe podstawą rozwoju Powiatu Mogileńskiego	Powiat Mogileński	mogileński	Strzelno, Jeziora Wielkie, Dąbrowa	Gmina Strzelno	O	ZS Mogilno, ZS Bielice, ZSZ Strzelno, Zespół Placówek Specjalnych w Szerzawach	Wyjazdy edukacyjne (w tym do gospodarstw agroturystycznych i innych firm)	Zajęcia wyrównawcze z przedmiotów szkolnych, wyjazdy na targi itp., zajęcia z kas fiskalnych, spawania, obsługi i prowadzenia kombajnów, samochodów itp.; doradztwo zawodowe i warsztaty psychologiczne
4	04-005/09	Atrakcyjne kształcenie uczniów w grudziądzkich szkołach zawodowych drogą do sukcesu	Gmina M. Grudziądz	M. Grudziądz	M. Grudziądz	brak	O	6 zespołów szkół z Grudziądza	Wyjazdy do zakładów pracy, spotkania promocyjne z pracodawcami	Zajęcia wyrównawcze, zajęcia z kompetencji kluczowych, koła zainteresowań, zajęcia na uprawnienia energetyczne SEP, kasy fiskalne, AutoCAD, pomoc psychologiczno-pedagogiczna

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
5	04-006/09	Wyższe kwalifikacje - lepsza perspektywa	Powiat Żniński	żniński		brak	O	7 szkół o profilu zawodowym z pow. żnińskiego	Praktyki zawodowe, wizyty u pracodawców	Zajęcia pozalekcyjne: księgowość, przedsiębiorczość (w tym warsztaty z pracownikiem PUP), matematyka na czasie, magazynier, organizacja usług cateringowych, nowy kierunek technik hotelarstwa, doradztwo edukacyjno-zawodowe
6	04-007/09	Wierzę w siebie - mam możliwości. Program podniesienia atrakcyjności oferty edukacyjnej skierowanej do uczniów szkół zawodowych	Powiat Nakielski	nakielski	Nakło, Szubin, Sadki	brak	O	5 zespołów szkół w powiecie nakielskim	Praktyki zawodowe, wyjazdy studyjne do zakładów pracy (ZNTK Paterek, Tarnowskie Zakłady Osprzętu Elektrycznego w Nakle, SPA w Ciechocinku) i instytucji rynku pracy (WUP)	Zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze z przedmiotów ogólnych i zawodowych, zajęcia dydaktyczne i praktyczne, zajęcia pozalekcyjne, opieka psychologiczna i pedagogiczna.
7	04-008/09	Podniesienie jakości i atrakcyjności kształcenia w szkołach zawodowych powiatu radziejowskiego w latach 2010-2011	Powiat Radziejowski	radziejowski		brak	O	Zespół Szkół Rolnicze CKU, Zespół Szkół Mechanicznych	10 wyjazdów do zakładów pracy (wyjazdy 1-dniowe); spotkania w szkole z przedsiębiorcami (dzielenie się dobrą praktyką z uczniami) w obecności psychologa i doradcy zawodowego	Zajęcia wyrównawcze z przedmiotów zawodowych, spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym, doposażenie szkół.

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
8	04-009/09	Szkoła po szkole	Powiat Bydgoski	bydgoski		brak	O	4 zespoły szkół (Solec Kujawski, 2 w Koronowie, Karolewo)	Praktyki zawodowe, wizyty u przedsiębiorców	Zajęcia wyrównawcze, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, wizyty na uczelniach i na targach.
9	04-010/09	Atrakcyjne kształcenie zawodowe w powiecie chełmińskim	Powiat Chełmiński	chełmiński	-	Gmina Unisław	O	4 szkoły: Zespół Szkół nr 2, ZS CKP, Specjalny Ośr. Szkolno-Wychowawczy (Chełmno), Zasadnicza Szkoła Zawodowa (Unisław)	Praktyki we współpracy z zakładem Hydrovacuum w Grudziądzu, wyjazdy do pracodawców	Zakup sprzętu, zajęcia wyrównawcze, zajęcia z zakresu kompetencji kluczowych, doradztwo edukacyjno-zawodowe, wycieczki (m.in. Opera).
10	04-011/09	Podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia w szkołach zawodowych prowadzonych przez Gminę Miasta Toruń w roku szkolnym 2009/2010	Miasto Toruń	M. Toruń	M. Toruń	brak	O		Konferencja „Poznajmy się” z udziałem pracodawców i przedsiębiorców - zapoznanie uczniów z korzyściami z kształt. zawodowego; konferencja końcowa	Zajęcia wyrównawcze, specjalistyczne (m.in. AutoCAD), wsparcie pedagogiczne, warsztaty z doradcą zawodowym, modyfikacja programu nauczania dla zawodu Technik Ekonomista.

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
11	04-012/09	Zawodowe horyzonty	Miasto Bydgoszcz	M. Bydgoszcz	M. Bydgoszcz	brak	O	14 Zespołów Szkół z M. Bydgoszczy	Warsztaty zawodowe i praktyki przy współpracy z pracodawcami i organizacjami pracodawców	Przygotowanie nowych programów zajęć, systemów ewaluacji, modułowe nauczanie, wykorzystanie platform elektronicznych, zajęcia wyrównawcze i dodatkowe.
12	04-013/09	Młodzież przyszłością Powiatu Lipnowskiego	Powiat Lipnowski	lipnowski	-	brak	O	3 Zespoły Szkół z pow. Lipnowskiego	Praktyki zawodowe u przedsiębiorców	Zajęcia dodatkowe (języki, matematyka), zajęcia wyrównawcze, zaj. z obsługi kasy fiskalnej, wycieczka na Targi do Poznania.
13	04-014/09	Wiedza i praktyka przyszłością do lepszego zawodu	Powiat Rypiński	rypiński	-	brak	O	4 Zespoły Szkół	Praktyki zawodowe w instytucjach rynku pracy i u pracodawców	Dodatkowe zajęcia (ICT, jęz. obce, przedmioty matematyczno-przyrodnicze), doposażenie szkół, wsparcie psychologiczno-pedagogiczne, doradztwo edukacyjno-zawodowe.

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
14	04-015/09	Wiedza + Umiejętności = Pewna Praca	M. Włocławek	M. Włocławek	M. Włocławek	brak	O	6 Zespołów Szkół z Włocławka	Brak	Dodatkowe zajęcia (jęz. obce, matematyka, przedmioty zawodowe); zajęcia z doradcą zawodowym (SzOK).
15	04-016/09	Moja uniszkoła zawodowa	Powiat Włocławski	włocławski	-	brak	O	3 Szkoły Zawodowe	Praktyki zawodowe	Zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze i specjalistyczne, doradztwo i opieka pedagogiczno-psychologiczna, innowacyjne formy nauczania i oceniania.
16	04-018/09	Dobre kształcenie – lepszy start zawodowy	Powiat Świecki	świecki	Świecie, Nowe	brak	O	2 Zespoły Szkół	Praktyki zawodowe, wyjazdy edukacyjne: Wycieczka edukacyjna do WSL i DHL dla uczniów klas II i IV Technikum w zawodzie technik spedytor Wycieczka edukacyjna "Agro show" dla uczniów Technikum w zawodzie technik rolnik oraz uczniów ZSZ w zawodzie rolnik Wycieczka edukacyjna "Farma" dla uczniów Technikum w zawodzie technik rolnik oraz uczniów ZSZ w zawodzie rolnik Wycieczka edukacyjna na Giełdę Papierów wartościowych dla uczniów Technikum i ZSZ	Dodatkowe zajęcia (prawo jazdy, GE Fanuc, kombajny, udzielanie pomocy przedlekarskich, wózki widłowe, jezdniowe, diagnostyka pojazdów i maszyn rolniczych), opieka ped.-psych., zajęcia pozalekcyjne i pozaszkolne, doposażenie szkół, nowe formy nauczania (platforma edu., oprogramowanie).

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
17	04-019/09	Edukacja dla przyszłości – wspieranie rozwoju szkolnictwa zawodowego w powiecie aleksandrowskim	Powiat Aleksandrowski	aleksandrowski	-	brak	O	2 Zespoły Szkół	Wycieczki po nowe technologie, praktyki zawodowe, dwie konferencje	Zajęcia wyrównawcze i pozalekcyjne, zajęcia z doradztwa edukacyjno-zawodowego, szkolny program profilaktyki.
18	04-020/09	Poprawa wykształcenia i wzrost kompetencji uczniów szkół zawodowych powiatu wąbrzeskiego poprzez podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego	Powiat Wąbrzeski	wąbrzeski		brak	O	ZSZ i CKP w Wąbrzeźnie	Zajęcia prowadzone przez przedsiębiorców na terenie zakładów pracy	Zajęcia wyrównawcze (języki, matematyka), dodatkowe umiejętności z zakresu przedmiotów zawodowych



Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
19	04-022/09	Chcesz zostać orłem – przyjdź na zajęcia pozaszkolne – Program zajęć pozaszkolnych, pozalekcyjnych i dydaktyczno-wyrównawczych dla uczniów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych	Powiat Inowrocławski	inowrocławski		brak	O	9 Zespołów Szkół/CKP	brak	Zajęcia pozaszkolne z przedmiotów zawodowych, języków, ruchu drogowego, spawania, obsługi kas fiskalnych, hotelowych systemów rezerwacyjnych.
20	04-023/09	WYGRAJ PRZYSZŁOŚĆ	Powiat Brodnicki	brodnicki	-	brak	O	ZS Jabłonowo Pomorskie	brak	Zajęcia z zakresu rynku pracy, planowania kariery zawodowej, z tworzenia www, zajęcia wyrównawcze: angielski, matematyka, przedm. zawodowe, zajęcia sportowe.
21	04-024/09	Dzisiaj uczeń, jutro poszukiwany fachowiec na rynku pracy	Powiat Golubsko-Dobrzyński	golubsko-dobrzyński	Kowalewo, Golub-Dobrzyń	brak	O	ZS Golub-Dobrzyń, ZS Kowalewo	Praktyki i wyjazdy studyjne do pracodawców (440 h praktyk, 2 wyjazdy do fabryki samochodów)	Doradztwo edukacyjno-zawodowe, rozwój kompetencji kluczowych, przygotowanie do egzaminów, zajęcia dodatkowe, udział w targach, zakup sprzętu.

Lp.	Nr	Tytuł wniosku	Wnioskodawca	Powiat	Gmina	Partnerzy	Rodzaj wnioskodawcy (N- NGO, S- szkoła, O - organ prowadzący, A- inny samorząd, F - firma prywatna)	Szkoły zaangażowane	Współpraca między szkołami a pracodawcami	Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i inne
22	04/025-09	Kreatywność absolwentek i absolwentów drogą do sukcesu zawodowego	Powiat Grudziądzki	grudziądzki	Łasin	brak	O	ZSP Łasin	Wyjazdy do montowni kombajnów zbożowych	Zajęcia wyrównawcze i dodatkowe, doradztwo zawodowe, zajęcia specjalistyczne, kursy (wózki jezdniowe, kasy fiskalne, magazynier), wyjazdy na targi i imprezy.

## Załącznik 2 Ankieta CAWI skierowana do instytucji kształcenia zawodowego

### Legenda:

**ZSZ** – zasadnicza szkoła zawodowa

**T** – technikum

**TU** – technikum uzupełniające

**SP** – szkoła policealna

**CKP** – Centrum Kształcenia Praktycznego

### I. Ogólna ocena metod organizacji praktycznej nauki zawodu

**1. Którą z poniższych metod praktycznej nauki zawodu są najczęściej stosowane przez Państwa szkołę/Centrum (proszę wybrać dwie odpowiedzi)?**

- Zajęcia praktyczne w warsztatach/pracowniach szkolnych
- Zajęcia praktyczne w Centrum Kształcenia Praktycznego
- Zajęcia praktyczne u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym
- Praktyki zawodowe u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym

**2. Którą z poniższych metod praktycznej nauki zawodu uważa Pan/Pani za najskuteczniejszą pod względem przygotowania uczniów do przyszłej aktywności na rynku pracy? (jedna odpowiedź)**

- Zajęcia praktyczne w warsztatach/pracowniach szkolnych
- Zajęcia praktyczne w Centrum Kształcenia Praktycznego
- Zajęcia praktyczne u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym
- Praktyki zawodowe u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym
- Zatrudnienie młodocianego pracownika przez pracodawcę

**3. Którą z poniższych metod praktycznej nauki zawodu uważa Pan/Pani za najmniej skuteczną pod względem przygotowania uczniów do przyszłej aktywności na rynku pracy? (jedna odpowiedź)**

- Zajęcia praktyczne w warsztatach/pracowniach szkolnych
- Zajęcia praktyczne w Centrum Kształcenia Praktycznego
- Zajęcia praktyczne u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym
- Praktyki zawodowe u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym
- Zatrudnienie młodocianego pracownika

**4. (pytanie dla ZSZ, T, TU i SP) Jak ocenia Pan/Pani praktyczną naukę zawodu w warsztatach/pracowniach szkolnych w Państwa instytucji pod względem następujących czynników:**

- Dostosowanie do potrzeb pracodawców ..... (od 1- bardzo wysoko do 5 – bardzo nisko)
  - Przygotowanie do egzaminów zawodowych ..... (1-5)
  - Jakość wykorzystywanego sprzętu ..... (1-5)
  - Warunki lokalowe zajęć ..... (1-5)
  - Kadra prowadząca zajęcia ..... (1-5)
  - Dostarczanie uczniom wiedzy ogólnej na temat zawodu ..... (1-5)
-

**5. (pytanie dla ZSZ, T, TU, SP i CKP) Jak ocenia Pan/Pani praktyczną naukę zawodu w Centrum Kształcenia Praktycznego pod względem następujących czynników:**

- a. Dostosowanie do potrzeb pracodawców ..... (od 1- bardzo wysoko do 5 – bardzo nisko)
- b. Przygotowanie do egzaminów zawodowych ..... (1-5)
- c. Jakość wykorzystywanego sprzętu..... (1-5)
- d. Warunki lokalowe zajęć ..... (1-5)
- e. Kadra prowadząca zajęcia ..... (1-5)
- f. Dostarczanie uczniom wiedzy ogólnej na temat zawodu ..... (1-5)

**6. (pytanie dla ZSZ, T, TU, SP i CKP) Jak ocenia Pan/Pani praktyczną naukę zawodu u pracodawców pod względem następujących czynników:**

- a. Użyteczność dla pracodawców ..... (od 1- bardzo wysoko do 5 – bardzo nisko)
- b. Przygotowanie do egzaminów zawodowych ..... (1-5)
- c. Jakość wykorzystywanego sprzętu..... (1-5)
- d. Warunki lokalowe zajęć ..... (1-5)
- e. Kadra prowadząca zajęcia ..... (1-5)
- f. Dostarczanie uczniom wiedzy ogólnej na temat zawodu ..... (1-5)

**II. Współpraca z pracodawcami - ogółem**

**7. Czy Państwa szkoła/CKP współpracuje z pracodawcami w ramach praktycznej nauki zawodu, ustalania programów nauczania lub w innych działaniach)?**

- a. Tak *Przejdź do pytania 9.*
- b. Nie

**8. Jakie są przyczyny braku współpracy z pracodawcami?**

- a. Brak pracodawców, którzy mogliby przyjąć uczniów na praktyki
- b. Brak zainteresowania ze strony pracodawców
- c. Brak korzyści z takiej współpracy
- d. Braki kadrowe
- e. Brak czasu
- f. Inne, jakie?.....

*Przejdź do pytania 39.*

**9. Z iloma pracodawcami współpracuje Państwa instytucja?**

.....

**10. Proszę podać do dziesięciu głównych pracodawców, z którymi współpracuje Państwa instytucja**

Nazwa	Miejscowość	Wielkość	Branża

**11. Jak często Państwa instytucja kontaktuje się z pracodawcami?**

- Więcej niż raz w miesiącu
- Raz w miesiącu
- Kilka razy w roku
- Rzadziej niż kilka razy w roku
- W ogóle nie kontaktujemy się z pracodawcami

**12. W jaki sposób najczęściej Państwa instytucja kontaktuje się z pracodawcami?**

- Listownie
- Za pomocą poczty elektronicznej
- Telefonicznie
- Wizyty przedstawicieli szkoły u pracodawcy
- Wizyty przedstawicieli pracodawcy na terenie szkoły
- Inaczej, jak?.....

**III. Współpraca z pracodawcami – wspólne programy kształcenia**

**13. Czy Państwa instytucja realizuje, bądź realizowała programy kształcenia opracowane wspólnie z pracodawcami?**

- Tak. *Prześć do pytania 15.*
- Nie.

**14. Jaka jest najważniejsza przyczyna braku współpracy z pracodawcami przy tworzeniu i realizacji wspólnych programów nauczania?**

- Brak zainteresowania pracodawców
- Brak korzyści z takiej współpracy
- Braki kadrowe
- Brak czasu
- Inne, jakie? .....

*Prześć do pytania 20.*

**15. W jaki sposób została nawiązana współpraca z pracodawcami w obszarze wspólnych programów nauczania?**

- a. Z inicjatywy szkoły
- b. Z inicjatywy pracodawcy
- c. Z inicjatywy związków zawodowych/organizacji pracodawców
- d. Przy pośrednictwie innych instytucji (jakich?.....)
- e. Inaczej, jak?.....

**16. Jaki jest zakres współpracy z pracodawcami w obszarze tworzenia i realizacji wspólnych programów nauczania?**

- a. Program kształcenia jest tworzony w dużej części przez pracodawców;
- b. Program jest tworzony w większości przez szkołę, i w niektórych, praktycznych częściach przez pracodawców
- c. Program jest tworzony w całości przez szkołę i konsultowany z pracodawcami;
- d. Program jest tworzony w całości przez szkołę, pracodawca uczestniczy tylko w jego realizacji;
- e. Program jest narzucany przez inne instytucje. Jakie? .....
- f. Inaczej, jak? .....

**17. Na jakie bariery i trudności napotykają podmioty chcące zainicjować współpracę z zakresu tworzenia i realizacji wspólnych programów nauczania? Proszę zaznaczyć do trzech odpowiedzi.**

- a. Brak zainteresowania ze strony pracodawców;
- b. Brak odpowiedniej kadry w szkole/Centrum;
- c. Brak odpowiedniej kadry u pracodawców;
- d. Niewystarczająca wiedza kadry szkoły/Centrum w tym zakresie;
- e. Niewystarczająca wiedza pracodawców w tym zakresie;
- f. Trudności formalne z wprowadzeniem zmian w programach nauczania;
- g. Brak korzyści z takiej działalności;
- h. Inne, jakie? .....

**18. Jak oceniają Państwo zaangażowanie pracodawców we współpracę w zakresie wspólnego opracowywania i realizacji programów nauczania?**

- a. Bardzo wysoko;
- b. Dość wysoko;
- c. Średnio;
- d. Dość nisko;
- e. Bardzo nisko.

**19. Jak oceniają Państwo efekty współpracy z pracodawcami w zakresie wspólnego opracowywania i realizacji programów nauczania?**

- a. Bardzo wysoko;
- b. Dość wysoko;
- c. Średnio;
- d. Dość nisko;
- e. Bardzo nisko.

#### **IV. Współpraca z pracodawcami – zajęcia praktyczne**

##### **20. Czy Państwa szkoła/CKP realizuje zajęcia praktyczne u pracodawców?**

- a. Tak. *Przejdź do pytania 22.*
- b. Nie.

##### **21. Jaka jest najważniejsza przyczyna braku współpracy z pracodawcami w organizacji zajęć praktycznych?**

- a. Brak pracodawców, którzy mogliby prowadzić zajęcia praktyczne w swoich zakładach;
- b. Brak zainteresowania pracodawców
- c. Brak zainteresowania uczniów zajęciami u pracodawców;
- d. Brak korzyści z takiej współpracy
- e. Braki kadrowe
- f. Inne, jakie? .....

*Przejdź do pytania 26.*

##### **22. W jaki sposób najczęściej nawiązywana jest współpraca z pracodawcami w zakresie organizacji zajęć praktycznych?**

- a. Z inicjatywy szkoły
- b. Z inicjatywy pracodawcy
- c. Z inicjatywy związków zawodowych lub organizacji pracodawców
- d. Inaczej, jak?.....

##### **23. W jakim stopniu programy zajęć praktycznych są współtworzone przez pracodawców?**

- a. Program zajęć jest tworzony w dużej części przez pracodawców;
- b. Program jest tworzony w większości przez szkołę, i w niektórych, praktycznych częściach przez pracodawców
- c. Program jest tworzony w całości przez szkołę i konsultowany z pracodawcami;
- d. Program jest tworzony w całości przez szkołę, pracodawca uczestniczy tylko w jego realizacji;
- a. Inaczej, jak? .....

##### **24. Jak oceniają Państwo zaangażowanie pracodawców we współpracę w zakresie organizacji zajęć praktycznych?**

- a. Bardzo wysoko;
- b. Dość wysoko;
- c. Średnio;
- d. Dość nisko;
- e. Bardzo nisko.



**25. Jak oceniają Państwo efekty współpracy z pracodawcami w zakresie organizacji zajęć praktycznych u pracodawcy?**

- Bardzo wysoko;
- Dość wysoko;
- Średnio;
- Dość nisko;
- Bardzo nisko.

**V. Współpraca z pracodawcami – praktyki zawodowe**

**26. Czy Państwa szkoła/CKP organizuje dla uczniów praktyki zawodowe u pracodawców?**

- Tak. *Przejdź do pytania 28.*
- Nie.

**27. Jakie są przyczyny braku współpracy z pracodawcami przy praktykach zawodowych? Można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi.**

- Brak pracodawców, którzy mogliby przyjąć uczniów;
- Brak zainteresowania pracodawców
- Brak zainteresowania uczniów;
- Brak korzyści z takiej współpracy
- Braki kadrowe
- Inne, jakie? .....

**21A. A która z tych przyczyn jest najważniejsza?**

- Brak pracodawców, którzy mogliby przyjąć uczniów;
- Brak zainteresowania pracodawców
- Brak zainteresowania uczniów;
- Brak korzyści z takiej współpracy
- Braki kadrowe
- Inne, jakie? .....

*Przejdź do pytania 33.*

**28. W jaki sposób najczęściej nawiązywana jest współpraca z pracodawcami w obszarze praktyk zawodowych?**

- Z inicjatywy szkoły
- Z inicjatywy pracodawcy
- Z inicjatywy ucznia
- Przy pośrednictwie innych instytucji (jakich?.....)
- Inaczej, jak?.....

**29. W jakim stopniu programy praktyk zawodowych są współtworzone przez pracodawców?**

- Program kształcenia jest tworzony w dużej części przez pracodawców;
  - Program jest tworzony w większości przez szkołę, i w niektórych, praktycznych częściach przez pracodawców
  - Program jest tworzony w całości przez szkołę i konsultowany z pracodawcami;
  - Program jest tworzony w całości przez szkołę, pracodawca uczestniczy tylko w jego realizacji;
  - Program jest narzucany przez inne instytucje. Jakie? .....
- Inaczej, jak? .....

**30. Na jakie najważniejsze bariery i trudności napotyka podmioty chcące zainicjować współpracę z pracodawcami w zakresie praktyk zawodowych? (do trzech odpowiedzi)**

- a. Mała liczba pracodawców, którzy spełniają wymagania i mogliby przyjąć uczniów na praktyki;
- b. Małe zainteresowanie ze strony pracodawców;
- c. Zbyt mała ilość kadry zajmującej się praktykami zawodowymi w szkole/Centrum;
- d. Pracodawcom brakuje pracowników wystarczająco kompetentnych by prowadzić praktyki;
- e. Baza technologiczna pracodawców niewystarczająca do realizacji pełnego zakresu praktyk;
- f. Niewystarczająca wiedza pracodawców co do zasad prowadzenia praktyk;
- g. Skomplikowane formalności;
- h. Brak korzyści z takiej działalności dla szkoły;
- i. Inne, jakie? .....

**31. Jak oceniają Państwo efekty współpracy z pracodawcami w zakresie praktyk zawodowych?**

- a. Bardzo wysoko;
- b. Dość wysoko;
- c. Średnio;
- d. Dość nisko;
- e. Bardzo nisko.

**32. Co Pani/Pana zdaniem trzeba by zmienić, aby wzrosło zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołami i CKP w zakresie organizowania praktyk zawodowych? Można wybrać do trzech odpowiedzi.**

- a. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony szkół;
- b. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony uczniów;
- c. Musiałyby zostać zredukowane formalności biurokratyczne związane z prowadzeniem praktyk;
- d. Musiałyby wzrosnąć efektywność pracy praktykantów;
- e. Musiałyby wzrosnąć zakres refundacji kosztów prowadzenia praktyk;
- f. Uzyskiwanie refundacji kosztów prowadzenia praktyk musiałoby być łatwiejsze
- g. Musiałyby wzrosnąć możliwości techniczne firm;
- h. Musiałyby się zmniejszyć wymogi prawne stawiane pracodawcom zatrudniających praktykantów;
- i. Państwo musiałoby wziąć na siebie koszty związane z pracą opiekuna praktyk;
- j. Coś innego. Co?.....

**VI. Współpraca z pracodawcami – zatrudnianie młodocianych**

**33. Czy Państwa szkoła/CKP współpracuje z pracodawcami w zakresie zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników?**

- a. Tak. *Przejdź do pytania 35.*
- b. Nie.

**34. Jakie są przyczyny braku współpracy z pracodawcami w zakresie zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników? Można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi.**

- a. Brak pracodawców, którzy mogliby zatrudnić młodocianych;
- b. Brak zainteresowania pracodawców
- c. Brak zainteresowania uczniów;
- d. Brak korzyści z takiej współpracy dla szkoły CKP;
- e. Braki kadrowe;
- f. Inne, jakie? .....

**34A. A która z tych przyczyn jest najważniejsza?**

- g. Brak pracodawców, którzy mogliby zatrudnić młodocianych;
- h. Brak zainteresowania pracodawców
- i. Brak zainteresowania uczniów;
- j. Brak korzyści z takiej współpracy
- k. Braki kadrowe
- l. Inna, jaka? .....

*Przejdź do pytania 39.*

**35. W jaki sposób najczęściej nawiązywana jest współpraca z pracodawcami w zakresie zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników?**

- a. Z inicjatywy szkoły
- b. Z inicjatywy pracodawcy
- c. Z inicjatywy ucznia
- d. Przy pośrednictwie innych instytucji (jakich?.....)
- e. Inaczej, jak?.....

**36. Na jakie najważniejsze bariery i trudności napotykają podmioty chcące zainicjować współpracę z pracodawcami w zakresie zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników? (do trzech odpowiedzi)**

- a. Mała liczba pracodawców, którzy spełniają wymagania i mogliby zatrudnić młodocianych pracowników;
- b. Małe zainteresowanie ze strony pracodawców;
- c. Zbyt mała ilość kadry u pracodawców;
- d. Braki kadrowe;
- e. Niewystarczająca wiedza pracodawców dotycząca zatrudniania młodocianych;
- f. Skomplikowane formalności;
- g. Brak korzyści z takiej działalności dla szkoły;
- h. Inne, jakie? .....

**37. Jak oceniają Państwo efekty współpracy z pracodawcami w zakresie zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników?**

- a. Bardzo wysoko;
- b. Dość wysoko;
- c. Średnio;
- d. Dość nisko;
- e. Bardzo nisko.

**38. Co Pani/Pana zdaniem trzeba by zmienić, aby wzrosło zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołami i CKP w zakresie zatrudniania młodocianych pracowników? Można wybrać do trzech odpowiedzi.**

- a. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony szkół;
- b. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony uczniów;
- c. Musiałyby zostać zredukowane formalności biurokratyczne związane z zatrudnianiem młodocianych;
- d. Musiałyby wzrosnąć efektywność pracy młodocianych;
- e. Musiałyby wzrosnąć kwota dofinansowania kosztów zatrudnienia młodocianych pracowników;
- f. Uzyskiwanie dofinansowania kosztów zatrudnienia młodocianych pracowników musiałyby być łatwiejsze;
- g. Musiałyby wzrosnąć możliwości techniczne firm;
- h. Musiałyby się zmniejszyć wymogi prawne stawiane pracodawcom zatrudniającym młodocianych;
- i. Państwo musiałyby wziąć na siebie koszty związane z pracą opiekuna młodocianych;
- j. Coś innego. Co?.....

**VII. Współpraca z pracodawcami – inne obszary**

**39. W jaki sposób otrzymują Państwo informację na temat zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje i umiejętności?**

- a. Nie otrzymujemy takiej informacji od pracodawców
- b. Otrzymujemy kanałami nieformalnymi
- c. Otrzymujemy na oficjalnych spotkaniach
- d. Otrzymujemy za pośrednictwem odpowiednich urzędów
- e. Inaczej, jak?.....

**40. Czy współpracują Państwo z pracodawcami w innych obszarach?**

- a. Nie. *Przejdź do pytania 42*
- b. Tak -> w jakich?

**41. W jakich obszarach:**

- a. Pracodawcy fundują stypendia dla naszych uczniów;
- b. Zakłady pracy udostępniają nam sprzęt do zajęć praktycznych;
- c. Zakłady pracy udostępniają nam pracowników jako nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- d. W innych, jakich?.....

**VIII. Współpraca z innymi instytucjami**

**42. Jak oceniają Państwo współpracę z następującymi instytucjami w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu (od 1 – bardzo wysoko do 5 – bardzo nisko, 0 – nie współpracujemy)**

- a. Cechy rzemiosł (1-5 lub 0)
- b. Izby rzemieślnicze (1-5 lub 0)
- c. Inne organizacje pracodawców (1-5 lub 0)
- d. Powiatowy Urząd Pracy (1-5 lub 0)
- e. Wojewódzki Urząd Pracy (1-5 lub 0)

## **IX. Zajęcia praktyczne - warunki**

### **43. Czy posiadają Państwo własne warsztaty/pracownie do prowadzenia zajęć praktycznych?**

- a. Tak
- b. Nie *Przejdź do pytania 46.*

### **44. Jak oceniają Państwo stan techniczny wyposażenia warsztatów i pracowni do zajęć praktycznych w Państwa szkole/Centrum?**

- a. Bardzo wysoko;
- b. Dość wysoko;
- c. Średnio;
- d. Dość nisko;
- e. Bardzo nisko.

### **45. Jak oceniają Państwo nowoczesność wyposażenia szkolnych warsztatów i pracowni do zajęć praktycznych w Państwa szkole/Centrum?**

- a. Sprzęt jest bardzo przestarzały;
- b. Sprzęt jest trochę przestarzały;
- c. Sprzęt nie jest ani przestarzały, ani nowoczesny;
- d. Sprzęt jest nowoczesny;
- e. Sprzęt jest bardzo nowoczesny;

## **X. Dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy**

### **46. Jak ocenia Państwo możliwość Państwa szkoły do dostosowywania kształcenia zawodowego uczniów do potrzeb rynku pracy?**

- a. Bardzo wysoko;
- b. Dość wysoko;
- c. Średnio;
- d. Dość nisko;
- e. Bardzo nisko.

### **47. Jakie są najważniejsze działania, które podejmuje Państwa szkoła/Centrum aby dostosowywać program i metody nauczania do potrzeb rynku pracy (do trzech odpowiedzi)?**

- a. Analiza danych z Wojewódzkiego i Powiatowych Urzędów Pracy ;
- b. Kontakty z pracodawcami;
- c. Kontakty z cechami rzemiosł
- d. Kontakty z innymi organizacjami pracodawców;
- e. Dane z Kuratorium Oświaty;
- f. Intuicyjne rozeznanie rynku;
- g. Informacja zwrotna od słuchaczy/kursantów;
- h. Raporty z badań;
- i. Żadne;
- j. Inne, jakie?.....

**48. Jakie są główne bariery utrudniające Państwa instytucji dostosowanie programu nauczania do potrzeb rynku pracy (proszę wybrać 3 najważniejsze)?**

- a. Brak danych na temat zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody;
- b. Niedostatecznie rozwinięta współpraca z pracodawcami;
- c. Pracodawcy nie wyrażają swoich potrzeb;
- d. Niewystarczająca ilość środków finansowych;
- e. Niewystarczająca ilość kadry dydaktycznej w zakresie zajęć teoretycznych;
- f. Niewystarczająca ilość kadry w zakresie praktycznej nauki zawodu;
- g. Niewystarczające przygotowanie merytoryczne kadry dydaktycznej;
- h. Problemy lokalowe;
- i. Problemy ze sprzętem;
- j. Problemy w dziedzinie koordynacji;
- k. Niewystarczające zainteresowanie ze strony klientów;
- l. Inne, jakie?.....

**49. Jakiego wsparcia Państwa instytucja szczególnie by potrzebowała, aby lepiej dostosować kształcenie zawodowe do potrzeb rynku pracy? (maksymalnie 3 odpowiedzi)?**

- a. Wsparcie informacyjne na temat zapotrzebowania na rynku pracy
- b. Wsparcie szkoleniowe dla kadry dydaktycznej (przedmioty ogólne)
- c. Wsparcie szkoleniowe dla kadry dydaktycznej (przedmioty zawodowe)
- d. Wsparcie szkoleniowe dla kadry zarządzającej
- e. Wsparcie w zakresie dostarczania sprzętu
- f. Wsparcie w zakresie współpracy z pracodawcami
- g. Wsparcie w zakresie pozyskiwania nowych nauczycieli
- h. Inne, jakie?.....

**XI. Informacje o instytucji badanej:**

**50. Nazwa szkoły/CKP:**

.....

**51. W jakiej miejscowości ma siedzibę Pani/Pana szkoła/CKP?**

.....

**52. Z jakich powiatów pochodzą uczniowie Pani/Pana szkoły? Proszę zaznaczyć trzy najważniejsze.**

- a. Aleksandrowski
- b. Brodnicki
- c. Miasto Bydgoszcz
- d. Bydgoski
- e. Chełmiński
- f. Golubsko-dobrzyński
- g. Miasto Grudziądz
- h. Grudziądzki
- i. Inowrocławski
- j. Lipnowski
- k. Mogileński
- l. Nakielski

- m. Radziejowski
- n. Rypiński
- o. Sępoleński
- p. Świecki
- q. Miasto Toruń
- r. Toruński
- s. Tucholski
- t. Wąbrzeski
- u. Miasto Włocławek
- v. Włocławski
- w. Żniński

**53. Jaki rodzaj instytucji Pan/Pani reprezentuje (możliwy wielokrotny wybór):**

- a. zasadnicza szkoła zawodowa o okresie nauczania nie krótszym niż 2 lata i nie dłuższym niż 3 lata;
- b. czteroletnie technikum;
- c. trzyletnie technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych;
- d. szkoła policealna o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku;
- e. zespół szkół zawodowych;
- f. centrum kształcenia praktycznego.

**54. Proszę wymienić zawody, w jakich kształci Pani/Pana szkoła/CKP:**

- a. ....
- b. ....
- c. ....
- d. ....
- e. ....
- f. ....
- g. ....
- h. ....



## Załącznik 3 Ankieta CATI do badania przedsiębiorców

### **I. Współpraca z instytucjami prowadzącymi kształcenie zawodowe - ogółem**

#### **1. Ilu pracowników zatrudnia Pani/Pana firma?**

- a. nie zatrudniamy nikogo > *Koniec wywiadu.*
- b. 1 – 10 pracowników;
- c. 10 – 40 pracowników;
- d. 40 – 100 pracowników;
- e. powyżej 100 pracowników.

#### **2. Czy Pana/i firma zatrudnia osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe lub średnie zawodowe?**

- f. Tak
- g. Nie > *Koniec wywiadu*

#### **3. Czy Pana firma poszukiwała w ostatnich dwóch latach pracowników posiadających wykształcenie zawodowe (zasadnicze lub średnie)?**

- a. Tak
- b. Nie

#### **4. Czy kierunki kształcenia w okolicznych szkołach zawodowych są zgodne z potrzebami Pana/i firmy?**

- a. Zdecydowanie tak
- b. Raczej tak
- c. Raczej nie *przejsć do pytania 6*
- d. Zdecydowanie nie *przejsć do pytania 6*
- e. Trudno powiedzieć *przejsć do pytania 6*

#### **5. Czy liczba osób kształconych w kierunkach zgodnych z potrzebami Pana/i firm jest odpowiednia do potrzeb rynku pracy?**

- a. Zdecydowanie tak
- b. Raczej tak
- c. Raczej nie
- d. Zdecydowanie nie
- e. Trudno powiedzieć

#### **6. Jakich zawodów/specjalności brakuje w ofercie szkół zawodowych? .....**

#### **7. W jakich zawodach/specjalnościach liczba uczniów w szkołach zawodowych jest niewystarczająca?**

- a. ....
- b. ....

- c. ....
- d. ....
- e. ....
- f. ....

**8. Jak Pan(i) ocenia ofertę edukacyjną szkół zawodowych w województwie pod kątem:**

- a. przygotowania teoretycznego uczniów do zawodu (od 1- bardzo źle do 5 – bardzo dobrze; 0 – trudno powiedzieć; -1 - nie dotyczy)....;
- b. przygotowania praktycznego uczniów do zawodu (od 1- bardzo źle do 5 – bardzo dobrze; 0 – trudno powiedzieć; -1 - nie dotyczy)....;
- c. nauki języków obcych (od 1- bardzo źle do 5 – bardzo dobrze; 0 – trudno powiedzieć; -1 - nie dotyczy)....;
- d. przygotowania do pracy w zespole (od 1- bardzo źle do 5 – bardzo dobrze; 0 – trudno powiedzieć; -1 - nie dotyczy)....;
- e. wyrabiania kultury pracy (od 1- bardzo źle do 5 – bardzo dobrze; 0 – trudno powiedzieć; -1 - nie dotyczy)....

**9. Czy Pani/Pana firma prowadziła w ciągu ostatnich pięciu lat praktyki zawodowe lub zajęcia praktyczne dla uczniów szkół lub zawodowych lub centrów kształcenia praktycznego?**

- a. Tak, w naszym przedsiębiorstwie odbywały się zajęcia praktyczne dla uczniów. *Przejdź do pytania 18. Pomiń pytania 24- 29.*
- b. Tak, prowadziliśmy praktyki. *Przejdź do pytania 24.*
- c. Tak, zatrudnialiśmy praktykantów a w naszym zakładzie odbywały się zajęcia praktyczne dla uczniów szkół zawodowych. *Przejdź do pytania 18.*
- d. Nie, nie prowadziliśmy takiej działalności.

**UWAGA! W trakcie praktyk uczeń przez cztery tygodnie pracuje u pracodawcy oferującego praktykę i w tym okresie nie uczęszcza na lekcje do szkoły, natomiast zajęcia praktyczne u pracodawcy polegają na tym, że uczniowie przychodzą do zakładu na kilka godzin w tygodniu na zajęcia praktyczne , a równolegle uczęszczają do szkoły na inne lekcje.**

**II. Pracodawcy nie uczestniczący w procesie praktycznej nauki zawodu lub organizowaniu praktyk**

**10. Czy Pana/Pani) firma w ciągu ostatnich pięciu lat proponowała jakiejś szkole lub centrum kształcenia praktycznego współpracę w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu lub przyjmowania uczniów na praktyki?**

- a. Tak, co najmniej kilka razy. *Przejdź do pytania 12.*
- b. Tak, raz. *Przejdź do pytania 12.*
- c. Nie.
- d. 0. Nie wiem/nie pamiętam. *Przejdź do pytania 12.*

**11. Dlaczego nie podejmowali Państwo takich działań? Można wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.**

- a. Nie wiedzieliśmy, że istnieje taka możliwość;

- b. W pobliżu siedziby mojej firmy nie ma szkół ani CKP o odpowiednim profilu;
- c. Współpraca byłaby nieopłacalna finansowo;
- d. Brak kadr, które mogłyby zająć się opieką nad uczniami i praktykantami;
- e. Firma nie spełnia wymogów;
- f. Niska jakość pracy praktykantów;
- g. Zbyt skomplikowane procedury;
- h. To szkoły albo uczniowie powinni wyrazić chęć współpracy;
- i. Coś innego. Co?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam. *Przejdź do pytania 12.*

**11A. A która z tych przyczyn była decydująca?**

- a. Nie wiedzieliśmy, że istnieje taka możliwość;
- b. W pobliżu siedziby mojej firmy nie ma szkół ani CKP o odpowiednim profilu;
- c. Współpraca byłaby nieopłacalna finansowo;
- d. Brak kadr, które mogłyby zająć się opieką nad uczniami i praktykantami;
- e. Firma nie spełnia wymogów;
- f. Niska jakość pracy praktykantów;
- g. Zbyt skomplikowane procedury;
- h. To szkoły albo uczniowie powinni wyrazić chęć współpracy;
- i. Coś innego. Co?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

**12. Czy może Pani/Pana firma miała propozycje prowadzenia praktycznej nauki zawodu lub przyjmowania uczniów na praktyki?**

- a. Tak.
- b. Nie. *Przejdź do pytania 15.*
- 0. Nie wiem/nie pamiętam. *Przejdź do pytania 15.*

**13. Kto składał te propozycje? Można zaznaczyć dowolną ilość odpowiedzi.**

- c. Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe lub centra kształcenia praktycznego;
- d. Uczniowie szkół prowadzących kształcenie zawodowe lub CKP;
- e. Rodzice uczniów;
- f. Organy samorządu terytorialnego;
- g. Izby Rzemieślnicze;
- h. Organizacje przedsiębiorców;
- i. Ktoś inny. Kto? .....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam. *Przejdź do pytania 14.*

**13A. A kto najczęściej (można zaznaczyć jedną odpowiedź)?**

- a. Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe lub centra kształcenia praktycznego;
- b. Uczniowie szkół prowadzących kształcenie zawodowe lub CKP;
- c. Rodzice uczniów;
- d. Organy samorządu terytorialnego;
- e. Izby Rzemieślnicze;
- f. Organizacje przedsiębiorców;
- g. Ktoś inny. Kto? .....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

**14. Dlaczego nie doszło do współpracy? Można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi.**

- a. Zbyt duże wymagania ze strony szkoły/CKP;
- b. Zbyt duże wymagania ze strony uczniów;
- a. Współpraca byłaby nieopłacalna finansowo;
- b. Brak kadr, które mogłyby zająć się opieką nad praktykantami;
- c. Firma nie spełnia wymogów;
- d. Niska jakość pracy praktykantów;
- e. Zbyt skomplikowane procedury;
- f. Z innej przyczyny. Jakiej?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam. *Przejdź do pytania 15.*

**14A. A która z tych przyczyn była decydująca?**

- a. Zbyt duże wymagania ze strony szkoły;
- b. Zbyt duże wymagania ze strony uczniów;
- c. Współpraca byłaby nieopłacalna finansowo;
- d. Brak kadr, które mogłyby zająć się opieką nad pracownikami praktykantami;
- e. Firma nie spełnia wymogów;
- f. Niska jakość pracy praktykantów;
- g. Zbyt skomplikowane procedury;
- h. Z innej przyczyny. Jakiej?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

**15. Co musiałyby się zmienić, aby był(a) Pan(i) skłonny/sklonna rozpocząć współpracę ze szkołami lub CKP w zakresie praktycznej nauki zawodu lub przyjmowania uczniów na praktyki? Można wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.**

- a. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony szkół;
- b. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony uczniów;
- c. Musiałyby zostać zredukowane formalności biurokratyczne związane z prowadzeniem praktyk i praktycznej nauki zawodu;
- d. Musiałyby wzrosnąć efektywność pracy praktykantów;
- e. Państwo musiałyby refundować w większym stopniu koszty kształcenia praktykanta;
- f. Uzyskiwanie refundacji kosztów kształcenia praktykanta musiałyby być łatwiejsze;
- g. Musiałyby wzrosnąć możliwości techniczne firmy;
- h. Musiałyby się zmniejszyć wymagania stawiane pracodawcom zatrudniających praktykantów;
- i. Państwo musiałyby wziąć na siebie koszty związane z pracą opiekuna praktyk;
- j. Coś innego. Co?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam. *Przejdź do pytania 16.*

**15A. A co przede wszystkim (jedna odpowiedź)?**

- a. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony szkół;
- b. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony uczniów;
- c. Musiałyby zostać zredukowane formalności biurokratyczne związane z prowadzeniem praktyk i praktycznej nauki zawodu;
- d. Musiałyby wzrosnąć efektywność pracy praktykantów;
- e. Państwo musiałyby refundować w większym stopniu koszty kształcenia praktykanta;
- k. Uzyskiwanie refundacji kosztów kształcenia praktykanta musiałyby być łatwiejsze;
- f. Musiałyby wzrosnąć możliwości techniczne firmy;
- g. Musiałyby się zmniejszyć wymagania stawiane pracodawcom zatrudniających praktykantów;
- h. Państwo musiałyby wziąć na siebie koszty związane z pracą opiekuna praktyk;
- i. Coś innego. Co?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

**16. Jeśli respondent zaznaczył e w pytaniu 15. Co musiałyby być refundowane, aby prowadzenie praktycznej nauki zawodu albo przyjmowanie uczniów na praktyki stało się opłacalne dla pracodawców?**

.....

**17. Jeśli respondent zaznaczył g w pytaniu 15. W jakim zakresie powinny się przede wszystkim zmienić wymagania stawiane firmom zatrudniających praktykantów? Można wybrać do dwóch odpowiedzi.**

- a. W zakresie czasu pracy praktykantów;
- b. W zakres materialnych świadczeń, jakie trzeba zapewnić praktykantom (np. odzież robocza, wyposażenie stanowiska pracy);
- c. W zakresie obowiązków opiekunów praktyk;
- d. W innym. Jakim?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

*Przejdź do pytania 39.*

### **III. Praktyczna nauka zawodu**

**18. A w tym momencie czy w Pani/Pana firmie/instytucji odbywają się zajęcia z praktycznej nauki zawodu dla uczniów szkół zawodowych?**

- a. Tak -> *przejdź do pyt. 21.*
- b. Nie.

UWAGA! O praktycznej nauce zawodu u pracodawcy mówimy, gdy uczniowie przychodzą do zakładu na **kilka godzin w tygodniu** na zajęcia praktyczne i nie mają w tym okresie przerwy w nauce innych przedmiotów, ale uczęszczają też do szkoły na inne zajęcia.

**19. A dlaczego taka działalność ustała? Można wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.**

- e. Nie było zainteresowania ze strony szkół;
- f. Nie było zainteresowania ze strony uczniów;
- g. Zajęcia przynosiły firmie straty;
- h. Mieliśmy problemy wychowawcze z uczniami;
- i. Zabrakło osób, które mogłyby sprawować opiekę nad uczniami;
- j. Sprzęt, na którym pracowali uczniowie jest zajęty;
- k. Uczniowie nie chcieli pracować w firmie po zakończeniu nauki;
- l. Z innej przyczyny. Jakiej?
- 0. Nie wiem/nie pamiętam. *Przejdź do pytania 20.*

**19A. A która z tych przyczyn była decydująca?**

- a. Nie było zainteresowania ze strony szkół;
- b. Nie było zainteresowania ze strony uczniów;
- c. Zajęcia przynosiły firmie straty;
- d. Mieliśmy problemy wychowawcze z uczniami;

- e. Zabrakło osób, które mogłyby sprawować opiekę nad uczniami;
- f. Sprzęt, na którym pracowali uczniowie jest zajęty;
- g. Uczniowie nie chcieli pracować w firmie po zakończeniu nauki;
- h. Z innej przyczyny. Jakiej?
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

*Przejdź do pytania 24 lub 39 w zależności od odpowiedzi na pytanie 9.*

**20. Co musiałyby się zmienić, aby Pani/Pana firma/instytucja była skłonna rozpocząć powtórnie współpracę ze szkołami lub CKP w zakresie praktycznej nauki zawodu? Można wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.**

- a. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony szkół;
- b. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony uczniów;
- c. Musiałyby zostać zredukowane formalności biurokratyczne;
- d. Musiałyby wzrosnąć efektywność pracy uczniów;
- e. Państwo musiałyby refundować więcej kosztów kształcenia ucznia;
- f. Uzyskiwanie refundacji kosztów kształcenia ucznia musiałyby być łatwiejsze;
- g. Musiałyby wzrosnąć możliwości techniczne firmy;
- h. Musiałyby się zmniejszyć wymagania stawiane pracodawcom prowadzącym praktyczną naukę zawodu;
- i. Coś innego. Co?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam. *Przejdź do pytania 21.*

**20A. A co przede wszystkim?**

- a. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony szkół;
- b. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony uczniów;
- c. Musiałyby zostać zredukowane formalności biurokratyczne;
- d. Musiałyby wzrosnąć efektywność pracy uczniów;
- e. Państwo musiałyby refundować więcej kosztów kształcenia ucznia;
- f. Uzyskiwanie refundacji kosztów kształcenia ucznia musiałyby być łatwiejsze;
- g. Musiałyby wzrosnąć możliwości techniczne firmy;
- h. Musiałyby się zmniejszyć wymagania stawiane pracodawcom prowadzącym praktyczną naukę zawodu;
- i. Coś innego. Co?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

**21. Z jakimi instytucjami z poniżej wymienionych współpracowali Państwo w ciągu ostatnich pięciu lat w zakresie organizacji zajęć praktycznych w Pani/Pana firmie/instytucji?**

- a. zasadnicze szkoły zawodowe;
- b. czteroletnie technika;
- c. trzyletnie technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych;
- d. szkoły policealne o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku;
- e. całe zespoły szkół;
- f. centra kształcenia praktycznego;
- 0. Nie wiem/nie pamiętam. *Przejdź do pytania 23.*

**22. Jak Pan/Pani ocenia współpracę z tymi instytucjami w skali od 1 (bardzo źle) – 5 (bardzo dobrze)?**

*Pytać tylko o te rodzaje instytucji, które respondent wymienił w pytaniu poprzednim (21).*

- a. zasadnicze szkoły zawodowe: ocena 1– 5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (.....);
- b. czteroletnie technika: ocena 1– 5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (.....);
- c. trzyletnie technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych: ocena 1-5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (...);
- d. szkoły policealne o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku, ocena 1-5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (.....);
- e. całe zespoły szkół; ocena 1-5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (.....);
- f. centra kształcenia praktycznego; ocena 1 – 5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (.....).

**23. Z czyjej inicjatywy najczęściej była nawiązywana współpraca z instytucjami kształcenia zawodowego w organizowaniu zajęć praktycznych Pani/Pana firmie/instytucji?**

- a. Z inicjatywy szkoły/CKP
- b. Z inicjatywy uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe lub CKP;
- c. Z inicjatywy rodziców uczniów;
- d. Z inicjatywy organów samorządu terytorialnego;
- e. Z inicjatywy izb rzemieślniczych;
- f. Z inicjatywy organizacji przedsiębiorców;
- g. Z inicjatywy Pani/Pana firmy;
- h. Przy pośrednictwie innych instytucji (jakich?.....)
- i. Inaczej, jak?.....
0. Nie wiem/nie pamiętam.

**IV. Praktyki zawodowe**

**24. A czy obecnie w Pani/Pana firmie/instytucji odbywają się praktyki zawodowe dla uczniów szkół zawodowych?**

- a. Tak -> *prześć do pyt. 27.*
- b. Nie.

**25. A dlaczego taka działalność ustała? Można wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.**

- a. Nie było zainteresowania ze strony szkół;
- b. Nie było zainteresowania ze strony uczniów;
- c. Praktykanci przynosili firmie straty;
- d. Mieliśmy problemy wychowawcze z praktykantami;
- e. Zabrakło osób, które mogłyby sprawować opiekę nad praktykantami;
- f. Sprzęt, na którym pracowali praktykanci jest zajęty;
- g. Praktykanci nie chcieli pracować w firmie po zakończeniu praktyk;
- h. Z innej przyczyny. Jakiej?
0. Nie wiem/nie pamiętam. *Prześć do pytania 26.*

**25A. A która z tych przyczyn była decydująca?**

- a. Nie było zainteresowania ze strony szkół;
- b. Nie było zainteresowania ze strony uczniów;
- c. Praktykanci przynosili firmie straty;
- d. Mieliśmy problemy wychowawcze z praktykantami;
- e. Zabrakło osób, które mogłyby sprawować opiekę nad praktykantami;



- f. Sprzęt, na którym pracowali praktykanci jest zajęty;
- g. Praktykanci nie chcieli pracować w firmie po zakończeniu praktyk;
- h. Inna. Jaka?
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

**26. Co musiałyby się zmienić, aby Pani/Pana firma/instytucja była skłonna rozpocząć powtórnie współpracę ze szkołami lub CKP w zakresie organizowania praktyk dla uczniów? Można wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.**

- a. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony szkół;
- b. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony uczniów;
- c. Musiałyby zostać zredukowane formalności biurokratyczne związane z prowadzeniem praktyk;
- d. Musiałyby wzrosnąć efektywność pracy praktykantów;
- e. Państwo musiałyby refundować więcej kosztów kształcenia praktykanta;
- f. Uzyskiwanie refundacji kosztów kształcenia praktykanta musiałyby być łatwiejsze;
- g. Musiałyby wzrosnąć możliwości techniczne firmy;
- h. Musiałyby się zmniejszyć wymagania stawiane pracodawcom zatrudniających praktykantów;
- i. Państwo musiałyby wziąć na siebie koszty związane z pracą opiekuna praktyk;
- j. Coś innego. Co?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam. *Przejdź do pytania 39.*

**26A. A co przede wszystkim?**

- k. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony szkół;
- l. Musiałyby się zmniejszyć wymagania ze strony uczniów;
- m. Musiałyby zostać zredukowane formalności biurokratyczne związane z prowadzeniem praktyk;
- n. Musiałyby wzrosnąć efektywność pracy praktykantów;
- o. Państwo musiałyby refundować więcej kosztów kształcenia praktykanta;
- p. Uzyskiwanie refundacji kosztów kształcenia praktykanta musiałyby być łatwiejsze;
- q. Musiałyby wzrosnąć możliwości techniczne firmy;
- r. Musiałyby się zmniejszyć wymagania stawiane pracodawcom zatrudniających praktykantów;
- s. Państwo musiałyby wziąć na siebie koszty związane z pracą opiekuna praktyk;
- t. Coś innego. Co?.....
- 1. Nie wiem/nie pamiętam.

*Przejdź do pytania 39.*

**27. Z jakimi instytucjami z poniżej wymienionych współpracowali Państwo w ciągu ostatnich pięciu lat w zakresie organizacji praktyk zawodowych dla uczniów w Pani/Pana firmie/instytucji?**

- a. zasadnicze szkoły zawodowe;
- b. czteroletnie technika;
- c. trzyletnie technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych;
- d. szkoły policealne o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku;
- e. całe zespoły szkół;
- f. centra kształcenia praktycznego;
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

**28. Jak Pan/Pani ocenia współpracę z tymi instytucjami w skali od 1 (bardzo źle) – 5 (bardzo dobrze)?**

*Pytać tylko o te rodzaje instytucji, które respondent wymienił w pytaniu poprzednim (27).*

- g. zasadnicze szkoły zawodowe: ocena 1– 5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (.....);
- h. czteroletnie technika: ocena 1– 5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (.....);
- i. trzyletnie technika uzupełniająca dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych: ocena 1-5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (...);
- j. szkoły policealne o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku, ocena 1-5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (.....);
- k. całe zespoły szkół; ocena 1-5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (.....);
- l. centra kształcenia praktycznego; ocena 1 – 5, 0 – trudno powiedzieć, -1 – nie dotyczy (.....).

**29. Z czyjej inicjatywy najczęściej była nawiązywana współpraca z instytucjami kształcenia zawodowego w organizowaniu praktyk zawodowych dla uczniów w Pani/Pana firmie/instytucji?**

- a. Z inicjatywy szkoły/CKP
- b. Z inicjatywy uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe lub CKP;
- c. Z inicjatywy rodziców uczniów;
- d. Z inicjatywy organów samorządu terytorialnego;
- e. Z inicjatywy izb rzemieślniczych;
- f. Z inicjatywy organizacji przedsiębiorców;
- g. Z inicjatywy Pani/Pana firmy;
- h. Przy pośrednictwie innych instytucji (jakich?.....)
- i. Inaczej, jak?.....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

**V. Ocena praktyk i praktycznej nauki zawodu**

**30. Z iloma instytucjami prowadzącymi kształcenie zawodowe współpracowali Państwo w ciągu ostatnich 2 lat w zakresie praktyk zawodowych lub zajęć praktycznych?**

.....

**31. Proszę wymienić do 3 najważniejszych.**

.....

.....

.....

**31A. A z którą współpracowali państwo najintensywniej?**

**32A. Ilu mniej więcej uczniów uczestniczyło w praktykach zawodowych lub w zajęciach praktycznych w Pani/Pana firmie w ostatnim roku?**

.....

**33. Kto ma decydujący wpływ na program praktyk zawodowych, które odbywają się w Pani/Pana firmie?**

- a. Szkoła;
- b. Urzędy;
- c. Nasza firma;
- d. Ktoś inny. Kto?.....
- 0. Trudno powiedzieć.

**34. Kto powinien mieć decydujący wpływ na program praktyk zawodowych?**

- a. Dyrekcja szkoły/szkół, w których uczą się praktykanci;
- b. Nauczyciel praktycznej nauki zawodu;
- c. Jednostki prowadzące szkoły (samorząd albo właściciele);
- d. Ministerstwo Edukacji Narodowej;
- e. Kuratorium;
- f. Firma przyjmująca praktykantów;
- g. Ktoś inny. Kto?.....
0. Trudno powiedzieć.

**35. Jakie są główne przyczyny przyjmowania uczniów na praktyki lub zajęcia praktyczne? Proszę wybrać do dwóch odpowiedzi.**

- a. Możliwość skierowania pracowników do innych działań;
- b. Możliwość wyszkolenia przyszłych pracowników;
- c. Możliwość przekazania kwalifikacji i umiejętności młodym ludziom;
- d. Oszczędności finansowe;
- e. Inne, jakie?.....
0. Trudno powiedzieć.

**36. Jak oceniają Państwo wsparcie otrzymane od szkół i centrów kształcenia zawodowego podczas realizacji praktycznej nauki zawodu?**

- a. Zdecydowanie wystarczające;
- b. Raczej wystarczające;
- c. Raczej niewystarczające;
- d. Zdecydowanie niewystarczające;
0. Trudno powiedzieć.

**37. Jak częste są kontakty między Pana/Pani firmą a szkoła przysyłającą praktykantów?**

- a. Codzienne;
- b. Przynajmniej raz w tygodniu;
- c. Co najmniej raz w miesiącu;
- d. Rzadziej niż raz w miesiącu;
- e. Nigdy. *Przejdź do pytania 39.*
0. Trudno powiedzieć. *Przejdź do pytania 39.*

**38. W jaką drogą najczęściej odbywają się te kontakty?**

- a. Wymiana listów.
- b. Rozmowy telefoniczne.
- c. Indywidualne spotkania przedstawicieli.
- d. Zebrania.
- e. Za pośrednictwem dzienniczków praktyk.
- f. Inną. Jaką?.....
0. Trudno powiedzieć.

**39. Co powinny zrobić szkoły i CKP, aby współpraca z nimi w zakresie organizowania praktyk była bardziej atrakcyjna dla Pana(i) firmy (Proszę wybrać do 3 odpowiedzi)?**

- a. Podnieść poziom kształcenia ogólnego uczniów;
- b. Podnieść poziom kształcenia zawodowego uczniów;
- c. Poność część kosztów praktyk;
- d. Zapewniać większą opiekę nad praktykantami;
- e. Zmniejszyć wymagania wobec pracodawców przyjmujących uczniów na praktyki;
- f. Odnosić się bardziej przyjaźnie do przedsiębiorców;
- g. Coś innego. Co?.....
- h. Nic – współpraca jest całkowicie zadowolająca.
0. Trudno powiedzieć.

## **VI. Przygotowanie zawodowe młodocianych**

### **40. Czy Pani/Pana firma/instytucja w ciągu ostatnich pięciu lat zatrudniała na umowę pracowników młodocianych to znaczy między 15 a 18 rokiem życia?**

- a. Tak. *Przejsć do pytania 42.*
- b. Nie.

### **41. Jakie są główne przyczyny niezatrudniania pracowników młodocianych przez Państwa firmę (dowolna liczba odpowiedzi)?**

- a. Firma nie spełnia wymogów;
- b. Zbyt skomplikowane procedury;
- c. Ich zatrudnianie byłoby nieopłacalne finansowo;
- d. Brak kadr, które mogłyby zająć się opieką nad pracownikami młodocianymi;
- e. Niska jakość pracy młodocianych;
- f. Brak wolnych miejsc;
- g. Brak zainteresowania ze strony młodocianych;
- h. Inne, jakie?.....
0. Trudno powiedzieć. *Przejsć do pytania 48.*

#### **41A. A która z tych przyczyn jest decydująca?**

- i. Firma nie spełnia wymogów;
- j. Zbyt skomplikowane procedury;
- k. Ich zatrudnianie byłoby nieopłacalne finansowo;
- l. Brak kadr, które mogłyby zająć się opieką nad pracownikami młodocianymi;
- m. Niska jakość pracy młodocianych;
- n. Brak wolnych miejsc;
- o. Brak zainteresowania ze strony młodocianych;
- p. Inne, jakie?.....
0. Trudno powiedzieć.

*Przejsć do pytania 48.*

### **42. Ilu pracowników młodocianych zatrudniała Pani/Pana firma w ciągu ostatniego roku?**

.....

### **43. Jak Pan(i) uważa, jakie są główne przyczyny zatrudniania pracowników młodocianych?**

- a. Możliwość odciążenia innych pracowników;
- b. Możliwość wyszkolenia przyszłych pracowników;
- c. Możliwość przekazania kwalifikacji i umiejętności młodym ludziom;
- d. Mniejsze wymagania płacowe;
- e. Inne, jakie?.....
0. Trudno powiedzieć.

**44. A jaki powinien być udział pracodawców w doksztalcaniu młodocianych pracowników?**

- a. Powinni namawiać pracowników do podjęcia dalszego kształcenia;
- b. Powinni zapewniać pracownikom czas na naukę;
- c. Powinni finansować pracownikom koszty kształcenia;
- d. Powinni nawiązywać współpracę ze szkołami lub CKP w zakresie kształcenia młodocianych pracowników.
- e. Żaden, to jest indywidualny interes każdego pracownika; *Przejsć do pytania 42.*
- f. Inny. Jaki?.....
0. Trudno powiedzieć.

**46. Jakie są najważniejsze trudności w zakresie współpracy ze szkołami zawodowymi w obszarze przygotowania zawodowego młodocianych (od 1 – nie stanowi to trudności do 5 – stanowi to bardzo dużą trudność)?**

- a. brak czasu (od 1 do 5);
- b. wysokie koszty ponoszone przez pracodawcę (od 1 do 5; 0 –trudno powiedzieć);
- c. obawy w zakresie udostępnienia sprzętu młodocianym (od 1 do 5; 0 –trudno powiedzieć);
- d. niewystarczające korzyści ze współpracy (od 1 do 5; 0 –trudno powiedzieć);
- e. brak zainteresowania współpracą po stronie placówek (od 1 do 5; 0 –trudno powiedzieć);
- f. brak kadry z uprawnieniami do opieki nad młodocianymi (od 1 do 5; 0 –trudno powiedzieć);
- g. wysokie wymogi prawne(od 1 do 5; 0 –trudno powiedzieć);
- h. skomplikowane formalności (od 1 do 5; 0 –trudno powiedzieć);
- i. Inne, jakie? (od 1 do 5; 0 –trudno powiedzieć)

**47. Jak oceniają Państwo stan swojego zaplecza kadrowego i technicznego, wykorzystywanego przy zatrudnieniu młodocianych?**

- a. ilość kadry przygotowanej do przyuczenia pracowników młodocianych (od 1 – zdecydowanie niewystarczająca do 5 – całkowicie wystarczająca; 0 –trudno powiedzieć) .....
- b. kwalifikacje kadry (od 1 – zdecydowanie niewystarczające do 5 – całkowicie wystarczające; 0 –trudno powiedzieć) .....
- c. warunki lokalowe (od 1 – zdecydowanie niewystarczające do 5 – całkowicie wystarczające; 0 –trudno powiedzieć) .....
- d. stan techniczny sprzętu (od 1 – bardzo zły do 5 – bardzo dobr; 0 –trudno powiedzieć y) .....

**VII. Wspólne programy kształcenia**

**48. Czy Państwa firma współpracuje z instytucjami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie tworzenia programów kształcenia?**

- a. Tak.
- b. Nie. *Przejsć do pytania 50.*
0. Trudno powiedzieć.

**49. Jaki jest wpływ pracodawców na kształt programów nauczania?**

- a. Program kształcenia jest tworzony w dużej części przez pracodawców;
- b. Program jest tworzony w większości przez szkołę, i w niektórych, praktycznych częściach przez pracodawców
- c. Program jest tworzony w całości przez szkołę i konsultowany z pracodawcami;
- d. Program jest tworzony w całości przez szkołę, pracodawca uczestniczy tylko w jego realizacji;
- e. Inaczej, jak? .....
- 0. Nie wiem/nie pamiętam.

**50. Na ile taka współpraca jest potrzebna?**

- a. Bardzo potrzebna;
- b. Raczej potrzebna;
- c. Raczej niepotrzebna;
- d. Zupełnie niepotrzebna;
- 0. Trudno powiedzieć.

**51. Na jakie bariery i trudności napotykają pracodawcy chcący zainicjować współpracę ze szkołami w zakresie tworzenia i realizacji wspólnych programów nauczania?**

- a. Brak zainteresowania ze strony szkół;
- b. Brak czasu na tego typu działania;
- c. Zbyt mała ilość kadry;
- d. Niewystarczająca wiedza w tym zakresie;
- e. Trudności formalne z wprowadzeniem zmian w programach nauczania;
- f. Brak korzyści z takiej działalności;
- g. Inne, jakie? .....
- 0. Trudno powiedzieć.

**VIII. Inne obszary**

**52. W jakich innych obszarach Państwa firma współpracowała z instytucjami prowadzącymi kształcenie zawodowe? Można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi.**

- m. Fundowanie stypendiów dla uczniów szkół zawodowych;
- n. Udostępnianie sprzętu lub pomieszczeń firmy do zajęć praktycznych;
- o. Udostępnianie pracowników jako nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- p. Żadne z powyższych; *Przejdź do pytania 54.*
- q. Inne, jakie?.....

**53. Jak oceniają Państwo współpracę w tym zakresie? (W skali od 1 – bardzo źle do 5 – bardzo dobrze)**

- a. Fundowanie stypendiów dla uczniów szkół zawodowych .....
- b. Udostępnianie sprzętu lub pomieszczeń firmy do zajęć praktycznych .....
- c. Udostępnianie pracowników jako nauczycieli przedmiotów zawodowych .....
- d. Inne, jakie?.....

**54. Czy współpracują Państwo w zakresie praktycznej nauki zawodu z następującymi instytucjami?**

- a. Samorząd wojewódzki - tak/nie;

- b. Samorząd powiatowy - tak/nie;
- c. Samorząd gminny - tak/nie;
- d. Organizacje pracodawców - tak/nie;
- e. Izby rzemieślnicze - tak/nie;
- f. Organizacje branżowe (np. NOT) - tak/nie;
- g. Wojewódzki Urząd Pracy - tak/nie;
- h. Powiatowy Urząd Pracy - tak/nie;

**55. Jak oceniają Państwo ich wsparcie w zakresie praktycznej nauki zawodu?**

- a. Samorząd wojewódzki (od 1 – brak wsparcia do 5 – duże wsparcie, 0-trudno powiedzieć)
- b. Samorząd powiatowy (od 1 do 5, 0-trudno powiedzieć)
- c. Samorząd gminny (od 1 do 5, 0-trudno powiedzieć)
- d. Organizacje pracodawców (od 1 do 5, 0-trudno powiedzieć)
- e. Cechy rzemiosł (od 1 do 5, 0-trudno powiedzieć)
- f. Organizacje branżowe (np. NOT) (od 1 do 5, 0-trudno powiedzieć)
- g. Wojewódzki Urząd Pracy (od 1 do 5, 0-trudno powiedzieć)
- h. Powiatowy Urząd Pracy (od 1 do 5, 0-trudno powiedzieć)

**IX. Plany na przyszłość**

**56. Czy Pana/Pani firma planuje w przyszłości planuje zwiększyć zakres współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe?**

- a. Tak.
- b. Nie. *Przejdź do pytania 58.*
- 0. Trudno powiedzieć.

**57. W jakich obszarach? (dowolna ilość odpowiedzi)**

- a. Przyjmowanie uczniów na praktyki zawodowe/zajęcia praktyczne;
- b. Kształcenie młodocianych pracowników;
- c. Wspólne opracowywanie programów kształcenia;
- d. Wypracowywanie programów nauczania pod potrzeby konkretnego pracodawcy;
- e. Fundowanie stypendiów dla uczniów szkół zawodowych;
- f. Udostępnianie sprzętu lub pomieszczeń firmy do zajęć praktycznych;
- g. Udostępnianie pracowników jako nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- h. Inne, jakie?
- 0. Trudno powiedzieć.

**58. Czy Pana/Pani firma planuje w przyszłości planuje zwiększyć zakres współpracy z centrami kształcenia praktycznego?**

- a. Tak.
- b. Nie. *Przejdź do pytania 60.*

**59. W jakich obszarach? (dowolna ilość odpowiedzi)**

- a. Przyjmowanie uczniów na praktyki zawodowe/zajęcia praktyczne;
- b. Kształcenie młodocianych pracowników;
- c. Wspólne opracowywanie programów kształcenia;



- d. Wypracowywanie programów nauczania pod potrzeby konkretnego pracodawcy;
- e. Fundowanie stypendiów dla uczniów szkół zawodowych;
- f. Udostępnianie sprzętu lub pomieszczeń firmy do zajęć praktycznych;
- g. Udostępnianie pracowników jako nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- h. Inne, jakie?
- 0. Trudno powiedzieć.

**60. W jaki sposób można udoskonalić praktyczną naukę zawodu i przygotowanie zawodowe, tak by nabyte w trakcie nauki kwalifikacje były lepiej dostosowane do potrzeb rynku pracy?**

- a. Zwiększenie wiedzy szkół na temat potrzeb pracodawców;
- b. Intensyfikacja doradztwa zawodowego;
- c. Bliższa współpraca szkół z pracodawcami w przygotowywaniu uczniów;
- d. Wsparcie dla kadr prowadzących praktyczną naukę zawodu/przygotowanie zawodowe;
- e. Wykorzystanie pracowników przedsiębiorstw jako nauczycieli nauczania praktycznego
- f. Wsparcie finansowe dla pracodawców;
- g. Inne, jakie?.....
- 0. Trudno powiedzieć.

**61. Która forma organizowania praktycznej nauki zawodu jest najbardziej użyteczna z punktu widzenia pracodawców?**

- a. Zajęcia praktyczne w szkolnych warsztatach i pracowniach;
- b. Zajęcia praktyczne w zakładach pracy;
- c. Praktyki zawodowe;
- d. Zatrudnienie młodocianych przez pracodawców.

**62. Jaki Pani/Pana zdaniem powinien być udział organizacji przedsiębiorców i izb rzemieślniczych w relacjach między szkołami zawodowymi a pracodawcami?**

- a. Powinny stale reprezentować pracodawców w kontaktach ze szkołami;
- b. Powinny pełnić rolę pomocniczą od czasu do czasu wspierając pracodawców w indywidualnych kontaktach ze szkołami.
- c. Nie powinny zajmować się tą tematyką;
- 0. Trudno powiedzieć.

**X. Inne informacje**

**63. W jakim dziale gospodarki działa Państwa firma:**

- a. Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo
- b. Przemysł
- c. Budownictwo
- d. Handel
- e. Usługi
- f. Inne, jakie?.....

**64. W jakiej miejscowości znajduje się siedziba Państwa firmy?**

**65. Czy Państwa firma należy do następujących organizacji/związków (dowolna liczba odpowiedzi):**

- d. Organizacja pracodawców
- e. Cech rzemiosł
- f. Organizacja branżowa
- g. Inne, jakie?.....
- h. Firma nie należy do żadnych organizacji.

**64. Nazwa firmy:.....**

## Załącznik 4 Dyspozycje do pogłębionych wywiadów indywidualnych

Poniżej znajdują się trzy scenariusze wywiadów pogłębionych: z pracownikami instytucji oświatowych, z przedsiębiorcami oraz z przedstawicielami instytucji zaangażowanych w system kształcenia zawodowego.

Scenariusze wywiadu można podzielić na cztery części opowiadające kolejnym fazom rozmowy z respondentem:

1. Rozgrzewka, zapoznanie się z respondentem i krótka rozmowa na neutralne tematy;
2. Wprowadzenie ogólnych kwestii związanych z tematyką wywiadu oraz identyfikacja ewentualnych problemów;
3. Część główna, w której badacz uzyskuje od respondenta odpowiedzi na kolejno stawiane pytania, badając przy tym jego opinie i reakcje na pojawiające się wątki. Prowadzący stara się w neutralny sposób zachęcać respondenta do udzielania odpowiedzi. Zgodnie z metodologią badań społecznych scenariusz pogłębionego wywiadu indywidualnego zawiera ogólne kwestie, które powinny być omówione podczas wywiadu, tak aby odpowiadał on celom badania. Jednocześnie badacz zachowuje elastyczność, otwartość w trakcie wywiadu i na przykład dopytuje o szczegóły. Prowadzący może też dostosować się do kolejności tematów poruszanych przez respondenta. Przed zakończeniem tej części wywiadu, badacz powinien upewnić się że wszystkie planowane kwestie zostały już omówione.
4. Zakończenie – prowadzący powinien w krótkim podsumowaniu wywiadu upewnić się, że poprawnie zrozumiał odpowiedzi respondenta, przechodząc następnie do podziękowania za poświęcony czas i pożegnać się.

### **Pracownicy instytucji oświatowych**

Nazywam się... i jestem członkiem zespołu badawczego, który prowadzi badania dotyczące oceny stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego. Interesuje nas szczególnie kwestia współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego. W trakcie badania chcemy poznać jakie problemy i bariery ograniczają tego typu współpracę, aby wypracować optymalny model takiej współpracy. Badanie to prowadzone jest wspólnie przez firmy: PSDB i Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego.

W ramach tego badania istotne jest zebranie informacji na temat historii, skali i zakresu współpracy Pana/Pani instytucji z pracodawcami, opinii na temat efektywności tej współpracy oraz kluczowych trudności.

**Czy mogę nagrywać naszą rozmowę?** Pragnę podkreślić, że zapewniamy Panu/Pani anonimowość: to nagranie będzie jedynie formą notowania, a Pana/Pani wypowiedzi nie będą udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego.

### **Wprowadzenie: profil placówki edukacyjnej i jego uzasadnienie**

1. W jakich zawodach kształca, od jak dawna, **dlaczego akurat te** (czy ktoś jeszcze pamięta?)
2. A były jakieś, z których nauczania zrezygnowano? Co zdecydowało?
3. Czy wprowadzono w ostatnich latach nowe kierunki nauczania? Jakie? Jakie były główne powody, przesłanki? Czy spotkały się z zainteresowaniem uczniów i pracodawców?

4. Jakie jest zainteresowanie wśród kandydatów poszczególnymi kierunkami? Które są najpopularniejsze i dlaczego? Jak duże są zmiany rok do roku?
5. Ile osób mogą przyjąć na naukę określonego zawodu? Jak to się zmieniało? Kiedy ustalono obecny limit? Czym kierują się ustalając wysokość limitów? Czy bywa tak, że ktoś się nie dostaje tam gdzie chciał? Czy mogą udostępnić jakieś dane ilościowe na ten temat?

#### **Motywacje w tworzeniu programu nauczania i udział różnych podmiotów w tym procesie**

6. Jakie kryteria bierze się pod uwagę ustalając program zajęć? Najważniejsze.
7. Kto bierze udział w tworzeniu programów nauczania?
8. Co jest głównym ograniczeniem przy ich ustalaniu? Przepisy? Pieniądze? Dostępność odpowiedniej kadry dydaktycznej? Infrastruktura? Wsparcie władz samorządowych? Coś innego?
9. Jakie dokumenty i procedury regulują tworzenie nowych kierunków i programów nauczania? Jakie organy administracji publicznej?
10. Czy w jakiś sposób uczestniczą w tym rodzice?
11. Czy biorą w tym udział pracodawcy? **Dlaczego tak/nie?** Jeśli tak, to w jakim zakresie, jak jest to oceniane? Jakie czynniki po stronie pracodawców wpływają na zwiększanie/zmniejszanie ich skłonności do udziału w tym procesie?
12. A w jaki sposób mogliby (bardziej) się zaangażować w ten proces? Są jakieś ścieżki?
13. A wykazują ochotę? Dlaczego tak/nie? A jak można by ich zachęcić? Jakie są podejmowane działania, aby ich zachęcić?
14. Jacy są inni aktorzy wpływający na kształt programów nauczania?
15. Jak szkoła rozpoznaje (można rozpoznać), na jaki zawód (kwalifikacje) jest zapotrzebowanie? Kto/co dostarcza takich informacji?
16. A jak szybko szkoła może zareagować na zapotrzebowanie, jakie są główne trudności?
17. A przedsiębiorcy zwracają się z prośbami/wnioskami o rozpoczęcie nowego kierunku kształcenia? A są gotowi pomóc w wykształceniu pracowników, którzy są im potrzebni? Co ich zniechęca?

#### **Przygotowanie zawodowe i jego organizacja**

18. Jak wygląda praktyczna nauka zawodu w szkole? Czy przyjęto różne rozwiązania ze względu na przedmiot/kierunek. Jaka jest optymalna/realna relacja między zajęciami praktycznymi a teoretycznymi?
19. (Dotyczy szkół zasadniczych zawodowych) Jak wygląda przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników w szkole? Czy przyjęto różne rozwiązania ze względu na przedmiot/kierunek. Jaka jest optymalna/realna relacja między zajęciami praktycznymi a teoretycznymi?
20. A szczególnie, co decyduje o proporcjach liczby godzin zajęć praktycznych oraz praktyk do liczby godzin zajęć teoretycznych i ogólnych?
21. Można dopytać o to, czy ma znaczenie dostępność praktyk w zewnętrznych podmiotach, albo jakieś wytyczne administracji publicznej? Niech rozmówca opíše jakiś przypadek.
22. A jakieś inne instytucje są zainteresowane kształceniem praktycznym uczniów? Ktoś stara się pomagać w tej sprawie, np. organizacje pracodawców albo związki zawodowe, urzędy pracy, jakieś inne instytucje? Ktoś stara się pośredniczyć w poszukiwaniu praktyk, sprawdza jakość nauki? Jak? Przykłady.
23. Może jakieś instytucje edukacyjne (np. uczelnie wyższe) angażują się w organizację kształcenia, jego planowanie? Jak? Przykłady.
24. Placówka próbowała jakoś z nimi to konsultować? Jak? Przykłady.

25. A w ogóle, to czy te praktyki są dla ważne dla dobrego wykształcenia uczniów?
26. Czy może ważniejsze, żeby uczniowie mieli dobre przygotowanie ogólne i możliwość dalszego kształcenia?
27. Czy sposób organizacji praktyk wpływa na ich efektywność? Od czego to zależy?
28. A gdzie uczniowie się więcej uczą, na zajęciach praktycznych w placówce, czy na praktykach u przedsiębiorcy? Dlaczego?
29. Który, w takim razie, model przygotowania zawodowego placówka preferuje?

#### **Ocena intencji przedsiębiorców**

30. A co rozmówca sądzi o nastawieniu przedsiębiorców do organizowania praktyk?
31. Jak są ogólnie nastawieni do jego placówki i jej pracowników?
32. Jak traktują praktykantów? Kłopot? Koszty? Tania siła robocza? Przygotowanie sobie pracowników? Działanie dla dobra publicznego?
33. A traktują ich jako ewentualnych przyszłych pracowników? Gotowi są w nich jakoś zainwestować? Zachęcić do dalszej pracy z firmą?
34. Od czego to zależy i w czym to widać? Jakos się to zmienia w ostatnim czasie? Jakies przykłady?
35. A zależy im na dobrym poziomie szkolenia? Po czym to widać?
36. A skąd taka postawa przedsiębiorców? Można ją zmienić, poprawić? Co trzeba by zrobić?

#### **Współpraca placówki rozmówcy z przedsiębiorcami**

37. Z iloma pracodawcami szkoła współpracuje? Jak to się zmieniało w czasie? Proszę wskazać głównych partnerów po stronie pracodawców?
38. Czy można wskazać przykłady dobrej współpracy? Dzięki czemu jest dobra? Dlaczego szkoła (pracodawca) nawiązała kontakt? Dlaczego pracodawca zgodził się na współpracę (brak pracowników, kwestie ekonomiczne, znajomości, chęć pomocy)?
39. Jak rozmówca nawiązał (nawiązuje) współpracę dotyczącą praktyk, praktycznej nauki zawodu lub przygotowania zawodowego? Czyja to jest najczęściej inicjatywa (szkoły, pracodawcy, ucznia, kogoś innego)? Prośba o opisanie jakiegoś przypadku.
40. Czy szkoła zabiega o zainteresowanie pracodawców? Jak? Co ją najbardziej ogranicza w tych działaniach?
41. Czy placówki edukacyjne mogłyby coś zmienić w swojej ofercie, tak, żeby zachęcić przedsiębiorców do współpracy?
42. A co mogłyby zrobić inne podmioty, urzędy, administracja publiczna?
43. A jak pracodawcy reagują na wnioski o praktyki?
44. Kto w największym stopniu decyduje o warunkach współpracy? Czy są one narzucone przez przedsiębiorców? W jakim stopniu?
45. Opis formalnych warunków współpracy między placówką edukacyjną a pracodawcami; czy szkoła jest zadowolona z tej formy? Czy jest jakaś lepsza? Prośba o opisanie i wskazanie przewag.
46. Czy coś przeszkadza w harmonijnej współpracy szkoły z pracodawcami? Co? Jak można by to naprawić? Kto może to zrobić? Kto powinien zmienić sposób działania? Jak ogólnie ocenia współpracę?
47. Jakie korzyści są z tej współpracy dla uczniów?
48. Czy pracodawcy zadowoleni są z praktykantów? Jak oceniają ich przygotowanie teoretyczne? Czy zgłaszają problemy? Jak to komunikują? Jak szkoła na to reaguje?

### **Kontakty i komunikacja**

49. Jak często szkoła kontaktuje się z przedsiębiorstwami, w których odbywają się praktyki? A jak często przedsiębiorcy kontaktują się ze szkołami? W jakich sprawach? Jaki jest odzew partnera?
50. A jakimi drogami się komunikują (spotkania, korespondencja)?
51. Czy kontakty są wystarczająco częste i intensywne? Jeśli nie, to dlaczego?
52. A są jakieś trudności w komunikacji? Jakież?

### **Udział podmiotów trzecich i fundusze strukturalne**

53. Jaki wpływ na sytuację mają urzędy administracji publicznej, kuratorium, samorząd? Pomagają we współpracy z przedsiębiorstwami, czy przeszkadzają? W jaki sposób?
54. A czy w relacje między szkołami i przedsiębiorcami angażują się jakieś postronne instytucje? Jak często? Zrzeszenia pracodawców, związki zawodowe, stowarzyszenia? W czym pomagają a w czym przeszkadzają?
55. A czy szkoła próbuje pozyskiwać fundusze europejskie na rozwój nauczania praktycznego? Jak? Co jest kluczem do sukcesu? Jakie przeszkody? Dlaczego się nie udaje, nie próbuje?
56. Pracodawcy są skłonni do współpracy w takich projektach? Dlaczego?

### **Zakończenie: ocena trafności oferty edukacyjnej i przygotowania praktycznego uczniów**

57. Jak rozmówca ocenia zgodność sposobów kształcenia praktycznego z wymogami rynku? Czy absolwenci łatwo znajdują zatrudnienie? Dlaczego tak/nie? Co można zrobić, żeby było lepiej? Co dobrze by było zrobić a się nie da?
58. Na kim w największym stopniu spoczywa odpowiedzialność za przeprowadzenie zmian?
59. Jakież są widoki na przyszłość?
60. Czy zechciałby Pan/Pani coś jeszcze dodać?

### **Przedsiębiorcy**

Nazywam się... i jestem członkiem zespołu badawczego, który prowadzi badania dotyczące oceny stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego. Interesuje nas szczególnie kwestia współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego. W trakcie badania chcemy poznać jakie problemy i bariery ograniczają tego typu współpracę, aby wypracować optymalny model takiej współpracy. Badanie to prowadzone jest wspólnie przez firmy: PSDB i Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego.

W ramach tego badania istotne jest zebranie informacji na temat historii, skali i zakresu współpracy Pana/Pani instytucji z pracodawcami, opinii na temat efektywności tej współpracy oraz kluczowych trudności.

**Czy mogę nagrywać naszą rozmowę?** Pragnę podkreślić, że zapewniamy Panu/Pani anonimowość: to nagranie będzie jedynie formą notowania, a Pana/Pani wypowiedzi nie będą udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego.

### **Wprowadzenie: przedsiębiorstwo i zapotrzebowanie na pracowników**

1. Proszę na początek opowiedzieć o Pana/Pani przedsiębiorstwie. Czym się zajmuje firma? W jakiej branży? Ilu zatrudnia pracowników? Jaki jest poziom kwalifikacji pracowników?
2. Czy szukał w ostatnim czasie i czy łatwo jest znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników w jego branży?
3. Jeśli trudno, to dlaczego? Cechy ludzi, całego społeczeństwa, systemu kształcenia, czy czegoś innego?

### Ocena systemu kształcenia praktycznego

4. Jak ocenia kształcenie zawodowe i praktyczne w polskich szkołach i instytucjach edukacyjnych? Co jest dobre a co złe? Co można by naprawić? Kto może to zrobić?
5. Na ile szkoły uczą tych zawodów, na które jest zapotrzebowanie? W jakim stopniu system edukacji zapewnia pracowników odpowiednio przygotowanych dla branży rozmówcy?
6. A czy orientuje się jak wygląda praktyczna nauka zawodu w szkołach? Jaka jest optymalna/realna relacja między zajęciami praktycznymi a teoretycznymi?
7. Czy zajęć praktycznych jest wystarczająco dużo?

### Możliwości udziału w kształtowaniu oferty edukacyjnej szkół

8. Czym jego zdaniem, kierują się instytucje edukacyjne ustalając ścieżki i programy kształcenia? Przepisami? Możliwościami finansowymi? Dostępnością odpowiedniej kadry dydaktycznej? Wygodą i układami? Dostępną infrastrukturą? Czymś innym? Co najważniejsze?
9. Kto jego zdaniem bierze udział w tworzeniu programów nauczania? Kto ma najwięcej do powiedzenia?
10. Czy biorą w tym udział pracodawcy? **Dlaczego tak/nie?** Jeśli tak, to dlaczego? W jakim zakresie? Przykłady?
11. A jak przedsiębiorcy mogą się zaangażować w szkolenie młodzieży? Widzi jakieś sposoby? Co mogliby zaoferować szkołom?
12. A wykazują ochotę? Dlaczego tak/nie? A co mogłoby zachęcić przedsiębiorców do takich działań? Kiedy mogłoby to się opłacać?
13. A czy szkoły prowadzące kształcenie zawodowe konsultują się z przedsiębiorcami, ich organizacjami tworząc ofertę edukacyjną? Przykłady? Może z nim się ktoś konsultował? Z jakim skutkiem? Jeśli nie, to dlaczego się tego, jego zdaniem, nie robi?
- 11.A przedsiębiorcy zwracają się z prośbami/wniosekami o rozpoczęcie nowego kierunku kształcenia? On kiedyś to robił? A byłby gotów to zrobić? W jakich okolicznościach?
14. Czy zna inne instytucje zainteresowane kształceniem praktycznym uczniów? Ktoś stara się pomagać w tej sprawie, np. organizacje pracodawców albo związki zawodowe, urzędy pracy, jakieś inne instytucje? Ktoś stara się pośredniczyć w poszukiwaniu praktyk, sprawdza jakość nauki? Jak? Co o tym sądzi, na ile to jest skuteczne?
15. Może jakieś instytucje edukacyjne (np. uczelnie wyższe) angażują się w organizację kształcenia, jego planowanie? Jak? Przykłady.

### Udział w kształceniu praktycznym młodzieży

16. Czy praktyczna nauka zawodu ma jakieś większe znaczenie dla dobrego przygotowania zawodowego uczniów? Czy może ważniejsze, żeby uczniowie mieli dobre przygotowanie ogólne i możliwość dalszego kształcenia?
17. Czy sposób organizacji praktycznej nauki zawodu wpływa na ich efektywność? Od czego to zależy?
18. Która forma organizacji praktycznej nauki zawodu jest bardziej efektywna? Praktyczna nauka zawodu w warsztatach szkoły, praktyczna nauka zawodu u pracodawców, praktyki u pracodawców, przygotowanie zawodowe młodocianych?
19. A może pracownicy prowadzą w szkołach zajęcia praktyczne? **Dlaczego tak/ nie? A w przeszłości?** Jeśli tak, dlaczego zrezygnował?
20. Ktoś się zwracał do firmy z taką propozycją? Szkoły, indywidualni uczniowie, związki pracodawców? Często się to zdarza? A ostatnio częściej czy rzadziej?



21. A czy firma może mieć wymierną korzyść z praktykantów? Oni mogą na siebie zarabiać, czy też są nieefektywni?
22. Jakie są główne ich niedostatki? Brak umiejętności, zaangażowania?
23. Jakie wiążą się z nimi problemy? Marnują zasoby (czasu, energii, infrastruktury), które mogłyby być wykorzystane przez doświadczonych pracowników? Dezorganizują pracę zakładu? Wymagają za dużo opieki? Źle się zachowują?
24. A można by jakoś ograniczyć te problemy? Jak? Kto powinien zadziałać? Jakoś się to zmienia ostatnio?
25. A jakie są możliwe korzyści z praktyk dla pracodawcy? A czy z takimi praktykantami można wiązać jakieś nadzieje na przyszłość? Czy oni często zostają później w firmie? Czy da się ich w tym czasie dobrze wyszkolić?
26. Czy jego zdaniem praktykanci się starają, chcą czegoś nauczyć, wiążą swoją przyszłość z zakładem? Przykłady.
27. A czy dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników i refundacje ich wynagrodzeń zmieniają jakoś znacząco sytuację? Czy łatwo otrzymać takie wsparcie? Na ile jest ono wystarczające? W ostatnich latach jest lepsze, gorsze, bez zmian?

**Opis intencji kierowników szkół (osób odpowiedzialnych za kształcenie praktyczne) i (ewentualnie) współpracy z nimi**

28. Co rozmówca sądzi o nastawieniu szkół do organizowania praktyk? A czy im zależy? Jak bardzo się starają?
29. Jak są ogólnie nastawieni do jego innych firm?
30. A ma jakieś przypadki dobrej współpracy? Dzięki czemu jest dobra? - dlaczego szkoła (pracodawca) nawiązała kontakt? Dlaczego pracodawca zgodził się na współpracę (brak pracowników, kwestie ekonomiczne, znajomości, chęć pomocy)?
31. Jak rozmówca nawiązał (nawiązuje) współpracę dotyczącą praktyk? Szkoła zwraca się do pracodawców, pracodawcy do szkoły, uczniowie sami sobie załatwiają? Prośba o opisanie jakiegoś przypadku.
32. Czy szkoły zabiegają o zainteresowanie pracodawców? Jak? Co mogłyby zrobić lepiej? Czy placówki edukacyjne mogłyby coś zmienić w swojej ofercie, tak, żeby zachęcić przedsiębiorców do współpracy?
33. A co mogłyby zrobić inne podmioty, urzędy, administracja publiczna?
34. A jak szkoły reagują na propozycje współpracy ze strony przedsiębiorców?

Dla pracodawców przyjmujących praktykantów:

35. Kto w największym stopniu decyduje o warunkach współpracy? Czy są one narzucone przez szkoły, administrację publiczną? W jakim stopniu? Czy kontrola ze strony innych instytucji edukacyjnych jest dolegliwa? Jakich najbardziej?
36. Opis formalnych warunków współpracy między placówką edukacyjną a pracodawcami; czy pracodawca zadowolony z tej formy? Czy jest jakaś lepsza? Prośba o opisanie i wskazanie przewag.
37. Czy coś przeszkadza w harmonijnej współpracy szkoły z pracodawcami? Co? Jak można by to naprawić? Kto może to zrobić? Kto powinien zmienić sposób działania? Jak ogólnie ocenia współpracę?
38. Jakie korzyści z tej współpracy dla uczniów?
39. Czy szkoła zadowolona z praktyk? Jak to komunikuje?

**Kontakty i komunikacja**

40. Jak często szkoła kontaktuje się z przedsiębiorstwem w sprawie odbywanych praktyk? A firma rozmówcy jak często kontaktuje się ze szkołą? W jakich sprawach? Jaki odzew partnera?
41. A jakimi drogami się komunikują (spotkania, korespondencja)?
42. Czy wystarczająco częste i intensywne kontakty? Dlaczego nie?
43. A są jakieś trudności w komunikacji? Jakie?

#### **Udział podmiotów trzecich i fundusze strukturalne**

44. Jaki wpływ na sytuację mają urzędy administracji publicznej, kuratorium, samorząd? Pomagają we współpracy ze szkołami czy przeszkadzają? W jaki sposób?
45. A w relacje między szkołami i przedsiębiorcami angażują się jakieś postronne instytucje? Jak często? Zrzeszenia pracodawców, związki zawodowe, stowarzyszenia? W czym pomagają a w czym przeszkadzają?
46. A czy firma rozmówcy próbuje pozyskiwać fundusze europejskie na rozwój nauczania praktycznego we współpracy ze szkołą? Jak? Co kluczem do sukcesu? Jakie przeszkody? Dlaczego się nie udaje, nie próbuje?
47. Szkoły są skłonne do współpracy w takich projektach? Dlaczego?

#### **Zakończenie: ocena trafności oferty edukacyjnej i przygotowania praktycznego uczniów**

48. Jak rozmówca ocenia jej zgodność sposobów kształcenia praktycznego z wymogami rynku? Czy absolwenci łatwo znajdują zatrudnienie? Dlaczego tak/nie? Co można zrobić, żeby było lepiej? Co dobrze by było zrobić a się nie da?
49. Na kim w największym stopniu spoczywa odpowiedzialność za przeprowadzenie zmian?
50. Jakie widoki na przyszłość?

#### **Partnerzy społeczno-gospodarczy, samorządowcy, urzędnicy**

Nazywam się... i jestem członkiem zespołu badawczego, który prowadzi badania dotyczące oceny stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego. Interesuje nas szczególnie kwestia współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego. W trakcie badania chcemy poznać jakie problemy i bariery ograniczają tego typu współpracę, aby wypracować optymalny model takiej współpracy. Badanie to prowadzone jest wspólnie przez firmy: PSDB i Centrum Rozwoju Społeczno – Gospodarczego.

W ramach tego badania istotne jest zebranie informacji na temat historii, skali i zakresu współpracy Pana/Pani instytucji z pracodawcami, opinii na temat efektywności tej współpracy oraz kluczowych trudności.

**Czy mogę nagrywać naszą rozmowę?** Pragnę podkreślić, że zapewniamy Panu/Pani anonimowość: to nagranie będzie jedynie formą notowania, a Pana/Pani wypowiedzi nie będą udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego.

#### **Wprowadzenie: ocena systemu kształcenia praktycznego**

51. Co sądzi o kształceniu zawodowym i praktyczne w polskich szkołach i instytucjach edukacyjnych? Na ile szkoły uczą tych zawodów, na które jest zapotrzebowanie młodzieży i

pracodawców? Jakie są główne powody, przesłanki tworzenia określonych kierunków nauczania?

52. Jak oświata reaguje na zmiany rynku pracy? Jakie są przeszkody w dostosowywaniu kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy? Czy ma, ich zdaniem, znaczenie poziom współpracy między placówkami edukacyjnymi a przedsiębiorcami?
53. A czy orientuje się jak wygląda praktyczna nauka zawodu w szkołach? Jaka jest optymalna/realna relacja między zajęciami praktycznymi a teoretycznymi?
54. Czy praktycznych jest wystarczająco dużo? Czy może dla ucznia ważniejsze jest dobre przygotowanie teoretyczne, by mógł się dalej kształcić?

### **Motywacje w tworzeniu programu nauczania i udział różnych podmiotów w tym procesie**

61. Jakie kryteria, zdaniem rozmówcy bierze się pod uwagę ustalając program zajęć? Najważniejsze.
62. Kto bierze udział w tworzeniu programów nauczania? Co jest głównym ograniczeniem przy ich ustalaniu? Przepisy? Pieniądze? Dostępność odpowiedniej kadry dydaktycznej? Infrastruktura? Coś innego?
63. Jakie dokumenty i procedury regulują tworzenie nowych kierunków i programów nauczania? Jakie organy administracji publicznej grają najważniejszą rolę?
64. Czy biorą w tym udział pracodawcy? **dla czego tak/nie?**
65. A w jaki sposób mogliby (bardziej) się zaangażować w ten proces? Są jakieś ścieżki?
66. A wykazują, zdaniem rozmówcy, ochotę? Dlaczego tak/nie? A jak można by ich zachęcić? Jakie są podejmowane działania, aby ich zachęcić? **Czy instytucja rozmówcy jakoś się w to angażuje?** Jak? Przykłady?
67. Jacy są inni aktorzy wpływający na kształt programów nauczania? Jak (czy) działa w tym kierunku instytucja rozmówcy? Z jakim skutkiem? Przykłady. Jakie są bariery?
68. A przedsiębiorcy zwracają się z prośbami/wnioskami o rozpoczęcie nowego kierunku kształcenia? Chcą zadaniem rozmówcy pomagać w wykształceniu pracowników, którzy są im potrzebni? Co ich zniechęca?

### **Przygotowanie zawodowe i jego organizacja**

69. Jak wygląda praktyczna nauka zawodu w szkole? Co rozmówca wie na ten temat? Czy przyjmuje się różne rozwiązania ze względu na przedmiot/kierunek. Można dopytać o to, czy ma znaczenie dostępność praktyk w zewnętrznych podmiotach, albo jakieś wytyczne administracji publicznej? Niech rozmówca opíše jakiś przypadek.
70. A jakieś inne instytucje, są zainteresowane kształceniem praktycznym uczniów? Ktoś stara się pomagać w tej sprawie, np. organizacje pracodawców albo związki zawodowe, urzędy pracy, jakieś inne instytucje? Ktoś stara się pośredniczyć w poszukiwaniu praktyk, sprawdza jakość nauki? Jak? Jak szkoły i firmy na te działania reagują? Przykłady.
71. Może jakieś instytucje edukacyjne (np. uczelnie wyższe) angażują się w organizację kształcenia, jego planowanie? Jak? Przykłady.
72. Czy sposób organizacji praktyk wpływa na ich efektywność? Od czego to zależy?
73. A gdzie zdaniem rozmówcy uczniowie się więcej uczą, na zajęciach praktycznych w placówce, czy na praktykach u przedsiębiorcy? Dlaczego? Który, w takim razie, model przygotowania zawodowego powinno się preferować?

### **Ocena intencji przedsiębiorców**

74. A co rozmówca sądzi o nastawieniu przedsiębiorców do organizowania praktyk?
75. Jak są ogólnie nastawieni do jego placówki i jej pracowników?

76. Jak traktują praktykantów? Kłopot? Darmowa siła robocza?
77. A traktują ich jako ewentualnych przyszłych pracowników? Gotowi są w nich jakoś zainwestować? Zachęcić do dalszej pracy z firmą?
78. Od czego to zależy i w czym to widać? Jakoś się to zmienia w ostatnim czasie? Jakies przykłady?
79. A zależy im na dobrym poziomie szkolenia? Po czym to widać?
80. A skąd taka postawa przedsiębiorców? Można ją zmienić, poprawić? Co trzeba by zrobić?

### **Opis intencji kierowników szkół (osób odpowiedzialnych za kształcenie praktyczne) i (ewentualnie) współpracy z nimi**

81. Jak ich pracownicy są ogólnie nastawieni do przedsiębiorców? Czy ma jakąś wiedzę na ten temat?
82. A zna jakies przypadki dobrej współpracy? Dzięki czemu jest dobra? - dlaczego szkoły (pracodawcy) nawiązują kontakt? Dlaczego pracodawcy godzą się na współpracę (brak pracowników, kwestie ekonomiczne, znajomości, chęć pomocy)?
83. Jak się nawiązuje współpracę dotyczącą praktyk? Szkoła zwraca się do pracodawców, pracodawcy do szkoły, uczniowie sami sobie załatwiają? Prośba o opisanie jakiegoś przypadku.
84. Czy szkoły zabiegają o zainteresowanie pracodawców? Jak? Co mogłyby zrobić lepiej? Czy placówki edukacyjne mogłyby coś zmienić w swojej ofercie, tak, żeby zachęcić przedsiębiorców do współpracy?
85. A co mogłyby zrobić inne podmioty, urzędy, administracja publiczna?
86. A jak szkoły reagują na propozycje współpracy ze strony przedsiębiorców?

### **Współpraca szkół z przedsiębiorcami**

87. Kto w największym stopniu decyduje o warunkach współpracy?
88. Czy coś przeszkadza w harmonijnej współpracy szkoły z pracodawcami? Co? Jak można by to naprawić? Kto może to zrobić? Kto powinien zmienić sposób działania? Jak ogólnie ocenia współpracę?
89. Jakie korzyści z tej współpracy dla uczniów?

### **Udział podmiotów trzecich i fundusze strukturalne**

90. Jaki wpływ na sytuację mają urzędy administracji publicznej, kuratorium, samorząd? Pomagają we współpracy z przedsiębiorstwami, czy przeszkadzają? W jaki sposób?
91. A jak w organizowanie praktyk, szkolenia praktycznego, poprawianie współpracy między placówkami edukacyjnymi a pracodawcami angażuje się instytucja rozmówcy? Jakie są główne działania podejmowane przez nią w tym zakresie. Przykłady.
92. Jakie efekty? Dlaczego takie? Co jest główną barierą a co bardziej pomocne? Kto jest bardziej zainteresowany taką współpracą: szkoły czy przedsiębiorcy? Od czego to zależy?
93. A w relacje między szkołami i przedsiębiorcami angażują się jakies postronne instytucje? Jak często? Zrzeszenia pracodawców, związki zawodowe, stowarzyszenia? W czym pomagają a w czym przeszkadzają?
94. A czy szkoła próbuje pozyskiwać fundusze europejskie na rozwój nauczania praktycznego? Jak? Co kluczem do sukcesu? Jakie przeszkody? Dlaczego się nie udaje, nie próbuje?
95. Pracodawcy są skłonni do współpracy w takich projektach? Dlaczego?

### **Zakończenie: ocena trafności oferty edukacyjnej i przygotowania praktycznego uczniów**

96. Jak rozmówca ocenia jej zgodność sposobów kształcenia praktycznego z wymogami rynku?  
Czy absolwenci łatwo znajdują zatrudnienie? Dlaczego tak/nie? Co można zrobić, żeby było lepiej? Co dobrze by było zrobić a się nie da?
97. Na kim w największym stopniu spoczywa odpowiedzialność za przeprowadzenie zmian?
98. Jakie widoki na przyszłość?

## Załącznik 5 Dyspozycje do wywiadów grupowych

1. Informacja o celu badania
2. Informacja o nagrywaniu i anonimowości badania
3. Jak oceniane jest przygotowanie zawodowe uczniów szkół i placówek zajmujących się kształceniem zawodowym? Jakie są najpoważniejsze braki tego kształcenia? A mocne strony?
4. Czy jest to zróżnicowane ze względu na typ szkoły, kierunek kształcenia? Od czego zależy jakość kształcenia zawodowego?
5. Dotychczasowe doświadczenie związane z praktyczną nauką zawodu i współpracą szkół i placówek z pracodawcami.
6. Dobre przykłady?
7. Jak powszechna jest tego typu współpraca w województwie kujawsko – pomorskim.
8. Jak wygląda taka współpraca w zakresie praktycznej nauki zawodu?
  - a. Kto inicjuje?
  - b. Zakres współpracy, intensywność, główne obszary
  - c. Najpowszechniejsze formy (praktyczna nauka zawodu, przygotowanie zawodowe)
  - d. Od czego to zależy? Czy typ szkoły, kierunek kształcenia ma wpływ?
9. Współpraca przy określaniu profili kształcenia, programów szkolenia?
10. Czy taka współpraca jest potrzebna?
11. Co wpływa na nawiązywanie takiej współpracy?
12. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze szkół, z którymi chcą współpracować? Renomą, kierunkiem kształcenia, położeniem?
13. Czym kierują się szkoły przy wyborze pracodawców, z którymi chcą współpracować?
14. Jakie są najczęstsze kanały współpracy i komunikacji? Czy są one trwałe i zinstytucjonalizowane? Jeśli nie, to czy taka instytucjonalizacja jest potrzebna?
15. Jakie korzyści z takiej współpracy wynikają dla szkół, przedsiębiorców i uczniów?
16. Jakie znaczenie ma praktyczna nauka zawodu z punktu przygotowania do zawodu?
17. Jak wygląda w praktyce organizacja praktycznej nauki zawodu czy przygotowania zawodowego? Jak uczniowie są angażowani w pracę, czego się uczą?
18. Jakie są słabe strony praktycznej nauki zawodu lub przygotowania zawodowego? Od czego to zależy (wyposażenie, program, sposób organizacji, osoby opiekujące się uczniami lub młodocianym i pracownikami, inne).
19. Czy wprowadzane są zmiany do sposobu prowadzenia praktycznej nauki zawodu? Skąd się biorą? Czego dotyczą?
20. Jaki jest udział w organizacji praktycznej nauki zawodu takich instytucji jak jednostki samorządu terytorialnego, kuratorium, związków zawodowych, organizacji pracodawców? Zakres, rola, ograniczenia?
21. A jaki powinien być poziom zaangażowania tego typu instytucji. Jakie działania podjąć, aby zachęcić je do współpracy?
22. Jak powinna wyglądać „idealna” praktyczna nauka zawodu? Jaki powinien być udział pracodawców i szkoły?
23. Czy „idealny model” możliwy jest dla wszystkich, czy powinien być jakoś różnicowany? Ze względu na co?

24. Jakie są bariery dla organizacji idealnego modelu przygotowania zawodowego? Prawne, finansowe, organizacyjne, instytucjonalne?
25. Jakie działania można podjąć aby te bariery ograniczać?
26. Czy PO KL daje takie możliwości? Jak oceniane są dotychczasowe doświadczenia związane z realizacją PO KL? Czy można wskazać interesujące projekty, warte naśladowania?
27. Jeśli nie, to jak mogłyby się zmienić zapisy, aby wsparcie było możliwe?



## Spis ilustracji

Rysunek 1. Elementy modelu współpracy w zakresie kształcenia zawodowego .....	15
Rysunek 2. Odsetek firm, które poszukiwały w ciągu ostatnich dwóch lat pracowników z wykształceniem średnim zawodowym lub zasadniczym zawodowym .....	30
Rysunek 3. Ocena zgodności kierunków kształcenia w okolicznych szkołach z potrzebami badanych firm.....	31
Rysunek 4. Zgodność liczby osób kształconych w szkołach zawodowych z potrzebami firm .....	32
Rysunek 5. Ocena oferty edukacyjnej szkół pod kątem różnych aspektów.....	33
Rysunek 6. Prowadzenie praktycznej nauki zawodu w ciągu ostatnich 5 lat.....	34
Rysunek 7. Odsetek przedsiębiorstw składających propozycje współpracy CKP i szkołom.....	35
Rysunek 8. Przyczyny, dla których przedsiębiorcy nie podejmowali współpracy ze szkołami i CKP w ramach praktycznej nauki zawodu .....	36
Rysunek 9. Przyczyny niepodejmowania współpracy, które pracodawcy ocenili jako najważniejsze....	37
Rysunek 10. Odsetek niewspółpracujących pracodawców, którzy otrzymali propozycje współpracy od szkół/CKP .....	37
Rysunek 11. Najważniejsze przyczyny, dla których ustała współpraca między pracodawcami a szkołami/placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie praktyk zawodowych .....	39
Rysunek 12. Najważniejsze powody, które mogłyby skłonić pracodawców do ponownego podjęcia współpracy ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktyk zawodowych	40
Rysunek 13. Motywy podejmowania współpracy między pracodawcami a szkołami i placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie praktyk zawodowych.....	41
Rysunek 14. Motywy zatrudniania młodocianych pracowników .....	42
Rysunek 15. Wpływ pracodawców na proces tworzenia programów nauczania .....	42
Rysunek 16. Najważniejsze bariery we współpracy w zakresie tworzenia i realizacji programów nauczania, deklarowane przez pracodawców.....	43
Rysunek 17. Podmioty, które wg pracodawców powinny mieć decydujący wpływ na program praktyk zawodowych/zajęć praktycznych.....	44
Rysunek 18. Rodzaje szkół/placówek kształcenia zawodowego, z którymi współpracują badani pracodawcy.....	45
Rysunek 19. Średnia ocena współpracy z poszczególnymi rodzajami szkół/placówek kształcenia zawodowego .....	46
Rysunek 20. Podmioty, z których inicjatywy rozpoczęła się współpraca między pracodawcami a szkołami/placówkami kształcenia zawodowego.....	46
Rysunek 21. Najważniejsze przyczyny ustania współpracy w zakresie praktyk zawodowych .....	47
Rysunek 22. Najważniejsze przyczyny, które skłoniłyby pracodawców do ponownego podjęcia współpracy w zakresie praktyk .....	48
Rysunek 23. Średnia ocena współpracy pracodawców z różnymi rodzajami szkół i placówek w zakresie praktyk zawodowych .....	49
Rysunek 24. Liczba szkół/placówek kształcenia zawodowego, z którymi współpracują pracodawcy ...	49
Rysunek 25. Liczba praktykantów, którzy uczestniczyli w praktykach w ciągu ostatniego roku .....	50
Rysunek 26. Najważniejsze przyczyny braku współpracy między pracodawcami a szkołami zawodowymi w zakresie zatrudnienia młodocianych.....	51

Rysunek 27. Deklarowany udział pracodawców w doksztalcaniu mlodocianych pracownikow .....	51
Rysunek 28. Najwazniejsze bariery utrudniajace pracodawcom zatrudnienie mlodocianych pracownikow .....	52
Rysunek 29. Czestotliwosc kontaktu miedzy pracodawcami a szkołami/placówkami kształcenia zawodowego .....	53
Rysunek 30. Najwazniejsze formy kontaktu miedzy pracodawcami a szkołami/placówkami kształcenia zawodowego .....	53
Rysunek 31. Mozliwe dzialania szkół, ktore usprawnilyby wspolpracę z pracodawcami .....	54
Rysunek 32. Średnia ocena wspolpracy z poszczególnymi instytucjami w zakresie praktycznej nauki zawodu.....	55
Rysunek 33. Rola, jaką wg badanych pracodawców powinny pełnić izby rzemieślnicze i organizacje pracodawców w procesie praktycznej nauki zawodu .....	56
Rysunek 34. Najwazniejsze mozliwe sposoby udoskonalenia praktycznej nauki zawodu i przygotowania zawodowego wg pracodawców.....	56
Rysunek 35. Indeks praktycznej nauki zawodu w szkolnych warsztatach i pracowniach .....	60
Rysunek 36. Indeks praktycznej nauki zawodu u pracodawcy .....	60
Rysunek 37. Czy posiadają Państwo własne warsztaty lub pracownie do prowadzenia zajęć praktycznych? .....	63
Rysunek 38. Jak oceniają Państwo stan techniczny wyposażenia warsztatów i pracowni do prowadzenia zajęć praktycznych w Państwa szkole/CKP?.....	64
Rysunek 39. Jak oceniają Państwo nowoczesność wyposażenia warsztatów i pracowni do prowadzenia zajęć praktycznych w Państwa szkole/CKP?.....	64
Rysunek 40. Skąd szkoły czerpią informacje o zmianach na rynku pracy. ....	68
Rysunek 41. Skąd czerpią Państwo informacje o zapotrzebowaniu pracodawców na określone kwalifikacje i umiejętności? .....	70
Rysunek 42. Indeks planów reformatorskich – liczba wymiarów kształcenia, w których szkoła chce wprowadzić zmiany .....	72
Rysunek 43. Elementy kształcenia, w których placówka chce wprowadzić zmiany .....	73
Rysunek 44. Czy współpracują Państwo z pracodawcami w takich obszarach jak udostępnianie sprzętu firmy do zajęć praktycznych?.....	76
Rysunek 45. Czy współpracują Państwo z pracodawcami w takich obszarach jak udostępnianie pracowników jako nauczycieli przedmiotów zawodowych? .....	76
Rysunek 46. Ocena wspolpracy z organizacjami pracodawców i rzemieślników w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu.....	77
Rysunek 47. Czy Państwa instytucja realizuje bądź realizowała programy kształcenia opracowane wspólnie z pracodawcami? .....	78
Rysunek 48. Jaka jest najwazniejsza przyczyna braku wspolpracy z pracodawcami przy tworzeniu i realizacji wspólnych programów nauczania?.....	79
Rysunek 49. Jaki jest zakres wspolpracy z pracodawcami w obszarze tworzenia wspólnych programów kształcenia? .....	80
Rysunek 50. Ocena zaangażowania pracodawców w tworzenie i realizację wspólnych programów kształcenia .....	81
Rysunek 51. Ocena efektów tworzenia i realizacji wspólnych z pracodawcami programów kształcenia .....	81

Rysunek 52. Czy Państwa instytucja współpracuje z pracodawcami w organizacji zajęć praktycznych u pracodawców?.....	82
Rysunek 53. Czy Państwa instytucja organizuje praktyki zawodowe u pracodawców?.....	82
Rysunek 54. Czy Państwa instytucja współpracuje z pracodawcami w zakresie zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników? .....	83
Rysunek 55. Jak często Państwa instytucja kontaktuje się z pracodawcami?.....	86
Rysunek 56. W jaki sposób najczęściej Państwa instytucja kontaktuje się z pracodawcami? .....	87
Rysunek 57. Bariery inicjowania współpracy w zakresie praktyk zawodowych.....	88
Rysunek 58. W jaki sposób najczęściej nawiązywana jest współpraca z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk zawodowych? .....	89
Rysunek 59. Co musiałoby się zmienić, by wzrosło zainteresowanie pracodawców współpracą w zakresie praktyk zawodowych? .....	90
Rysunek 60. W jakim stopniu program praktyk zawodowych jest współtworzony przez pracodawców? .....	91
Rysunek 61. W jaki sposób najczęściej nawiązywana jest współpraca z pracodawcami w zakresie organizacji zajęć praktycznych w ich zakładach?.....	92
Rysunek 62. W jakim stopniu program zajęć praktycznych jest współtworzony przez pracodawców?.....	92
Rysunek 63. Ocena zaangażowania pracodawców w organizację praktyk i efektów tejże współpracy	93
Rysunek 64. Przyczyny braku współpracy z pracodawcami przy zatrudnianiu uczniów jako młodocianych pracowników.....	94
Rysunek 65. Bariery inicjowania współpracy z pracodawcami przy zatrudnianiu uczniów jako młodocianych pracowników.....	95
Rysunek 66. Co musiałoby się zmienić, aby wzrosło zainteresowanie pracodawców współpracą przy zatrudnianiu młodocianych? .....	96
Rysunek 67. Jak oceniają Państwo efekty współpracy z pracodawcami w zakresie zatrudniania uczniów jako młodocianych pracowników? .....	97
Rysunek 68. Czy Państwa instytucja współpracuje z pracodawcami w ramach praktycznej nauki zawodu, ustalania programów nauczania lub w innych obszarach? .....	98
Rysunek 69. Jakiego wsparcia placówki kształcenia zawodowego szczególnie by potrzebowały, aby lepiej dostosować działalność do potrzeb pracodawców i lepiej dostosować kształcenie zawodowe do potrzeb rynku pracy? .....	100
Rysunek 70. Zabytkowy budynek Zespołu Szkół Zawodowych w Koronowie .....	117
Rysunek 71. Uczniowie pracujący w warsztatach ZSZ w Koronowie .....	119
Rysunek 72. Stanisław Rybczyński, dyrektor ZSZ w Koronowie .....	120
Rysunek 73. Stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa kujawsko-pomorskiego .	121
Rysunek 74. Pałac w Aleksandrowie Kujawskim .....	122
Rysunek 75. Jeden z budynków Zespołu Szkół nr 1 w Aleksandrowie Kujawskim – lata 70.....	123
Rysunek 76. Budynek ZS nr 2 im. Hubala w Aleksandrowie Kuj.....	126
Rysunek 77. Wicedyrektor ZS 1 w Aleksandrowie Kujawskim, Sławomir Kisielewski.....	128
Rysunek 78. Koło artystyczne SPP.....	133
Rysunek 79. Uczniowie szkoły podczas wycieczki w Toruniu .....	134
Rysunek 80. Dyrektor Zespołu Szkół Nr 3, mgr Krzysztof Kowalski .....	135

## Spis tabel

Tabela 1. Struktura populacji przedsiębiorstw w województwie kujawsko-pomorskim i dobranej próby .....	23
Tabela 2. Harmonogram wprowadzania zreformowanych planów kształcenia do szkół zawodowych.....	29
Tabela 3. Zgodność kierunków kształcenia z potrzebami firm wg branż .....	31
Tabela 4. Zawody, których brakuje w ofercie szkół zawodowych.....	32
Tabela 5. Współpraca w zakresie praktycznej nauki zawodu a wielkość zatrudnienia u pracodawcy.....	35
Tabela 6. Zmiany, które musiałyby zajść, aby pracodawcy byli skłonni rozpocząć współpracę ze szkołami zawodowymi/CKP w zakresie praktycznej nauki zawodu .....	38
Tabela 7. Ocena praktycznej nauki zawodu w pracowniach i warsztatach szkolnych – statystyki dla poszczególnych wymiarów kształcenia .....	59
Tabela 8. Ocena praktycznej nauki zawodu u pracodawcy.....	61
Tabela 9. Ocena praktycznej nauki zawodu w centrach kształcenia praktycznego .....	62
Tabela 10. Współpraca z pracodawcami, a plany reformatorskie .....	74
Tabela 11. Posiadanie warsztatów i pracowni do praktycznej nauki zawodu a najlepsza metoda przygotowania uczniów do pracy .....	83
Tabela 12. Posiadanie warsztatów i pracowni do praktycznej nauki zawodu a najgorsza metoda przygotowania uczniów do pracy .....	84
Tabela 13. Posiadanie własnych warsztatów lub pracowni a stosowane formy praktycznej nauki zawodu.....	85
Tabela 14. Ogólny indeks współpracy .....	99
Tabela 15. Główne wnioski z badania .....	137
Tabela 16. Rekomendowany harmonogram wdrożenia modelu .....	145
Tabela 17. Wnioski z konkursów w 2008 r. ....	148
Tabela 18. Wnioski z konkursów w 2009 r. ....	154