

Partnerzy Projektu:



OMD Research & Consultancy

Lider Projektu:



WYŻSZA SZKOŁA
ADMINISTRACJI
PUBLICZNEJ
W SZCZECINIE

Platforma kształcenia zawodowego

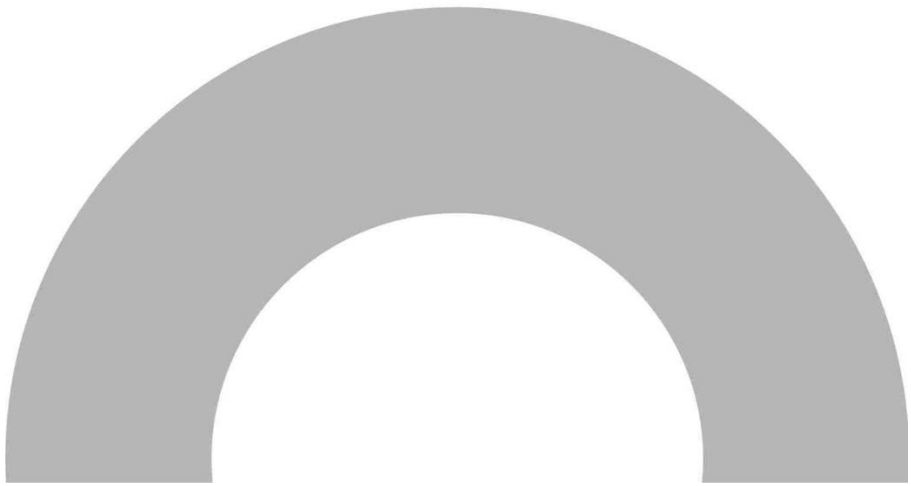
Człowiek – najlepsza inwestycja



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Partnerzy Projektu:



OMD
Research & Consultancy

Lider Projektu:

SAP
WYŻSZA SZKOŁA
ADMINISTRACJI
PUBLICZNEJ
W SZCZECINIE

Platforma kształcenia zawodowego

Pod redakcją
Krzysztofa Bondyry
Dominika Postaremczaka
Anny Świdurskiej
Marcina Wojtkowiaka

Poznań 2012

Człowiek – najlepsza inwestycja



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Recenzent:

dr hab. Barbara Wiśniewska-Paź

Redakcja naukowa:

Krzysztof Bondyra

Dominik Postaremczak

Anna Świdurska

Marcin Wojtkowiak

Opracowanie wydawnicze:

Dominik Postaremczak

Projekt okładki:

Jan Ślusarski

Publikacja współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet IX. „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach”, Działanie 9.2 „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego”.

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie**Wydawnictwo:**

M-Druk Zakład Poligraficzno-Wydawniczy Janusz Muszyński

ul. Konopnickiej 50, 62-100 Wągrowiec

ISBN: 978-83- 61287-85-8

Nakład: 500 egz.

Poznań 2012

Spis treści

Wprowadzenie _____ 7

Część I

Sytuacja kształcenia zawodowego w świetle badań i analiz

Marta Kędzierska

Strategiczne zarządzanie oświatą i edukacją zawodową na poziomie powiatu – diagnoza szans i ograniczeń dla rozwoju kształcenia zawodowego _____ 11

Anna Brzuszkiewicz

Doradztwo zawodowe w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych – teoria a praktyka _____ 32

Marta Lis

Potrzeby i oczekiwania zachodniopomorskich pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych _____ 50

Agnieszka Kulczyńska

Postawy uczniów szkół zawodowych wobec edukacji, rynku pracy i kształcenia ustawicznego _____ 78

Wojciech Jagodziński

Wnioski i rekomendacje z przeprowadzonych badań _____ 98

Część II

Kształcenie zawodowe w opiniach ekspertów

Bogdan Wankiewicz

Rola jednostek samorządu terytorialnego w kreowaniu rozwoju lokalnej przedsiębiorczości i szkolnictwa zawodowego na przykładzie powiatu wałeckiego _____ 113

Andrzej Derkacz

Szkoła zawodowa, pozytywny wybór _____ 128

Helena Dolata

Kształcenie zawodowe a rynek pracy _____ 142

Część III

Innowacyjne formy wsparcia kształcenia zawodowego

Dominik Postaremczak

Platforma internetowa jako innowacyjna forma wsparcia kształcenia zawodowego _____ 155

Jarema Piekutowski

Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego jako model wsparcia dla kształcenia zawodowego w dobie kryzysu _____ 174

Wprowadzenie

Publikacja *Platforma kształcenia zawodowego* powstała w ramach projektu innowacyjno-testującego realizowanego przez Wyższą Szkołę Administracji Publicznej w Szczecinie w partnerstwie z AG Doradztwo Adam Górski, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze oraz OMD Research & Consultancy. Projekt „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego” jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet IX. „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach”, Działanie 9.2 „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego”.

Celem głównym projektu jest opracowanie, przetestowanie oraz upowszechnienie i wprowadzenie do polityki rozwoju innowacyjnego modelu platformy multimedialnej na rzecz kształcenia zawodowego w województwie zachodniopomorskim w okresie od 1.04.2012-30.06.2015. Produkt finalny projektu to innowacyjny model multimedialnej platformy na rzecz kształcenia zawodowego.

Prezentowana publikacja składa się z trzech części. Część I „**Sytuacja kształcenia zawodowego w świetle badań i analiz**” zawiera artykuły poświęcone charakterystyce sytuacji kształcenia zawodowego w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem województwa zachodniopomorskiego. Rozpoczyna ją opracowanie dotyczące strategicznego zarządzania systemem kształcenia zawodowego na poziomie powiatu. Następnie artykuły zdają relację z przeprowadzonych badań, łącznie z przedstawieniem końcowych wniosków i rekomendacji. Badania ilościowe przeprowadzone zostały na terenie województwa zachodniopomorskiego w okresie od czerwca do sierpnia 2012 r. na reprezentatywnej próbie 1012 pracodawców z wykorzystaniem techniki wywiadu kwestionariuszowego. Badania jakościowe techniką indywidualnego wywiadu pogłębionego przeprowadzono natomiast z przedstawicielami szkół zawodowych - dyrektorów, nauczycieli, kierowników kształcenia praktycznego, przedstawicieli organów oświaty oraz pracowników instytucji rynku pracy. W ramach badań jakościowych przeprowadzono także zogniskowane wywiady grupowe z pracodawcami z terenu województwa zachodniopomorskiego oraz uczniami zachodniopomorskich szkół zawodowych.

Część II zatytułowana „**Kształcenie zawodowe w opiniach ekspertów**”, zawiera refleksje praktyków zaangażowanych w realizację projektu *Platforma*



rozwoju kształcenia zawodowego oraz reinterpretację literatury przedmiotu oraz innych badań dotyczących szkolnictwa zawodowego.

Część III pracy zbiorowej „Platforma kształcenia zawodowego”, pod tytułem „**Innowacyjne formy wsparcia kształcenia zawodowego**”, obejmuje dwa rozdziały dotyczące aspektów organizacyjnych oraz informatycznych. Do najważniejszych celów Powiatowego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego zaliczono m. in.: 1) rozwój współpracy między pracodawcami a szkołami; 2) kształtowanie pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego; 3) tworzenie kanałów komunikacji w celu przekazywania szkołom przez pracodawców informacji zwrotnej, dotyczącej przygotowania absolwentów i kształcenia zawodowego.

W podsumowującej publikację części podkreślono także, że wyniki badań z przedstawicielami szkół i uczniami szkół zawodowych wskazują na optymistyczne wnioski dotyczące możliwości nawiązania współpracy w obrębie platformy internetowej. Badani ze środowisk oświatowych podkreślali w wywiadach, że brakuje w Polsce wielowymiarowych narzędzi służących edukacji zawodowej – począwszy od informacji na temat dostępnych szkół, zawodów, ich promocji, poprzez analizę rynku pracy, prognoz zapotrzebowania na określone zawody z kilkuletnim wyprzedzeniem, po konkretne oferty pracy. Wydaje się zatem, że koncepcja wprowadzenia multimedialnej platformy dla kształcenia zawodowego odpowiada na wiele problemów. Szczególnie atrakcyjna jest możliwość skupienia w jednym miejscu rozproszonych dotąd treści. Wskazuje na to fakt, iż zarówno przedstawiciele szkół zawodowych, jak i organów oświatowych oraz pracownicy instytucji rynku pracy zadeklarowali chęć zaangażowania się w ten projekt. Również uczniowie szkół zawodowych entuzjastycznie zareagowali na ideę utworzenia platformy internetowej, która wspierałaby młodych ludzi w wyborze ścieżki edukacyjnej, oferując pomoce naukowe i wsparcie absolwentów w pierwszych, samodzielnych krokach stawianych na rynku pracy.

Niniejsza publikacja zawiera zatem zarówno realistyczną, nie skrywającą trudności, diagnozę szkolnictwa zawodowego, ale też wskazuje na rozwiązania i narzędzia zapewniające poprawę sytuacji.

*Krzysztof Bondyra,
Dominik Postaremczak,
Anna Świdurska,
Marcin Wojtkowiak*

Część I

**Sytuacja kształcenia zawodowego
w świetle badań i analiz**

Marta Kędzierska

Strategiczne zarządzanie oświatą i edukacją zawodową na poziomie powiatu – diagnoza szans i ograniczeń dla rozwoju kształcenia zawodowego

Korzeni kształcenia zawodowego można szukać m.in. w teorii cech-czynników Franka Parsonsa¹. Według niego każdy człowiek rodzi się z pewnymi uzdolnieniami oraz ograniczeniami. Cechy te są wrodzone i niezmiennie, nie można ich zmienić poprzez wychowanie. Taki sposób myślenia sprawia, że każdy człowiek podczas wyboru zawodu powinien kierować się własnymi wrodzonymi uzdolnieniami oraz znać swoje ograniczenia. Niestety, sytuacja, w której człowiek wybiera swój zawód całkowicie racjonalnie, biorąc pod uwagę swoje możliwości, ma miejsce bardzo rzadko. Mimo że teoria ta jest już w dużej mierze nieaktualna, to niepodważalnie na kanwie tych rozważań nastąpił rozwój poradnictwa zawodowego, które miało i nadal ma na celu wskazanie, np. poprzez testy kompetencji, cech czy zainteresowań, zawodów, które najlepiej odpowiadają „profilowi zawodowemu” danej osoby.

Taki sposób postrzegania kształcenia zawodowego rzadko można dziś spotkać wśród uczniów szkół zawodowych. Reforma edukacji, która nastąpiła w 1999 roku, zmarginalizowała rolę kształcenia zawodowego do szkół „ostatniej szansy”, gdzie miejsce mogą znaleźć osoby z najniższymi kompetencjami². Obecnie panuje przekonanie, iż aby uzyskać dobrą pracę należy ukończyć studia wyższe, podczas gdy szkoły zawodowe uznawane się jako placówki negatywnego wyboru (dostają się tam osoby, które nie dostały się do liceów ogólnokształcących lub techników)³.

Deprecjacja kształcenia zawodowego w opinii społeczeństwa pogłębianą jest przez wysokie bezrobocie wśród osób z wykształceniem

¹ L.K. Jones, *Frank Parsons' contribution to career counseling*, Journal of Career Development, Springer, 1994.

² J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, INFOS nr 16 2007, Biuro Analiz Sejmowych.

³ Na podstawie: *Raport z badań jakościowych prowadzonych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielami instytucji rynku pracy*, opracowany w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”, 2012.

zasadniczym zawodowym (w 2011 roku w województwie zachodniopomorskim stanowiły one 27, 2% ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych⁴). Jednocześnie rynek pracy jest coraz bardziej nasycony osobami posiadającymi wykształcenie wyższe, tymczasem często brakuje wykwalifikowanych pracowników fizycznych, legitymujących się wykształceniem zawodowym.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w 2011 roku wskazuje, że najbardziej poszukiwani są spawacze. Przewaga ofert nad podażą była także w przypadku operatorów maszyn czy też elektryków budowlanych⁵. Wyniki te potwierdzone zostały także przez projektodawcę podczas przeprowadzonych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami zachodniopomorskich instytucji rynku pracy. Wśród zawodów robotniczych i rzemieślniczych największe zapotrzebowanie zgłaszane jest zdaniem rozmówców na pracowników branży metalowej: spawaczy, blacharzy, tokarzy i ślusarzy⁶.

Zestawienie wysokiego bezrobocia z poszukiwanymi specjalistami sprawia, że należy szukać przyczyn rosnącego bezrobocia wśród osób z wykształceniem zawodowym poza standardowym rozwiązaniem, jakim jest brak ofert pracy.

Przeprowadzone przez projektodawców badania i analizy danych zastanych w okresie od kwietnia do października 2012 roku poszukiwały odpowiedzi m.in. na pytanie o podstawowe problemy obejmujące kształcenie zawodowe. Okazuje się, że na podstawie wyników badań można wyróżnić trzy podstawowe ograniczenia dla rozwoju kształcenia zawodowego:

1. Nieefektywne nauczanie – uczniowie po zakończeniu edukacji zawodowej nie posiadają odpowiednich kompetencji i kwalifikacji do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie;
2. Brak współpracy międzysektorowej przy opracowywaniu planów edukacyjnych – brak konsultacji proponowanych kierunków kształcenia

⁴ *Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie zachodniopomorskim z uwzględnieniem rynku pracy*, opracowana w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”, 2012.

⁵ *Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie zachodniopomorskim z uwzględnieniem rynku pracy*, opracowana w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”, 2012.

⁶ Na podstawie: *Raport z badań jakościowych prowadzonych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielami instytucji rynku pracy*, op. cit.



z partnerami społeczno-gospodarczymi, zwłaszcza z przedstawicielami biznesu;

3. Brak planów strategicznych dotyczących zarządzania oświatą i edukacją zawodową na poziomie regionalnym i lokalnym.

Nieefektywne nauczanie

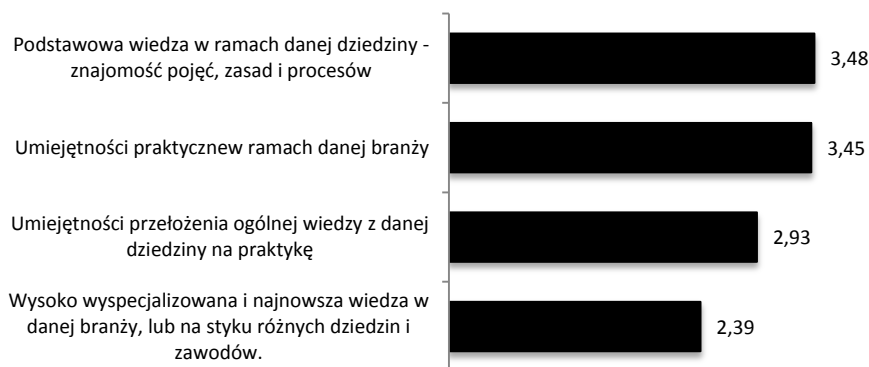
Według oceny pracodawców z województwa zachodniopomorskiego pracownicy legitymujący się wykształceniem zawodowym posiadają jedynie podstawową wiedzę w ramach swojej dziedziny i podstawowe umiejętności praktyczne. Głównym problemem okazuje się jednak przełożenie posiadanej wiedzy na praktykę zawodową.

Kształcenie zawodowe to także specjalizacje wymagające wiedzy nie tylko z jednej dziedziny. Wymagają one umiejętności łączenia wiedzy ogólnej, np. z zakresu fizyki czy matematyki, z wiedzą praktyczną dotyczącą danego zawodu. Pracownikom z wykształceniem zawodowym brakuje obecnie podstaw ogólnych, aby mogli poruszać się na styku różnych branż i dziedzin.

Dodatkowo kwalifikacje zawodowe są często powiązane z najnowszymi technologiami, podczas gdy edukacja zawodowa opiera się często na przestarzałych procesach i technikach. Brakuje w przekazywanej wiedzy aktualności, co dostrzegają pracodawcy oraz potwierdzają przedstawiciele instytucji rynku pracy. Placówkom kształcenia zawodowego brakuje odpowiedniej bazy techno-dydaktycznej do prawidłowej nauki zawodu młodych adeptów. W wyniku tego uczniowie nie mają możliwości zdobycia kompetencji potrzebnych na rynku pracy – np. w przypadku mechanika ćwiczenie na przestarzałym sprzęcie sprawia, że nie zdobywa on praktycznie żadnych przydatnych umiejętności⁷. Wizerunek pracowników z wykształceniem zawodowym w opinii ich pracodawców przedstawia wykres 1.

⁷ *Ibidem.*

Wykres 1. Średnia ocena pracowników z wykształceniem zawodowym na lokalnym rynku pracy (średnia, skala 1-5)



Źródło: Badania własne projektodawcy. N=1012.

Rozwiązaniem tego problemu ma być wprowadzona w roku szkolnym 2012/2013 reforma szkolnictwa ponadgimnazjalnego, będąca ostatnim etapem reformy edukacji systematycznie wdrażanej od 1999 roku, której celem była *poprawa jakości formalnego systemu edukacji i dostosowania go do wymagań gospodarki opartej na wiedzy, zapewnienia całej populacji dostępu do systemów kształcenia ustawicznego oraz bliższych powiązań pomiędzy uczelniami, społecznością akademicką i biznesem, których obecność w innych krajach sprzyja procesowi transferu technologii, a w dalszej perspektywie zwiększenie konkurencyjności gospodarki*⁸. Zmiany, które weszły w życie 1 września 2012 roku to:

- zmiana struktury szkolnictwa zawodowego i ustawicznego,
- modyfikacja klasyfikacji zawodów,
- modernizacja podstawy programowej kształcenia ogólnego i zawodowego,
- rozszerzenie i korelacja ramowych programów nauczania,
- zmiany w obszarze kwalifikacyjnych kursów zawodowych,
- zmiany w systemie egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

⁸*Perspektywy gospodarki opartej o wiedzę w Polsce*, KBN, 2004, Wyniki raportu banku światowego.

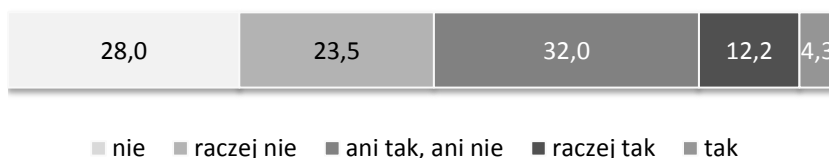


Zgodnie z założeniem twórców reformy kształcenia zawodowego, jej efektem ma być rozdzielenie kształcenia ogólnego i ogólnozawodowego od kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe ma być bowiem realizowane w pracowniach szkolnych, centrach kształcenia zawodowego lub na odpowiednio przygotowanych stanowiskach u pracodawców. Natomiast kształcenie ogólne i ogólnozawodowe będzie realizowane w placówkach oświatowych⁹.

Niedostosowanie oferty edukacyjnej do rynku pracy

Niedostosowanie oferty edukacyjnej bezpośrednio wynika z braku współpracy międzysektorowej przy opracowywaniu planów edukacyjnych. Ponad połowa badanych przedsiębiorców wyraża opinię, iż władze lokalne i dyrektorzy placówek oświatowych w niewystarczającym stopniu liczą się z potrzebami lokalnych pracodawców przy podejmowaniu decyzji o kierunkach kształcenia (wykres 2). Jedynie 4,3% badanych przedsiębiorców może stwierdzić, iż takie działania władz są wystarczające. Przedsiębiorcy uważają, że podstawowym problemem jest brak profesjonalnych badań i analiz, które pozwoliłyby na rozpoznanie potrzeb lokalnego rynku pracy, co z kolei powoduje niedostosowanie kierunków kształcenia do wymogów rynku.

Wykres 2. Czy Pana/i zdaniem władze lokalne i dyrektorzy podejmując decyzje o kierunkach kształcenia w szkołach zawodowych w wystarczającym stopniu liczą się z potrzebami lokalnych pracodawców? (%)



Źródło: Badania własne projektodawcy. N=1012.

Również przedstawiciele instytucji rynku pracy negatywnie oceniają poziom współpracy z przedstawicielami edukacji. Niestety, w ich opinii działania w celu dostosowania oferty edukacyjnej do zapotrzebowania pracodawców są jednostronne. Szkoły decydują bowiem o otwieraniu nowych kierunków wyłącznie na podstawie opinii Powiatowej Rady

⁹J. Zdański, *Perspektywy kształcenia modułowego w systemie szkolnictwa zawodowego*, 2012.

Zatrudnienia – brakuje więc współpracy na linii powiatowy urząd pracy-szkoła¹⁰. Sami nauczyciele i dyrektorzy placówek oświatowych nie najlepiej oceniają działalność powiatowych rad zatrudnienia¹¹. Problem ten wynika z opisywanej w dalszej części konieczności podlegania placówek oświatowych pod różne instytucje nadzorujące.

Również przedstawiciele organów oświatowych w województwie zachodniopomorskim poddają w wątpliwość dopasowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Przeprowadzone badania¹² wskazują, iż kierunki i procesy edukacyjne narzucane są przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, co z kolei uniemożliwia dostosowanie do wymogów lokalnych rynków pracy. Dodatkowo szkoły motywowane są do przyjmowania jak największej liczby uczniów ze względu na subwencje, które z tego tytułu otrzymują. Proponowane kierunki mają więc z zasady przyciągnąć jak największą liczbę uczniów. Uczniowie natomiast wybierają często profile kształcenia, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy, ale są w danym czasie modne.

Reforma szkolnictwa zawodowego wprowadzona w życie 1 września 2012 roku daje nadzieję dyrektorom placówek kształcenia zawodowego na zmianę istniejącej sytuacji. Rozwiązaniem niedostosowania do rynku pracy ma być nowy system zdobywania kwalifikacji zawodowych. Reforma ma także dostosować metody oraz programy nauczania do oczekiwań rynku pracy, a ponadto zapewnić rozwój osobisty i zawodowy ucznia. W tym celu Ustawa z dnia 21 lipca 1995 roku o zmianach w oświacie oraz Ustawa z dnia 21 stycznia 2000 roku umożliwiają szkołom opracowywanie własnych programów opartych na podstawach programowych kształcenia w zawodzie i uwzględniających najnowsze treści, lokalne uwarunkowania, predyspozycje uczniów i potrzeby rynku pracy. Założenia reformy sięgają więc do postaw myślenia na temat kształcenia zawodowego jako efektu

¹⁰ Na podstawie: *Raport z badań jakościowych prowadzonych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielami instytucji rynku pracy*, op. cit.

¹¹ Na podstawie: *Raport z badań jakościowych przeprowadzonych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielami szkół zawodowych*, opracowany w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”, 2012.

¹² Na podstawie: *Raport z badań jakościowych przeprowadzonych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielami organów oświatowych metodą prowadzonych*, opracowany w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”, 2012.



analizy własnych umiejętności i ograniczeń jednostki. Ma w tym pomóc rozwój doradztwa zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych.

Nowy model kształcenia można określić jako *zbiór jednostek modułowych, ukierunkowanych na osiągnięcie jasno sprecyzowanych celów kształcenia, przy czym kryterium ich doboru stanowią zbiory wiedzy i umiejętności dobrane pod kątem uzyskania określonych umiejętności, kompetencji zawodowych*¹³. Istotą nauczania modułowego jest umiejętne łączenie w spójną całość równoczesnego przekazywania wiedzy teoretycznej i praktycznej. Dzięki temu uczeń, poprzez nabywanie umiejętności praktycznych, dochodzi do poznania praw teoretycznych, a nie na odwrót. Programy modułowe z założenia więc pozwalają podnieść jakość kształcenia i zapewniają wysoką jakość usług edukacyjnych. Jednocześnie dostarczają na rynek pracy aktywnych i mobilnych pracowników, którzy są zdolni do szybkiego przekwalifikowania i dostosowania do zmian. Adaptacji do rynku pracy służyć mają także zmiany w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wprowadzone Rozporządzeniem MEN z dnia 23 grudnia 2011 roku. Głównym celem zmiany jest poprawa jakości oraz uelastycznienie i dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. System zdobywania kwalifikacji zawodowych sprawi, że absolwent placówki o profilu zawodowym będzie mógł w każdej chwili swego życia zawodowego uzupełnić i podnieść swoje kwalifikacje zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem rynku pracy. Forma ta pozwoli wyeliminować problem opóźnienia we wprowadzaniu nowych kierunków kształcenia zgodnie z trendami na rynku pracy.

Brak planów strategicznych

Przedstawione powyżej zmiany związane z reformą szkolnictwa ponadgimnazjalnego mają na celu rozwiązanie dwóch pierwszych zdiagnozowanych problemów kształcenia zawodowego: nieefektywności nauczania oraz braku współpracy międzysektorowej przy budowaniu programów nauczania i kierunków kształcenia. Niestety, wynik powyższych działań bez rozwiązania problemu braku planów strategicznych dotyczących oświaty i edukacji zawodowej jest niepewny. Wprowadzona reforma zapewnia jedynie pewne ramy, daje możliwości, jednakże bez

¹³J. Zdański, *Perspektywy kształcenia modułowego w systemie szkolnictwa zawodowego*, 2012.

wsparcia jednostek samorządowych na poziomie lokalnym i budowy systemu zarządzania rozwojem kształcenia zawodowego będzie ona trudna do wprowadzenia w życie.

Przez system zarządzania rozwojem należy rozumieć zespół działań zmierzających do efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich i środków materialnych, podejmowanych w skoordynowany sposób przez jednostki administracji publicznej różnych szczebli, we współpracy z przedstawicielami partnerów społeczno-gospodarczych oraz organizacji pozarządowych, w oparciu o zasadę partnerstwa, w celu osiągnięcia wcześniej założonych celów¹⁴. Za strategie rozwoju uznawane są: strategia rozwoju kraju, strategie sektorowe, strategie rozwoju województw oraz strategie rozwoju lokalnego. Za realizację polityki rozwoju odpowiadają: w skali kraju – Rada Ministrów, w regionach – samorządy województw, a na poziomie lokalnym – samorządy powiatowe i lokalne.

Na poziomie regionalnym każde województwo musi posiadać opracowaną strategię rozwoju województwa (w przypadku województwa zachodniopomorskiego jest to „Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2020” opracowana w Szczecinie w grudniu 2005 roku, zaktualizowana 22 czerwca 2010 roku), której częścią dotyczącą oświaty i edukacji są:

1. „Plan sieci publicznych zakładów kształcenia i placówek doskonalenia nauczycieli”;
2. „Programy wykorzystania środków na dofinansowanie doskonalenia nauczycieli, wyodrębnionych w budżecie wojewody”.

Oba dokumenty muszą być zgodne z polityką oświatową państwa. Są to jedyne obligatoryjne dokumenty strategiczne, które muszą opracowywać samorządy na poziomie regionalnym dotyczące tematyki oświaty. Dla porównania obligatoryjne jest stworzenie np. dziesięciu dokumentów dotyczących tematyki ochrony środowiska i przyrody oraz czterech dokumentów dotyczących gospodarki wodnej¹⁵.

¹⁴ Założenia systemu zarządzania rozwojem Polski, 2009, s. 3, za: A. Noworól, *Kierunki i zmiany niezbędne do stworzenia docelowego systemu zarządzania polityką rozwoju na poziomie regionalnym*, Kraków 2011.

¹⁵ A. Noworól, *Kierunki i zmiany niezbędne do stworzenia docelowego systemu zarządzania polityką rozwoju na poziomie regionalnym*, Kraków 2011.



Spośród dokumentów nieobligatoryjnych jedynymi dotyczącymi edukacji są strategie/plany rozwoju edukacji (oświaty), tworzone przez Urzędy Marszałkowskie. W Polsce powstały jedynie trzy tego typu dokumenty. Żaden z nich nie dotyczył województwa zachodniopomorskiego¹⁶. Podstawą dla wszystkich dokumentów są ustawy, które jednak nie wskazują kto powinien być włączany w proces planowania i projektowania dokumentów strategicznych. Nie skłaniają one więc do autentycznej partycypacji publicznej w zarządzaniu rozwojem na szczeblu regionalnym¹⁷. Jedyne formy współpracy międzysektorowej to informowanie (poprzez informację jednokierunkową) oraz konsultowanie (zwykle jedynie w formie rozpatrywania złożonych wniosków). Zgodnie z założeniami ustawodawców przygotowana na poziomie regionalnym strategia musi zawierać jedynie diagnozę systemu sformułowaną na podstawie przeprowadzonych studiów. Oznacza to, że wpływ ustaw na lokalny system planowania jest w rzeczywistości marginalny. Konsekwencją jest brak spójności systemu planowania w wymiarze regionalnym.

Dodatkowym problemem spójnego zarządzania oświatą na poziomie zarówno lokalnym, jak i regionalnym jest brak jednej jednostki nadzoru nad placówkami oświatowymi. Każda placówka podlega z jednej strony samorządowi regionalnemu i lokalnemu (gmina, powiat, województwo), jako organowi prowadzącemu, a z drugiej strony Ministerstwu Edukacji Narodowej, Kuratorium Oświaty czy także Okręgowym Komisjom Egzaminacyjnym. Każda z tych instytucji posiada inne możliwości wpływu na placówki oświatowe, może także stawiać im różne wymagania. Ustawy wprowadzane przez MEN takie jak ostatnia reforma kształcenia ponadgimnazjalnego są jedynie zbiorem zapisów. Dopiero aktywność samorządu lokalnego jako bezpośredniego przełożonego placówki może sprawić, że jej zapisy będą realizowane zgodnie z założeniami. Sami przedstawiciele organów oświatowych stwierdzają, że jednym z głównych problemów w zarządzaniu oświatą jest mało precyzyjny podział kompetencji między szkołami a wydziałami edukacji przy samorządach¹⁸.

¹⁶ *Ibidem.*

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ Na podstawie: *Raport z badań jakościowych prowadzonych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielami organów oświatowych*, 2012, op. cit.

Obecnie rola samorządów w kształtowaniu polityki edukacyjnej jest niewielka, a zarządzanie ogranicza się jedynie do kwestii administracyjnych. W niektórych przypadkach mowa jest nawet o swego rodzaju „przymusowej współpracy”. Rola samorządu jako organu prowadzącego sprowadza się do przekazania środków na funkcjonowanie placówek. Trudno jest także rozdzielić zadania dotyczące zarządzania placówką pomiędzy szkołą a wydziałem edukacji. Większość jednostek powiatowych ogranicza się do przekazania budżetu do wykonania dyrektorowi szkoły, jednakże nie wpływa na politykę edukacyjną, nie konsultuje programów kształcenia. Od tej reguły są jednakże wyjątki. W województwie zachodniopomorskim pozytywnym przykładem współpracy pomiędzy samorządem powiatu a placówkami kształcenia zawodowego są samorzady Wałcza i Drawska Pomorskiego. Oba samorzady postawiły na rozwój kształcenia zawodowego w regionie i wspierają szkoły zawodowe, co zaczyna przynosić już pozytywne efekty w postaci wzrostu zainteresowania kształceniem zawodowym wśród uczniów¹⁹.

Brak porozumienia i zarządzania strategicznego oświatą i edukacją zawodową ma swoje źródło w braku regulacji dotyczących planowania strategicznego oświaty na poziomie lokalnym. Zarządzanie samorządów lokalnych powinno opierać się na analizach oraz założeniach strategicznych poszczególnych powiatów. Tymczasem na 41 obligatoryjnych dokumentów strategicznych i operacyjnych na poziomie lokalnym (powiat, gmina) jedynie dwa dotyczą edukacji²⁰:

1. „Plan sieci publicznych szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół specjalnych” (poziom powiatu);
2. „Plan sieci publicznych szkół podstawowych i gimnazjalnych prowadzonych przez gminę” (poziom gminy).

Oba dokumenty nie mają charakteru strategicznego, a jedynie operacyjny. Są natomiast kompatybilne z regionalnym „Planem sieci publicznych zakładów kształcenia i placówek doskonalenia nauczycieli”. Dokumenty strategiczne dotyczące edukacji (np. Polityki edukacyjne) są jedynie nieobligatoryjne, co powoduje, iż znacząca większość powiatów województwa zachodniopomorskiego takich dokumentów nie posiada. Strategiczne zarządzanie oświatą na poziomie powiatu ogranicza się jedynie

¹⁹ *Ibidem.*

²⁰ A. Noworól, *Kierunki zmian niezbędnych do stworzenia docelowego systemu zarządzania polityką na poziomie lokalnym*, Kraków 2011.



do wzmianki dotyczącej edukacji w strategiach rozwoju poszczególnych powiatów województwa zachodniopomorskiego.

Każda strategia powinna zawierać pełną diagnozę sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu, a także: wizję rozwoju, cele strategiczne i kierunkowe oraz typy podejmowanych działań. Ostatnim elementem jest opracowanie sposobu wdrażania i monitorowania strategii. Wyniki przeprowadzonej analizy²¹ wszystkich dokumentów strategicznych powiatów województwa zachodniopomorskiego wskazują na brak aktualnych dokumentów strategii rozwoju w większości powiatów województwa zachodniopomorskiego. Jedynie kilka z nich (powiaty: gryficki, koszaliński, policki, stargardzki i Miasto Szczecin), posiada strategię lub ich aktualizacje nie starsze niż dwa lata. W związku z tym większość opracowań nie uwzględnia wprowadzonej we wrześniu 2012 roku reformy szkolnictwa ponadgimnazjalnego.

Poszczególne strategie charakteryzują się także znacznym stopniem różnicowania w zakresie jakości przedstawianych danych. Główny problem to brak indywidualnego podejścia autorów strategii do warunków powiatu, dla której ona powstawała. Większość opracowań ma zindywidualizowane podejście jedynie w obszarze diagnozy stanu edukacji na dzień opracowania, chociaż nawet w tym przypadku, gdy dane pochodzą np. z 2001 roku, nie są już one w żaden sposób adekwatne i przydatne do dalszych analiz). Tymczasem założenia strategii, cele oraz działania są często jedynie powieleniem Strategii rozwoju województwa zachodniopomorskiego.

Większość strategii rozwoju powiatów w zakresie dotyczącym edukacji obejmuje zapisy na bardzo wysokim poziomie ogólności, łącznie ze wskazywaniem jako celów rozwoju powiatu zapisy wynikające bezpośrednio z obowiązków ustawowych, a nawet konstytucyjnych, np. zapewnienie wszystkim równego dostępu do edukacji.

Kolejny problem powiatowych strategii to brak wskazania źródeł, z których czerpane są dane. Brakuje także informacji na temat jakichkolwiek konsultacji społecznych przeprowadzonych w trakcie powstawania strategii.

²¹Analiza powiatowych programów i strategii pod względem działań związanych z edukacją w województwie zachodniopomorskim, opracowana w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”, 2012.



Wśród opracowań w województwie zachodniopomorskim można jednakże odnaleźć także przykłady dobrze opracowanych, ciekawie skonstruowanych i co najważniejsze aktualnych opracowań w zakresie strategii zarządzania oświatą i edukacją zawodową na poziomie powiatu. Na szczególną uwagę zasługują strategie dotyczące powiatów gryfickiego, polickiego i stargardzkiego. Opracowane dokumenty strategiczne są najbardziej kompleksowe. Odnoszą się one do diagnozy sytuacji, a także wyprowadzają z nich wnioski w postaci problemów do rozwiązania. Na ich podstawie budowane są cele i działania. Posiadają także realne i mierzalne wskaźniki realizacji celów i pozwalają wnioskować, iż będzie możliwa ich realizacja.

Strategia rozwoju powiatu gryfickiego²² jest dobrze opracowaną diagnozą stanu aktualnego i prognozą na przyszłość. Jej adekwatność zapewniają dokładne analizy oraz przeprowadzone na jej potrzeby badania. Dzięki wynikom ankiet prowadzonych m. in. wśród dyrektorów szkół, nauczycieli, uczniów i ich rodziców można było ocenić słabe i mocne strony funkcjonowania oświaty w powiecie gryfickim oraz określić szanse i zagrożenia dla tego systemu. Dodatkową zaletą strategii jest aktualizacja danych dokonana po 6 latach od stworzenia pierwotnego dokumentu. Dopiero na podstawie tak przygotowanych analiz władze powiatu mają możliwość podejmowania racjonalnych decyzji w sprawie przyszłości edukacji w regionie oraz dysponują argumentami dla pozyskania na nie ewentualnego dofinansowania ze źródeł zewnętrznych.

Strategia rozwoju powiatu polickiego²³ zbudowana jest według schematu, który wymagany jest przy konstrukcji tego typu dokumentów. Dzięki temu analiza prowadzona jest w sposób logiczny, a poszczególne jej elementy wynikają z wcześniej zdiagnozowanych problemów. Dokument składa się z diagnozy aktualnej sytuacji, analizy SWOT, celów oraz działań, jakie mają zostać podjęte. Silną stroną analizy jest jej odwołanie do innych płaszczyzn, np. w zakresie porównania szkolnictwa zawodowego do analiz rynku pracy. Odwołania do innych badań także pozytywnie wpływają na wiarygodność analiz. Jednym z ważniejszych punktów strategii jest wskazanie źródeł finansowania poszczególnych działań, a także wskazanie na wiarygodne wskaźniki weryfikacji celów oraz sposoby ich mierzenia.

²²Strategia rozwoju systemu oświaty w powiecie gryfickim na lata 2011-2016, maj 2011.

²³Strategia rozwoju powiatu polickiego do 2020 roku, Police 2010.



Kolejnym przykładem kompleksowego opracowania jest Strategia rozwoju powiatu stargardzkiego²⁴. Zawiera ona szczegółową diagnozę obecnej sytuacji w powiecie, wyprowadza z analiz cel ogólny oraz cele szczegółowe, a następnie wskazuje na najbardziej optymalne sposoby ich realizacji. Strategia odwołuje się do wszystkich etapów kształcenia, jednak szczególną uwagę poświęca szkolnictwu ponadgimnazjalnemu i jego dostosowaniu do wymagań rynku pracy. Propaguje współpracę międzysektorową oraz planuje wykorzystanie w procesie planowania kierunków kształcenia analizy Powiatowego Urzędu Pracy. Dodatkowo wskazuje rozwiązania w zakresie doradztwa zawodowego i kształcenia ustawicznego.

Przedstawione powyżej strategie najlepiej wypełniają swoją funkcję wsparcia strategicznego zarządzania oświatą i edukacją zawodową na poziomie powiatu. Jednakże należy pamiętać, iż są to jedynie trzy przykłady aktualnych i poprawnie skonstruowanych dokumentów, podczas gdy województwo zachodniopomorskie liczy 21 powiatów. Nie wszystkie pozostałe dokumenty wymagają jednakowej oceny. Na uwagę zasługuje bowiem także np. Strategia rozwoju powiatu koszalińskiego²⁵, która w połączeniu z założeniami nieco starszej strategii dla Miasta Koszalina²⁶ stanowi najbardziej kompleksowy opis szkolnictwa ponadgimnazjalnego i wyższego oraz planowanego ich rozwoju. Również Miasto Szczecin²⁷ posiada dobrze opracowany dokument w zakresie edukacji, skupiając się szczególnie na szkolnictwie zawodowym, wyższym i problemie braku doradztwa zawodowego. Na wzmiankę zasługują także strategie powiatów goleniowskiego, myśliborskiego, sławieńskiego i Miasta Świnoujście. Pierwsze dwie strategie są bowiem dobrze opracowane, kompleksowe, jednakże brakuje ich aktualizacji, co może stawiać pod znakiem zapytania aktualność ich celów i założeń. W powiecie sławieńskim i Świnoujściu natomiast można zaobserwować inne podejście do strategii i ich konstruowania. Być może ich wprowadzenie do pozostałych, bardziej „tradycyjnych” dokumentów, wniosłoby elementy nowości i przyczyniło się do podniesienia jakości tych dokumentów.

²⁴Strategia rozwoju powiatu stargardzkiego do roku 2015, Stargard Szczeciński 2010.

²⁵Strategia rozwoju powiatu koszalińskiego na lata 2011-2015, Koszalin, lipiec 2011.

²⁶Strategia rozwoju Koszalina – program rozwoju do 2015 roku, 2001.

²⁷Diagnoza społeczno-gospodarcza Szczecina”, aktualizacja Strategii rozwoju Szczecina, maj 2010.

Główny wniosek wyływający z analizy zarządzania strategicznego na poziomie powiatu stanowi fakt jego ogromnego zróżnicowania i braku jednolitej konstrukcji. Jak więc powinien wyglądać proces tworzenia planu strategicznego? Zadania stworzenia takiego schematu podjął się Aleskander Noworól. Według niego proces tworzenia planu strategicznego powinien mieć *charakter skoordynowanej działalności wielobranżowej*²⁸ oraz składać się z pięciu faz.

Zgodnie z powyższym założeniem w procesie planowania uczestniczyć powinny trzy grupy interesariuszy:

- *instytucje odpowiedzialne za rozwój regionalny (opracowanie, ustanawianie, wdrażanie i monitorowanie) celów – zadań – ustaleń, zgodnie z obowiązującym systemem prawnym,*
- *organizacje i podmioty zainteresowane, tzn. ci, których włączenie w proces zarządzania rozwojem ma kluczowe znaczenie (potencjalni beneficjenci polityki, instytucje publiczne otoczenia organizacyjnego wszystkich szczebli zarządzania, organizacje i grupy partnerskie w różny sposób uczestniczące we wdrażaniu polityki, w tym – organizacje pozarządowe),*
- *członkowie wspólnoty wojewódzkiej*²⁹.

Odnosząc powyższe założenia do planowania w zakresie oświaty i edukacji zawodowej na poziomie powiatu, w owym procesie należałoby uwzględnić współpracę następujących podmiotów:

- *władze samorządowe na poziomie lokalnym (po konsultacjach z władzami na poziomie gminy oraz z uwzględnieniem założeń dokumentów strategicznych na poziomie regionalnym i krajowym),*
- *placówki oświatowe (dyrektorzy szkół, doradcy zawodowi),*
- *powiatowy urząd pracy (w zakresie dostosowania oferty kształcenia do rynku pracy),*
- *lokalne organizacje pracodawców oraz przedstawiciele firm,*
- *uczniowie i ich rodzice.*

Wskazani interesariusze stanowią minimalny skład zespołu, który powinien pracować w procesie planowania strategicznego, by osiągnąć

²⁸ A. Noworól, *Kierunki i zmiany niezbędne do stworzenia docelowego systemu zarządzania polityką rozwoju na poziomie regionalnym*, Kraków 2011, s.68.

²⁹ *Ibidem*.

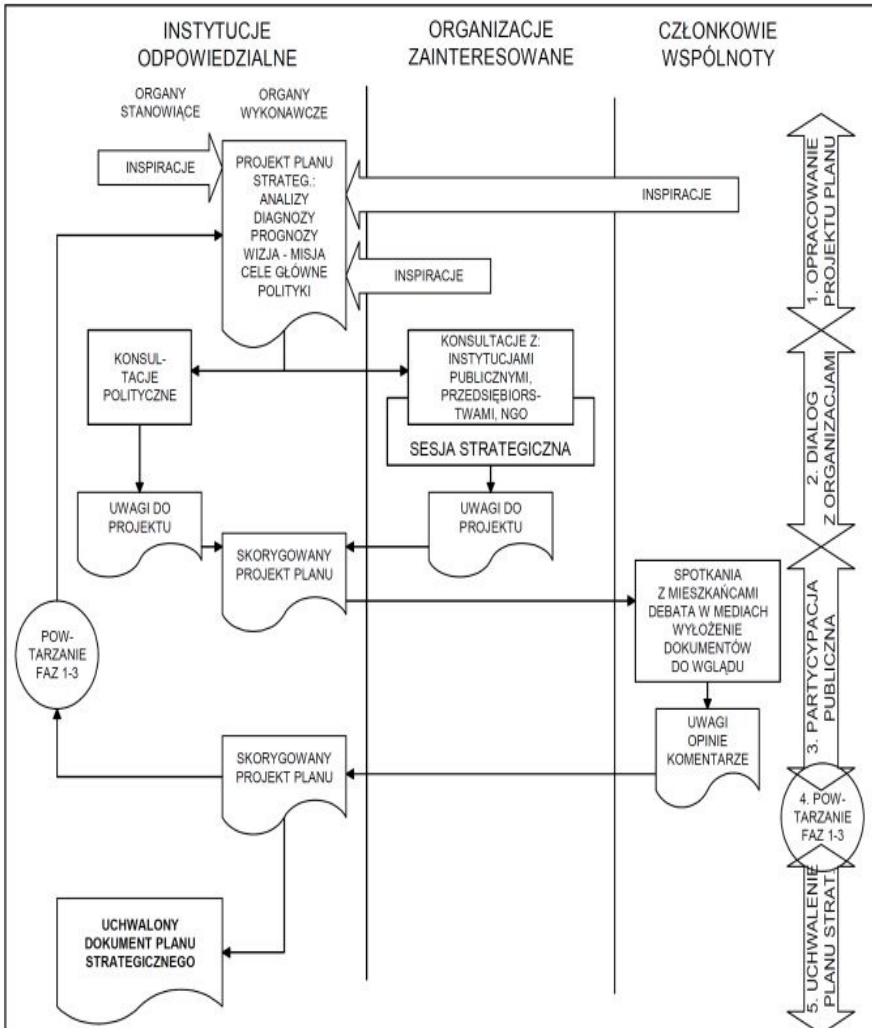


możliwy do realizacji plan zarządzania edukacją w powiecie. Interesariusze powinni pracować zgodnie z pięcioletnim procesem:

- *opracowanie projektu strategii, obejmujące inicjację procesu planowania, a następnie zarządzanie tym procesem przez podmioty odpowiedzialne za rozwój terytorium (władza – administracja publiczna, z wykorzystaniem konsultantów),*
- *dialog z organizacjami zainteresowanymi,*
- *partycypacja publiczna (specyficzna forma dialogu) w konkretyzacji projektu planu, przy udziale – głównie nieprzygotowanych do profesjonalnej debaty – przedstawicieli wspólnoty terytorialnej,*
- *powtarzanie faz 1 – 3, aż do uzyskania projektu planu w formie konsensusu lub przynajmniej do czytelnego wykrystalizowania się poglądów, umożliwiające podjęcie trudniejszej decyzji,*
- *uchwalenie strategii przez podmiot stanowiący – zarządzający organizacją terytorialną³⁰.*

Szczegółowy proponowany proces tworzenia planu strategicznego przedstawia poniższy schemat.

³⁰*Ibidem.*

Schemat 1. Proces tworzenia planu strategicznego


Źródło: A. Noworól, *Kierunki i zmiany niezbędne do stworzenia docelowego systemu zarządzania polityką rozwoju na poziomie regionalnym*, Kraków 2011.

Przedstawiony schemat wyraźnie wskazuje na konieczność włączania partnerów społeczno-gospodarczych (np. organizacji pozarządowych czy biznesu) do procesu zarządzania rozwojem lokalnym. Już na etapie planowania niezbędne jest uzyskanie inspiracji, które posłużą przygotowaniu wstępnego planu badań i diagnozy aktualnej sytuacji. Stosowane techniki animacji współpracy międzysektorowej to przede wszystkim:

- negocjacje,
- konsultacje społeczne,



- aktywizacja podmiotów.

Obecnie brak jest jednoznacznych regulacji, w jaki sposób powinno być przeprowadzone planowanie na poziomie lokalnym. Tymczasem *terytorialnie zorientowana strategia rozwoju powinna być obligatoryjnym elementem lokalnego systemu planistycznego na poziomie powiatu i gminy*³¹. Określone zostało także, w jaki sposób samorząd lokalny powinien uczestniczyć w regionalnej i krajowej polityce. Do zadań samorządu lokalnego należy:

1. dostarczanie danych, które następnie będą poddawane dalszej analizie na wyższym szczeblu;
2. uczestniczenie w komitetach monitorujących;
3. samodzielne opracowanie lokalnych raportów strategicznych, jednakże na podstawie ściśle określonych standardów.

Konieczność ujednoczenia struktury zakresu dokumentów dotyczy nie tylko poziomu lokalnego, ale także dokumentów programowych wszystkich szczebli samorządowych, a nawet krajowych. Dodatkowo konieczne jest ujednoczenie wszystkich wskaźników monitorujących, pozwalających na weryfikację założonych w strategiach celów.

W zakresie strategii edukacyjnej na poziomie zarówno lokalnym, jak i regionalnym konieczne natomiast powinno być wprowadzenie dokumentu programowego, obejmującego tematyką zagadnienia związane z szeroko pojętą problematyką oświaty, np. Regionalną Strategię Rozwoju Edukacji i odpowiednio Powiatowe Strategie Rozwoju Edukacji.

Szanse i ograniczenia dla rozwoju kształcenia zawodowego

Przedstawione wcześniej problemy związane ze strategicznym zarządzaniem oświatą i edukacją zawodową na poziomie lokalnym wskazują kierunek działań, które powinny zostać podjęte, aby zmienić aktualny stan szkolnictwa zawodowego. Przeprowadzone przez projektodawcę badania oraz analizy pozwalają na dokonanie diagnozy szans i ograniczeń dla dalszego rozwoju kształcenia zawodowego. Prowadzone analizy bazują na przykładzie województwa zachodniopomorskiego, jednakże część wniosków można będzie uogólnić do poziomu krajowego.

³¹ A. Noworól, *Kierunki zmian niezbędnych do stworzenia docelowego systemu zarządzania polityką na poziomie lokalnym*, s.12, Kraków, 2011

Tabela 1. Diagnoza ograniczeń dla rozwoju kształcenia zawodowego

Rozwój kształcenia zawodowego	
Ograniczenie	Możliwe rozwiązanie
Brak obligatoryjnych dokumentów strategicznych dotyczących rozwoju oświaty i edukacji zawodowej	Wprowadzenie dodatkowego dokumentu strategicznego dotyczącego problematyki oświaty i edukacji zawodowej na poziomie regionalnym i lokalnym
Brak jednolitego systemu planowania na poziomie regionalnym i lokalnym	Ujednolicenie struktury zakresu dokumentów programowych wszystkich szczebli samorządowych
Brak systemu weryfikacji założonych w dokumentacji strategicznej celów	Ujednolicenie wskaźników monitorujących postęp realizacji celów
Podległość placówek oświatowych pod różne organy zarządzające	Doprecyzowany podział kompetencji poszczególnych organów zarządzających oświatą
Ograniczona rola jednostki samorządu terytorialnego – administrowanie, przekazanie i rozliczenie budżetu	Zwiększenie kompetencji jednostek samorządu terytorialnego w zakresie planowania rozwoju oświaty
Likwidacja techników uzupełniających, a w rezultacie utrudnienie związane z możliwością uzupełnienia wykształcenia i przystąpienia do egzaminu dojrzałości	Obserwacja wprowadzanych reform – badania i analizy losów absolwentów szkół zawodowych. Wprowadzenie przedmiotów ogólnych przez cały proces kształcenia zawodowego
Kierowanie się modą zamiast analizą rynku przy kształtowaniu oferty nauczania (wynikające z systemu przyznawania subwencji oraz coraz większego problemu demograficznego)	Współpraca z przedsiębiorstwami na podstawie tzw. kierunków zamawianych oraz promowanie tego typu rozwiązań przy systemie dotowania na poziomie powiatu
Brak nowoczesnych technologii w programie nauczania	Współpraca z jednostkami badawczo-rozwojowymi
Stereotypy związane z placówkami kształcenia zawodowego	Promocja kształcenia zawodowego np. poprzez organizację spotkań na temat perspektyw związanych z wyborem zawodowego kierunku kształcenia, platformy współpracy promujące zawody rzemieślnicze, wsparcie działań promocyjnych szkół zawodowych przez jednostki samorządowe, uatrakcyjnienie kierunków kształcenia
Zbyt mało przedsiębiorstw organizujących praktyki zawodowe	Zaproszenie potencjalnych organizatorów praktyk do wspólnego opracowania programu nauczania i programu praktyk
Brak profesjonalnego doradztwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych	Wprowadzenie obowiązkowych testów kompetencji dla uczniów trzecich klas gimnazjum

Źródło: opracowanie własne.



Przedstawione w powyższej tabeli ograniczenia dla rozwoju kształcenia zawodowego mogą spowodować dalsze deprecjonowanie zawodowego profilu kształcenia, jednakże odpowiednio zdiagnozowane i zauważone mogą stać się także punktem wyjścia dla poprawy jakości kształcenia. Podstawowym problemem, który powinien zostać rozwiązany jest brak zarządzania strategicznego edukacją zarówno na poziomie lokalnym, jak i regionalnym. Niezbędny jest ponadto jasny podział kompetencji organów nadzorujących placówki oświatowe. Pozostałe ograniczenia są często skutkiem braku komunikacji i konsultacji pomiędzy placówkami oświaty a pozostałymi organami oświatowymi oraz braku reguł określających funkcjonowanie każdej z nich.

Prowadzone przez projektodawcę badania i analizy pozwoliły nie tylko na określenie ograniczeń dla rozwoju kształcenia zawodowego, ale także wskazały, gdzie należy poszukiwać dla niego szans. Przeprowadzone wywiady pogłębione pozwoliły wskazać także wiele pozytywnych przykładów współpracy placówek kształcenia zawodowego z powiatowymi jednostkami samorządowymi czy też z przedsiębiorstwami. Szczegółowe zestawienie szans zawiera poniższa tabela.

Tabela 2. Diagnoza szans dla rozwoju kształcenia zawodowego

Rozwój kształcenia zawodowego	
Szansa	Realizacja
Reforma szkolnictwa ponadgimnazjalnego wprowadzona we wrześniu 2012r. tego systemu planowania na poziomie	Wprowadzenie systemu modułów nauczania – podział na kształcenie ogólne i zajęcia praktyczne – leprze przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy
	Nowy system kwalifikacji zawodów – łatwiejsze dostosowanie do rynku pracy, możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych w formie kształcenia ustawicznego
	Większy nacisk na kształcenie praktyczne – bardziej wyspecjalizowana wiedza, co oznacza lepsze szanse na znalezienie pracy

Współpraca z przedsiębiorstwami	Współpraca szkół z lokalnymi przedsiębiorcami – przygotowanie kierunków kształcenia pod konkretne przedsiębiorstwo (pozytywne przykłady współpracy np. w Wałczu, Stargardzie Szczecińskim, Czaplunku)
	Konsultacje z przedstawicielami lokalnego biznesu nowych kierunków kształcenia
	Możliwość dotowania pracowni szkolnych przez przedsiębiorstwa, które chciałyby kształcić w danej szkole osoby im potrzebne
	Współpraca w zakresie organizacji praktyk zawodowych
Wprowadzenie obligatoryjnej strategii rozwoju edukacji zawodowej na poziomie regionalnym i lokalnym	Spójna strategia rozwoju kształcenia zawodowego na poziomie lokalnym i regionalnym
	Ujednoczenie wskaźników monitorowania osiągniętych celów
	Jasny podział kompetencji w zakresie planowanych działań
Współpraca z jednostkami badawczo - rozwojowymi	Transfer wiedzy
	Konsultacja planów nauczania i ich aktualizacja zgodnie z postępem technologicznym w danej dziedzinie

Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzona diagnoza szans i ograniczeń dla rozwoju kształcenia zawodowego w oparciu o badania i analizy dotyczące województwa zachodniopomorskiego miała na celu wskazanie możliwych rozwiązań w zakresie uatrakcyjnienia oferty zawodowej oraz zwiększenia roli kształcenia zawodowego w regionie. Przedstawione rozwiązania w części mogą zostać wprowadzone na poziomie lokalnym przy ścisłej współpracy placówek oświatowych i jednostek samorządu terytorialnego (np. konsultacje społeczne programów nauczania, nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami w regionie, nawiązanie współpracy z jednostkami badawczo-rozwojowymi). Inne rozwiązania powinny zostać wprowadzone ogólnymi rozporządzeniami na poziomie krajowym i regionalnym, np. poprzez wprowadzenie obligatoryjnej Strategii Zarządzania Edukacją. Podstawą dla powyższych działań zawsze powinna być aktualna diagnoza stanu edukacji zawodowej w danym regionie, a postawione cele powinny odnosić się do jej wskazań.



Bibliografia

- *Analiza powiatowych programów i strategii pod względem działań związanych z edukacją w województwie zachodniopomorskim*, 2012
- *Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie zachodniopomorskim z uwzględnieniem rynku pracy*, 2012
- *Diagnoza społeczno-gospodarcza Szczecina, aktualizacja Strategii rozwoju Szczecina*, maj 2010
- Jones L.K., *Frank Parsons' contribution to career counseling*, "Journal of Career Development", Springer, 1994
- Noworól A., *Kierunki i zmiany niezbędne do stworzenia docelowego systemu zarządzania polityką rozwoju na poziomie regionalnym*, Kraków 2011.
- Noworól A., *Kierunki zmian niezbędnych do stworzenia docelowego systemu zarządzania polityką na poziomie lokalnym*, Kraków 2011.
- Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, INFOS nr 16 2007, Biuro Analiz Sejmowych.
- *Perspektywy gospodarki opartej o wiedzę w Polsce*, KBN, 2004, Wyniki raportu Banku Światowego.
- *Raport z badań jakościowych prowadzonych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielami instytucji rynku pracy*, 2012.
- *Raport z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami szkół zawodowych metodą prowadzonych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI)*, 2012.
- *Raport z badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami organów oświatowych metodą prowadzonych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI)*, 2012.
- *Strategia rozwoju Koszalina – program rozwoju do 2015 roku*, 2001.
- *Strategia rozwoju powiatu koszalińskiego na lata 2011-2015*, Koszalin, lipiec 2011.
- *Strategia rozwoju powiatu polickiego do 2020 roku*, Police, 2010.
- *Strategia rozwoju powiatu stargardzkiego do roku 2015*, Stargard Szczeciński, 2010.
- *Strategia rozwoju systemu oświaty w powiecie gryfickim na lata 2011-2016*, maj 2011.
- *Założenia systemu zarządzania rozwojem Polski*, 2009.
- Zdański J., *Perspektywy kształcenia modułowego w systemie szkolnictwa zawodowego*, 2012.

Doradztwo zawodowe w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych – teoria a praktyka

Wprowadzenie

Potrzeba rozwijania systemu poradnictwa zawodowego została dostrzeżona w efekcie zmian wywołanych transformacją systemową w Polsce. Ich znaczenie doceniono zwłaszcza w kontekście rosnącego po 1990 roku bezrobocia, szczególnie wśród absolwentów szkół, nazywanych dzisiaj ponadgimnazjalnymi³². Wolny rynek i bezrobocie stanowią wyzwanie dla doradztwa zawodowego także współcześnie, gdy mamy do czynienia z problemem niedostosowania kwalifikacji i aspiracji zawodowych do potrzeb rynku pracy. Wejście Polski w struktury Unii Europejskiej również spowodowało zmiany w sferze gospodarki i oświaty. Otwarcie granic ułatwiło poszukiwanie pracy na całym terytorium UE. Nowe możliwości, rozbudowana oferta edukacyjna i konkurencyjny rynek rodzą potrzebę wsparcia uczniów w podejmowaniu decyzji o własnej zawodowej przyszłości. Dokonywanie trafnych wyborów zawodowych zwiększa szansę na uczynienie z pracy źródła samorealizacji i satysfakcji dla kolejnych pokoleń młodych ludzi³³.

Absolwent szkoły powinien być przygotowany do rozpoczęcia kariery zawodowej, podejmując decyzje uwzględniające swoje umiejętności oraz potencjał intelektualny i społeczny³⁴. Sytuacją idealną byłoby, gdyby ów absolwent po zdobyciu zawodu, który świadomie wybrał, znalazł zatrudnienie i czerpał z pracy zysk i satysfakcję. W osiągnięciu stanu idealnego mają pomagać regulacje prawne dotyczące systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w polskich szkołach. O tym, czy założenia przekładają się na praktykę, traktuje niniejszy artykuł.

³² J. Dretkiewicz-Więch, *Skuteczne doradztwo i poradnictwo zawodowe – jednym z instrumentów wzrostu efektywności kształcenia zawodowego*, (w:) U. Jeruszka (red.), *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, IPiSS, Warszawa 2000.

³³ M. Łuczak, *ABC poradnictwa zawodowego w szkole... kilka słów wstępu*, (w:) *ABC poradnictwa zawodowego*, KOWEŻiU, Warszawa 2008.

³⁴ I. Greiner, *Doradca zawodowy w szkole*, dostępny: http://www.doradca-zawodowy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=109&Itemid=44; [15 X 2012].



Badania przeprowadzone w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego” dają możliwość oceny funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w wymiarze praktycznym. Założenia teoretyczne dotyczące systemu doradztwa zostały w niniejszym opracowaniu skonfrontowane z wynikami badań jakościowych: indywidualnymi wywiadami pogłębionymi z przedstawicielami instytucji rynku pracy, nauczycielami i przedstawicielami organów oświatowych oraz zogniskowanymi wywiadami grupowymi z pracodawcami i uczniami szkół zasadniczych z terenu województwa zachodniopomorskiego. Do realizacji celu opracowania wykorzystano ponadto wyniki badań ilościowych przeprowadzonych przez Fundację Rozwoju Talentów z 2012 roku³⁵ oraz badań zleconych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w 2009 roku³⁶.

Doradztwo zawodowe – założenia

Problematyka doradztwa zawodowego jest, zdaniem Anny Paszkowskiej-Rogacz, dużo ważniejsza, niż się to powszechnie wydaje³⁷. Uzasadnieniem dla potrzeby rozwoju doradztwa są, obok indywidualnej pomocy, także zmiany społeczno-gospodarcze i kulturowe, wśród których autorka wymienia:

- rozwój przemysłu wraz z jego konsekwencjami (wzrost aglomeracji miejskich, atomizacja życia),
- szeroko pojęty wzrost wiedzy i świadomości,
- pluralizm postaw i przekonań,
- różnicowanie się form życia społecznego, komplikujące sytuacje życiowe,
- przeobrażenia rodziny, rodzące potrzebę szukania wsparcia instytucjonalnego,
- pojawienie się nowych specjalności i zawodów³⁸.

³⁵ Raport *Badanie planów edukacyjnych młodzieży gimnazjalnej*, Fundacja Rozwoju Talentów, Poznań 2012, dostępny: <http://www.fundacjarozwojutalentow.pl/userfiles/file/PRZYSZ%C5%81O%C5%9A%C4%86/Badanie%20gimnazjalist%C3%B3w%202012.pdf> [22 X 2012].

³⁶ Raport *Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych*, Warszawa 2009, dostępny: http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Documents/Raport_koncowy_Plany_i_preferencje_uczniow_szkol_ponadgimnaz_2009_zachpom.pdf [24 X 2012].

³⁷ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2009.

³⁸ *Ibidem*.

Istnieje wiele definicji doradztwa zawodowego. Można je rozumieć jako **świadczenie pomocy w podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu lub pracy**. Doradztwo realizuje się w ramach indywidualnej porady zawodowej, w skład której wchodzi analiza pola problemowego osoby, udzielenie jej informacji zawodowej oraz instruowanie³⁹. Podstawowym celem doradztwa zawodowego jest pomoc ludziom w *poznaniu wymagań i trendów rozwojowych (...) rynku oraz w optymalnym wyborze zawodu i kierowaniu własną karierą zawodową*⁴⁰.

W Polsce za poradnictwo zawodowe odpowiadają przede wszystkim dwa ministerstwa: Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W gestii pierwszego resortu leżą zadania związane z poradnictwem zawodowym dzieci i młodzieży, a zadania drugiego są realizowane z udziałem poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz szkół. Obecnie w Polsce wdraża się systemowe rozwiązania w doradztwie zawodowym, które są stosowane w krajach Unii Europejskiej⁴¹. Zespół Komisji Europejskiej wyróżnił cztery rodzaje pomocy doradczej oferowanej beneficjentowi:

- *informowanie, będące prezentacją obiektywnych faktów,*
- *udzielanie porad, wyrażające punkt widzenia doradcy,*
- *orientację (ang. guidance), wyjaśniające sposoby wykorzystywania informacji przez klienta,*
- *doradztwo właściwe (ang. counselling), rozumiane jako relacja między dwiema osobami, z których jedna pomaga drugiej w udzielaniu samej sobie pomocy*⁴².

Doradztwo zawodowe w szkołach, będące punktem szczególnej uwagi w niniejszym artykule, zostało w ostatnich latach określone poprzez rządowe rozporządzenia i ustawy sejmowe. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 21 maja 2001 zobowiązało placówki oświatowe do utworzenia **wewnątrzszkolnego systemu doradztwa**,

³⁹ K. Lelińska, *Założenia i kierunki rozwoju poradnictwa zawodowego w warunkach reformy edukacji*, „Problemy poradnictwa psychologiczno-pedagogicznego”, 1999, nr 2.

⁴⁰ D. Bańka, *Doradztwo zawodowe jako profesjonalna pomoc psychologiczna*, (w:) A. Stopińska-Pajak *Edukacja dorosłych. Doradca zawodowy. Rynek pracy*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2006, s. 40.

⁴¹ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2009.

⁴² *Ibidem*, s. 17.



włączonego do statutu szkoły. Dokument nakłada na gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne obowiązek stworzenia systemu doradztwa, a także organizowania zajęć dotyczących wyboru kierunku kształcenia⁴³. Z kolei Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 2001 roku nałożyła na szkoły obowiązek przygotowania uczniów do podjęcia decyzji o kierunku kształcenia i wyborze zawodu oraz uwzględniania sytuacji na rynku pracy w programie nauczania⁴⁴. Określono także niezbędne kwalifikacje doradcy – tym razem w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 września 2002 roku⁴⁵.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 roku szczegółowo określiło zadania szkół w kwestii prowadzenia doradztwa zawodowego. Z jego zapisów wynika przede wszystkim, po pierwsze, że gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne mają zapewnić uczniom dostęp do pomocy psychologiczno-pedagogicznej w ramach zajęć, które dotyczą wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej z zastosowaniem aktywnych metod pracy. Po drugie, zajęcia te mogą prowadzić nauczyciele, wychowawcy oraz specjaliści. Po trzecie zaś, zakłada się powołanie specjalnego zespołu, który ma planować rodzaj i sposób realizacji działań związanych z doradztwem edukacyjnym i zawodowym.⁴⁶ Paragraf 18.1 jasno wskazuje, że uczniom szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych powinno zapewnić się doradztwo edukacyjno-zawodowe: *Nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych oraz specjaliści w przedszkolu, szkole i placówce prowadzą działania pedagogiczne mające na celu:*

- *rozpoznanie indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych uczniów, w tym uczniów szczególnie uzdolnionych oraz zaplanowanie sposobów ich zaspokojenia, w tym:*
- *(...) w **gimnazjum i szkole ponadgimnazjalnej – doradztwo edukacyjno-zawodowe***⁴⁷.

W tym samym dokumencie określono rolę doradcy zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych. Dokument wyróżnia następujące zadania doradcy:

⁴³ Dz.U. nr 61 poz. 624.

⁴⁴ Dz.U. nr 205 poz. 1206.

⁴⁵ Dz.U. nr 155, poz. 1288.

⁴⁶ Dz.U. nr 228 Poz. 1487.

⁴⁷ *Ibidem*.

- *Systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania poszczególnych uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;*
- *Gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;*
- *Prowadzenie zajęć przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej;*
- *Koordinowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę;*
- *Współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego⁴⁸.*

W Polsce działa Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWE ZiU), w ramach którego również sprecyzowano zadania szkolnego doradcy zawodowego. Działania doradcy dzielą się na trzy grupy: informacyjne, doradcze oraz związane z organizowaniem i nadzorowaniem procesu doradztwa. Cele doradztwa ogniskują się głównie na zdobywaniu przez uczniów kompetencji odnoszących się do funkcjonowania na rynku pracy⁴⁹.

W poradniku stanowiącym efekt realizacji projektu „Eurodoradztwo”, KOWE ZiU prezentuje schemat systemu doradztwa wraz z opisem szkolnego planu doradztwa zawodowego. Zgodnie z założeniami niezbędne elementy szkolnego planu doradztwa zawodowego powinny odpowiadać na następujące pytania:

- *Na jakie cele skierowane są działania szkoły? (Cele ogólne)*
- *Kto/jaka grupa osób powinna odnieść korzyść z podjętych działań? (Grupa docelowa)*
- *Jaki wynik pracy doradczej jest pożądany dla danej grupy docelowej? (Cele operacyjne)*
- *Jak doprowadzić do osiągnięcia oczekiwanego rezultatu? (Ćwiczenia)*
- *Jakie zasoby, które mogą wspierać uzyskiwanie wyników, są dostępne? (Zasoby)*

⁴⁸*Ibidem.*

⁴⁹*Szkolny doradca zawodowy, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003*



- *W jaki sposób szkoła może ocenić, że zakładane wyniki zostały osiągnięte? (Ewaluacja i kontrola)⁵⁰.*

Poradnik określa także role, jakie w szkolnym programie doradczym spełniają doradcy zawodowi. Pierwszym zadaniem jest poradnictwo, stanowiące kluczowy element szkolnego programu. Poradnictwo może być zarówno indywidualne, jak i grupowe i dotyczy doradztwa osobistego, edukacyjnego oraz zawodowego. Kolejne zadania doradcy polegają na wspieraniu rodziców, szkoły i innych organów w rozwijaniu potencjału uczniów oraz dokonywaniu oceny programu doradczego za pomocą różnego typu testów. Doradca zawodowy powinien także udzielać uczniom informacji w zakresie rozwoju osobistego, edukacyjnego, zawodowego. Jego zadaniem jest realizacja w klasie ćwiczeń na temat doradztwa oraz planowanie i organizacja miejsca do uczenia się. Rola doradcy polega także na kierowaniu uczniów do źródeł pomocy pozaszkolnej. Ostatnie z wyróżnionych zadań doradcy zdefiniowano jako jego rozwój osobisty. Zadanie to zakłada, że doradca jest na bieżąco ze wszelkimi zmianami zachodzącymi w systemie kształcenia i pracy i ma możliwość doszkalania się w wymienionych dziedzinach⁵¹.

Optymalnym rozwiązaniem umożliwiającym uczniom dostęp do porad zawodowych jest z pewnością zatrudnienie doradcy zawodowego w szkole. Należy jednak pamiętać, że **zatrudnienie doradcy nie jest dla szkoły obligatoryjne**. Ministerialne rozporządzenia zobowiązują szkoły do sformułowania systemu doradztwa, ale jednocześnie nie zobowiązują do zatrudnienia w szkole doradcy zawodowego. Funkcję doradczą mogą pełnić także nauczyciele (zazwyczaj pedagodzy, psychologzy).

Przedstawione pokrótce założenia dotyczące funkcjonowania doradztwa zawodowego w polskich szkołach wydają się w prawidłowy sposób kształtować system doradztwa. Nie zawsze jednak słuszna idea zostaje w optymalny sposób przełożona na praktykę. Analiza przeprowadzonych badań jakościowych odkrywa rzeczywisty obraz doradztwa zawodowego w szkołach, który w wielu elementach odbiega od założeń i regulacji prawnych.

⁵⁰ M. Kotarba, *Plan doradztwa zawodowego dla szkoły*, w: *ABC doradcy zawodowego. ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, KOWEŻiU, Warszawa 2008, s. 10.

⁵¹ *Ibidem*.



Doradztwo zawodowe – praktyka

Doradca, czyli kto? – dostępność usług doradczych w gimnazjum

Próbując rozpoznać praktyczny wymiar funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych warto w szczególności odwołać się do opinii uczniów. To właśnie uczniowie są (lub w założeniu: mają być) głównymi beneficjentami doradztwa zawodowego.

Uczniowie szkół zasadniczych, biorący udział w badaniu potwierdzają, że doradcy zawodowi nie mieli wpływu na ich wybory w sferze edukacji i pracy. Z ich perspektywy problemem jest nie tylko dostępność do usług doradczych, ale także **schematyczność, powierzchowność i brak efektywności w podejmowanych działaniach**. Młodzież, która deklarowała, że brała udział w spotkaniach z doradcą, najczęściej oceniała je krytycznie. Bez względu na to, czy uczniowie wiernie odtworzyli w badaniu rzeczywiste działania dorady, nie można pozytywnie ocenić jego pracy w sytuacji, gdy spotkania z nim wspominają jako przykry obowiązek. Jeśli uczeń, tak jak wynika z poniższej wypowiedzi, odczuwa **brak zainteresowania i chęci pomocy ze strony doradcy**, to jakiegokolwiek działanie podjęte przez doradcę wydaje się być bezcelowe:

- *Podsunał test, dostałam taką kartkę i to wszystko. Tam była ilość punktów z każdego przedmiotu. Bardziej matematyczne lub humanistyczne. Nie za bardzo interesowali się, gdzie dalej pójdziemy (F2).*

Uczniowie opisywali przebieg spotkań oraz metody pracy doradcy. Na zajęciach trwających najczęściej około godziny, doradca przeprowadzał ankiety predyspozycji zawodowych i omawiał kwestie dotyczące umiejętności i zainteresowań uczniów. Co ciekawe, **tylko niektóre zajęcia kończyły się zasugerowaniem uczniowi konkretnej ścieżki kształcenia**. Niektórzy ograniczali się tylko do prezentacji oferty edukacyjnej lokalnych szkół:

- *Ja rozmawiałem, ale mi tej szkoły nie polecił, bo w ogóle na temat nie weszliśmy (F2).*
- *Zachęcał, pokazywał oferty, jakie zawody będziemy mogli pełnić. Takie różne (F2).*
- *Były przedstawiane klasy i profile. Zalety profili. Żadnego doradcy nie mieliśmy, by konkretnie doradził, gdzie mamy się odnaleźć (F3).*



Warto odnotować przypadek, w którym uczeń krytykuje i podważa słuszność sugestii doradcy. Wskazuje to na brak zaufania do doradcy oraz lekceważą postawę ucznia wobec niego:

- *Stwierdził, że ja się nie nadaję do technikum. Wyśmiałem go. Stwierdził, że mam okulary i nie mogę iść do technikum. Ja poszedłem do lekarza medycyny pracy. Lekarz nie miał żadnych zastrzeżeń. I tak bym poszedł i tak (F4).*

Niejednokrotnie uczniowie twierdzili, że nie spotkali się z pomocą profesjonalnego doradcy na poziomie szkoły gimnazjalnej. Niektórzy wymieniali pedagoga jako osobę, która pełniła w szkole rolę doradcy zawodowego:

- *U mnie był pedagog czy ktoś taki. Taką rolę pełnił (F2).*
- *Był doradca zawodowy, ale przyjechał z innego rejonu (F6).*

Jeśli już więc uczniowie mieli okazję spotkać się z profesjonalnym doradcą, to jedynie okazjonalnie. Taki system pracy utrudnia dostateczne poznanie ucznia, a w konsekwencji uniemożliwia zaoferowanie mu realnej pomocy w podjęciu decyzji o dalszym kształceniu. Uczniowie dostrzegają, że doradztwo w kształcie, jaki im zaproponowano jest niewystarczające i nieskuteczne:

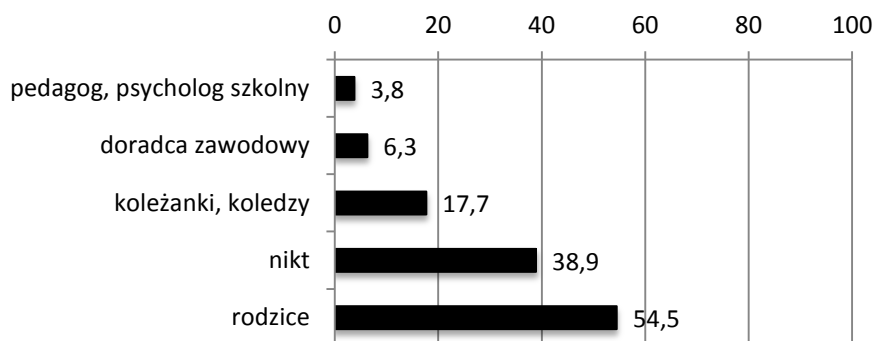
- *Były rozmowy indywidualne, ale tylko z kilkoma wybranymi osobami, tak więc nie każdy miał okazję, by skonsultować wybór (F6).*
- *Mogłoby to być bardziej rozbudowane. Mało było tych spotkań, najpierw wypełnialiśmy testy i później na podstawie wyników były przeprowadzane rozmowy indywidualne. Doradzał, jaki kierunek należy wybrać. Ale to mało jest – myślę, że nie bardzo to pomogło (F6).*

Brak efektywnego doradztwa w gimnazjach potwierdzają także wyniki badań ilościowych, przeprowadzonych w czerwcu 2012 roku w siedmiu gimnazjach powiatu poznańskiego przez Fundację Rozwoju Talentów⁵². Słabość systemu dobrze odzwierciedla analiza czynników wpływających na decyzje uczniów o dalszej edukacji. Na poniższym wykresie przedstawiono odpowiedzi gimnazjalistów na pytanie o to, jakie osoby mają wpływ na dokonanie przez nich wyboru szkoły ponadgimnazjalnej. Zdecydowanie

⁵² Raport *Badanie planów edukacyjnych młodzieży gimnazjalnej*, op.cit.

najwięcej gimnazjalistów (54,5%) wskazało, że tymi osobami są rodzice. Wpływ koleżanek i kolegów deklarowało 17,7% badanych, a doradcę, psychologa i pedagoga łącznie wybrało jedynie 10,1% badanych. O słabości instytucji doradztwa świadczy też fakt, iż blisko 40% gimnazjalistów odpowiedziało, że nikt nie miał wpływu na dokonanie wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej.

Wykres 1. Osoby mające wpływ na decyzję młodzieży dotyczącą wyboru szkoły ponadgimnazjalnej, w % (pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu Fundacji Rozwoju Talentów⁵³.

Tendencje zarysowane w przytoczonych badaniach ilościowych idealnie odzwierciedlają się w wypowiedziach przedstawicieli instytucji rynku pracy i oświaty, uzyskanych podczas wywiadów pogłębionych. Niestety, częściej zamiast pomocy wykwalifikowanych doradców, uczniowie gimnazjum decydują się na szkołę, którą wybrali koledzy. Usługi doradcy przegrywają także z opinią rodziców:

- *W tak młodym wieku ludzie nie wiedzą, co by chcieli robić. Często idą tam [do szkoły], bo idzie koleżanka lub że tata też był elektrykiem. Zaczęłabym od tego, by poznać siebie. Poznać swoje możliwości i w którym kierunku powinienem pójść. Bo może się okazać, że szkoła zawodowa to za mało. Ale szkoły zawodowe są dobre, bo po tej szkole masz już zawód. Myślę, że należy bardziej rozwinąć doradztwo zawodowe w gimnazjach (W10).*
- *Czasem rodzice wymuszają na dzieciach naukę w jakimś zawodzie, a te osoby niekoniecznie mają predyspozycje do tego. Okazuje się, że uczniowie mają bardzo małą wiedzę o rynku pracy, o tym, jak się po nim poruszać (W9).*

⁵³ *Ibidem.*



- *Te dzieci w gimnazjum nie wiedzą, co wybierają. Tam jest wszystko pod dyktando rodziców, narzucają pewne schematy. Idą, bo mama, tata kazał (W2).*
- *Generalnie w budowlance uczeń, który się chce nauczyć pracy, pracę zawsze znajdzie. Ale niestety większość z nich to są zupełnie przypadkowi ludzie. Czasami przychodzą, bo nie wiem, nie mają pomysłu na życie. Nie wiem, może 90% nie powinno zupełnie przychodzić. Ale osoba, która chce się nauczyć, nauczy się, wychodzi [ze szkoły i] pracę ma zawsze. A ten, co sobie trzy lata, że tak powiem robił wakacje, bo praktycznie materiałoznawstwo takie typowo techniczne, ale tam jeszcze matematyka, fizyka, to wszystko jest na bazie jeszcze nazwy, bo w sumie niewiele się nauczą (F1).*

Badani wyrażają tym samym opinię o potrzebie pracy doradcy – osoby, która rozpozna możliwości intelektualne, zdolności manualne oraz zainteresowania i pasje gimnazjalistów, którzy nie wiedzą, a nawet nie zastanawiają się jaką drogą podążać.

Oby nie było za późno... – o znaczeniu doradztwa w gimnazjach

Potrzebę rozwijania instytucji doradztwa zawodowego w gimnazjum dostrzegają przedstawiciele szkolnictwa zawodowego. Pomoc doradcy na tym etapie jest kluczowa, po pierwsze dlatego, że gimnazjaliści stoją najczęściej przed wyborem pomiędzy szkołą ogólnokształcącą lub zawodową, który to wybór znacząco zdeterminuje ich dalszy los:

- *[Doradca zawodowy] jest w szkole potrzebny po to, by ten uczeń już wybrał chociaż ten pierwszy krok kariery zawodowej. Czy wybierze tę ogólnokształcącą czy wybierze szkołę zawodową, w jakim kierunku wybierze (W?).*
- *Jeśli jest możliwość rozmowy z dobrym doradcą, który powie, jakie osoba ma predyspozycje, to będzie dobre. Bo on może wskazać, co dana osoba powinna robić. Nie trzeba na siłę pchać młodzieży w to wyższe wykształcenie (W9).*

Ostatni cytat nawiązuje do formułowanych coraz wyraźniej opinii o „produkowaniu” w Polsce bezrobotnych z wyższym wykształceniem przy niedoborze pracowników z wykształceniem zawodowym. Wypowiedź przedstawiciela instytucji rynku pracy zawiera sugestię na temat dążenia

„na siłę” do zdobycia wyższego wykształcenia, co powinno zostać zweryfikowane przez wykwalifikowanego doradcę.

Po drugie, uczniowie gimnazjum nie mają wystarczającej wiedzy na temat pracy w poszczególnych zawodach oraz wymagań, jakie pracodawcy i rynek stawiają przed przedstawicielami danego zawodu, dlatego doradca powinien wprowadzić ich w ten nowy obszar:

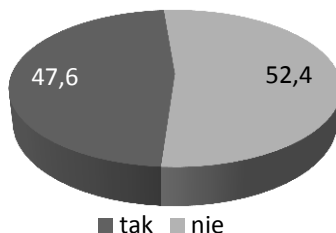
- *Doradca zawodowy [jest po to], by wytłumaczyć, o co chodzi w danym zawodzie i uczeń może się zastanowić, czy na pewno tego chce (W3).*
- *Chłopacy w tym wieku, to są chłopacy na tyle niedojrzali (F3).*
- *Te dwa, trzy lata do usług. Dopiero po dwóch, trzech coś tam się zaczyna formować, czego on tam w życiu chce (F4).*

Ryzyko dokonania nietrafnego wyboru może być zbyt kosztowne. Nauczyciele ze szkół zawodowych zbyt dobrze znają przypadki rozczarowań ucznia profilem klasy i zawodem, który wybrał w szkole:

Taka osoba nie potrafi się odnaleźć w tej rzeczywistości, co powoduje, że efekty kształcenia są niezadawalające. Kończy się to przepisaniem do innej szkoły bądź zmianą u nas kierunku kształcenia. Okazuje się, że w pierwszej klasie mamy osoby w wieku 17 lat, 18 lat, które postanowiły zmienić kierunek nauczania na inny (W9).

Dowodem realności tego ryzyka są pośrednio odpowiedzi gimnazjalistów biorących udział w badaniu Fundacji Rozwoju Talentów. Zapytano ich czy wiedzą, jaki zawód chcieliby wykonywać w przyszłości. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło 47,6% z nich, a większość (52,4%) jeszcze nie zdecydowała o własnej przyszłości zawodowej.

Wykres 2. Czy podjąłeś/podjęłaś decyzję dotyczącą przyszłego zawodu? (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu Fundacji Rozwoju Talentów⁵⁴.

⁵⁴ Raport *Badanie planów edukacyjnych młodzieży gimnazjalnej*, op. cit.



Po macoszemu – czyli doradztwo w szkołach ponadgimnazjalnych

Jak wynika z przytoczonych treści rozporządzeń i ustaw, szkoły ponadgimnazjalne również są zobowiązane do zapewnienia uczniom doradztwa zawodowego. Praktyka pokazuje jednak, że i na tym poziomie edukacji system doradztwa nie funkcjonuje tak jak powinien.

Rozmowy z nauczycielami i dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych pokazały, że **w żadnej ze szkół nie zatrudnia się na osobnym etacie doradcy zawodowego**. Jeśli już prowadzi się jakiegokolwiek formy doradztwa, to zazwyczaj są one realizowane przez inne osoby:

- *Nie zatrudniamy i nie mamy osoby, która się tym zajmuje (W7).*
- *My mamy tylko i wyłącznie pedagoga szkolnego (W1).*

Wspomniany pedagog zajmuje się czasem organizacją wizyt uczniów w instytucjach rynku pracy, w których mają możliwość spotkania doradcy:

- *Uczniowie wizytują Powiatowe Centrum Kariery Zawodowej. Tam to się odbywa. Wizyty są organizowane w ramach pracy pedagoga i tę działkę, może w niewielkim zakresie, organizujemy (W4).*
- *Jest u nas pani pedagog, która organizuje spotkania z Urzędem Pracy (W9).*

Z wielu wypowiedzi nauczycieli i dyrektorów wynika, że kontakt młodzieży z osobą zajmującą się doradztwem zawodowym jest sporadyczny i, jeśli w ogóle do niego dochodzi, to przy okazji rozpoczęcia lub zakończenia roku szkolnego albo w dniu promocji szkoły:

- *My nie tyle współpracujemy z doradcą, co korzystamy z pomocy. Jeżeli mamy akcję w szkole, to zapraszamy doradcę zawodowego. Mieliśmy wiosenną promocję szkoły, to zaprosiliśmy doradców zawodowych, ankietowali młodzież; sprawdzali ich predyspozycje, w formie zabawy to było. Każdy miał możliwość się sprawdzić (W2).*
- *Zazwyczaj [doradcy zawodowi] przyjeżdżają na początku i na końcu roku szkolnego. To są spotkania z maturzystami albo klasami pierwszymi (W3).*

Przedstawiciele organów oświatowych zdają sobie sprawę z tego, że system doradztwa w szkołach województwa zachodniopomorskiego ogranicza się do pracy pedagogów. Nie praktykuje się zatrudniania doradcy zawodowego w szkole. Profesjonalni doradcy pracują jedynie w powiatowych urzędach pracy:



- *W szkołach rolę doradcy zawodowego pełnią pedagodzy, nie ma osobnych etatów doradcy zawodowego. Szkoły mogą korzystać z miejskich poradni oraz doradztwa zawodowego w PUP(W9).*

Czy nie jest za późno? – o znaczeniu doradztwa w szkołach ponadgimnazjalnych

W wielu wypowiedziach podkreślana jest potrzeba rozwijania systemu doradztwa zawodowego w gimnazjum. Jednocześnie wielu respondentów uznało, że doradztwo w szkołach ponadgimnazjalnych to działanie opóźnione. W ten sposób do sprawy podchodzą przedstawiciele organów oświatowych:

- *Wprowadziliśmy doradców zawodowych, którzy podpowiadają, gdzie, kto powinien się sprawdzić. Jednak w moim odczuciu szkoła średnia to już jest za późno. Uczeń w gimnazjum powinien zostać ukierunkowany i wybrać szkołę, do której chce pójść. Wtedy będzie już zorientowany, kim chce w życiu zostać, u nas w szkole w wypadku rozmyślenia się, zmiany preferencji, musi zmienić klasę, kolegów(W5).*
- *Widzimy potrzebę zatrudnienia doradcy zawodowego. Szczególnie w gimnazjach. Bardziej w gimnazjach. W szkołach gimnazjalnych na pewno będziemy o tym rozmawiać(W2).*

Jeden z przedstawicieli organów oświatowych uważa z kolei, że obecność doradcy w szkole w ogóle nie jest konieczna, gdyż mogą oni świadczyć swoje usługi w innych dostępnych uczniom instytucjach. Jego zdaniem praca doradcy nie poprawia sytuacji uczniów, tym bardziej nie ma potrzeby na jego zatrudnienie:

- *Ja nie widzę potrzeby, żeby byli w szkołach doradcy. Ja nie widzę, żeby to przekładało się na jakieś wyniki. Moim zdaniem, lepiej mają doradcy niż uczniowie. Nie wiem do końca, na czym polega ich praca. Nie sądzę, żeby uczniowie byli bardziej mobilni, że jest im łatwiej dzięki zatrudnieniu doradcy zawodowego. Moim zdaniem należy go umieścić w instytucji, jaką prowadzimy jako powiat – w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej. Jednego na wszystkie szkoły. On miałby ogląd, baczenie. Mamy 4 szkoły, gdzie jest kształcenie zawodowe, więc jeden doradca rozwiązałby problem(W7).*

Inni oceniają, że doradca zawodowy powinien być zatrudniony w każdej szkole. Dzięki obecności doradcy w placówce, podejmowane przez niego działania mają szansę być bardziej intensywne i rozbudowane. Przedstawiciele



oświaty uważają, że doradca powinien przede wszystkim ukierunkować ucznia na wykonywanie konkretnego zawodu, który będzie zgodny z jego możliwościami i predyspozycjami oraz z potrzebami rynku pracy.

- *Jeśli jest w szkole, to na pewno łatwiej mu skoordynować się z uczniami i przeprowadzać zajęcia poza szkołą. Nie będzie tak zdany na łaskę dyrektora. Myślę, że szkole byłoby wygodniej mieć go na miejscu. Powinien ukierunkować ucznia pod kątem zawodu, pokazać plusy, minusy, ale od podstaw – podania, rozmowy kwalifikacyjnej, pokazania minusów i ukazania bazy lokalnej(W5).*

O tym, że doradca zawodowy powinien pracować w szkole zawodowej przekonuje respondent, który ma na uwadze proponowane obecnie zmiany z szkolnictwie. Ze względu na plany stworzenia wspólnej podstawy programowej większości przedmiotów, rolę doradcy zawodowego będzie odpowiednie pokierowanie dalszym losem ucznia, aby pomóc mu wybrać najlepszą dla niego specjalizację:

- *Ta podstawa jest jednakowa dla wszystkich zawodów. Jest szansa, że uczeń będzie mógł przepływać między zawodami, jeżeli to mądrze wszystko rozwiążemy. Teraz był ten problem, jeżeli uczeń stwierdzał po roku, po dwóch latach, że on się w tym zawodzie nie odnajduje. Był problem, jak go przyjąć do szkoły. Nic się nie zgadzało. Nie mieścił się w systemie. Teraz jest ta szansa, że jeśli będą te cztery przedmioty, to dzieciak będzie mógł wybierać (W1).*

Powyższa uwaga podnosi wagę argumentów za tym, że obecność doradcy zawodowego w szkole zawodowej nadal jest uzasadniona. Dodatkowym argumentem są też wyniki badań ilościowych z uczniami zachodniopomorskich szkół ponadgimnazjalnych w 2009 roku przeprowadzonych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy⁵⁵. Badanie dotyczące planów i preferencji edukacyjnych uczniów wykazało, że zdecydowana większość z nich wyraża chęć kontynuowania nauki. Plany edukacyjne różnicowały się w zależności od szkoły, do której uczęszczali, na co wskazują dane zawarte w poniższej tabeli.

⁵⁵ Raport *Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych*, Warszawa 2009, dostępny: http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Documents/Raport_koncowy_Plany_i_preferencje_uczniow_szkol_ponadgimnaz_2009_zachpom.pdf [24 X 2012].

Tabela 1. Czy zamierzasz kontynuować naukę bezpośrednio po ukończeniu szkoły. Jeśli tak, w jakiej formie? (w %)

	LO	technikum	ZSZ	RAZEM
nie zamierzam	3,4	10,4	14,4	8,4
szkoła uzupełniająca	1,8	5,0	50,0	12,7
szkoła policealna/studium	8,3	15,1	10,8	11,5
na kursach i szkoleniach	0,9	5,6	8,6	4,3
studia-kierunek techniczny	9,7	18,7	3,2	12,0
studia-nauki humanistyczne	24,5	7,0	0,5	12,7
studia-nauki ekonomiczne	6,1	7,9	0,0	5,6
studia-nauki społeczne	6,1	6,3	0,0	5,0
studia-nauki przyrodnicze	12,6	2,9	0,0	6,2
studia-nauki ścisłe	6,1	0,5	0,0	2,6
studia-inny profil	13,3	7,0	2,7	8,6
nie wiem	7,4	13,5	9,9	10,4
RAZEM	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu *Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych*⁵⁶.

Szkołę uzupełniającą, policealną lub kursy i szkolenia chce wybrać łącznie 28,5% respondentów. Około połowa badanych zamierza pójść na studia wyższe, a brak sprecyzowanych planów charakteryzuje 10,4% uczniów. Przedstawione wyniki uzasadniają potrzebę pracy doradcy, który wobec dalszych planów edukacyjnych uczniów, mógłby pomóc w ich zweryfikowaniu i odpowiednim pokierowaniu tych, którzy nie wiedzą co będą robić po ukończeniu szkoły.

Podsumowanie

Wypowiedzi uczniów, przedstawicieli szkół, pracodawców i oświaty pozwalają wysnuć wniosek o daleko idącej rozbieżności między założeniami o funkcjonowaniu doradztwa zawodowego, a praktyką szkolną. Uczniowie – zarówno w gimnazjum, jak i w szkole ponadgimnazjalnej – zazwyczaj nie mieli do czynienia z profesjonalnym doradcą zawodowym. Najczęściej za zadania z zakresu doradztwa odpowiadali szkolni pedagodzy. Przedstawiciele oświaty potwierdzili, że szkoły nie zatrudniają doradców, organizują jedynie pojedyncze spotkania.

Sporadyczny kontakt z doradcą był przez uczniów oceniany bardzo krytycznie. W rzeczywistości praca doradcy nie przyczynia się do wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej. Trudno dziwić się krytyce i niechęci uczniów

⁵⁶ *Ibidem.*



wobec doradcy zawodowego, który nie może poświęcić im więcej niż godziny, a oferowaną pomoc sprowadza do wypełnienia przez nich papierowych testów.

Wizerunek doradztwa, który kształtuje się na podstawie przeprowadzonych wywiadów, nie odzwierciedla założeń wynikających np. z przytoczonego Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 roku definiującego zadania szkół w kwestii prowadzenia doradztwa zawodowego. Przede wszystkim nie są spełnione założenia o systematycznym i indywidualnym diagnozowaniu zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjno-zawodowe oraz na pomoc w planowaniu przyszłości w tych obszarach. Nie istnieje także współpraca osoby pełniącej rolę doradcy z nauczycielami *w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego*⁵⁷. Z badań wynika natomiast, że zadania doradcy miały charakter jednorazowy, powierzchowny i zbyt ogólny. Brak indywidualnego podejścia do ucznia powoduje, że nie jest możliwe prawidłowe rozpoznanie jego preferencji i możliwości edukacyjnych i zawodowych. Kontakt z doradcą jest z perspektywy ucznia raczej przykrym obowiązkiem niż szansą na uzyskanie wsparcia od autorytetu w dziedzinie doradztwa. W relacji doradca – uczeń brakuje odpowiedniego podejścia psychologicznego, które sprawia, że staje się ona relacją pomiędzy dwiema osobami, *z których jedna pomaga drugiej w udzielaniu samej sobie pomocy*⁵⁸.

W szkołach nie funkcjonuje w praktyce doradztwo zawodowe w kształcie przewidzianym przez ustawy i rozporządzenia. Nie docenia się jego znaczenia dla takiego ukierunkowania młodzieży, by w przyszłości wykonywała satysfakcjonującą pracę, ale także szerzej, jego wpływu na budowanie społeczeństwa wiedzy. Uczniowie przy wyborze szkoły kierują się opinią rodziców, kolegów lub podejmują decyzję bez żadnych konsultacji na podstawie własnych wyobrażeń o danym kierunku i zawodzie. Rzeczywisty obraz zarysowuje potrzebę zatrudniania doradcy zawodowego przez szkoły wszystkich typów i na wszystkich poziomach. Profesjonalny doradca powinien ukierunkować młodzież biorąc pod uwagę jej zainteresowania, zdolności, możliwości intelektualne oraz sytuację na rynku pracy.

⁵⁷ Dz.U. nr 228 Poz. 1487.

⁵⁸ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2009, s. 17.

Badani przedstawiciele instytucji rynku pracy dostrzegają potrzebę upowszechniania instytucji doradztwa zawodowego w szkołach. Wielu z nich zdaje sobie sprawę z niedostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Czynniki, które wpływają na wybory uczniów, również przyczyniają się do braku równowagi pomiędzy liczbą osób z danym zawodem a liczbą ofert pracy w danym zawodzie. Oferty szkół rozmiągają się z potrzebami rynku pracy:

Nasze szkoły są oderwane od rynku pracy. Rynek sobie, szkoła sobie. Nie ma w szkole poradnictwa zawodowego. Gdyby było tak, jak zakładają przepisy i ono byłoby w szkołach, to może by to przyniosło efekty. Często zdarza się, że uczniowie wybierając zawód, spodziewali się czegoś innego i po szkole mają zderzenie z rzeczywistością (W2).

Poradnictwo zawodowe w odpowiednim kształcie mogłoby pomóc rozwiązać problem niedostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Szczególnie ważne wydaje się zatrudnienie doradcy na etacie w szkole. Zdaniem Iwony Greiner, pracującym w szkołach pedagogom i wychowawcom nie zawsze wystarcza czasu, by przygotowywać uczniów do postrzegania wykonywanej w przyszłości pracy w perspektywie życia osobistego i zawodowego oraz motywowania ich do kształcenia ustawicznego. Niezbędne wydaje się zatrudnienie doradcy zawodowego, który świadczy profesjonalną pomoc doradczą w bezpośrednim kontakcie z uczniami w szkole. Istnieje zatem potrzeba zmiany regulacji, które zobowiążą szkoły do wprowadzenia osoby doradcy na stałe⁵⁹. Istotnym warunkiem udoskonalenia systemu doradztwa jest objęcie nim młodzieży przed momentem wyboru szkoły ponadgimnazjalnej, gdyż już ten wybór determinuje w dużym stopniu ich dalsze życie. Odpowiednie ukierunkowanie gimnazjalistów daje szansę czerpania satysfakcji z kierunku kształcenia, perspektywy pracy i uchronienia ich przed pierwszymi poważnymi rozczarowaniami. Ostatecznie nie sposób nie zgodzić się z Greiner, która postuluje: *Nadal konieczne jest w edukacji popularyzowanie usług doradczych, zwiększanie ich powszechności, dostępności oraz budowanie kultury korzystania z pomocy doradcy zawodowego w szkole*⁶⁰.

⁵⁹ I. Greiner, *Doradca zawodowy w szkole*, dostępny: http://www.doradca-zawodowy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=109&Itemid=44 [15 X 2012].

⁶⁰ *Ibidem*.



Bibliografia

- Bańka D., *Doradztwo zawodowe jako profesjonalna pomoc psychologiczna*, (w:) A. Stopińska-Pająk *Edukacja dorosłych. Doradca zawodowy. Rynek pracy*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2006.
- Dretkiewicz-Więch J., *Skuteczne doradztwo i poradnictwo zawodowe – jednym z instrumentów wzrostu efektywności kształcenia zawodowego*, (w:) U. Jeruzska (red.), *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, IPISS, Warszawa 2000.
- Dz. U. nr 155, poz. 1288.
- Dz. U. nr 205 poz. 1206.
- Dz. U. nr 228 Poz. 1487.
- Greiner I., *Doradca zawodowy w szkole*, dostępny: http://www.doradca-zawodowy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=109&Itemid=44 [15 X 2012].
- Kotarba, M., *Plan doradztwa zawodowego dla szkoły*, w: *ABC doradcy zawodowego. ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, KOWEziU, Warszawa 2008.
- Lelińska K., *Założenia i kierunki rozwoju poradnictwa zawodowego w warunkach reformy edukacji*, „Problemy poradnictwa psychologiczno-pedagogicznego”, 1999, nr 2
- Łuczak M., *ABC poradnictwa zawodowego w szkole... kilka słów wstępu*, (w:) *ABC poradnictwa zawodowego*, KOWEziU, Warszawa 2008.
- Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2009.
- Raport *Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych*, Warszawa 2009, dostępny: http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Documents/Raport_koncowy_Plany_i_preferencje_uczniow_szkol_ponadgimnaz_2009_zachpomm.pdf [24 X 2012].
- *Szkolny doradca zawodowy*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003.

Potrzeby i oczekiwania zachodniopomorskich pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych

Wstęp

Od czasu transformacji ustrojowej znacznie wzrosły aspiracje edukacyjne Polaków. Wykształcenie wyższe, z wyznacznika statusu społecznego, dostępnego nielicznym uprzywilejowanym, stało się normą, jednocześnie jednak coraz bardziej marginalizowane jest kształcenie zawodowe. Według najnowszego raportu OECD „Education at glance 2012”⁶¹ 23% Polaków w wieku 25-64 lata ma wyższe wykształcenie, co oznacza lepszy wynik niż w przypadku takich krajów, jak Węgry, Czechy, Austria czy Włochy. Podkreśla się jednak, że spektakularny na tle innych państw OECD wynik ma jedynie charakter ilościowy, a w kwestii jakości dostępnego w Polsce kształcenia niewiele się zmienia. Sytuacja ta, która z pozoru powinna cieszyć, metodą naczyń połączonych, pociąga za sobą negatywne konsekwencje. Mianowicie deprecjonowane jest szkolnictwo zawodowe⁶². Jednocześnie kształcenie ogólnokształcące przedstawiane jest jako upragniony cel, dobra inwestycja w przyszłość, czego niestety nie potwierdzają badania⁶³, sygnalizujące, że w dużej mierze są to „miraże”, obietnice bez pokrycia, co coraz bardziej uwidacznia się w sytuacji rosnącego bezrobocia związanego z kryzysem ekonomicznym. Tymczasem uczniowie szkół zawodowych – to ciągle w obiegowej opinii ci, którzy nie radzą sobie z nauką i nie dostali się do liceum. Coraz częściej jednak w prasie⁶⁴ można przeczytać o wysokich zarobkach absolwentów szkół zawodowych, którzy mają „fach w rękach” i są w lepszej pozycji niż bezrobotni humaniści. Wizerunek szkolnictwa zawodowego powoli zmienia się, ale wiele jest jeszcze do zrobienia. W województwie zachodniopomorskim, według statystyk rynku pracy, to właśnie fachowców

⁶¹ Education at glance 2012, Poland Key Facts, OECD, <http://www.oecd.org/edu/EAG2012%20-%20Key%20Facts%20-%20Poland.pdf> (Dostęp: 25.10.2012)

⁶² M. Kabaj, *Syndrom Polskiego Systemu Edukacji*, w: M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2010.

⁶³ J. Domalewski, P. Mikiewicz, *Młodość w zreformowanym systemie szkolnym*, IRWiR PAN, Warszawa 2004

⁶⁴ Czeladko, R., *Kariera po zawodówce? Oczywiście, „Rzeczpospolita”, 2010*, <http://www.rp.pl/arttykul/542108.html?print=tak&p=0> (Dostęp: 25.10.2012).



najczęściej poszukują lokalni przedsiębiorcy⁶⁵. Paradoksalnie jednak, jak podkreślają eksperci, właśnie na rynku fachowców, posiadających specjalistyczne wykształcenie, panuje chroniczny niedobór kadr⁶⁶. Dlatego też we wspólnym interesie zarówno absolwentów szkół zawodowych, jak i pracodawców leży wypracowanie takich standardów kształcenia, aby osiągnąć równowagę na rynku pracy pomiędzy oczekiwaniami jednych a kwalifikacjami drugich.

Osiągnięcie takiego stanu komplikuje jednak fakt, że coraz częściej pracodawcy wymagają umiejętności, do których szkoły nie przywiązują większej wagi. Podczas gdy oczekuje się „pragmatyzacji nauki”⁶⁷, programy nauczania przeładowane są wiedzą teoretyczną, a zajęcia praktyczne ograniczane do minimum. Nie dość, że szkoły zawodowe i tak stanowią placówki tzw. „negatywnego wyboru”, są społecznie stygmatyzowane i w społecznym odczuciu oznaczają degradację społeczną, to jeszcze nie są w stanie wyposażyć uczniów w podstawowe umiejętności. Przyczyny takiej sytuacji można by mnożyć, niemniej jednak niniejsze opracowanie ma za zadanie skupić się na jednym ogniwie całego łańcucha przyczynowo - skutkowego – pracodawcach i ich oczekiwaniach co do umiejętności absolwentów szkół zawodowych na podstawie badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w województwie zachodniopomorskim. Badania te nie tylko wzbogacają stan wiedzy na temat postrzegania szkolnictwa zawodowego. Mają one także, może i ważniejszy, praktyczny wymiar. Każdą zmianę polityki edukacyjnej musi poprzedzić rzetelna diagnoza sedna problemu, z uwzględnieniem zróżnicowanych perspektyw zaangażowanych aktorów. Jednymi z nich są pracodawcy, bez których dyskusja na temat przyszłości kształcenia zawodowego odbyć się nie może. To opinie i oczekiwania pracodawców są ważnym ogniwem łączącym absolwentów z rynkiem pracy. Samo bowiem ukończenie szkoły zawodowej lub technikum jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym do znalezienia zatrudnienia.

⁶⁵ *Monitoring zawodów 2011*, Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie, http://www.pupszczecin.pl/images/upload/monitoring/monitoring_2011.pdf (Dostęp: 25.10.2012).

⁶⁶ *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców*, Raport końcowy wykonany w ramach projektu realizowanego przez PKPP Lewiatan, Warszawa, czerwiec 2010.

⁶⁷ K. Szafraniec i M. Boni (red.), *Młodzi 2011*, Kancelaria Premiera RP, Warszawa 2011.

Oczekiwania i opinie pracodawców na temat absolwentów szkół zawodowych zostaną zinterpretowane na podstawie badań ilościowych przeprowadzonych metodą PAPI (N=1012) oraz zogniskowanych wywiadów grupowych z przedsiębiorcami, przeprowadzonych w cechach rzemieślniczych w województwie zachodniopomorskim⁶⁸.

Opracowanie skonstruowane jest w następujący sposób. Najpierw przytoczone zostaną wyniki badań ilościowych. Następnie zostaną przywołane najważniejsze wypowiedzi z wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami. Materiał ilościowy i jakościowy wzajemnie się uzupełniają, a taki sposób prezentacji wyników badania zapewni najbardziej kompleksową i rzetelną analizę. Tekst podzielony jest na trzy główne podrozdziały. W pierwszym omówiony zostanie wizerunek szkolnictwa zawodowego w oczach pracodawców. Druga część traktować będzie o jego dostosowaniu do potrzeb lokalnych rzemieślników. Część trzecia stanowić będzie omówienie chęci partycypowania przedsiębiorców w rozwoju szkolnictwa zawodowego. Analiza zostanie zakończona podsumowaniem.

Wizerunek szkolnictwa zawodowego w oczach pracodawców

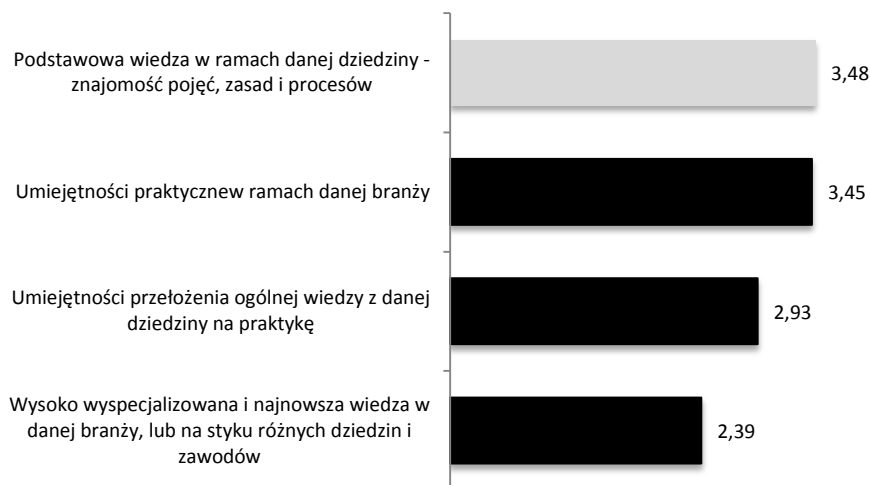
W badaniu ilościowym pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego zostali poproszeni o ocenę kompetencji pracowników posiadających wykształcenie zawodowe. Poszczególne twierdzenia oceniano w 5-stopniowej skali Likerta, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 „zdecydowanie się zgadzam” (zob. wykres 1). Dominującą wśród zachodniopomorskich pracodawców opinią na temat pracowników posiadających wykształcenie zawodowe jest to, że posiadają oni podstawową wiedzę ze swojej dziedziny, tzn. znają podstawowe pojęcia, zasady i procesy. Trochę słabiej oceniane są praktyczne umiejętności absolwentów szkół zawodowych, zaś jeszcze gorzej zdolności wykorzystania nabytej wiedzy teoretycznej w codziennej pracy. Najniższe oceny przyznano twierdzeniu, że młodzi adepci rzemiosła posiadają specjalistyczną, zgodną z najnowocześniejszymi trendami wiedzę w swojej branży, oraz wykraczają poza swoją specjalizację zdobywając informacje z pogranicza różnych dziedzin. Już sama pobieżna analiza przytoczonych danych sygnalizuje ważny problem szkolnictwa zawodowego: zbytne nastawienie na przekazywanie wiedzy teoretycznej,

⁶⁸ Badania przeprowadzono w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego” w okresie od 1.04.2012-30.06.2015.



niedostatek zajęć praktycznych i niski stopień zainteresowania wśród uczniów nowinkami technologicznymi związanymi z ich branżą.

Wykres 1. Średnia ocena pracowników z wykształceniem zawodowym na lokalnym rynku pracy (średnia, skala 1-5)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=1012.

Wszystkie te elementy negatywnie rzutują na wizerunek absolwentów szkół zawodowych. Analizując z kolei zróżnicowanie postrzegania pracowników z wykształceniem zawodowym według miejsca zamieszkania pracodawców, widać wyraźnie, że osoby posiadające siedzibę firmy na obszarach wiejskich są skłonne bardziej pozytywnie oceniać kwalifikacje pracowników z wykształceniem zawodowym niż osoby prowadzące działalność w większych miejscowościach⁶⁹ (zob. wykres 2).

⁶⁹ Różnice te są statystycznie istotne na poziomie $\alpha=0,05$, co potwierdzają testy Welcha i Anova (F).

Wykres 2. Ocena pracowników z wykształceniem zawodowym według siedziby firmy respondenta (średnia, skala 1-5)



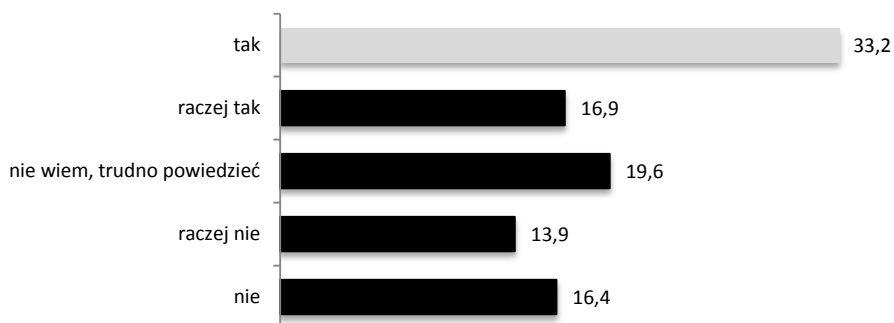
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=1012.

Jednocześnie jednak, pomimo dość niskiej oceny kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych, prawie połowa badanych poleciłaby komuś z rodziny i najbliższego otoczenia edukację w zasadniczej szkole zawodowej (49%, 33% zdecydowanie), podczas gdy nie uczyniłoby tego jedynie 29% pracodawców (16,4% zdecydowanie) (zob. wykres 3.). Pozornie jest to sytuacja paradoksalna. Diagnozując jednak dobrze duże nadzieje pokładane w wykształceniu dającym kwalifikacje zawodowe, pomimo jego widocznych niedoskonałości. Powinien być to impuls do działania dla decydentów mogących wpływać na kształt szkolnictwa zawodowego. Można bowiem wnioskować, że jeśli już teraz jest ono postrzegane jako dobra, choć wyboista, ścieżka kariery, kiedy ją poprawić, jej percepcja może być tylko lepsza. Podobnie jak poprzednio, bardziej skłonni polecać szkoły zawodowe są pracodawcy z mniejszych miast⁷⁰, co ponownie sygnalizuje większą rangę szkolnictwa zawodowego w mniejszych miejscowościach.

⁷⁰Różnice te są statystycznie istotne na poziomie $\alpha=0,05$, co potwierdza test Anova



Wykres 3. Czy poleciliby/aby Pan/i osobie z rodziny lub najbliższego otoczenia kształcenie w zasadniczej szkole zawodowej? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=1012.

Wyniki badania jakościowego potwierdzają wnioski z badań ilościowych. Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego sygnalizowali, że pomimo bardzo dużego bezrobocia w regionie (w porównaniu do sąsiedniej Wielkopolski – przodującej w rankingach – lub bliskich Niemiec), znalezienie odpowiednio wykwalifikowanych pracowników nastęrcza trudności:

- *Z tego, co się orientuję, to jesteśmy chyba obszarem z najwyższym bezrobociem. Ale jeżeli chodzi o znalezienie dobrego pracownika, to jest wielki problem. A jak jest dobry [pracownik], to otwiera swoją firmę. Bo takich, co tam dłużej i coś robi, to na pęczki jest. Ale by robił to dobrze, to już trudno. Zaufać, zostawić i wiedzieć, że ma się pracownika. Ja na przykład przez trzydzieści lat nie miałem w zakładzie dobrego pracownika. A przewinęło się trochę ludzi (FGI 3).*
- *To ja się pochwalę - przez 27 lat pracuje u mnie pracownica, która jest bardzo dobra, 25 lat pracuje druga, która jest bardzo dobra i trzecia, która jest 10 lat i jest bardzo dobra. Ale chucham, dmucham, by mi nie odeszły. Jak się ma dobrego [pracownika], to trzeba go szanować (FGI3).*

Zachodniopomorscy pracodawcy identyfikują wiele przyczyn takiego stanu rzeczy. Po pierwsze, sami pracodawcy przejawiają ograniczone chęci zaangażowania się w praktyczną naukę zawodu młodzieży, co spowodowane jest na ogół brakiem korzyści dla właścicieli zakładów z przyjmowania uczniów (zwrot nakładów na ucznia jest możliwy dopiero

po zdaniu przez niego egzaminu). W efekcie wśród rzemieślników, którzy mają kontakt z młodzieżą, panuje zniechęcenie, co częściowo wynika także z negatywnych doświadczeń pracy z młodymi ludźmi niepodchodzącymi poważnie do nauki zawodu bądź też spowodowane jest zbyt dużymi stratami materialnymi związanymi z nauką, gdyż *młodzież zanim się nauczy dużo zepsuje*. Po drugie, pracodawcy krytykują marginalizację szkolnictwa zawodowego w efekcie reformy systemu edukacji z lat 1998-2002. Reforma ta wprowadziła gimnazja i położyła nacisk na kształcenie ogólne, na którego rozwoju skoncentrowały się odtąd zarówno władze samorządowe, jak i centralne. Reforma była szeroko krytykowana⁷¹ za zastąpienie „fachu” tzw. „szerokim profilem kształcenia”. Już dzisiaj widać, że te negatywne opinie nie były bezpodstawne. Wielu badanych pracodawców dosadnie komentowało wspomniane zmiany jako ten element, który „pogrzebał całe polskie szkolnictwo zawodowe”. Zdaniem zachodniopomorskich rzemieślników znacznie obniżono rangę szkół zawodowych, co było bezpośrednim następstwem zaniżenia progów przyjęć do szkół średnich. Wcześniej, aby zostać przyjętym do dobrego technikum, trzeba było mieć bardzo dobre świadectwo. Sytuacja ta uległa diametralnej zmianie, a technikum stało się szkołą „drugiego wyboru”:

- *Jeżeli chodzi o **szkolnictwo zawodowe**, nie że tylko u nas, ale w ogóle, to w **Polsce ono nie umiera. Ono umarło. Jego praktycznie już nie ma**. Skąd to się bierze? Bardzo zostały zniżone progi przyjęć do szkół średnich. Bo kiedyś trzeba było mieć świadectwo z naprawdę dobrymi stopniami. Egzaminy obowiązywały do technikum i tak dalej. **Trzeba było reprezentować jakiś poziom**. Człowiek nie miał szans z trójkami się dostać do szkoły średniej – liceum czy technikum (FGI3).*

Jak wielokrotnie podkreślano, negatywne opinie na temat szkół zawodowych nie są bezzasadne. Wskutek promocji kształcenia ogólnego oraz stawiania go ponad edukacją zawodową, na zasadzie sprzężenia zwrotnego do szkół zawodowych zgłaszają się coraz gorsi uczniowie, wielu z problemami w nauce, młodzież „drugiej kategorii” o niższych

⁷¹ M. Kabaj, *Reforma systemu edukacji – doktryna deprecjacji i radykalnego ograniczenia kształcenia zawodowego w Polsce*, w: M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2010.



możliwościach edukacyjnych, ponieważ najlepsi wybierają liceum. Sytuacja ta była krytykowana przez pracodawców:

- *Ta młodzież, która trafia do szkół zawodowych, czy tak jak do nas idzie na handlowca się uczyć, na stolarza, czy ślusarza, murarza, **ta młodzież nie umie pisać. Uwierzcie mi państwo, bo ja tego dotykam w szkole. Ja się z tym spotykam i są setki wypowiedzi w izbie, gdzie z całego województwa się zjeżdżają, starszyzna cechowa i inni rzemieślnicy, którzy wypowiadają się na ten temat. Mało tego. Góra wie jeszcze lepiej od nas, że tak jest, bo przyjeżdża dyrektor Departamentu Nauki i Szkolenia i on nam mówi, że oni o tym wiedzą, że 50 – 55% to wychodzi ludzi, którzy nie umieją czytać i pisać i to się potwierdza (...)** **Wszyscy lepsi idą do liceum. Dla nas powiem to w cudzysłowie, zostaje taki „chłam”, taki „śmieć”. Przepraszam. Ci uczniowie, co tak powiem nienawidzą szkoły albo nie umieją pisać i czytać, to idą do nas, do szkoły zawodowej. To nie są te szkoły zawodowe, co kiedyś były. Ja już nie mówię o mechaniku, gdzie trzeba inżyniera i technika niestety. **To naprawdę musi być bystry chłopak czy dziewczyna, żeby po zawodowce pracować. Tu są komputery w samochodach. To samo sprzedawca. Co tam sprzedawca. Zamieść, zetrzeć. Niestety, to są kasy fiskalne. Trzeba zabiegać o klienta. Trzeba mieć umysł bystry i inteligentny. A co tu zostaje? (FG13).*****

Co więcej, liczba szkół zawodowych jest znacznie niższa niż np. liceów ogólnokształcących, więc młodemu człowiekowi łatwiej trafić do liceum. Ponadto szkoły zaniżają progi przyjęć, gdyż w sytuacji niżu demograficznego szkoły toczą walkę o ucznia, za którym idą subwencje rządowe. Wobec zmniejszonego popytu na kształcenie zawodowe oraz ograniczonej liczby pracodawców chcących zaangażować się w praktyczną naukę zawodu, liczne kierunki nauczania w takich szkołach są zamykane lub też nie robi się do nich naboru. Zdaniem pracodawców sami rodzice odradzają gimnazjalistom kontynuację nauki w zasadniczych szkołach zawodowych. Tymczasem, jak podkreślali badani, nie ma praktycznie przeciwwskazań (poza zdrowotnymi), aby młody człowiek podjął naukę w danym zawodzie, zamiast szedł do liceum. Kładziono nacisk na to, że wystarczą chęci, a wszelkie umiejętności nabędzie się w trakcie zajęć. Niestety, bez chęci trudno jest wykształcić wysokiej klasy fachowców:

- *Przede wszystkim **trzeba mieć chęci, zdrowie, siłę, by w zawodzie coś zrobić.** Tak właściwie, to chyba żadnej [przeszkody nie ma], żeby kogoś dyskwalifikować, że się nie nadaje. Wystarczy faceta posadzić na rower, kazać mu w lewo, prawo skręcić, rękę pokazać. Wiadomo czy kobieta krawcową będzie, to jak ją na rower posadzisz i skręci w odpowiednią drogę, to będziesz wiedział, którą stronę pozszywa. Jak będzie umiała dobrze jeździć na rowerze, to będzie umiała szyć (FGI1).*
- *Jaki by to nie był zawód, **jeżeli chłopak czy dziewczyna będzie chciał, to się nauczy.** Pracę znajdzie. Przynajmniej u nas w budownictwie wychodząc po trzech latach uczeń, który chce się nauczyć, to świetnie sobie daje radę. Nawet sam niekoniecznie zakładając firmy, ale robiąc fuchy. Tak i bez problemu. **Bo partaczy to zaraz tam rynek sam eliminuje** (FGI4).*

Mimo że badani pracodawcy otwarcie mówią, że wszystkiego można się nauczyć, inwestując trochę czasu i cierpliwości, młode pokolenie czekać nie lubi, a swoje potrzeby, szczególnie konsumpcyjne, chciałoby zaspokajać natychmiast. Takie nastawienie przekłada się także na postawy wobec nauki zawodu, a później pracy w zawodzie. Młodzi adepci rzemiosła nie mają przekonania, że do sukcesu zawodowego prowadzi długa droga poprzez ciężką pracę, ale od razu chcieliby zajmować kierownicze stanowiska:

- *To mentalność rodziców i dzieci. Nikt nie chce **iść dzisiaj na tego robotnika.** To niby mówimy, że ktoś tam chce zostać kominiarzem czy krawcem. On nie chce. **On chce być szefem od razu.** On chce być prawnikiem, chce być adwokatem, **chce kręcić, chce robić kasę.** Nikt nie pójdzie na robotnika. Nikt nie pójdzie. Skończy studia i będzie pracował jako robotnik, ale najpierw będzie się edukował. Skończy byle jakie studia, ale skończy studia. Wolisz pracownika po studiach byle jakich czy zawodowce? Po zawodowce. Ale co z tego, [skoro nikt tych szkół nie wybiera]. Teraz to nieważne, jakie studia kończy, ale ma studia. Jak ma studia, to już ma stanowisko. Nie ważne, co kończył (FGI2).*

Negatywna opinia na temat szkolnictwa zawodowego przejmowana jest przez jej uczniów, którzy do takiego wykształcenia nie przywiązują wartości. Zdaniem badanych pracodawców, **młodzież kończąca szkoły zawodowe pozbawiona jest ambicji, przejawia bardzo niskie**



zainteresowanie zawodem, a czas wolny woli spędzać przed komputerem czy telewizorem. Jeśli do tego dodać wspomnianą wcześniej roszczeniową postawę, oczekiwania wypłaty „za nic”, to pracodawców nie dziwi, że **uczniowie na praktykach się „prawie nie pojawiają”**:

- *Do szkoły nie chodzą, na praktykę nie chodzą. Chyba, że pensja jest, to wtedy regularnie przychodzi. W dzień wypłaty, chyba że dzień wypłaty jest. Swoje prawa znają (FGI1).*
- *Nie interesuje go [ucznia szkoły zawodowej] nic, tylko interesuje go ile ma opuszczonych dni. Dni opuszczonych. Do widzenia, cześć chłopie. Nie pracujesz. „Ale ja będę chodził”. „Chodź”. Wiem, że nie będzie chodził, bo rodzice na niego wpływu nie mają i do widzenia. Jeżeli ma słabe stopnie, ale chodzi do szkoły i na praktyki, to znaczy że jest nadzieja (FGI2).*

Innym wątkiem, który pojawił się w badaniach jakościowych była degradacja społeczna młodzieży z tzw. „dobrych domów” w przypadku, kiedy chcieliby kontynuować naukę w szkołach zawodowych:

- *Wyobraża pan sobie taką sytuację, że **syn lekarza albo sędziego idzie na murarza?** Bo to jest dobrze płatny zawód? Absolutnie. Ale skończy studia i pojedzie na zmywak. Powie, że pracował... Niech inni na to robią [swoje dziecko uczą na rzemieślnika]. Zawsze się mówi: po co ja? Niech inni... (FGI4).*

Zdaniem zachodniopomorskich pracodawców **do szkół zawodowych przeważnie trafiają osoby „z przypadku”**. Świadomy wybór takiej kariery jest rzadkością. Jest to według badanych sytuacja paradoksalna, bo szkoła zawodowa osobie, która realizuje tu swoją pasję, daje realną szansę na znalezienie pracy i to dobrze płatnej. Tymczasem proces selekcji do szkół zawodowych polega na tym, że rekrutuje się wcale nie najlepszych kandydatów, ale tych, których głównym motorem jest niechęć do systematycznego uczenia się, wybór szkoły ze względu na kolegów czy małą odległość od miejsca zamieszkania. Zdaniem badanych, **młodzież trafiająca do szkół zawodowych jest niedojrzała, nie ma sprecyzowanych oczekiwań**, brakuje więc odpowiedniego kapitału ludzkiego, na którym można by budować prestiż tego typu szkół:

- *Generalnie w budowlance uczeń, który się chce nauczyć pracy, pracę zawsze znajdzie. Ale niestety **większość z nich to są zupełnie przypadkowi ludzie**. Czasami przychodzą, bo nie wiem, nie mają*

pomysłu na życie. Nie wiem, może 90% nie powinno zupełnie przychodzić. Ale osoba, która chce się nauczyć, nauczy się, wychodzi [ze szkoły i] pracę ma zawsze. A ten, co sobie trzy lata, że tak powiem robił wakacje, to w sumie niewiele się nauczył (FG1).

Rozmówcy zwracali uwagę, że czasy zmieniają się na gorsze, gdyż **kiedyś młodzież była bardziej odpowiedzialna, bardziej zdeterminowana i konsekwentna**. Dzisiaj wielu młodych ludzi **szkołę traktuje jako zło konieczne**, a nie jak przepustkę do świata dorosłych i swego rodzaju wstępu do pracy zawodowej:

- *Był taki okres, że uczniowie chcieli się uczyć, naprawdę **woleli się spocić, bo wiadomo, jak ktoś chce się czegoś nauczyć, to musi się pocić**. Ci, co chcieli się uczyć, to nie było problemu. Zresztą, 10 lat temu, jak uczeń się uczył, to starał się (FG1).*

Absolwenci szkół zawodowych, w opinii zachodniopomorskich pracodawców, to **osoby o niesprecyzowanych oczekiwaniach**, kończące takie szkoły nierzadko bez przekonania, które często **nie potrafią docenić szansy na zdobycie praktycznego zawodu** i możliwości dobrej kariery zawodowej przy odpowiednim zaangażowaniu w naukę. Szczególnie podkreślano brak doradztwa zawodowego na poziomie gimnazjum, które mogłoby znacząco pomóc w ukierunkowaniu młodych biorąc pod uwagę ich możliwości intelektualne, zdolności i zainteresowania. Takie stanowisko jest szczególnie istotne, gdy na stosunkowo dużych obszarach absolwenci gimnazjum mają ograniczone perspektywy znalezienia pracy wskutek niedostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy czy też wysokiego bezrobocia, co odpowiada charakterystyce województwa zachodniopomorskiego.

Oprócz pozytywnego nastawienia do nauki, **absolwentom szkół zawodowych brakuje także umiejętności „miękkich”** w kontaktach z przyszłymi pracodawcami. Jak sygnalizowano polega to na tym, że nie potrafią zaprezentować swojej osoby podczas rozmowy kwalifikacyjnej, a pracę chcą zdobyć niejako „na litość”:

- *Przychodzą [chętni do pracy]. Nie potrafią się nawet wystawić. Nie potrafią przekonać pracodawcy. Jak ja ostatnio szukałam pracownicy, to mało się nie popłakałam, jak przychodzili do mnie ludzie. Przyszła kobieta i ona **zamiast siebie zaprezentować, że ona chce do pracy, to zaczęła płakać**, jakie ona ma ciężkie życie, a w ogóle to ona by chciała*



kwiatki sprzedawać i układać bukiety i połowa ludzi takich przychodzi. Taką samą sytuację miała znajoma w Drawsku, w Gryfinie i taką samą sytuację mam tutaj. Ciężko jest (FGI3).

Zdaniem badanych, taka sytuacja ma swoje źródła w sytuacji rodzinnej młodych ludzi, która nierzadko naznaczona jest emigracją zarobkową jednego lub nawet obojga rodziców:

- *Właściwie **dzieciaki są nieprzygotowane do życia**. Właściwie to chyba trzeba by było zacząć od rodziny. Że nikt o nich nie dba, nie pilnuje. Nie każe nic robić. Byle się dziecko nie spoczęło i chodzi taki, do szkoły się boi iść (FGI3).*
- *Młodzież nie radzi sobie w szkole w większości, ci wszyscy, co nie chcą chodzić. Część rodziców wyjechała [do pracy], część została. Jeszcze między sobą się żrą i te dzieciaki takie wyłupione są (FGI4).*

Oprócz czynników systemowych wpływających na obecną kondycję kształcenia zawodowego oraz negatywnego nastawienia samych uczniów i ich środowisk, nie bez znaczenia pozostaje także i inny element – **niedostatek zajęć praktycznych w szkołach zawodowych**. Jest to wątek pojawiający się zarówno w badaniu ilościowym, jak i jakościowym. Zachodniopomorscy pracodawcy sygnalizowali, że proporcje pomiędzy liczbą godzin praktycznych a teoretycznych w szkołach zawodowych zostały poważnie zaburzone. Jest to sytuacja tym bardziej alarmująca z uwagi na fakt, że to właśnie praktyczne umiejętności stanowią sedno każdego rzemiosła. Jak wskazywano kiedyś, szkoły zasadnicze kształciły wykwalifikowanych robotników fizycznych, którzy po zdaniu egzaminu mogli od razu podjąć zatrudnienie. Tymczasem dziś absolwenci zawodówek najczęściej niewiele potrafią, w szkole mają przedmioty całkowicie nieprzydatne w pracy zawodowej, do tego przede wszystkim teoretyczne. W celu odbudowania pozytywnego wizerunku rzemiosła trzeba na ten element położyć szczególny nacisk:

- *Praktyki to jest zabawa. Kiedyś na trzecim roku to [uczeń] chodził tylko na praktyki. Teraz się to obróciło. **Chodzą dwa dni do szkoły, trzy na praktykę**. Z takim podejściem to i 10 lat chodzenia na praktykę nic nie zmieni. Tyle po prostu. Po trzech latach [pracownik] będzie coś wiedział, ale do końca nie nauczy się. Po pięciu, sześciu, jak będzie zdolny, zacznie coś tam łapać. Tak to nie. Jak pójdzie do dużego zakładu, gdzie tylko się montuje, to nie ma sprawy [tyle*

czasu wystarczy]. Tam będzie wiedział, ale tak, żeby samemu coś uszyć, wykroić, samemu wymierzyć, [to potrzebne są] lata praktyki (FGI4).

Zdaniem zachodniopomorskich pracodawców **uczeń na praktyce powinien spędzać przynajmniej rok**, co faktycznie wyposaży go w niezbędne umiejętności i podniesie jego atrakcyjność na rynku pracy. Tak długi czas przygotowania zawodowego umożliwia rzetelną ocenę czy dany zawód w ogóle chce się wykonywać, a także pozwala zmierzyć się z wyzwaniami w różnych warunkach i na różnych etapach pracy oraz zapoznać się z całym spektrum zadań, które przynależą do danego zawodu. Tymczasem obecnie funkcjonujący system sprzyja sytuacji, w której w ciągu dwóch czy trzech dni praktyki uczeń coś zaczyna, następnie musi przerwać swoją pracę, by chodzić do szkoły, po czym nie kontynuuje już zadania:

- *Mnie się wydaje, że uczeń jeden cały rok powinien być na praktyce. Tak jak u nas w budownictwie przychodzi na trzy dni, potem są dwa dni przerwy, zaczyna jakąś swoją rzecz i on już jej nie kończy. Praktycznie kończy ktoś inny. Czasami w procesie realizacji czegoś, jakieś tam wrywkowe rzeczy tylko ma. **Gdyby był przez cały rok codziennie, to zaczęłby tę pracę i ją by skończył.** W trzeciej klasie to by na siebie zarobił i spłacił dwa lata poprzednie, jeżeli ma cały rok praktyki (FGI1).*

Oprócz niedostatecznej ilości godzin praktycznej nauki zawodu, zdaniem zachodniopomorskich pracodawców, pozytywnie na kształcenie zawodowe wpłynęłoby także **przyjmowanie ucznia na próbę zanim jeszcze rozpocznie naukę w szkole zawodowej**. Takie rozwiązanie motywowano tym, że zdarza się, że na praktykę zgłasza się młody człowiek, podejmuje naukę np. w zawodzie mechanika samochodowego, a w trakcie praktycznej nauki zawodu okazuje się, że ma uczulenie na smar. Poza tym, dzięki wprowadzeniu okresu próbnego przedsiębiorca mógłby poznać ucznia, sprawdzić, czy będzie z niego sumienny pomocnik i wówczas podjąć decyzję o przyjęciu na siebie tego zobowiązania:

- *Przykładowo – uczeń znalazł zakład i jest jedno wolne miejsce [na naukę zawodu], przykładowo w czerwcu. Od września chce do mnie przyjść na stanowisko ucznia. Ja powinienem mieć możliwość sprawdzenia jego. Przyjmuję sobie go na miesiąc czasu, powinno to być legalnie. Mało tego, powinienem mieć zaświadczenie od*



lekarza. Miałem takich uczniów, którzy po miesiącu [rezygnowali], bo mieli uczulenie na smary. [Chodzi o to], żeby on mógł się sprawdzić – do miesiąca czasu. Jak ja bym go wziął latem do siebie na miesiąc. Po miesiącu czasu mogę sprawdzić, jaki on jest. Czy przychodzi punktualnie na godzinę siódmą do pracy, czy nie puszcza mi [towaru], czy jest zainteresowany tym, co ma w przyszłości robić. Wtedy ja go mogę przyjąć. A jak mi nie pasuje, to mu mogę powiedzieć: „słuchaj, chłopie, nie nadajesz się do tej roboty. Idź, poszukaj sobie innej branży”. Mogę mu podpowiedzieć. Albo że nadaje się, nie ma sprawy (FGI3).

Ponadto rzemieślnicy, którzy wzięli udział w badaniu jakościowym **negatywnie ocenili funkcjonowanie klas wielozawodowych**, do których uczęszcza młodzież zdobywająca tytuł zawodowy w kilku profesjach naraz. Nie dość, że klas wielozawodowych dotyczy wspomniany już problem niedostatku zajęć praktycznych, to w takich klasach uczniowie wysyłani są na krótkie kursy praktyczne, a resztę roku szkolnego „marnują” na przedmioty nieprzydatne w późniejszej pracy zawodowej. Sytuacja taka jest powszechna głównie w małych miejscowościach, w których brakuje uczniów do stworzenia klasy specjalistycznej, jednozawodowej, wskutek czego powstają klasy łączone:

- *Kiedyś szkoła zawodowa to była szkoła zawodowa. Pierwszy, drugi, trzeci rok praktycznie to samo. Praktyka. Uczyli na typowego „murzyna”. W tej chwili, by nauczycieli nie zwalniać, zrobili trzy lata [nauki]. Uczeń ma [praktyki] tylko w piątek i w szkole ma trzy w-f, lekcję wychowawczą i dwie religie. I tak na okrągło. A w trzeciej klasie ma ze trzy dni. **Są to klasy wielozawodowe, gdzie to kształcenie, to już jest w ogóle tragedia.** Chodzą na religię, a jeden miesiąc w roku mają przedmioty zawodowe. Oni się nie uczą zawodu (FGI4).*
- *W tych mniejszych miejscowościach robi się dużo klas wielozawodowych. Piekarz, kucharz i jeszcze tam fryzjer (FGI4).*

Na umiejętnościach uczniów klas wielozawodowych negatywnie odbijają się nie tylko ograniczone ilościowo zajęcia praktyczne, ale także sposób wykładania teorii:

- *Jest taka sprawa, że [uczeń] uczy się miesiąc, konkretnie mechanik samochodowy. Miesiąc czasu. On przyjeżdża uczyć się [...]. I on tam*

*cały czas jedzie po te 7 godzin czy ileś. Ale byle czego ich uczą. To nie ma możliwości w ciągu miesiąca nauczyć tego, czego się kiedyś uczyło w przeciągu 10 lat. Tu chodzi o to. Te zeszyty ich - przecież to jest dno, czego oni ich uczą. **Po prostu nikomu nie zależy, by on się tej teorii nauczył jako mechanik samochodowy** (FGI2).*

W kontekście praktycznej nauki zawodu sygnalizowano także jeszcze jeden problem – **niedostateczne i przestarzałe wyposażenie szkolnych warsztatów**, przy czym zdaniem pracodawców w województwie zachodniopomorskim występuje zróżnicowanie pod względem jakości i nowoczesności wyposażenia warsztatów ze względu na zamożność powiatu. Niektóre szkoły, podlegające pod bardziej zamożne powiaty, w których władze samorządowe kładą nacisk na edukację zawodową, korzystają z takich maszyn i urządzeń, na które niejednokrotnie nie mogą sobie pozwolić lokalni pracodawcy. Zdarzają się jednak i takie placówki, których wyposażenie przypomina – delikatnie rzecz ujmując – muzeum techniki, a o najnowszych sprzętach można jedynie pomarzyć. Winą za taki stan rzeczy niektórzy pracodawcy obarczają osoby odpowiedzialne za przygotowanie i wprowadzenie reformy systemu edukacji. Położenie nacisku na kształcenie ogólne spowodowało marginalizację edukacji zawodowej – zamykanie szkół, likwidację warsztatów przyszkolnych itp. Dlatego też, by odbudować to, co zostało zniszczone, potrzeba zasobów finansowych, którymi nie dysponuje ani rząd, ani samorządy. Bez warsztatów bowiem szkoły zawodowe nie mają racji bytu:

- **Szkoła zawodowa nie ma warsztatów.** *Nie ma kształcenia zawodowego. Mechaników to my nie mamy tu już od lat, bo nie ma warsztatów* (FGI3).

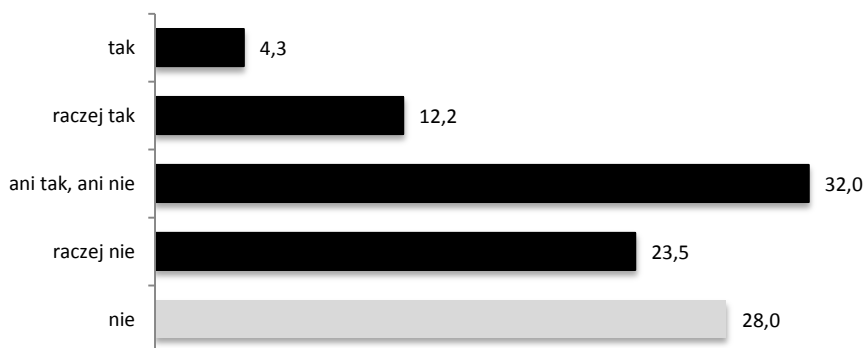
Dostosowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb pracodawców

Widomo już jak zachodniopomorscy pracodawcy oceniają kondycję szkolnictwa zawodowego. Przyjrzyjmy się teraz, jak kształtowały się opinie pracodawców na temat dostosowania szkolnictwa zawodowego do ich potrzeb. Odpowiedź na to pytanie niejako w sposób oczywisty wyłania się ze wcześniejszych rozważań, jednak dla jasności argumentacji i przejrzystości tekstu, także i dla tego zagadnienia przytoczone zostaną najpierw wyniki przeprowadzonych badań ilościowych, następnie zaś - wypowiedzi zachodniopomorskich pracodawców.



W badaniu ilościowym pracodawcy zostali poproszeni o ocenę czy i w jakim zakresie działania władz lokalnych i dyrektorów szkół zawodowych (ZSZ i techników) dotyczące kierunków kształcenia dostosowane są do ich potrzeb. Jedynie około 16% respondentów zgadza się, że decydenci liczą się z zapotrzebowaniem kadrowym ich firm (w tym 4% nie ma co do tego wątpliwości) (zob. wykres4.). Natomiast zdecydowana większość ma na ten temat odmienne zdanie, podkreślając, że **władze podejmują decyzje na temat kierunków kształcenia nie zważając na potrzeby przedsiębiorców** – ponad 51% odpowiedziało w ten sposób (w tym 28% pracodawców nie ma co do tego wątpliwości). Warto zwrócić uwagę na bardzo liczną kategorię odpowiedzi „ani tak, ani nie” (32%), może to z jednej strony sugerować brak zainteresowania przedsiębiorców działaniami lokalnych władz, a z drugiej strony być wskaźnikiem braku przejrzystości rządzenia i podejmowanych decyzji.

Wykres 4. Czy Pana/i zdaniem władze lokalne i dyrektorzy podejmując decyzje o kierunkach kształcenia w szkołach zawodowych w wystarczającym stopniu liczą się z potrzebami lokalnych pracodawców? (%)

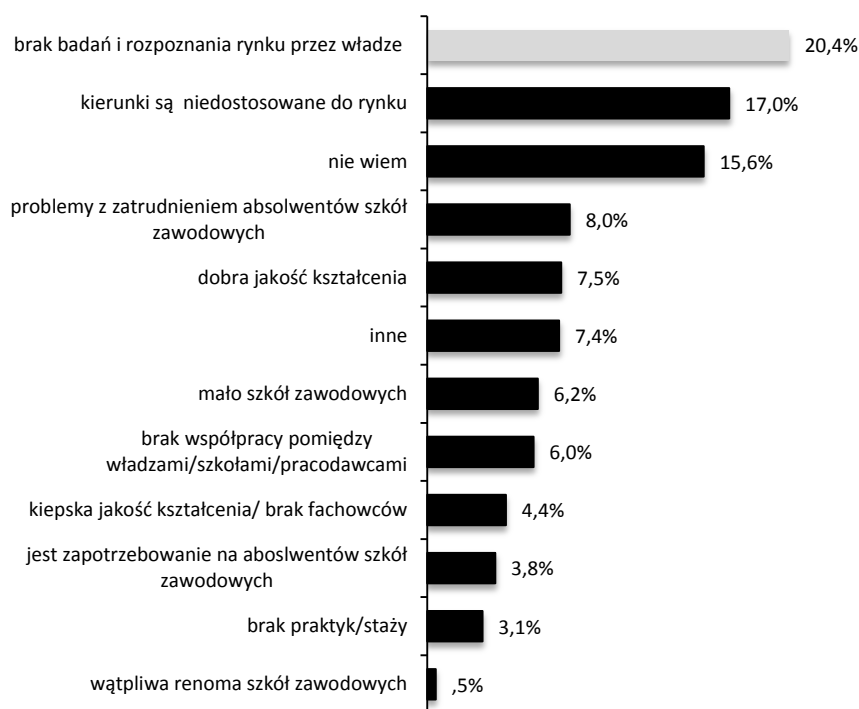


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=1012.

Zapytani o powody swojej oceny działań władz w kwestii dostosowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców (zob. wykres 5.), przedsiębiorcy wskazywali najczęściej na **brak badań i analiz lokalnego rynku pracy**, tak aby dostosować kierunki kształcenia do jego potrzeb (20% odpowiedzi). W rezultacie nie są otwierane nowe kierunki odpowiadające najnowszym trendom w branży, nie uaktualnia się programów kształcenia o nowe treści, a absolwenci szkół zawodowych mają problemy z odnalezieniem się na rynku pracy. Badani podkreślali także, że likwiduje się szkoły zawodowe, podczas gdy na rynku brakuje

fachowców, którzy byliby specjalistami w swojej branży czy dziedzinie zawodowej. Według niektórych respondentów jest to spowodowane ograniczonymi możliwościami zdobycia umiejętności, na przykład w formie praktycznej nauki zawodu czy staży zawodowych dla absolwentów. Jedynie 7,5% odpowiedzi badanych wskazywało, że działania władz są przemyślane, wskutek czego szkoły zawodowe dobrze kształcą swoich uczniów.

Wykres 5. W czym przejawia się to, że władze liczą się lub nie z potrzebami lokalnych pracodawców podejmując decyzje o kierunkach kształcenia w szkołach zawodowych? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. Odpowiedzi wielokrotne.

N=1012.

Również badanie jakościowe ujawniło potrzebę prowadzenia monitoringu potrzeb rynku pracy oraz dostosowania oferty kształcenia do jego potrzeb. Szkoły kształcą w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania, co prowadzi do nadwyżek. Ponadto trudna sytuacja na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim, brak profitów z kształcenia młodzieży oraz negatywne podejście młodych do jakichkolwiek obowiązków sprawia, że rzemieślnicy odchodzą od



kształcenia w zawodach. Problem ten dotyczy nawet profesji, na które na rynku zachodniopomorskim jest zapotrzebowanie:

- *Mnie się wydaje, że to mechanik [jest zawodem przyszłościowym]. Teraz jest zapotrzebowanie na elektromechaników. Mieliliśmy elektromechaników w Tucznie i nie wiadomo za bardzo, co z nimi zrobić, bo wszyscy chcą się uczyć na elektryka. [To zainteresowanie wynika z] zapotrzebowania. Szkoła dzwoniła i mieliśmy drobny problem, by ich wszystkich [chętnych do nauki] ulokować [w zakładach pracy]. Problem został rozwiązany tak, żeśmy namówili [przedsiębiorców], by przyjęli większą liczbę niż planowali. Nawet jest jeden zakład większy, który nie chciał mieć uczniów, nie chciał, no ale w takim razie... Miałem dobrą perswazję, siłą przekonania. i [pracodawca] wziął 10 [uczniów] (FGI1).*

W sytuacjach popularności danego zawodu pojawia się zwykle obawa, że będzie problem ze znalezieniem zatrudnienia dla wszystkich chętnych. Jednakże, jak zaznaczali wielokrotnie zachodniopomorscy pracodawcy, nawet jeśli nadwyżka chętnych wystąpi, a ktoś naprawdę jest zainteresowany rzemiosłem, chce się uczyć, to pracę na pewno znajdzie:

- *Problem to może jest taki, to on by i sam może zatrudnił, ale żeby mu się trafiły takie chłopaki, które chciałyby się czegoś nauczyć jeszcze. To żeby ich przyjął, to jest jeszcze mały problem. Tylko żeby mieli zdolności i chcieli się nauczyć, bo teraz numeryczne wszystko ma. By to obsługiwać, to musi być pod tym kątem uczony (FGI3).*

Tymczasem inny problem pojawia się, gdy podejmowane są konkretne działania, aby dostosować ofertę kształcenia zawodowego do zapotrzebowania rynku na określone kategorie specjalistów. Jeśli już szkoły dostrzegą potrzebę kształcenia w konkretnej profesji i proponują otwarcie klasy o wybranym profilu zawodowym, a także uzyskają pozytywną opinię Powiatowej Rady Zatrudnienia, pojawiają się przeszkody innej natury. Ogłasza się nabór na uczniów, zgłaszają się chętni, jednak wtedy właśnie często okazuje się, że nie ma możliwości zorganizowania dla nich praktycznej nauki zawodu, bo żaden z rzemieślników nie ma (i jak wynika z badań – najczęściej nie chce mieć) do tego uprawnień:

- *Szkoła budowlana chciała otworzyć kierunek zdun. Musieli zrezygnować, bo nie było żadnej osoby, która spełniałaby wymogi*

kwalifikacyjne, by można było szkolić uczniów. Szkoła musiała zrezygnować, bo nie ma zduna przecież (FGI1).

Pojawiły się także opinie, że **niektórzy pracodawcy podchodzą do szkolenia młodych adeptów rzemiosła jak do tworzenia sobie konkurencji**. Przyjmowanie uczniów na praktyczną naukę zawodu postrzegane jest jako obciążenie, niedające specjalnych profitów, a mogące pogorszyć kondycję finansową zakładu, kiedy uczeń usamodzielni się i otworzy własną firmę zabierając część klientów:

- *W tej chwili mam takich kilka rzemieślniczek, które miały zatrudnione od iluś tam lat fryzjerki. Te fryzjerki poznały rynek, zdobyły swoje klientki i otworzyły swoje zakłady i te rzemieślniczki są bardzo niezadowolone, bo te **klientki odeszły razem z pracownikiem. [Szkolenie uczniów] jest to robienie dla siebie konkurencji, takiej kreciej roboty. Taka jest prawda, że część z nich tu zostanie i będzie prowadziła swoją działalność. Rynek się nie poszerza, ale się kurczy (FGI3).***

Badani sugerowali, że na przykład w zawodzie kominiarza praktycznie nie można się wyszkolić, jeśli nie kontynuuje się tradycji rodzinnej lub też nie posiada się odpowiednich znajomości. Pojawiły się nawet opinie, że to klika zawodowa, do której dopuszczane są tylko najbardziej zaufane osoby:

- *[Kominiarze] nie mają żadnej szkoły. Jakiś związek kominiarski mają. Ale tak, żeby się szkolili, to nie. Nie szkolą się. Ale **kominiarz nie dopuszcza do siebie konkurencji. Oni się podzielili tutaj. Każdy uczeń to jest później konkurencja, tak? Zupełnie niepotrzebnie. Wyszkoli następnego młodego, który będzie kominiarzem. Tak jest. Rodzina i praktycznie nikogo nie biorą do siebie. Córki kogoś przyprowadzą, zięć się przekwalifikuje na kominiarza (FGI1).***

Podczas wywiadów pracodawcy zostali zapytani o to, jak postrzegają znaczenie tytułu rzemieślnika (czeladnika lub mistrza) na rynku pracy, jaki jest jego społeczny odbiór oraz jak do zdobycia tytułu podchodzą uczniowie zawodu. Zdaniem zachodniopomorskich rzemieślników sam tytuł niestety niewiele już dzisiaj znaczy, a młodzi adepci rzemiosła nie rozumieją już jego rangi tak, jak to kiedyś bywało. Poza tym sugerowano, że po zdanym egzaminie niewiele się zmienia, co także nie pozostaje bez wpływu na to, że **młodym trudno jest zauważyć wymierne korzyści z posiadania tytułu rzemieślniczego:**



- **Sam tytuł niewiele [znaczy].** Uczniom jest ciężko wytłumaczyć, że ten tytuł czeladnika się im w życiu przyda, dlatego że u nas jest tak, że jak wyszło mi w tej chwili, że trzech skończyło szkołę i nie wiadomo, czy którykolwiek przystąpi do egzaminu [w izbie rzemieślniczej]. Chcą wykonywać zawód, [ale] dla nich każdy egzamin czy prosty, czy łatwy, czy przyjemny, to zawsze jest jakiś tam problem. Poza tym nie widzą tutaj korzyści z tego takich ewidentnych, że ma dokument, że jest czeladnikiem. No u nas nie oszukujemy się, **przychodzi piekarz i potrafi dobrze kłaść płytki, to będzie kładł płytki.** I nikt nikogo nie będzie pytał o dokument. On przyjdzie z dokumentem i dostanie więcej? No nie dostanie więcej, tylko tyle, ile robi (FGI4).

Ponadto codzienność rynku pracy, zdaniem badanych rzemieślników, zdaje się potwierdzać ich przypuszczenia, że bardziej niż tytuł czeladniczy czy mistrzowski liczą się znajomości, a pracę łatwiej dostać z tzw. polecenia. Coraz mniejszy nacisk kładzie się na dyplom, a w warunkach rynkowych o sukcesie finansowym danego zakładu nierzadko decyduje cena oferowanych usług. Problem ten sygnalizowano wielokrotnie podczas wywiadów:

- Ludzie patrzą na cenę. Nie patrzą, czy [przedsiębiorca] jest zrzeczony (FGI1).
- Mnie się też wydaje, jak rozmawiamy o samochodziarstwie, jak komuś się popsuje samochód, to nie szuka tego na stronie internetowej. Tylko tak, jak na naszym terenie – ktoś komuś poleci [mechanika] (FGI2).
- Czasy, kiedy można było zostać tzw. prywaciarzem, rzemieślnikiem, to trzeba było mieć po pierwsze uprawnienia, po drugie trzeba było się tam zarejestrować [w cechu]. To sprawdzili [czy ma odpowiednie kwalifikacje]. Dziś każdy rejestruje się w Urzędzie Miasta. Nikt go się nie pyta, czy umie, nie umie. Jak nie umie, to się nauczy na błędach. Kiedyś ktoś był tym zainteresowany, żeby zrobić czeladnika, to ja wtedy będę mógł sobie otworzyć zakład. Trzeba było mieć kurs pedagogiczny. Cuda, niewidy. **A dzisiaj nikt się nikogo nie pyta. Oprócz farmaceutów, którzy muszą mieć uprawnienia, jest wolna amerykanka.** Więc mówię, że warsztat samochodowy otworzył piekarz (FGI2).

- *Nie wiem. Gdyby nosił jakąś [odznakę rzemieślniczą] trochę to może i by coś dawalo. Ale tutaj **generalnie umiejętności [się liczą]. Ludzie sami oceniają.** Jednym się uda, inni powiedzą, że fajtłapa. To jest błąd, bo kiedyś młodociany otrzymał świadectwo i zdał egzamin. Dziś kończy szkołę zawodową i nie każdy zdaje sobie sprawę, co znaczy samo świadectwo, z tym, że świadectwo, to że ukończył szkołę zawodową o kierunku murarza. Nie to, że ma zawód murarz. Powiedzmy. To błąd, bo wcześniej daną kwalifikację musiał zdobyć. Szeregowania były. Z wykształceniem w jakąś tabelkę wpadł i automatycznie miał większe pieniądze. Opłacało się. Ja miałem podwyżkę w zakładzie pracy (FG14).*

Na mały obecnie szacunek do tytułu rzemieślniczego, zdaniem zachodniopomorskich pracodawców, w dużej mierze wpłynęła transformacja lat 90., która oprócz ustroju politycznego odmieniła oblicze rzemieślniczej działalności gospodarczej. W minionym ustroju, jak podkreślano, prowadzenie zakładu usługowego wiązało się z otrzymaniem odpowiednich pozwoleń, które przyznawano jedynie po dokładnym sprawdzeniu umiejętności i kwalifikacji rzemieślnika oraz tego, czy zakład w określonym miejscu nie przyczyni się do znacznego pogorszenia sytuacji innego istniejącego zakładu:

- *Kiedyś firmę trudniej było założyć. Trzeba było mieć ileś lat praktyki w danym zawodzie. A teraz idzie z dnia na dzień otworzyć zakład (FG11).*

Po transformacji spadła znacząco popularność Cechów Rzemieślniczych i liczba ich członków. Niemniej jednak, wśród nielicznych pracodawców zrzeszonych w organizacjach tego typu panuje przekonanie o wartości kształcenia młodego pokolenia. Głównym czynnikiem, który motywuje ich do opłacania składek członkowskich w cechach jest kontynuowanie wielowiekowej tradycji:

- ***Robimy to dla tradycji.*** *U nas są osoby, które w 90% mają uczniów, dla których przynależność jest obowiązkowa, ustawowa. Mamy świadomość, że często, gęsto pominęliby tę instytucję, gdyby mogli, ponieważ dobrze współpracujemy ze szkołą. **Jeżeli ten obowiązek [bycia zrzeszonym w cechu, aby móc kształcić uczniów] zostałby zniesiony, to nas nie ma. Nie ma tej tradycji**(FG11).*

Pojawiały się jednak bardzo negatywne wypowiedzi na temat działalności Związku Rzemiosła Polskiego. Podkreślano, że jego rola



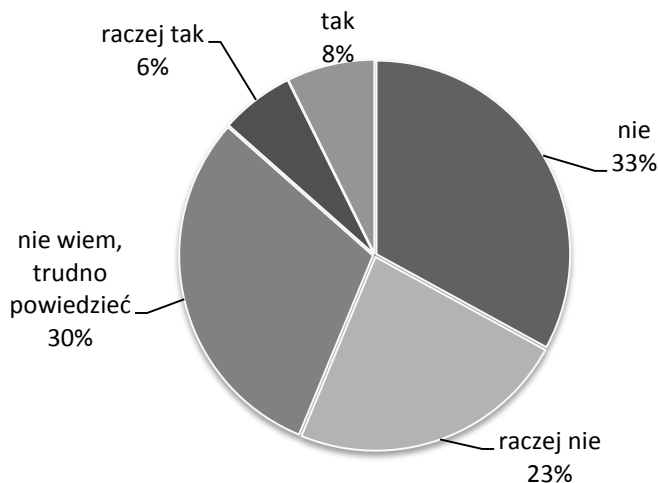
sprowadza się jedynie do pobierania opłat – składek członkowskich, a sytuacja taka powoduje rozgoryczenie wśród rzemieślników. Na rzecz samych członków niewiele się dzieje. Tę bierność widać jednak po obu stronach, pomimo że same organizacje rzemieślników nie zapewniają odpowiedniego wsparcia swoim członkom, to także sami pracodawcy bojkotują wszelkie próby integracji środowiska podejmowane przez cechy. Pracodawcy nie przejawiają zainteresowania, żeby zadbać o wspólne interesy. Sytuacja ta, niestety, przekłada się także na kondycję szkolnictwa zawodowego. Brak zaangażowania samych pracodawców w przynależność do cechu, a więc i także w praktyczną naukę zawodu, pośrednio, wraz z nieudanymi reformami systemu edukacji, negatywnie oddziałuje na uczniów i absolwentów szkół zawodowych oraz na dostępny dla nich rynek pracy. Bowiem brak zaangażowania pracodawców w praktyczną naukę zawodu sprawia, że możliwości wykształcenia fachowców, na których ciągle jest spore zapotrzebowanie, są bardzo ograniczone.

Partycypacja w rozwoju szkolnictwa zawodowego

Badanie ilościowe potwierdziło niechęć pracodawców(rzemieślników) do partycypowania w przemianach i rozwoju szkolnictwa zawodowego (zob. wykres 6). Ponad 56% respondentów wypowiedziało się w tej kwestii negatywnie, a co trzeci badany nie ma co do tego, wątpliwości (33%). Osoby, które wyraziły chęć działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego stanowiły jedynie około 13%, przy czym najbardziej niechętni do angażowania się w działania na rzecz szkolnictwa zawodowego są pracodawcy, których firmy mają swoje siedziby na wsi⁷².

⁷² Zależność ta jest istotna statystycznie na poziomie $\alpha=0,05$, pokazują to odpowiednie testy Welcha.

Wykres 6. Czy byłby/aby Pan/i skłonny/a zaangażować się w działania mające na celu rozwój szkolnictwa zawodowego w powiecie? (%)

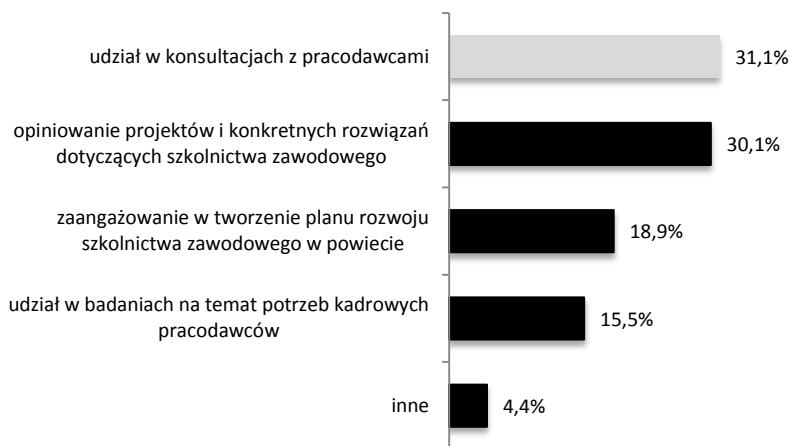


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=1012.

Wśród nielicznych pracodawców, którzy deklarowali chęć działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego, co trzeci byłby gotów brać udział w konsultacjach z pracodawcami (31%) lub opiniowaniu projektów i konkretnych rozwiązań dotyczących szkolnictwa zawodowego (30%) (zob. wykres 7). Znacznie mniej rzemieślników zgłaszało chęć udziału w badaniach na temat potrzeb kadrowych pracodawców (15,5%) czy zaangażowania się w tworzenie planu rozwoju szkolnictwa zawodowego w swoim powiecie (19%). Ponad 38% badanych chcących się angażować w takie działania mogłoby poświęcić temu swój czas raz na miesiąc, prawie co dziesiąty przedsiębiorca – raz na miesiąc, a co czwarty – raz na kwartał (zob. wykres 8). Co ciekawe, o ile większość pracodawców nie była skłonna bezpośrednio uczestniczyć w działaniach mających na celu rozwój kształcenia zawodowego, to takiego zaangażowania oczekują od władz lokalnych – ponad 77% badanych była bowiem za utworzeniem Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego (zob. wykres 9).

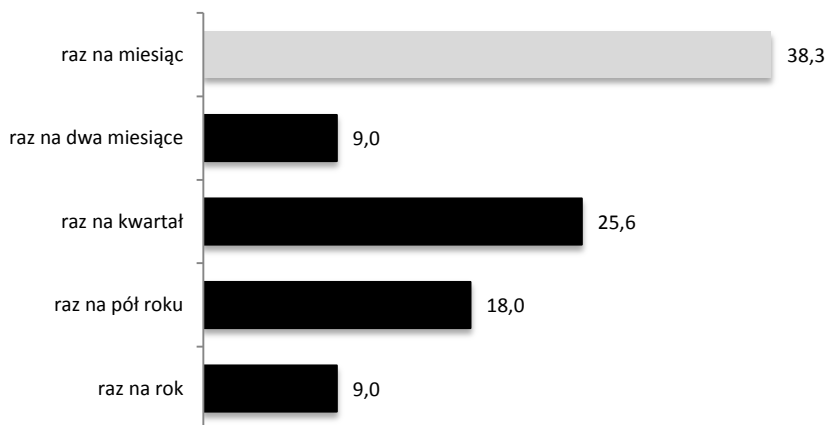


Wykres 7. W jakim charakterze byłby/aby Pan/i gotów/gotowa uczestniczyć w działaniach na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w powiecie? (%)



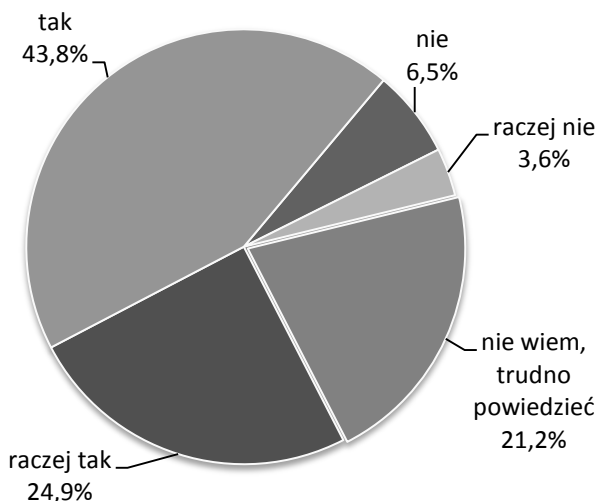
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. Odpowiedzi wielokrotne.
N=206.

Wykres 8. Jak często byłby/aby Pan/i gotów/gotowa angażować się w działania mające na celu wsparcie szkolnictwa zawodowego w powiecie? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=206.

Wykres 9. Czy według Pana/i jest potrzeba utworzenia Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego, w którym władze lokalne i pracodawcy będą wspólnie decydowali o kształceniu zawodowym? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=1012.

Podsumowanie

Na podstawie badań przeprowadzonych wśród pracodawców województwa zachodniopomorskiego można wysnuć następujące wnioski o ich oczekiwaniach i opiniach na temat absolwentów szkół zawodowych. Generalnie rzecz biorąc wśród pracodawców przeważają negatywne opinie, pomimo że to właśnie ten typ instytucji edukacyjnej najchętniej poleciliby swoim znajomym lub rodzinie. Składa się na to wiele czynników. Przede wszystkim, szkoły zawodowe są szkołami tzw. „negatywnego wyboru”, do których na zasadzie selekcji negatywnej trafiają osoby, którym nie udało się dostać do liceum. Są to zdaniem pracodawców kandydaci o gorszych możliwościach. Już na starcie sytuacja taka, jak wynika z badań, rzutuje na jakość kompetencji przyszłych absolwentów szkół zawodowych. Częściowo uwarunkowane jest to czynnikami systemowymi - nieudaną, w opinii pracodawców, reformą oświaty z końca lat 90., która podnosząc znaczenie kształcenia ogólnego jednocześnie „pogrzebała” szkolnictwo zawodowe. Poskutkowało to zmniejszeniem popularności tego typu dyplomu, zaowocowało likwidacją szkół oraz było jednym z elementów, który przyczynił się do wzrostu liczby klas wielozawodowych, powstałych wskutek niemożliwości stworzenia klas jednoprofilowych. Szkoły



wielozawodowe bardzo negatywnie oceniane są przez zachodniopomorskich pracodawców. Jeśli do tego dodać niedostosowane do najnowocześniejszych wymogów rynku pracy warsztaty zawodowe, trudno dziwić się negatywnej opinii na temat absolwentów szkół zawodowych, która przeważa w województwie zachodniopomorskim. Szczegółowo wyniki badań podsumowuje poniższa tabela.

Tabela 2. Opinie i oczekiwania pracodawców co do absolwentów szkół zawodowych

Opinie	Oczekiwania
<ul style="list-style-type: none"> • Posiadają jedynie wiedzę teoretyczną • Nie posiadają umiejętności praktycznych • Nie posiadają specjalistycznej wiedzy • Nie posiadają umiejętności „miękkich”, nie potrafią zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej • Są roszczeniowi, mają wysokie oczekiwania finansowe połączone z niechęcią do ciężkiej pracy • Nie chcą się uczyć • Przejawiają małe zainteresowanie zawodem • Rzadko pojawiają się na praktykach zawodowych • Nie mają ambicji • Trafiają do szkół „z przypadku”, szkoła traktowana jest jako „zło konieczne” • Nie mają sprecyzowanych oczekiwań zawodowych • Nie doceniają wartości „fachu w rękę” 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktyczne umiejętności • Chęć do nauki, nawet w przypadku braku predyspozycji do wykonywania danego zawodu, zgodnie z przekonaniem, że „wszystkiego można się nauczyć” • Zainteresowanie branżą i nowinkami w branży • Szkoły zawodowe jako szkoły „pozytywnego wyboru” • Wytrwałość • Chęć i cierpliwość do ciężkiej pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Wszystkie te elementy sprawiają, że absolwenci takich szkół postrzegani są jako osoby niechętne do nauki, niezainteresowane zdobyciem praktycznych umiejętności zawodowych, nieposiadające ambicji, roszczeniowe, dlatego też niepotrafiące odnaleźć się na rynku pracy. Tymczasem pracodawcy najbardziej poszukują właśnie tych kompetencji. Ponad praktyczne umiejętności zdobyte w szkole, stawia się



chęć do nauki i ciężkiej pracy, która nierozłącznie wpisana jest w rzemieślniczy fach. Jednocześnie jednak, na podstawie przeprowadzonych badań, wśród pracodawców widać zniechęcenie do zaangażowania się w przemiany szkolnictwa zawodowego. Jedyne nieliczni przedsiębiorcy zrzeszeni w Cechach traktują kształcenie młodego pokolenia jako misję, kontynuowanie wielowiekowej tradycji. Widać zatem, że zaniedbanemu szkolnictwu zawodowemu trzeba poświęcić więcej uwagi, póki jego sytuacja nie ulegnie jeszcze większemu pogorszeniu.



Bibliografia

- Czeladko R., *Kariera po zawodówce? Oczywiście, „Rzeczpospolita”*, 2010, dostępny: <http://www.rp.pl/artykul/542108.html?print=tak&p=0>
- Domalewski J., Mikiewicz P., *Młodzież w zreformowanym systemie szkolnym*, IRWiR PAN, Warszawa 2004.
- *Education at glance 2012, Poland Key Facts*, OECD, dostępny: <http://www.oecd.org/edu/EAG2012%20-%20Key%20Facts%20-%20Poland.pdf>.
- Kabaj M., *Reforma systemu edukacji – doktryna deprecjacji i radykalnego ograniczenia kształcenia zawodowego w Polsce*, (w:) M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2010.
- Kabaj M., *Syndrom Polskiego Systemu Edukacji*, (w:) M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2010.
- *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców*, Raport końcowy wykonany w ramach projektu realizowanego przez PKPP Lewiatan, Warszawa, czerwiec 2010.
- *Monitoring zawodów 2011*, Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie, dostępny: http://www.pupszczecin.pl/images/upload/monitoring/monitoring_2011.pdf.
- Szafraniec K., Boni M. (red.), *Młodzi 2011*, Kancelaria Premiera RP, Warszawa 2011.

Postawy uczniów szkół zawodowych wobec edukacji, rynku pracy i kształcenia ustawicznego

Wstęp

Niniejszy artykuł ma na celu zaprezentowanie postaw uczniów szkół zawodowych kształcących się w zawodach rzemieślniczych w technikach i szkołach zasadniczych na terenie województwa zachodniopomorskiego. Opinie respondentów zostały zebrane w ramach zadań realizowanych w ramach projektu *Platforma Kształcenia Zawodowego*, realizowanego w okresie od 1 kwietnia 2012 roku do 30 czerwca 2015 roku. Wypowiedzi uczniów zostały przedstawione w podziale na trzy obszary badawcze: edukacja, rynek pracy oraz kształcenie ustawiczne. Poszczególne opinie uczniów zostały ponadto skonfrontowane z danymi statystycznymi z Banku Danych Lokalnych GUS, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, a także wzbogacone o wyniki przedstawione w raporcie *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce* Ministerstwa Edukacji Narodowej. Wywiady zostały przeprowadzone w ramach badań jakościowych i zrealizowane przy pomocy metody zogniskowanego wywiadu grupowego (z ang. FocusGroup Interview - FGI). Rozmowy z uczniami szkół zawodowych zrealizowano w czerwcu 2012 roku. W tym okresie przeprowadzono sześć wywiadów grupowych z uczniami szkół zawodowych ze Szczecina, Stargardu Szczecińskiego, Gryfina oraz Pyrzyce (tabela 1.).

Tabela 1. Realizacja badań jakościowych FGI z uczniami szkół zawodowych w ramach projektu Platforma kształcenia zawodowego

Powiat	Instytucja	Miejscowość
M. Szczecin	Zespół Szkół Ogrodniczych	Szczecin
M. Szczecin	Zespół Szkół Ogrodniczych	Szczecin
Stargardzki	Zespół Szkół Budowlanych	Stargard Szczeciński
Stargardzki	Zespół Szkół Budowlanych	Stargard Szczeciński
Gryfiński	Zespół Szkół Ponadgminajalnych Nr 2	Gryfino
Pyrzycki	Zespół Szkół nr 2	Pyrzyce

Źródło: Raport z badań jakościowych prowadzonych metodą zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”.



Postawy uczniów szkół zawodowych wobec edukacji

Motywacje uczniów przy wyborze szkoły

Wybór szkoły stanowi jedną z najważniejszych decyzji, jaką w swoim dotychczasowym życiu muszą podjąć młodzi ludzie. Okazuje się jednak, że ukierunkowanie swojej przyszłości i kształcenie w konkretnym zawodzie ma często charakter przypadkowy. Wielu respondentów przyznało, że nie potrafią wskazać konkretnego powodu wyboru szkoły zawodowej: *Nie wiem, tak po prostu tu przyszedłem*. Swoją decyzję uczniowie tłumaczyli jako spontaniczną, pozbawioną jakichkolwiek motywacji: *U mnie taki „spontan” to raczej był*. Zdaniem uczniów szkół zawodowych powszechnym motywem podjęcia w nich nauki był niższy niż w technikach czy liceach ogólnokształcących poziom nauczania. Respondenci przyznali, że zdecydowali się na szkołę zawodową, gdyż nie potrafili sprostać standardom realizowanym w innych placówkach:

- *Po nieudanej szkole, gdzie był za wysoki poziom, straciłem kilka lat i wybrałem tę [szkołę], by szybko skończyć.*
- *W moim przypadku to było tak, że byłem w technikum zawodowym. Nie poszło mi najlepiej, a znajomi powiedzieli, że w tej szkole jest łatwiej. Nauczyciele lepiej podchodzą do spraw. Dlatego przyszedłem tutaj.*

Do szkół zawodowych w województwie zachodniopomorskim trafiają również osoby, które w przeszłości posiadały orzeczenie stwierdzające lekki stopień niepełnosprawności intelektualnej. Szkoły zawodowe są zdaniem respondentów jedynymi placówkami, w których uczniowie, którzy utracili status osoby niepełnosprawnej, mogą zdobyć uprawnienia do wykonywania zawodu:

- *Ja miałam taki powód, że byłem w szkole specjalnej, cofnęli mi orzeczenie i to była jedyna szkoła, która ma mniej więcej taki poziom nauki, że dałabym radę po szkole specjalnej. Tutaj pracowała także pani, która mnie uczyła historii w starej szkole. I ona mnie pokierowała.*

Innym powodem, który został wskazany przez uczniów jako główna motywacja przy wyborze szkoły, była chęć szybkiego ukończenia nauki, co zdaniem rozmówców umożliwiłoby podjęcie pracy w młodym wieku i szybkie usamodzielnienie się:



- *Jak zastanawiałem się nad wyborem szkoły, to myślałem, by jak najszybciej skończyć szkołę zawodową. Aby była to szkoła dwuletnia, więc akurat poszedłem na to. W gruncie rzeczy spodobało mi się to. Po tej szkole mogę sobie pójść normalnie do pracy nie rezygnując ze szkoły, mogę jeszcze liceum zrobić.*

Szkoła zawodowa pozwala więc młodym ludziom na znaczną mobilność i elastyczność związaną z ich karierą zawodową oraz dalszą edukacją. Wśród kolejnych motywów wyboru szkoły zawodowej uczniowie przyznali, że kierowali się sytuacją na lokalnym rynku pracy oraz możliwościami znalezienia zatrudnienia po ukończeniu edukacji:

- *Jest właśnie dużo miejsc pracy na sprzedawcę. Cały czas otwierają sklepy.*
- *Jest więcej miejsc pracy po tej szkole.*
- *Firm w tych okolicach jest teraz mnóstwo. Praca się zawsze znajdzie.*
- *Pod względem wszystkich kierunków, jakie można wybrać w tej szkole, po ukończeniu tego zawodu jest największa szansa znalezienia pracy. Ja bym chciał pracować w banku.*

Młodzież uważa zatem, że absolwenci szkół zawodowych mają na rynku pracy znaczne szanse na znalezienie zatrudnienia. Rozmówcy wyrazili również przekonanie o wyższości szkół zawodowych nad liceami ogólnokształcącymi oraz uczelniami wyższymi: *Teraz to studenci są bezrobotni, a taki po zawodówce ma pracę.* Kształcenie zawodowe stanowi więc dla uczniów z województwa zachodniopomorskiego gwarancję zdobycia konkretnego zawodu oraz znalezienia pracy. Tym samym uczniowie zabezpieczają swoją przyszłość przed zdobyciem wykształcenia, na które nie ma popytu na rynku pracy. Myślą perspektywicznie, uwzględniają tendencje zauważalne w polskim szkolnictwie i kierują się doświadczeniem absolwentów poszczególnych placówek.

Ponadto uczniowie docenili możliwość zdobycia konkretnych umiejętności i doświadczenia w toku realizowanych praktyk szkolnych: *Łatwiej po zawodówce znaleźć pracę. Pracodawcy patrzą na doświadczenie, a my odbywamy praktyki, więc mamy to doświadczenie.* Uczniowie dostrzegli również szansę na odbycie staży zagranicznych: *Możliwości wyjazdu gdzieś. Szkoła to umożliwia.*



Wybór szkoły zawodowej często wiązał się z zainteresowaniami i marzeniami uczniów:

- *Po prostu uważam, że był najbardziej interesujący i ciekawy.*
- *Po prostu lubię to, co robię. Zawsze chciałem być mechanikiem samochodowym.*

Warto odnotować, że częstym powodem wyboru nauki w szkole zawodowej były nie ambicje zawodowe, zainteresowania czy plany na przyszłość, a znajomości i relacje międzyludzkie:

- *Paru kolegów tutaj jest, moja dziewczyna.*
- *Mój przyjaciel... postanowiliśmy, że będziemy do końca życia się razem edukować.*
- *Koleżanki z drugiej klasy, które przyszły rok wcześniej mówiły, że jest ciekawie i żebyśmy przyszły to się przekonamy. Dlatego tu przyszłyśmy.*

Oprócz przyjaciół, dobrymi doradcami okazali się być również rodzice. To dzięki ich sugestiom część uczniów zdecydowała się na naukę w szkole zawodowej:

- *Tata mi podsunął ten pomysł.*
- *Ponieważ mój ojciec został budowląncem. Chciałbym go naśladować.*

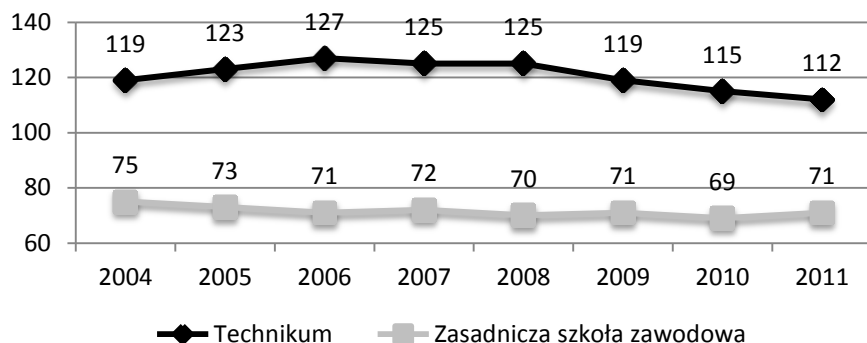
Jak wynika natomiast z raportu *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, uczniowie z województwa zachodniopomorskiego częściej niż uczniowie z innych województw, przy wyborze kierunku kształcenia kierowali się własnymi upodobaniami. Rzadziej niż w pozostałych województwach pojawiały się wśród uczniów opinie, że wybrany zawód zapewni im zatrudnienie po zakończeniu edukacji. Młodzież ze szkół zawodowych omawianego regionu przyznawała również niższe oceny w zakresie oferty kształcenia zawodowego⁷³.

Aby dopełnić obrazu zainteresowania młodych osób wyborem szkoły zawodowej jako własnej ścieżki edukacji, na poniższym wykresie zostały

⁷³*Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, dostępny: http://www.men.gov.pl/images/stories/pdf/raporty/raport_uczniowie.pdf, s. 160-161; data dostępu: 22.10.2012.

przedstawione dane dotyczące liczby wybranych szkół zawodowych w województwie zachodniopomorskim.

Wykres 1. Liczba wybranych szkół zawodowych w woj. zachodniopomorskim w latach 2004-2011 (skala nie rozpoczyna się od 0)

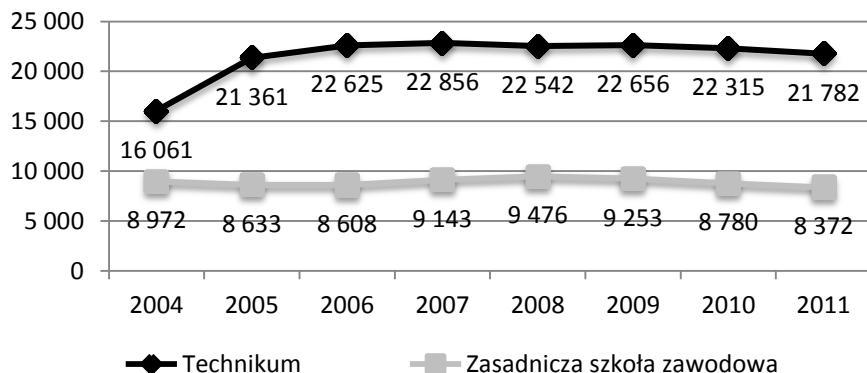


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, GUS.

Na podstawie analizy danych można zaobserwować nieznaczny spadek liczby techników, jak i zasadniczych szkół zawodowych. W 2011 roku w województwie zachodniopomorskim funkcjonowało 112 techników, o 7 mniej niż w 2004 roku. Zasadniczych szkół zawodowych w 2011 roku było natomiast 71. Należy sądzić, że nieznaczny spadek liczby szkół zawodowych jest związany z obserwowanym w Polsce niżem demograficznym.

W analizowanym okresie odmienne są tendencje w zakresie zmian liczby uczniów w poszczególnych placówkach kształcenia zawodowego (wykres 2).

Wykres 2. Liczba uczniów w wybranych szkołach zawodowych w woj. zachodniopomorskim w latach 2004-2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, GUS.



Spośród szkół zawodowych zlokalizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego największym powodzeniem cieszą się technika. W 2011 roku do tego typu szkół uczęszczało 21 782 uczniów. W porównaniu do 2004 roku (16 061 uczniów), liczba osób chcących uczyć się w technikach wzrosła więc o ponad 35%. Sytuacja w innych typach szkół zawodowych nie jest jednak tak dobra – liczba uczniów kształcących się w zasadniczych szkołach zawodowych w ostatnich latach charakteryzowała się nieznacznym spadkiem, jednak i tu przyczynę należy upatrywać w niżu demograficznym.

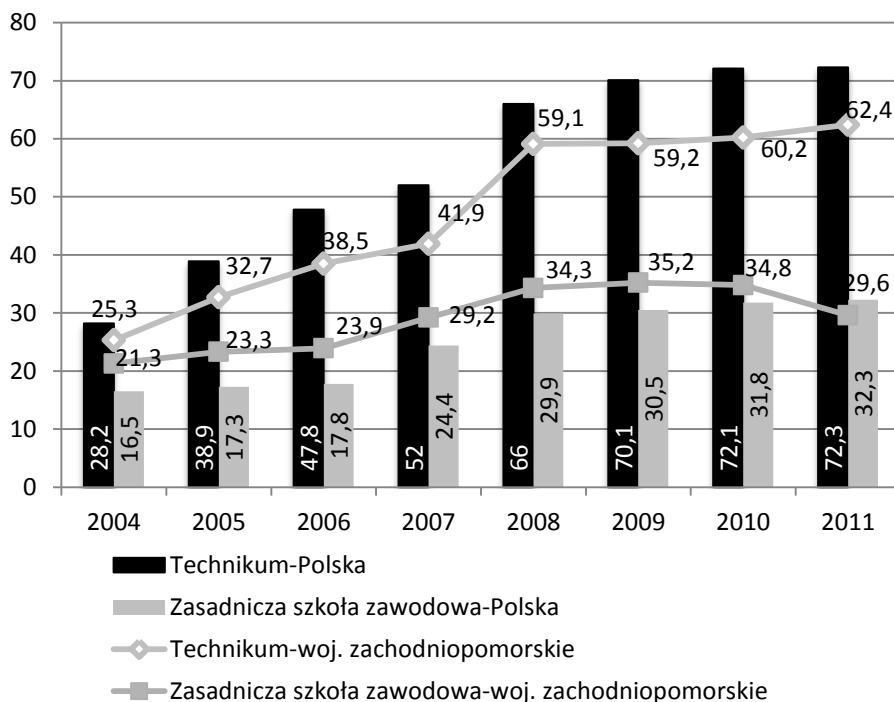
Stopień wykorzystywania Internetu i nowych mediów w praktycznej nauce zawodu

Zarówno uczniowie zasadniczych szkół zawodowych, jak i techników nie mają problemów z wykorzystywaniem Internetu do celów edukacyjnych. Na co dzień młodzież najczęściej korzysta z encyklopedii powszechnej Wikipedia, gdzie znajduje potrzebne informacje, dane czy grafiki. Popularnym narzędziem zdobywania wiedzy są również takie portale, jak [ściąga.pl](http://sciaga.pl) czy zadania.pl. W zakresie poszukiwania informacji na temat rynku pracy, tylko jedna osoba potrafiła wskazać konkretny adres internetowy – szczeciński portal Infoludek (www.infoludek.pl), w którym zamieszczane są informacje i ogłoszenia na temat rynku pracy. Podstawowym narzędziem pozostaje wyszukiwarka Google, jednak, na co zwrócili uwagę sami uczniowie, informacje pochodzące z Internetu nie zawsze można traktować jako wiarygodne. Posługiwanie się nimi wymaga posiadania umiejętności odpowiedniej selekcji i weryfikacji:

- *Nie wszystko jest prawidłowe. Czasem jest wstawione bez sensu. Książki są bardziej ogólnie napisane, wiarygodnie. Takie pomieszenie z poplątaniem.*

Na podstawie raportu *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce* można stwierdzić, że ocena wyposażenia szkół w sprzęt komputerowy była niższa niż w pozostałych województwach. Aby wskazać faktyczny stopień dostępności uczniów do Internetu, przedstawione zostaną dane dotyczące poziomu komputeryzacji szkół zawodowych w województwie zachodniopomorskim od czasu akcesji Polski do Unii Europejskiej (patrz wykres 3).

Wykres 3. Udział szkół wyposażonych w komputery z dostępem do Internetu przeznaczone do użytku uczniów w woj. zachodniopomorskim i w Polsce w latach 2004-2011 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, GUS.

Jak wynika z danych zaprezentowanych na powyższym wykresie poziom komputeryzacji szkół zawodowych podlegał w ostatnich latach znacznej dynamizacji. Komputery z dostępem do Internetu, które są przeznaczone do użytku uczniów, znajdują się w 62,4% zachodniopomorskich techników, podczas gdy jeszcze w 2004 roku wyposażone w nie była jedynie co czwarta szkoła tego typu. Dla porównania średnia dla Polski wyniosła w 2011 roku 72,3%, co wskazuje na stosunkowo niski poziom komputeryzacji zachodniopomorskich techników. W większym stopniu proces komputeryzacji jest zauważalny w zachodniopomorskich zasadniczych szkołach zawodowych, gdzie w 2011 roku uczniowie mogli korzystać z komputerów z dostępem do Internetu w prawie co trzeciej szkole (29,6%), podczas gdy średnia dla Polski wyniosła 32,3%.



Postawy uczniów szkół zawodowych wobec rynku pracy

Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy

Uczniowie szkół zawodowych z województwa zachodniopomorskiego ocenili sytuację na lokalnym rynku pracy jako trudną. Zdaniem respondentów przede wszystkim trudno jest zdobyć pracę, nie posiadając odpowiednich kontaktów: *Trzeba mieć znajomości*. Uczniowie liczą się z sytuacją, że po ukończeniu szkoły nie znajdą w kraju zatrudnienia. Będzie się to wiązało albo z koniecznością wyjazdu za granicę: *Każdy myśli chyba o wyjeździe za granicę*, albo z koniecznością przebranżowienia: *Myślę, że ciężko będzie znaleźć pracę. Większość z nas pójdzie potem w inną stronę*.

Uczniowie zwrócili również uwagę, że przyszli pracodawcy przy wyborze pracownika nie kierują się jego faktycznymi umiejętnościami. Podstawą do zatrudnienia stanowi sam dyplom, a zdobyte w toku nauki umiejętności praktyczne nie są weryfikowane: *U nas nie doceniają umiejętności, tylko papier*. Rozmówcy obawiają się również niskiego wynagrodzenia, jakie ich zdaniem jest w Polsce powszechne:

- *Za pracę w Polsce nie jest zadowalająca zapłata.*
- *1300-1700 zł to malutko jest.*

Kształcenie a rynek pracy (oferta edukacyjna a potrzeby pracodawców)

Uczniowie, którzy uczestniczyli w zogniskowanych wywiadach grupowych, deklarowali znajomość realiów panujących na lokalnym rynku pracy. Poproszeni o wskazanie zawodów, w których najłatwiej i najtrudniej znaleźć pracę, nie potrafili jednak udzielić konkretnych odpowiedzi, udzielali różnych, często sprzecznych, wskazań. Można stwierdzić, że młodzież nie posiadała na ten temat wartościowej, zweryfikowanej wiedzy. Często powtarzane były powszechne, obiegowe opinie na temat pracy w supermarketach czy niemożności zdobycia pracy dla osób bez znajomości. Warto zauważyć, że uczniowie techników stwierdzili, że największe problemy na rynku pracy będą mieli absolwenci szkół zawodowych: *Ci po zawodówce na pewno [będą mieli problem ze znalezieniem zatrudnienia]. Nie mają takiego wyboru*; podczas gdy uczniowie zasadniczych szkół zawodowych jako przyszłych bezrobotnych wskazywali raczej na absolwentów liceów ogólnokształcących: *Ci, co kończą liceum [nie znajdą pracy]*.



Najistotniejszym problemem wskazanym przez rozmówców w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców, jest obecny kształt praktyk zawodowych. Uczniowie podkreślili, że praktyka u przyszłych pracodawców stanowi dla nich doświadczenie o wiele cenniejsze niż nauka w szkolnych warsztatach i pracowniach. Te ostatnie są wyposażone w przestarzały, niestosowany już w obecnych warunkach pracy sprzęt, często zdewastowany i niekompletny: *U pracodawcy wszystko jest raczej nowe, a w szkole to różnie bywa. Nie zawsze na to fundusze pozwalają.* Należy zauważyć, że rozmówcy uczestniczący w wywiadach wyrazili obawę, że w szkole nie zdobędą potrzebnej wiedzy i umiejętności:

- *Na warsztatach wisimy i w kółko robimy to samo.*
- *W tej szkole to co masz? Dają ci malucha, co go 40 roczników skręcało i rozkręcało. To czego ja mam się nauczyć?*

Coraz powszechniejsza staje się sytuacja, że pierwszy kontakt z maszynami, jakie przyszli absolwenci będą obsługiwać w pracy zawodowej, następuje dopiero na praktykach u pracodawcy: *Czasem zdarza się, że idziesz do pracy i pierwszy raz widzisz sprzęt, bo w szkole go nie było.*

Uczniowie przyznali, że choć zdarza się, że na praktykach u potencjalnych pracodawców są wykorzystywani do najprostszych prac, to z czasem zaufanie wzrasta i mają możliwość pracowania na – często droгим i wartościowym – sprzęcie: *Wiadomo, że pracodawca nie poświęca nam większej uwagi. Potem, jak widzi, że się dobrze sprawujemy, daje nam większą pracę, przy maszynach.* Zaangażowanie uczniów procentuje więc otrzymywaniem coraz bardziej odpowiedzialnych zadań, co z kolei pozwala im wzbogacić swoją wiedzę praktyczną. Co więcej, młodzież docenia, że podczas praktyk u pracodawcy może porozmawiać z doświadczonymi pracownikami. Uczniowie wierzą, że taka wiedza jest dla nich bardziej cenna niż ta wyniesiona ze szkoły:

- *Z czasem zdobywa się doświadczenie przez kontakt z osobami, które mają z tym styczność (...) Nawet jeśli w firmie nie wszystko można zrobić, to zawsze jest osoba, która może nam powiedzieć co i jak.*

Na podstawie wypowiedzi uczniów szkół zawodowych można zauważyć, że pracodawcy odchodzą od modelu organizowania praktyk zawodowych, w których młodzież była przydzielana do najprostszych i najbardziej trywialnych zadań – sprzątnięcie, porządkowanie, prace



biurowe. Młodzież przyznała, że pracodawcy coraz częściej są świadomi, że pracownie szkolne są źle wyposażone i starają się nauczyć ich jak najwięcej we własnym zakładzie pracy:

- *Oni są chyba przygotowani, że w szkole mało uczą i że oni muszą nas nauczyć.*
- *To się wszystko zmienia. Nie wykorzystuje się już tak praktykantów. Wiadomo, że czasem trzeba sprzątać, ale to nawet szef robi.*

Podczas praktyk, które uczniowie szkół zawodowych odbywają u pracodawców, uwydatnia się dysproporcja pomiędzy teorią nauczaną w szkole, a praktycznymi rozwiązaniami stosowanymi na co dzień w zakładach pracy:

- *Teoria jest teorią, a praktyka jest praktyką. To jest na tej zasadzie. To, że na technologii mamy jak zbudować dach, to się zupełnie inaczej robi w rzeczywistości. Jak robią na budowie, a jak my to robimy. To jest zupełnie inna bajka. Młotek – tu się przybija, tu się odcina. Projekt jest, tylko to nie jest coś, że co 50 metrów gwoźdźcia się przybija.*

Jednocześnie jednak programy nauczania i standardy egzaminacyjne są niedostosowane do przedstawionych przez uczniów realiów. Skutkuje to sytuacjami, w których uczniowie posiadający wiedzę praktyczną w zakładach pracy osiągają gorsze wyniki niż uczniowie, którzy posiadali jedynie wiedzę teoretyczną: *Na sprawdzianie ci potem punkty odejmują.*

Nieco inny obraz szkół zawodowych wyłania się z raportu *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*. Według zgromadzonych danych uczniowie z województwa zachodniopomorskiego częściej niż młodzież z innych województw korzystają z praktyk zawodowych organizowanych przez szkołę. Ponadto w pracowniach przeznaczonych do praktycznej nauki zawodu w szkołach częściej niż przeciętnie wykorzystywana jest większość dostępnych urządzeń. Uczniowie, którzy swoje praktyki odbywali częściowo zgodnie z kierunkiem kształcenia, wyżej niż uczniowie z pozostałych województw ocenili swoje szanse na kontynuację pracy u swojego pracodawcy⁷⁴.

⁷⁴*Ibidem*, s. 162.



Aspiracje zawodowe uczniów po ukończeniu edukacji

Obserwacja rynku pracy stanowi istotny element poszukiwania zatrudnienia dla młodych osób. Rozmówcy, którzy wzięli udział w wywiadach grupowych, nie mieli problemu ze wskazaniem źródeł informacji na temat lokalnego rynku pracy:

- *Internet, prasa, znajomi.*
- *Nauczyciele.*
- *Z telewizji, gazet.*
- *Facebook, rodzina.*
- *Zawsze coś wpadnie. W radiu się usłyszy, w telewizji się zobaczy.*
- *Przez kolegów, którzy już pracują.*
- *Moja ciocia ma koleżankę, która ma własną kwiaciarnię i przez to się orientuje i potem nam mówi. Że raczej jest i mnie chętnie przyjmie.*

Na podstawie powyższych wypowiedzi można więc wyszczególnić dwa główne źródła zdobywania informacji na temat rynku pracy. Pierwsze z nich to ogłoszenia i wiadomości udostępniane przez media: prasę, telewizję, radio, Internet. Drugie źródło informacji na temat nowych miejsc pracy stanowią dla młodych osób opinie bliskich z ich otoczenia: kolegów, nauczycieli, rodziny.

Zdecydowana większość uczniów szkół zawodowych uczestniczących w wywiadach grupowych wyraziła nadzieję, że otrzyma pracę w zawodzie, do którego się obecnie przygotowuje. Sytuacją idealną byłoby dla nich znalezienie pracy w pobliżu miejsca zamieszkania, jednak konieczność wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy jest dla nich realną alternatywą: *Zastanawiamy się, czy znajdziemy pracę, czy będziemy mogli sami siebie utrzymać. To jest nasz podstawowy problem, że nie opłaca się siedzieć tutaj. Jak się wyjeżdża gdzieś za granicę, to zarobki są większe.* Uczniowie prezentują jednak racjonalne podejście do swojej przyszłości – mają świadomość, że najważniejsza jest dla nich nauka, a poszukiwania pracy zaczną się po zakończeniu edukacji:

- *Jakoś sam specjalnie nie szukam. Jak się coś natrafi, to przeczytam i jakoś się orientuję [...] Każdy ma jakieś nadzieje, ale skoro jesteśmy w pierwszej klasie, to powinniśmy skupić się na nauce, maturze, egzaminie zawodowym, a dopiero później zacząć myśleć o pracy.*



Jak wynika z raportu *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, młodzież ucząca się w szkołach zawodowych w województwie zachodniopomorskim częściej niż ich rówieśnicy z innych województw po zakończeniu szkoły deklarują podjęcie pracy – a nie kontynuację nauki – zwłaszcza zaś w wyuczonym zawodzie. Jednocześnie jednak uczniowie z omawianego regionu wykazują się niską aktywnością w poszukiwaniu pracy i mają problemy ze wskazaniem sposobów znalezienia pracy⁷⁵.

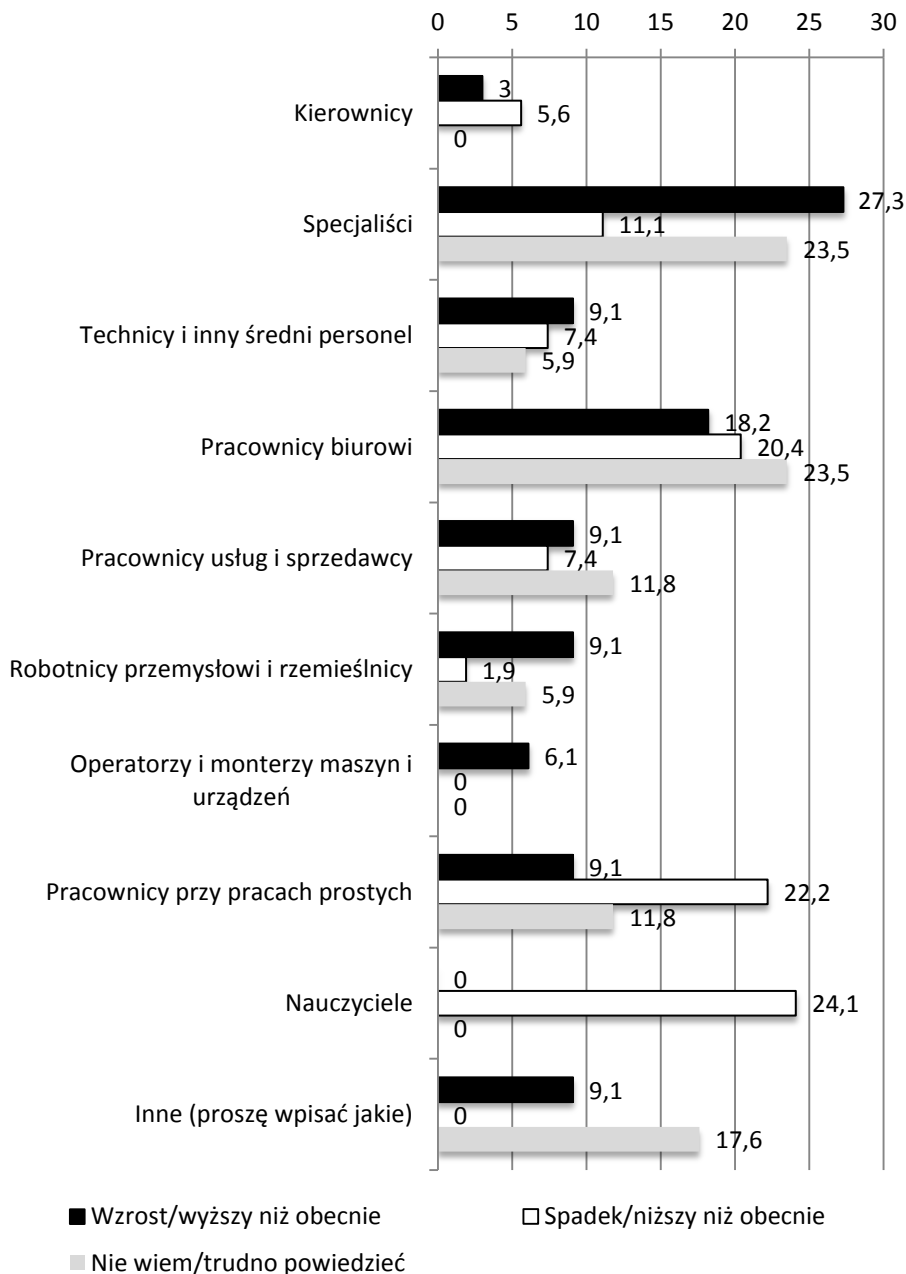
Podsumowaniem części dotyczącej postaw uczniów szkół zawodowych wobec rynku pracy będą wyniki badań *Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w III kwartale 2012 r.*⁷⁶ Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, przygotowane dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Celem projektu było zidentyfikowanie planów zatrudnieniowych pracodawców z omawianego regionu w kontekście zatrudnienia. W kontekście niniejszego artykułu, przytoczone dane pozwolą ocenić pozycję przyszłych absolwentów szkół zawodowych na zachodniopomorskim rynku pracy.

Analiza danych przedstawionych na poniższym wykresie pozwala na sformułowanie wniosku, iż największy wzrost w zatrudnieniu przewidywany jest na stanowiskach dla specjalistów - 27,3% spośród badanych podmiotów gospodarki narodowej planuje zatrudnienie nowych pracowników. Na zachodniopomorskim rynku pracy poszukiwani będą również technicy (9,1%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (9,1%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Są to zawody, które wymagają zdobycia odpowiedniego wykształcenia zawodowego. Wyniki zaprezentowanych badań pozwalają więc na stwierdzenie, iż spośród zawodów, w których prognoza zatrudnienia netto ma wartość dodatnią, profesje przeznaczone dla absolwentów kierunków technicznych i szkół zawodowych znajdują się w zdecydowanej większości.

⁷⁵ *Ibidem*, s. 162.

⁷⁶ P. Wojtaszyk, *Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w III kwartale 2012 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2012, dostępny: <http://www.wup.pl/files/content/zorp/Nastroje%20zatrudnieniowe%20w%20III%20kwartale%202012%20r..pdf>; data dostępu: 24.10.2012.

Wykres 4. Przewidywane zmiany w zatrudnieniu w badanych podmiotach gospodarki narodowej w III kwartale 2012 r. w podziale na stanowisko (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: P. Wojtaszyk, *Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w III kwartale 2012 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2012, s. 4. N=226.



Postawy uczniów szkół zawodowych wobec kształcenia ustawicznego

Zarówno uczniowie szkół zawodowych, jak i techników po ukończeniu nauki planują wzbogacać swoje doświadczenie, które aktualnie zdobywają w wybranym przez siebie zawodzie. Spośród respondentów, z którymi zostały przeprowadzone wywiady pogłębione, szczególnie uczniowie zasadniczych szkół zawodowych są świadomi, jak istotne jest zdobywanie kwalifikacji, które pozwolą im wzbogacić swoje doświadczenia zdobyte w szkole i wzmocnią ich pozycje na rynku pracy:

- *Ja chcę w Centrum Edukacji Ogrodniczej się uczyć lub na jakieś kursy iść.*
- *Lepsze są te kursy, bo mogę po nich jeździć wózkiem, być spawaczem.*
- *Ja chciałabym kurs kosmetyczki zrobić (...), jak się nie da znaleźć pracy, to trzeba w innym [zawodzie] szukać.*

Wypowiedzi te wskazują na dwie tendencje. Po pierwsze, młodzież, która podejmuje naukę w szkołach zawodowych, posiada ambicje i chęci do podejmowania kształcenia ustawicznego. Uczniowie mają wiele pomysłów związanych z ich przyszłością zawodową, a jednocześnie są w pełni świadomi konieczności znacznej elastyczności i dostosowywania się do potrzeb rynku pracy. Po drugie, wypowiedzi te mogą wskazywać na nieadekwatność oferty szkół zawodowych województwa zachodniopomorskiego wobec lokalnego rynku pracy. Już na poziomie edukacji w szkole zawodowej uczniowie dostrzegają, że nie zdobędą potrzebnych na rynku pracy umiejętności i są zmuszeni poszukiwać kursów i szkoleń we własnym zakresie. W takiej sytuacji konieczne wydaje się być wzbogacenie oferty kształcenia zawodowego.

Rozmówcy wyrazili jednocześnie przekonanie, że wykształcenie zawodowe nie zapewni im stabilnej sytuacji na rynku pracy, a co więcej – nie jest powodem do dumy: *Liceum zawsze się przyda do awansu, siara mieć zawodowe wykształcenie, [...] wtedy łatwiej o awans. Lepsze zabezpieczenie.* Zacytowana wypowiedź wskazuje, że w województwie zachodniopomorskim powszechne są stereotypy związane z postrzeganiem szkolnictwa zawodowego.

Choć aspiracje związane z kształceniem ustawicznym wśród uczniów szkół zawodowych są znaczne, mają oni jednocześnie świadomość, że jeśli uda im się zdobyć pracę, nie będą już musieli się dalej edukować:

- *Jeżeli znajdę pracę, to nie [będę się dalej uczyć].*
- *Ja chcę [się uczyć], ale wiadomo – plany ulegają zmianie.*

Podczas gdy uczniowie zasadniczych szkół zawodowych nie wyrazili potrzeby podjęcia studiów, młodzież z techników często podkreślała, że myśli o zdobyciu wyższego wykształcenia:

- *Jak się ma studia, to lepsza jest płaca, wszystko wiąże się z wykształceniem, pieniędzmi.*
- *Mając wyższe wykształcenie łatwiej jest znaleźć pracę. No i zarobki są też inne.*

Wyższe wykształcenie stanowi dla uczniów techników realną szansę na zdobycie lepiej płatnej pracy. Równie często myślą oni o poszerzaniu swojej wiedzy – zwłaszcza praktycznej – nawet w przypadku znalezienia pracy:

- *Lepiej uczyć się w praktyce. Teorię zawsze można sobie stopniowo uzupełniać.*
- *Chcę się rozwijać dalej.*

Uczniowie zachodniopomorskich szkół zawodowych wyrazili chęć dalszego kształcenia i zdobywania nowych kwalifikacji po ukończeniu obecnej edukacji, warto więc sprawdzić, czy i jaka oferta kształcenia ustawicznego jest dostępna dla mieszkańców badanego regionu. W ramach popularyzacji idei kształcenia ustawicznego, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2011 roku, zrealizowany został projekt *Zachodniopomorska Strefa Formalnego Kształcenia Ustawicznego – kampania informacyjna* zrealizowany przez Salon Edukacyjny EMPIRIA. Głównym celem kampanii było *upowszechnienie idei formalnego kształcenia ustawicznego zgodnie z potrzebami regionalnego i lokalnego rynku pracy wśród dorosłych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego*⁷⁷. W ramach projektu wydany został *Zachodniopomorski informator formalnego kształcenia ustawicznego*. W dokumencie przedstawione zostały nie tylko korzyści płynące z podnoszenia własnych kwalifikacji, ale i katalog szkół i placówek

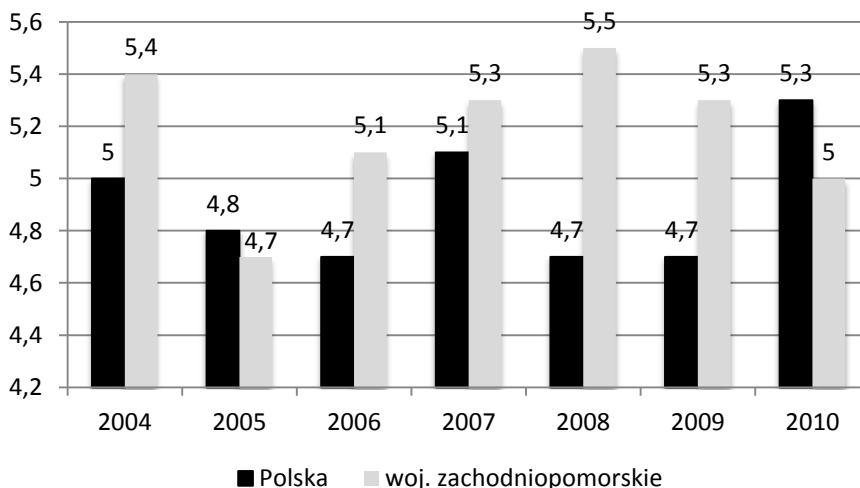
⁷⁷Informacje o projekcie *Zachodniopomorska Strefa Formalnego Kształcenia Ustawicznego*, dostępny: http://www.empiria.edu.pl/?pix=zsfsku_oprojekcie; data dostępu: 17.10.2012.



formalnego kształcenia ustawicznego wraz z pełną ofertą oraz wskazaniem, które spośród kierunków kształcenia są zgodne z potrzebami regionalnego rynku pracy. W publikacji umieszczono opisy 52 placówek zlokalizowanych w 20 miastach województwa zachodniopomorskiego⁷⁸. Realizatorzy projektu przeprowadzili również kampanię medialną, której składowymi były: kampania telewizyjna, kampania radiowa, kampania plakatowo-ulotkowa oraz kampania prasowa.

Dodatkowym źródłem informacji na temat popularności i zainteresowania mieszkańców województwa zachodniopomorskiego jest wskaźnik kształcenia ustawicznego dorosłych, a więc procentowy udział osób w wieku 25-64 lat uczących się i doksztalających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (wykres 5).

Wykres 5. Wskaźnik kształcenia ustawicznego dorosłych w Polsce i w woj. zachodniopomorskim w latach 2004-2010 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Wskaźnik kształcenia ustawicznego w województwie zachodniopomorskim w 2010 roku osiągnął wartość 5,0%. Dla porównania średnia dla Polski wyniosła 5,3%. Wartość wskaźnika dla województwa zachodniopomorskiego wzrosła w latach 2004-2010 spadła o 0,4 punktu procentowego. Warto jednak zauważyć, że w latach 2004-2009 procentowy

⁷⁸Zachodniopomorski informator formalnego kształcenia ustawicznego, Salon Edukacyjny EMPIRIA, Szczecin 2011, dostępny: http://www.empiria.edu.pl/servlet/grafika/file/pliki/zsfku/informator_zsfku.pdf; data dostępu: 18.10.2012.



udział osób uczących się i doksztalających w ogólnej liczbie ludności był zazwyczaj wyższy w województwie zachodniopomorskim niż wynosiła średnia dla Polski. Działania, które zostały podjęte w ramach projektu *Zachodniopomorska Strefa Formalnego Kształcenia Ustawicznego – kampania informacyjna* pozwalają wyrazić przypuszczenie, że począwszy od 2011 roku w znacznym stopniu wzrosnie świadomość mieszkańców województwa zachodniopomorskiego w zakresie oferty kształcenia ustawicznego, a co za tym idzie – wzrosnie również liczba korzystających z możliwości uzupełnienia swojej dotychczasowej wiedzy, a także pozyskania nowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych rozmów w ramach zogniskowanych wywiadów grupowych z uczniami zasadniczych szkół zawodowych i techników w województwie zachodniopomorskim, można sformułować następujące wnioski:

1. Naukę w szkołach zawodowych często wybierają uczniowie, którzy oczekiwali, że zapewni im to niższy poziom wymagań, niż w liceach ogólnokształcących. Na edukację w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych często decydują się osoby, które nie potrafiły sprostać standardom w innych placówkach edukacji.
2. Uczniowie, którzy zdecydowali się na naukę w szkołach zawodowych mają nadzieję, że taka forma wykształcenia zapewni im znaczną mobilność i elastyczność związaną z karierą zawodową. Przy wyborze szkoły kierowali się więc długością trwania edukacji, jak również możliwością szybkiego podjęcia pracy zarobkowej i usamodzielnienia się.
3. Uczniowie kształcący się w zachodniopomorskich szkołach zawodowych wyboru danej szkoły dokonują najczęściej w oparciu o motywy o charakterze pozamerytorycznym, zwłaszcza zaś pod wpływem sugestii bliskich osób – rodziny, znajomych, przyjaciół. Istotnym czynnikiem wyboru danej placówki może być również bliskość danej placówki od miejsca zamieszkania. Często są to jednak decyzje nieprzemyślane i spontaniczne, pozbawione konkretnej motywacji.
4. Wpływ na wybór szkoły ma również sytuacja na rynku pracy oraz osobiste ambicje i zainteresowania młodzieży. Okazuje się jednak, że uczniowie zapytani o konkretne zawody, na których jest zapotrzebowanie na zachodniopomorskim rynku pracy, mieli znaczny



problem z ich wskazaniem. Świadczy to raczej o sugerowaniu się obiegowymi opiniami i standardami niż faktyczną znajomością sytuacji na rynku pracy oraz prognoz gospodarczych.

5. Istotnym argumentem, który przemawia za wyborem szkoły zawodowej jest dla uczniów możliwość zrealizowania praktyk zawodowych. Młodzi upatrują w nich szansę na zdobycie doświadczenia i konkretnych umiejętności, dzięki którym łatwiej im będzie odnaleźć się na rynku pracy po zakończeniu edukacji.
6. Młodzież mieszkająca w województwie zachodniopomorskim jest przekonana, że absolwenci szkół zawodowych mają na rynku pracy znacznie większe szanse na znalezienie zatrudnienia niż ich rówieśnicy ze szkół ogólnokształcących. Uczniowie dostrzegają, że osoby posiadające wyższe wykształcenie mają większe problemy na rynku pracy niż osoby z wykształceniem zawodowym.
7. Poważnym problemem jest jednak nieadekwatność zajęć praktycznych przeprowadzanych w zachodniopomorskich szkołach zawodowych wobec standardów pracodawców na lokalnym rynku pracy. Znacznie większe korzyści przynoszą natomiast praktyki, które uczniowie odbywają u pracodawców. Uczniowie zwrócili uwagę na możliwość pracy na nowoczesnych maszynach, jak również zdobycie konkretnych umiejętności zawodowych i pomoc ze strony pracowników i pracodawcy.
8. Zdaniem uczniów programy nauczania i standardy egzaminacyjne są niedostosowane do realiów rynku pracy. Wskazano również na zbyt dużą dysproporcję w ilości zajęć teoretycznych w stosunku do zajęć praktycznych.
9. Młodzież kształcąca się w zachodniopomorskich szkołach zawodowych uważa, że sytuacja na rynku pracy jest trudna, a osoby, które nie posiadają odpowiednich znajomości i koneksji, będą miały problem ze znalezieniem zatrudnienia.
10. Uczniowie są zdecydowani podjąć pracę w zawodzie, w którym się uczą. Sytuacją idealną byłoby znalezienie pracy w pobliżu miejsca zamieszkania.
11. Wielu uczniów szkół zawodowych rozważa emigrację zarobkową po skończeniu edukacji. Wpływ na takie decyzje ma z pewnością położenie województwa zachodniopomorskiego w sąsiedztwie granicy polsko-niemieckiej. Uczniowie posiadają wiedzę dotyczącą zarobków w Polsce



oraz krajach zachodnich i na podstawie takiej konfrontacji liczą się z koniecznością wyjazdu za granicę w poszukiwaniu zatrudnienia.

- 12.** W zakresie kształcenia ustawicznego uczniowie są świadomi, jak istotne jest zdobywanie kolejnych umiejętności i kwalifikacji, dlatego już na poziomie szkoły zawodowej planują dalsze kursy i szkolenia.
- 13.** Wśród uczniów pokutuje opinia o niskim poziomie kształcenia, jakie oferują polskie szkoły zawodowe. Uczniowie wyrazili przekonanie, że kształcenie, jakie wybrali, nie jest powodem do dumy. Aby zapewnić sobie lepsze zabezpieczenie i możliwość awansu w przyszłości, młodzież jest gotowa podejmować kolejne etapy edukacji – chyba że znajdą satysfakcjonującą pracę.
- 14.** W województwie zachodniopomorskim proces komputeryzacji jest na stosunkowo niskim, nieprzewyższającym średniej krajowej, poziomie. Warto zwrócić uwagę, że Internet stanowi powszechne medium, za pomocą którego uczniowie nie tylko poszukują pomocy podczas odrabiania prac domowych, ale również chętnie korzystają z informacji na temat rynku pracy, oczekiwań potencjalnych pracodawców czy możliwości płynących z wyboru konkretnego kierunku kształcenia.



Bibliografia:

- *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, dostępny: http://www.men.gov.pl/images/stories/pdf/raporty/raport_uczniowie.pdf.
- Bank Danych Lokalnych GUS, dostępny: http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks
- Informacje o projekcie *Zachodniopomorska Strefa Formalnego Kształcenia Ustawicznego*, dostępny: http://www.empiria.edu.pl/?pix=zsfsku_oprojekcie.
- Raport z badań jakościowych prowadzonych metodą zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) w ramach projektu *Platforma rozwoju kształcenia zawodowego*.
- Wojtaszyk P., *Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w III kwartale 2012 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2012, dostępny: <http://www.wup.pl/files/content/zorp/Nastroje%20zatrudnieniowe%20w%20III%20kwartale%202012%20r..pdf>.
- *Zachodniopomorski informator formalnego kształcenia ustawicznego*, Salon Edukacyjny EMPIRIA, Szczecin 2011, dostępny: http://www.empiria.edu.pl/servlet/grafika/file/pliki/zsfsku/informator_zsfsku.pdf.

Wnioski i rekomendacje z przeprowadzonych badań

Zachodniopomorski *homo oeconomicus* a przyszłość kształcenia zawodowego

Przywołując problematykę i efekty badań przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego” należy poprzedzić je pewną refleksją. Rzeczywistość społeczna i goniąca za nią (nie zawsze nadążając) rzeczywistość prawna są silnie sprzężone. Jesteśmy obecnie uczestnikami i świadkami szczególnego czasu przełomu – zmian związanych z kolejną reformą kształcenia zawodowego⁷⁹, z których część wychodzi naprzeciw postulatом pracodawców i ekspertów z zakresu funkcjonowania rynku pracy. Pozostała część nasuwa wiele wątpliwości, niewiadomych a kiedy indziej nawet swego rodzaju *niedosyt*, skłaniający do zadania pytania: *Dlaczego nie pójść jeszcze dalej?* Odkładając na bok kwestie o wydźwięku rewolucyjnym (dla niektórych wręcz obrazoburczym) np. obligatoryjnej przynależności przedsiębiorstw do samorządu gospodarczego, czy przeniesienia zarządzania oświatą zawodową z MEN do ministerstwa gospodarki, czas na diagnozę.

Choć na rozliczanie rezultatów reformy jeszcze za wcześnie, to można wskazać na kilka niepokojących uwarunkowań, mogących zakłócić powodzenie działań podejmowanych na rzecz podnoszenia jakości kształcenia zawodowego w Polsce. Dotyczy to zwłaszcza koncepcji realizowanych w dużej mierze poza oficjalnym systemem: postulatów kreowania pozytywnego wizerunku, współpracy międzysektorowej oraz zaangażowaniu głównych interesariuszy systemu kształcenia w nowoczesne rozwiązania oparte o technologie komunikacyjne i nowe media⁸⁰.

⁷⁹Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw; ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach.

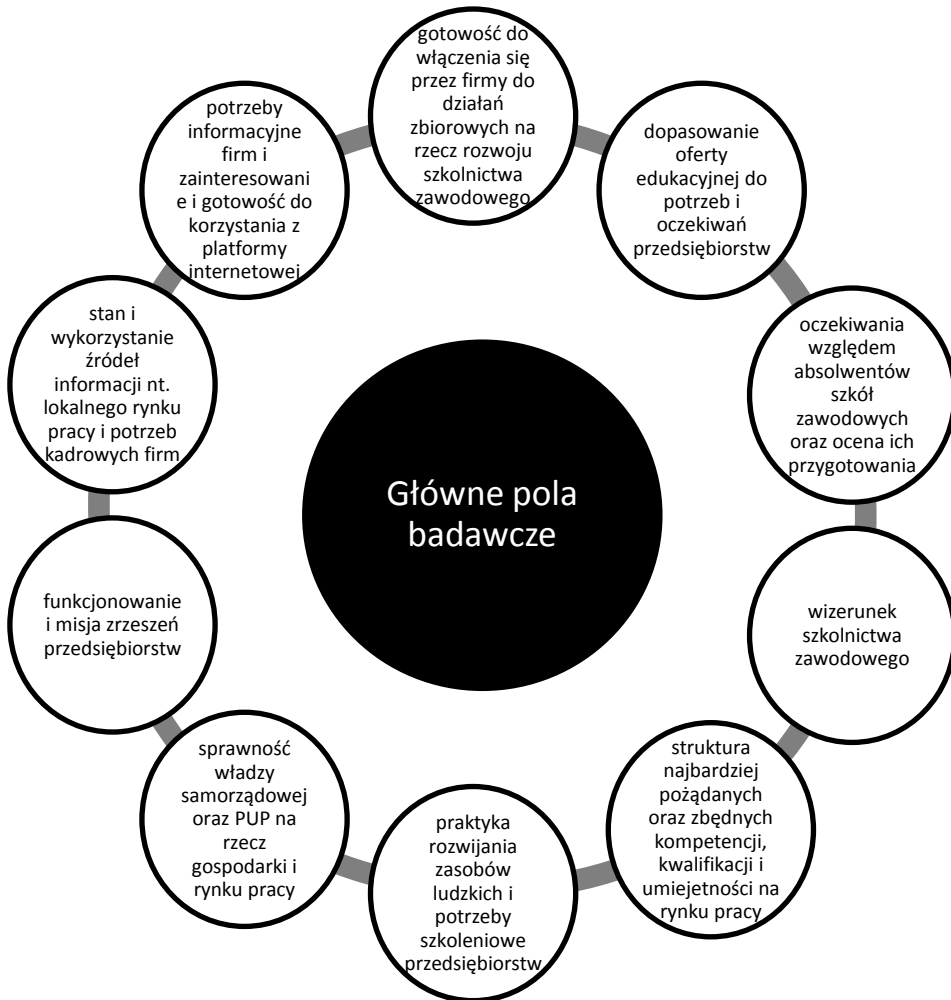
⁸⁰Koncentracja na przytoczonych aspektach wynika z rekomendacji z badań nad szkolnictwem zawodowym, kadrami przemysłowymi i rzemiosłem w Wielkopolsce, które to wskazują konieczność kierowania wsparcia głównie w wymiarze społecznej percepcji, uregulowań instytucjonalnych i wdrażania dobrych praktyk współpracy oraz *wirtualizacji* zaplecza infrastrukturalnego – zwłaszcza



Konieczne będzie także wyjście poza obecny stan rzeczy i określenie, *jak być powinno* oraz jakie środki należy przedsięwziąć. Nie ujmując nic siłą „rażenia” i wpływu słowa pisanego na rzeczywistość społeczną, warto jednocześnie zachować pewną dozę dystansu (inni powiedzieliby skromności) i skupić się na konkretach – możliwych do kształtowania w okresie krótszym, niż dwa pokolenia. W tym przypadku będzie to także oznaczać wskazanie warunków i parametrów dla funkcjonowania narzędzia w postaci platformy internetowej, którego możliwości wdrożenia były *wprost* i *nie wprost* testowane w trakcie badań. Dla większej czytelności omawianych zagadnień oraz ich kontekstu przytoczony został poniżej schemat. Zawiera on wskazanie głównych obszarów badań.

w odniesieniu do zabiegów instruktażowych dla kształcenia praktycznego w obliczu zapóźnienia oraz braku adekwatnych środków finansowych. K. Bondyra, M. Wojtkowiak, *Cechy Wielkopolski. Wnioski i rekomendacje*, w: *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2010.

Schemat 1. Główne pola badawcze w projekcie



Źródło: Opracowanie własne.

Współpraca międzysektorowa

Pomimo, że prezentowane zestawienie nie uwzględnia gradacji elementów, to za kluczową barierę dla powodzenia projektu należy uznać zidentyfikowane zwłaszcza w badaniu ilościowym **bardzo niskie zainteresowanie pracodawców angażowaniem się w działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego**. Wynika to w głównej mierze z niskiego poziomu kapitału społecznego oraz zaufania do innych uczestników rynku czy instytucji. Tym samym nastawienie konkurencyjne większości pracodawców i obrona wąsko rozumianych, partykularnych interesów, wypiera czy wręcz



uniemożliwia współpracę w obliczu wspólnych problemów (m. in. deficytu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników fizycznych).

Jednocześnie oczekiwania pracodawców w zakresie inicjatywy, odpowiedzialności i podejmowania działań na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodnego kierowane są bardzo jednoznacznie w stronę władz lokalnych. Postawę tego rodzaju w obliczu jej wyrazistości i częstotliwości nazwano roboczo *syndromem NZS (Niech Samorząd Zrobi)*. Recepta z punktu widzenia pracodawców przedstawiała się w uproszczeniu następująco: *niech samorząd utworzy miejsca pracy, walczy z bezrobociem i obniży podatki*. Krytyka i niezadowolenie w kontekście bezrobocia nie ominęła instytucji rynku pracy, zwłaszcza ze strony średnich i dużych firm. Wydaje się to niepokojące, zwłaszcza w sytuacji, kiedy to tego rodzaju firmy generalnie najczęściej korzystają z usług urzędów pracy przy pozyskiwaniu pracowników, a w przyszłości część z nich będzie współpracować w ramach zapowiadanych zwolnień grupowych i pozostałych kwestiach, związanych z niekorzystną dla nich sytuacją gospodarczą.

Zidentyfikowany w badaniu paradoks niskiego zainteresowania pracodawców wsparciem rozwoju szkolnictwa zawodowego w obliczu znaczącego deficytu wykwalifikowanej siły roboczej, można wytłumaczyć przede wszystkim przejawianiem się postawy typu *jazda na gapę* (z ang. *freeride*). Zakłada ona w tym przypadku dążenie do odnoszenia maksymalnych korzyści z działań podejmowanych w obrębie sektora publicznego, ewentualnie przez inne przedsiębiorstwa czy zrzeszenia firm i nie angażowania się w nie, bądź angażowania się przy minimalnym nakładzie kosztów, czasu itp. Polski przedsiębiorca (w szczególności mały, bądź średni, często jeszcze nieprzyparty *do muru* koniecznością), to człowiek ekonomiczny, kalkulujący w krótkiej, doraźnej i wąskiej perspektywie – *homo oeconomicus*⁸¹. Nie zdaje on sobie sprawy, że racjonalność kierująca jego działaniem w imię partykularnego interesu, podważa interes społeczny, a w konsekwencji, również jego osobisty.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że 77% pracodawców **popiera** pomysł utworzenia Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego, podczas gdy

⁸¹ Pojęcie wywodzące się z klasycznej ekonomii A. Smitha, rozwijane w ekonomicznych teorii działań zbiorowych, gdzie wiązane było m. in. przez M. Olsona z uczestnikiem rynku, który wykazuje się egoizmem i maksymalnie wysoką racjonalnością i kalkulacją przy podejmowaniu (bądź nie podejmowaniu) działań zbiorowych dla realizacji własnego interesu przy minimalnym nakładzie kosztów.

56%, nie chce się w jakikolwiek sposób **angażować** w jego powstanie. W związku z tym dla realizacji tej koncepcji konieczne wydaje się pozyskanie w pierwszej kolejności: partnerów po stronie zwłaszcza samorządu terytorialnego, w dalszej związków pracodawców i ewentualnie wiodących firm lokalnych i ponadlokalnych wprowadzających w życie spójną politykę CSR⁸² w swoich działaniach. Przedstawienie pozytywnego przykładu z czasem powinno skłonić część pozostałych pracodawców do włączenia się w działania na rzecz PCKZ w obliczu chęci dostępu korzyści wizerunkowych.

Położenie nacisku na promocję za pośrednictwem JST i ich komórek w rodzaju biur obsługi inwestorów równoległe do samorządu gospodarczego (cechy i inne zrzeszenia), opiera się zasadniczo o przesłanki dwojakiego rodzaju. Po pierwsze, to samorząd terytorialny z racji funkcji i prerogatyw podtrzymuje względnie intensywny kontakt z inwestorami, potencjalnymi inwestorami oraz dużymi i średnimi firmami na danym terenie. Nakłonienie zwłaszcza tego rodzaju podmiotów gospodarczych do wsparcia centrum (i co za tym idzie, potencjalnie większego wpływu na strukturę kształcenia) czy współpracy z wykorzystaniem platformy i jej założeń, nie powinno stwarzać większych trudności. Dla tych uczestników rynku pracy dodatkowe narzędzie rekrutacyjne, pozwalające uzupełnić luki kadrowe w obszarze największych deficytów i pozyskać w szybki, łatwy i relatywnie tani sposób wiedzę na temat lokalnie czy regionalnie dostępnych kadr, wydaje się być rewelacyjnie sprofilowanym produktem względem zapotrzebowania. Pozwala on nie tylko ocenić atrakcyjność rynku pod względem dostępnych zasobów ludzkich w obrębie wykwalifikowanych pracowników fizycznych i uczniów/praktykantów, ale umożliwia także nawiązanie z nimi komunikacji – w wymiarze czynnym (dostęp do osobowych baz danych) i biernym (profile pracodawców i oferty pracy/staży). Dla firm, które z konieczności dokonują rekrutacji za pośrednictwem Internetu, bądź prowadzą analizy rynku w sieci, platforma a właściwie jej wizja, spotykała się z bardziej przychylnym, mniej konserwatywnym podejściem. W przypadku członków cechów rzemieślniczych chłodny dystans, czy brak dostrzegania korzyści z platformy

⁸² Z ang. *Corporate Social Responsibility* – społeczna odpowiedzialność biznesu. Koncepcja ta uznaje wpływ przedsiębiorstwa na otoczenie zewnętrzne i ponoszenie odpowiedzialności za ten wpływ w odniesieniu do społeczności lokalnej, pracowników i ich rodzin, klientów i akcjonariuszy oraz środowiska naturalnego.



wynikał po części z faktu, iż w pewnej mierze jej zadania w zakresie pozyskiwania uczniów spełniają organizacje rzemieślnicze. Natomiast mali przedsiębiorcy najchętniej poszukiwaliby na platformie internetowej porad prawnych, technologicznych czy możliwości finansowania. Pomimo to, w skali globalnej, cechy i tak nie są w stanie, w przypadku większości zawodów, zaspokoić rzeczywistego popytu członków. Co więcej, w województwie zachodniopomorskim zidentyfikowano uwarunkowania, które czynią działania organizacji pracodawców niezwykle trudnymi – a w kontekście działań projektowych – potencjalnie nieskutecznymi.

Przyczyn takiej oceny nie należy upatrywać jedynie w niskiej rozpoznawalności tego rodzaju zrzeszeń (tylko 54% badanych potrafiło wskazać przykład tego rodzaju organizacji), ani marginalnym wskaźniku członkostwa (w badaniu wyniósł on 5,7%). Większym problemem wydaje się raczej struktura oczekiwań wobec tych instytucji i ich nienajlepsza kondycja, która przy obecnym stylu zarządzania prawdopodobnie będzie się pogarszać. Badania potwierdziły brak uczestnictwa tych organizacji w działaniach lokalnych, które miałyby oddźwięk medialny. Badani (w tym członkowie organizacji pracodawców) wskazywali również na brak realnego wpływu organizacji pracodawców na działania władz. Co więcej, pracodawcy, którzy udzielili jednoznacznej odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, czym organizacje pracodawców powinny się zajmować, posługiwali się raczej językiem korzyści z punktu widzenia bardziej bezpośredniego interesu ich firm. Organizacja powinna *organizować szkolenia, zapewniać wsparcie prawne, promować* - działania wspólnotowe na rzecz interesu i integracji całej branży czy społeczności lokalnej znalazły się w gronie drugo- i trzeciorzędnych wskazań.

Koresponduje to z wykazanymi wcześniej niskimi wskaźnikami kapitału społecznego oraz zaufania notowanymi generalnie w Polsce. Mimo to, zwłaszcza w odniesieniu do środowiska przedsiębiorców, sytuacja taka jest szczególnie niekorzystna z kilku kluczowych powodów:

- dodatkowo nasila strategię konkurencyjne i izolacyjne bez możliwości znalezienia pola współpracy i wspólnego interesu;
- hamuje obieg informacji i wypacza obiektywizm informacji gromadzonych na temat rzeczywistych potrzeb i oczekiwań pracodawców;
- blokuje i obniża siłę realnego wpływu przedsiębiorstw na decyzje polityczne i gospodarcze na poziomie lokalnym, regionalnym

i centralnym z uwagi na słabość, nieliczność i niereprezentatywny charakter większości organizacji ich zrzeszających.

Środkiem zaradczym wydaje się, przy zachowaniu obecnego stanu prawnego (status nieobligatoryjnego samorządu gospodarczego w Polsce skutkujący słabą pozycją wobec sektora publicznego), głęboka redefinicja roli organizacji pracodawców i sposobów dotarcia do nowych członków w oparciu o identyfikację ich potrzeb wykazanych w niniejszym badaniu

W badaniach zidentyfikowano także czynnik wyjaśniający częściowo małą otwartość pracodawców na proponowane rozwiązania – opory firm odnośnie udostępniania danych i informacji na platformie internetowej, która ma być kluczowym produktem innowacyjnym w realizowanym projekcie. Oprócz niskiego poziomu zaufania przy udostępnianiu w sieci danych (dla niektórych firm o charakterze wrażliwym), sporej części pracodawców trudno sobie wyobrazić konkretne korzyści z korzystania z medium, które zostało im skrótowo przedstawione w postaci koncepcji w trakcie badań. Wydaje się, że bezpośrednia styczność i możliwość testowania funkcjonalności rozwiązań platformy internetowej w rzeczywistym środowisku jej działania powinno diametralnie zmienić jej postrzeganie w świadomości potencjalnych użytkowników.

Przechodząc do rekomendacji praktycznej, w związku z obawami odnośnie udostępniania danych przez firmy na platformie (choćby nt. liczby wakatów, czy opinii zawartych w elektronicznych ankietach), wydaje się konieczne zapewnienie ze strony administratorów serwisu możliwie maksymalnej poufności oraz możliwości edycyjnych leżących po stronie pracodawców, mogących swobodnie określać parametry *widoczności danych* z poziomu sieci, zarejestrowanych użytkowników, czy jedynie administratorów portalu.

Wizerunek szkolnictwa zawodowego

Uczestnicy badań jakościowych (ze wszystkich kategorii badanych) podkreślali niekorzystną sytuację szkolnictwa zawodowego (niektórzy przywoływali wręcz określenia: *tragiczna, zła*. Syntetyzując różnorodne problemy, z jakimi na co dzień zmagają się ten sektor edukacji, należy przywołać przede wszystkim: chroniczne niedofinansowanie, bardzo niski prestiż szkół i brak systemowej współpracy z pracodawcami. Te kluczowe kwestie przekładają się na niechęć młodzieży do podejmowania nauki w szkołach zasadniczych, co w dalszej mierze pogłębia impas (liczba uczniów szkół zawodowych w województwie zachodniopomorskim spada lawinowo,



co – wobec zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców, zwłaszcza w sektorze przemysłowym – wymaga podjęcia radykalnych działań).

Badani nauczyciele, kierownicy kształcenia praktycznego i dyrektorzy, a także przedstawiciele organów oświatowych przyznawali jednak, że wspomniane negatywne tendencje powoli ulegają generalnie wyhamowaniu, a w niektórych przypadkach nawet odwróceniu. Spore nadzieje wiązano ponadto z wprowadzoną od września 2012 r. reformą systemu edukacji zawodowej, dzięki której możliwe będzie szybsze uzyskanie kwalifikacji zawodowych i dostosowanie ich do potrzeb pracodawców. Nie oznacza to, że reforma spotyka się wyłącznie z przychylnymi postawami. Sporo głosów w wywiadach było zupełnie odmiennych. Badani negatywnie oceniający reformę zakładali, że szybkie nabywanie kwalifikacji (wąskich, konkretnych umiejętności) spowoduje, iż polscy fachowcy stracą to, za co byli najbardziej cenieni – szeroki wachlarz kompetencji i umiejętności praktycznych, często na styku pokrewnych dziedzin zawodowych.

Wizerunek pracowników z wykształceniem zawodowym, który wyłania się z zebranych danych, ma również charakter negatywny. Pracownicy tego typu postrzegani są jako dysponujący raczej podstawową wiedzą ze swojej dziedziny zawodowej, w której zostali wykształceni. Słabiej ocenia się ich umiejętności praktyczne oraz umiejętność wykorzystania teoretycznej wiedzy w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Najsłabiej oceniono posiadanie wysoko specjalistycznej wiedzy, zgodnej z nowoczesnymi trendami w branży. Wizerunek absolwentów szkół zawodowych jest bardziej pozytywny zwłaszcza na terenach wiejskich. Jednocześnie, pomimo dość niskiej oceny kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych, prawie połowa badanych poleciłaby komuś z rodziny i najbliższego otoczenia kształcenie w zasadniczej szkole zawodowej (49%), podczas gdy nie uczyniłoby tego jedynie 29% badanych.

Jednym ze sposobów na poprawę wizerunku kształcenia zawodowego wydaje się modernizacja bazy dydaktycznej pozostającej w dyspozycji szkół zawodowych, która objęłaby zwłaszcza szkolne warsztaty i pracownie. Poza pozyskaniem środków zewnętrznych, na poziomie szkoły konieczne wydaje się pozyskanie wsparcia w zakresie wyposażenia od pracodawców. W praktyce, w wielu przypadkach może mieć miejsce przekazanie wyeksploatowanego sprzętu, chociażby dla celów demonstracyjnych czy doradzenie doboru oprzyrządowania zgodnego z aktualnie



wykorzystywanymi technologiami w firmach. Drugim sposobem jest, wspomniane wcześniej, ściślejsze nawiązanie współpracy w ramach praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu z zakładami pracy. Konieczne wydaje się także podnoszenie kwalifikacji kadry nauczycielskiej. Poza wspomnianym wcześniej doksztalaniem i aktualizacją wiedzy, we współpracy z pracodawcami (zwłaszcza w aspekcie praktycznym) pilną koniecznością staje się doksztalanie w zakresie obsługi nowoczesnych urządzeń multimedialnych oraz platform internetowych/e-podręczników. Pomimo, iż takie nowinki, jak tablice multimedialne czy pilotażowe programy tworzenia e-podręczników dla szkolnictwa zawodowego są raczej incydentalne, to kadra nauczycielska musi być przygotowana na pełne wykorzystanie ich możliwości niezwłocznie od momentu wejścia do dyspozycji szkoły. W obliczu relatywnie wysokiej średniej wieku grona pedagogicznego w tym segmencie szkolnictwa oraz postępującej „cyfryzacji” życia społecznego młodzieży, należy zapewnić nauczycielom komfort możliwie najbardziej płynnego przejścia w praktykę posługiwania się nowymi technologiami w trakcie zajęć.

Innym rozwiązaniem o charakterze bardziej systemowym jest tworzenie centrów edukacji zawodowej na wzór rozwiązań zachodnich, które byłyby połączeniem zarówno koncepcji „poligonów szkoleniowych”, jak i centrum wiedzy i edukacji zawodowej, zorganizowanym z wykorzystaniem nowoczesnych zastosowań technologii informacyjnych.

Jednym z rozwiązań niwelujących nadpodaż w pewnych kierunkach kształcenia, może być aplikacja koncepcji programu „kierunków zamawianych”, zaczerpnięta ze szkolnictwa wyższego, a sprawdzająca się na przykład w Niemczech. Wiązałoby się to ze stworzeniem listy kilku, docelowo kilkunastu, specjalistycznych kierunków kształcenia na poziomie ZSZ i technikum, które byłyby dotowane przez państwo – zarówno jeśli chodzi o warunki kształcenia, jak i stypendia dla najlepszych uczniów. Takie rozwiązanie pozwoliłoby ponadto na niwelowanie luk zwłaszcza w obrębie wysokospecjalistycznych zawodów czy szerzej kompetencji, na które zapotrzebowanie zgłaszane jest zwłaszcza w przemyśle.

Odpowiednie rozwiązania organizacyjne oraz nawiązanie współpracy z uczelniami technicznymi oraz wiodącymi firmami z danych branż, pozwoliłoby również na dokonanie skokowego podniesienia poziomu nauczania praktycznego, oraz nobilitację w pierwszej kolejności zwłaszcza



tego rodzaju kierunków, a w konsekwencji, także oferujących je szkół i kształcących się na nich uczniów.

Niwelowanie deficytów kompetencji społecznych, czy komunikacyjnych uczniów szkół zawodowych, powinno mieć miejsce m. in. w oparciu o działania wielotorowe: na poziomie zajęć w szkole zawodowej zaleca się częstsze wykorzystanie metody projektowej i metody grup roboczych wymuszających i kształtujących zdolności do współpracy, werbalizowania problemów i celów, czy konfrontacji z większością następców zjawiska dynamiki grupowej. Mowa tu chociażby o wyłanianiu się liderów i pozostałych ról w grupie, zachodzeniu procesów decyzyjnych, kształtowaniu się statusu w grupie. Jednocześnie sytuacja ćwiczeniowa jest kontrolowana przez nauczyciela, który może w odpowiedni sposób reagować. Drugim i niezbędnym elementem podnoszącym kompetencje interpersonalne jest praktyka zawodowa, zetknięcie się z realiami funkcjonowania przedsiębiorstwa. Aspekt praktyczny ma szczególne znaczenie w przypadku zawodów, w nauczaniu których, metoda projektowa wydaje się mieć ograniczone zastosowanie (np. fryzjer), a aspekt komunikacji z klientem pełni kluczową rolę.

Centrum, wirtualizacja i cyfrowe zaplecze infrastrukturalne – podsumowanie

Podsumowując wyniki badań z przedstawicielami szkół i samymi uczniami szkół zawodowych, wnioski względem możliwości nawiązania z nimi współpracy w obrębie platformy internetowej są wysoce pozytywne. Badani ze środowisk oświatowych podkreślali w wywiadach zwłaszcza, że brakuje w Polsce wielowymiarowych narzędzi służących edukacji zawodowej – począwszy od informacji na temat dostępnych szkół, zawodów, ich promocję, przez analizę rynku pracy pod względem zatrudnienia, prognoz zapotrzebowania na określone zawody z kilkuletnim wyprzedzeniem, po konkretne oferty pracy. Wydaje się zatem, że koncepcja wprowadzenia multimedialnej platformy dla kształcenia zawodowego odpowiada na wiele problemów. Szczególnie atrakcyjna jest możliwość skupienia w jednym miejscu rozproszonych dotąd treści. Stąd też nie dziwi, że wśród badanych, pomysł uruchomienia platformy internetowej wywołał entuzjazm. Wskazuje na to fakt, iż zarówno przedstawiciele szkół zawodowych, jak i organów oświatowych oraz pracownicy instytucji rynku pracy zadeklarowali chęć zaangażowania się w ten projekt. Co więcej, zaoferowali udostępnienie wszystkich możliwych materiałów, którymi dysponują.



Uczniowie szkół zawodowych w trakcie wywiadów grupowych (FGI) równie entuzjastycznie zareagowali na pomysł utworzenia platformy, która wspierałaby młodych ludzi w wyborze ścieżki edukacyjnej, oferowałaby pomoce naukowe w zakresie różnych zawodów, a także wspomagała absolwentów w pierwszych, samodzielnych krokach stawianych na otwartym rynku pracy.

Jednocześnie, wyniki badań ilościowych z pracodawcami wskazują, że niemal cały obszar związany z wykorzystaniem możliwości platformy internetowej dla celów integracji i wymiany informacji między interesariuszami z różnych poziomów rynku (uczniowie, absolwenci; pracownicy; firmy; zrzeszenia firm), jest przez pracodawców niedostatecznie doceniany. Innowacyjny charakter przedsięwzięcia tego rodzaju platformy internetowej i wstępne założenia koncepcyjne, niespotykane dotąd w kraju sprawiają, że jej sprawne funkcjonowanie i wykazanie się użytecznością dla grupy docelowej musi być poprzedzone bardzo intensywną kampanią promocyjną oraz solidnie przygotowanym programem pilotażowym. Posługując się terminologią marksistowską, grupa pracodawców będąca klasą „samą w sobie” (wyodrębnienie na podstawie statusu), ale nie „dla siebie” (bez świadomości wspólnych interesów zbiorowych) wymaga zdecydowanych działań o charakterze edukacyjnym i uświadamiającym.

Jednymi z takich działań mogą być konkretne odwołania do przykładów dobrych praktyk zza zachodniej granicy, a konkretnie, funkcjonujących tam z powodzeniem od dłuższego czasu rozbudowanych platform internetowych. Co więcej, w obliczu specyficznej bierności wielu lokalnych przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim, konieczne będzie bezpośrednie dotarcie do nich z informacją i wersjami demonstracyjnymi możliwości platformy internetowej. Oczekiwanie na potencjalnych beneficjentów na konferencjach, czy samo umieszczanie informacji internetowych okaże się nieskuteczne.

Kluczowe i fundamentalne wydaje się jednak przekonanie pracodawców, że by coś otrzymać, trzeba coś dać – analogicznie jak w rzeczywistości wolnorynkowego kapitalizmu. By otrzymać coś od organizacji, trzeba wpieryw zaangażować się w jej działania. By uzyskać zagregowane i dedykowane informacje, trzeba w pierwszej kolejności pewne informacje udostępnić. Ograniczanie skłonności do popadania przedsiębiorców w *syndrom jeżdżącego na gapę* i *homo oeconomicus* jest istotnym warunkiem powodzenia tego typu przedsięwzięć.



Bibliografia

- Bondyra K. red., *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011.
- Bondyra K., Jagodziński W. (red.), *Rozwiązania organizacyjne w rzeczywistym środowisku pracy*, Poznań 2012.
- Bondyra K., *Stracone zachody rzemiosła? Wnioski i rekomendacje*, w: Bondyra K., Sikora J. red., *Wielkopolskie rzemiosło między tradycją a nowoczesnością*, Poznań 2008;
- Jagodziński W., *Wpływ samorządu gospodarczego na sektor publiczny. Rola Związku Rzemiosła Polskiego w reformie kształcenia zawodowego*, Praca magisterska niepublikowana, Poznań 2010;
- Klimczak B. red., *Samorząd Gospodarczy i zawodowy w procesie powstawania ładu rynkowego w Polsce*, Wrocław 2001;
- Łucewicz J., *Socjologiczne spojrzenie na organizację*, Wrocław 1997;
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach.
- Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw.
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.

Część II

**Kształcenie zawodowe
w opiniach ekspertów**

Bogdan Wankiewicz

Rola jednostek samorządu terytorialnego w kreowaniu rozwoju lokalnej przedsiębiorczości i szkolnictwa zawodowego na przykładzie powiatu wałeckiego

Wstęp

Zachodzące zmiany funkcjonowania samorządów terytorialnych dały organom wykonawczym i stanowiącym szerokie możliwości wpływania na rynek pracy. Dynamicznie rozwijająca się gospodarka oraz rynek pracy wymusiły na władzach samorządowych i oświatowych dokonania znaczących zmian w systemie kształcenia zawodowego, a to z kolei wymusiło przygotowanie nowych programów doradztwa zawodowego. Dążenie do dynamicznego rozwoju podmiotów gospodarczych na lokalnych rynkach spowodowało, że kształcenie zawodowe nabrało nowego znaczenia.

Gospodarka lokalna opiera się głównie na przedsiębiorstwach i organizacjach z bliskiego otoczenia biznesu (np. instytucje badawcze, finansowe, doradczo-szkoleniowe, organizacje pozarządowe itp.). Nie można pominąć organizacji pośrednich z dalszego otoczenia biznesu m.in. jednostek realizujących obsługę administracyjną zapewniających ład i bezpieczeństwo oraz jednostek zabezpieczających możliwości edukacyjne społeczności lokalnej. Na rozwój gospodarki lokalnej istotny wpływ może wywierać władza lokalna, oddziałując bezpośrednio na szkolnictwo zawodowe poprzez wpływanie na programy, innowacje technologiczne oraz zwiększenie potencjału kadry pedagogicznej, jak również drogą pośrednią poprzez regulacje sfery bliższego i dalszego otoczenia rynku pracy⁸³.

Celem artykułu jest wskazanie roli i znaczenia samorządów lokalnych we wspieraniu szkolnictwa zawodowego na potrzeby lokalnego rynku pracy. Analiza przedmiotu opracowania przeprowadzona została na podstawie danych, dostępnych analiz i raportów przedstawiających aktualną sytuację szkolnictwa zawodowego, rynku pracy oraz perspektyw rozwoju przedsiębiorczości w powiecie wałeckim.

⁸³ K. Robaszkiewicz: *Rola przedsiębiorczości w strategii rozwoju lokalnego. Studium przypadku powiatu wałeckiego*. w: *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Społeczne uwarunkowania rozwoju lokalnego i regionalnego*. (red.) J. Olszewski. Wydawnictwo Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań 2012, s. 84.

Wpływ samorządu terytorialnego na rozwój szkolnictwa zawodowego i lokalnej przedsiębiorczości

Jednostki samorządu terytorialnego w swoich założeniach są odpowiedzialne za wypełnianie podstawowych funkcji wobec obywateli. Do ważniejszych zadań należy tworzenie warunków dla rozwoju edukacji i lokalnej przedsiębiorczości. Jednak możliwości rozwojowe samorządu terytorialnego są uzależnione od aktywności, zaradności i gospodarności lokalnych środowisk, m.in. oświatowych i gospodarczych. Żeby osiągnąć takie cele, jak: stabilizacja, pełne zatrudnienie, wzrost potencjału technologicznego i gospodarczego oraz utrzymanie na właściwym poziomie kształcenia zawodowego dla potrzeb lokalnej gospodarki, powinny one odbywać się przy respektowaniu zasad interesu publicznego⁸⁴.

Samorząd terytorialny stał się rzeczywistym podmiotem życia publicznego i od strony funkcji tworzy dwa segmenty władzy: lokalny (gminy i powiaty) oraz regionalny (województwa samorządowe). Gminy i powiaty realizując zadania edukacyjne i programy wspierające gospodarkę wykorzystują do wykonania tych zadań strategię rozwoju lokalnego, które są nakierowane na tworzenie warunków dla rozwoju lokalnej przedsiębiorczości. Realizacja tych zadań może być podejmowana przez samorządy lokalne dzięki postępującej zmianie w prawie dotyczącym funkcjonowania samorządów terytorialnych oraz ich organów wykonawczych i stanowiących. Dążenie do dynamicznego rozwoju społeczno-gospodarczego w samorządach terytorialnych daje większe możliwości wpływu na rozwój lokalny, a co za tym idzie zwiększa zakres odpowiedzialności oraz kompetencji władz lokalnych⁸⁵. Na lokalny rozwój gospodarczy niebagatelny wpływ mają instytucje edukacyjne, tj. szkoły wyższe, średnie i zawodowe. W dobie zachodzących zmian legislacyjnych i prawnych, a także prowadzenia działalności o charakterze społeczno-gospodarczym, samorządy terytorialne mogą w sposób zasadniczy oddziaływać na lokalny rozwój.

⁸⁴ M. Kogut-Jaworska; *Rozwój gospodarczy jako płaszczyzna oddziaływań w strategii lokalnej*, w: S. Flejterski, A. Szewczuk, M. Kogut-Jaworska (red.), *Znaczenie samorządu terytorialnego dla rozwoju regionalnego w Polsce, Niemczech i na Ukrainie*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2010, s. 162.

⁸⁵ B. Słomińska; *Gmina w procesach stymulowania przedsiębiorczości*. Samorząd terytorialny Nr3, 2007 r.



Możliwości oddziaływania jednostek samorządu terytorialnego na rozwój szkolnictwa zawodowego i gospodarczego są uzależnione od wielu instrumentów, m.in. od: strategii rozwoju lokalnego, planów zagospodarowania przestrzennego, regulacji w sferze prawa podatkowego, prawa oświatowego, decyzji administracyjnych, środków zewnętrznych krajowych i UE oraz możliwości budżetowych jednostek samorządu terytorialnego.

Ważna z punktu widzenia rozwoju lokalnego jest strategia rozwoju, która dostarcza władzom lokalnym podstaw do racjonalnego działania w dłuższym okresie, a to z kolei znacznie obniża poziom ryzyka, co czyni jednostkę samorządu terytorialnego bardziej wiarygodną w oczach partnerów zewnętrznych i wewnętrznych.

Strategia powinna uwzględnić specyfikę szkół, jak i wielokierunkowe działania wspierające rozwój gospodarczy, m.in. poprzez realizację obowiązującego we wszystkich szkołach Wewnętrzzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego. Ważne jest także przygotowanie programów o charakterze innowacyjnym, uwzględniające wymagania Unii Europejskiej i Ministerstwa Edukacji Narodowej dotyczące kształcenia ustawicznego. Szczególne znaczenie ma połączenie opracowywanych programów z innowacyjnym modelem multimedialnej platformy na rzecz kształcenia zawodowego. Wykorzystując te możliwości, samorząd lokalny powinien podejmować działania wielokierunkowe wspierające rozwój gospodarczy, m.in. poprzez⁸⁶:

- opracowanie programu dla gimnazjalistów ukierunkowanego na kształcenie zawodowe,
- opracowanie programu dla uczniów szkół zawodowych ukierunkowanego na rozwój kariery zawodowej,
- opracowanie programu dla nauczycieli dotyczących wykorzystania nowych narzędzi doradztwa zawodowego,
- wspieranie i koordynowanie podmiotów gospodarujących na terenie jednostki samorządu terytorialnego,
- inicjowanie przedsięwzięć gospodarczych korzystnych dla społeczności lokalnej,

⁸⁶Empiryczna próba sformułowania kierunków działań stymulacyjnych w: U. Kłosiewicz-Górecka, B. Słomińska: *Samorząd terytorialny a rozwój nowoczesnego handlu*, Difin, Warszawa 2001.

- tworzenie wspólnych inicjatyw gospodarczych, takich jak: stowarzyszenia gospodarcze, klastry branżowe,
- współdziałanie we wzmacnianiu inicjatyw inwestycyjnych o szczególnym znaczeniu dla samorządu lokalnego,
- tworzenie korzystnych warunków dla rozwoju przedsiębiorczości i szkolnictwa zawodowego na terenie gmin i powiatów.

Samorząd terytorialny powinien w sposób wyważony tworzyć warunki dla firm zarówno lokalnych, jak i firm zewnętrznych, realizując w ten sposób program zrównoważonego rozwoju, natomiast do zadań władz lokalnych należałoby wspieranie tych działań poprzez określoną ofertę kształcenia zawodowego wzbogaconą o multimedialną platformę, która powinna być kompleksowa i profesjonalna.

Potencjalne źródła finansowania szkolnictwa zawodowego oraz rozwoju lokalnej przedsiębiorczości

Jednym z podstawowych parametrów oceny stanu gospodarki jest aktywność gospodarcza, której wyrazem jest liczba podmiotów oraz ich podział sektorowy. Samorządy lokalne, w tym szczególnie gminy, podejmują wiele działań nakierowanych na zdobywanie środków finansowych, które mogą przeznaczyć na wspieranie działalności gospodarczej. Działania te mogą ułatwić jednostce samorządu terytorialnego realizację wielu ważnych zadań na rzecz kształtowania warunków rynkowych dla rozwoju przedsiębiorczości⁸⁷.

Instrumenty finansowe, którymi mogą posługiwać się samorządy w ramach wspierania lokalnej przedsiębiorczości, to⁸⁸:

- środki pochodzące ze źródeł dochodów własnych jednostek samorządu terytorialnego,
- środki przekazywane z budżetu państwa,
- dotacje z funduszy celowych,
- środki ze źródeł zagranicznych,
- środki pochodzące z Unii Europejskiej,

⁸⁷ E. Wojciechowski: *Samorząd terytorialny w warunkach gospodarki rynkowej*, PWN, Warszawa 1977, s. 27.

⁸⁸ Z. Ofiarski, M. Ofiarska: *Istota rozwoju lokalnego i źródła jego finansowania ze szczególnym uwzględnieniem funduszu rozwoju inwestycji komunalnych. w: Współpraca dla rozwoju – samorząd terytorialny jako reżyser lokalnego rozwoju – polityka społeczna jako instrument rozwoju*. Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Szczecinie. Szczecin 2008, s. 71



- przychody zwrotne,
- środki pochodzące z sektora prywatnego w ramach PPP.

Rolą władz lokalnych jest zapewnienie warunków dla stabilnego, harmonijnego i dynamicznego rozwoju gospodarczego danej jednostki samorządu terytorialnego poprzez stworzenie określonego programu zadań o charakterze:

- przestrzennym, gospodarczym i finansowym,
- pobudzającym i dynamizującym procesy gospodarcze,
- eliminującym występujące bariery.

Droga do rozwoju gospodarczego wiedzie przez określone działania, które mają na celu zwiększenie zaangażowania społeczności lokalnej i przedsiębiorców kadry dydaktycznej szkół w sprawy lokalne. Natomiast występujące duże poczucie współodpowiedzialności za sprawy lokalne daje spore możliwości rozwojowe jednostce samorządu terytorialnego.

Odnosząc się do działań wspierających przedsiębiorczość na poziomie lokalnym należałoby się zastanowić nad jego definicją. W związku z tym, że jest to pojęcie bardzo złożone to może być rozumiane jako proces tworzenia czegoś nowego, a zarazem wartościowego, któremu poświęca się niezbędny czas i wysiłek, w celu uzyskania określonych korzyści finansowych⁸⁹. Według P. Druckera *przedsiębiorczość jest cechą, sposobem zachowania się przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa, pod którą rozumie się gotowość i zdolność do podejmowania i rozwiązywania w sposób twórczy i nowatorski nowych problemów, umiejętność wykorzystywania pojawiających się szans i okazji oraz elastycznego przystosowywania do zmieniających się warunków*⁹⁰. Rozwinięcie tej teorii i utrwalenie jej w literaturze przedmiotu we właściwy sposób przedstawił J. Schumpeter, który dokonując funkcjonalnej charakterystyki przedsiębiorczości wyodrębnił następujące funkcje⁹¹:

- wytwarzanie i rozpowszechnianie nowych wyrobów,
- wprowadzanie nowych metod wytwarzania,
- tworzenie nowych form gospodarczych,
- odkrywanie nowych warunków zbytu,
- ujawnienie nowych źródeł zaopatrzenia w surowce i materiały.

⁸⁹ Por. K. Robaszkiewicz: op.cit. s.85-86

⁹⁰ Por. P. Drucker: *Innowacje i przedsiębiorczość*, PWE, Warszawa 1992,

⁹¹ Por. J. Schumpeter: *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa 1962.

W przedstawionej charakterystyce wyraźnie eksponuje się kierunki zmian, które są traktowane jako atrybut działania przedsiębiorczości⁹².

Określenie źródeł i wysokości nakładów na rozwój przedsiębiorczości lokalnej w dużej mierze uzależnione jest od środków przeznaczonych z budżetu UE oraz innych środków zagranicznych. Natomiast środki pochodzące z budżetów jednostek samorządu terytorialnego zapewniają niezbędne współfinansowanie projektów w ramach programów operacyjnych współfinansowanych przez UE i ze źródeł krajowych⁹³. W kontraktach w ramach wspierania przedsiębiorczości oprócz partnerów samorządowych oraz środków budżetu państwa ważną rolę odgrywają środki jednostek sektora finansów publicznych, a także środki prywatne w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego⁹⁴. Nie można pominąć roli funduszy pożyczkowych udzielających gwarancji i poręczeń kredytowych oraz innych ofert i usług finansowych proponowanych przez banki.

W obecnej perspektywie finansowej Polska jest największym beneficjentem polityki spójności UE. Na lata 2007-2013 alokacje dla Polski wyniosły prawie 67,3 mld EUR, co stanowi 19,4% wszystkich środków włącznie z Funduszem Spójności. W ramach przyznanej Polsce łącznej puli 67,3 mld EUR na lata 2007-2013 bezpośrednio na realizację zadań Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego przeznaczono łącznie ok. 25,4 mld EUR środków⁹⁵ (tabela 1.).

Tabela 1. Środki przeznaczone na realizację zadań KSRR w latach 2007-2013 w ramach polityki spójności

Lp.	Nazwa programu	% udział środków
1.	Regionalne programy operacyjne	25,0
2.	PO Rozwój Polski Wschodniej	3,4
3.	PO Kapitał Ludzki	8,8
4.	Krajowa rezerwa wykonania w ramach środków EFRR i EFS	2,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w KSRR 2010-2020.

⁹² G. Drozdowski: *Przedsiębiorczość w świetle współczesnych koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim*. Prace Instytutu Prawa i Administracji PWSZ w Sulechowie, s. 225.

⁹³ *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020. Regiony, miasta, obszary wiejskie*. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 155.

⁹⁴ Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o partnerstwie publiczno-prawnym (Dz.U. Nr 169, poz.1420)

⁹⁵ *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego...* op.cit. s. 155-156.



Dodatkowo w ramach innych polityk wspólnotowych, takich jak: Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz na rozwój rybołówstwa i obszarów od nich zależnych, Polska otrzymuje ok. 14 mld EUR. Ponadto wśród innych środków budżetowych, które wspierają działania rozwoju przedsiębiorczości lokalnej wyróżnić należy m.in.: instrumenty inżynierii finansowej JEREMIE i JESSICA⁹⁶.

JESSICA wdrażana jest aktualnie w Polsce w czterech województwach: wielkopolskim, zachodniopomorskim, śląskim i pomorskim, a środki przeznaczone na realizację inicjatywy JESSICA pochodzą z regionalnych programów operacyjnych (RPO). Wsparcie mogą otrzymać podmioty prowadzące działalność gospodarczą m.in. takie jak: jednostki samorządu terytorialnego, spółki komunalne, przedsiębiorcy prywatni oraz partnerstwa publiczno-prywatne. Natomiast inicjatywa JEREMIE ma na celu przede wszystkim pomoc w kreowaniu aktywności gospodarczej mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, znajdujących się w początkowej fazie działalności. Instrumenty finansowe wspierane w ramach inicjatywy JEREMIE pojawiają się tam, gdzie tradycyjny sektor bankowy nie jest w stanie finansować rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorców lub wymaga spełnienia dodatkowych warunków, trudnych do realizacji przez te firmy.

Wspieranie przedsiębiorczości poprzez dostępne instrumenty inżynierii finansowej powinno odbywać się w sposób rynkowy. Występująca luka finansowa powinna być odbierana przez decydentów jako impuls do skutecznego poszukiwania dostępnych środków finansowych na wsparcie mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Powinna być zorientowana na rozwój gospodarczy, tworzenie jak najlepszych warunków do pobudzania przedsiębiorczości lokalnej.

⁹⁶JEREMIE (Joint European Resources for Micro to Medium Enterprises). Przedsięwzięcie Komisji Europejskiej i Grupy EBI na rzecz ułatwienia dostępu do kapitału dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Jest programem, w którym następuje wdrażanie środków strukturalnych, występującym poza systemem dotacji wykorzystując instrumenty inżynierii finansowej.

JESSICA (Joint Action to Support for Sustainable Investment In City Areas). Wspólne przedsięwzięcie KE i Grupy EBI oraz Banku Rozwoju Rady Europy (CEB), na rzecz wsparcia inwestycji służącym zapewnieniu zrównoważonego rozwoju na obszarach miejskich. Finansowanie odbywa się za pomocą instrumentów zwrotnych (np. pożyczek) dzięki czemu raz zainwestowane środki finansowe mogą być wielokrotnie wykorzystane.

Rola samorządu terytorialnego we wspieraniu przedsiębiorczości lokalnej na przykładzie powiatu wałeckiego

Dynamicznie rozwijająca się gospodarka rynkowa wymaga podjęcia działań, które dadzą wymierne efekty na rynku lokalnym. Coraz więcej samorządów podejmuje próby ożywienia kontaktów gospodarczych organizując przedsięwzięcia w ramach współpracy partnerskiej, upatrując w tych posunięciach takie aspekty, jak: większe zatrudnienie i zrównoważony rozwój samorządu lokalnego oraz współpracę partnerską. Współpraca partnerska jest jedną z ważniejszych możliwości realizacji przedsięwzięć rozwojowych, a także możliwości dzielenia się doświadczeniami codziennego życia i korzystania ze swojej wiedzy m.in. w gospodarce. Komisja Europejska od 1989 r. wspiera finansowo działania prowadzone w ramach współpracy partnerskiej⁹⁷. Jednym z podstawowych parametrów oceny stanu gospodarki jest aktywność gospodarcza w ramach przedsięwzięć partnerskich, której wyznacznikiem jest liczba podmiotów oraz ich podział sektorowy. Z analizy rynku pracy powiatu wałeckiego wynika, że na terenie powiatu na dzień 31.12.2010 r. było zarejestrowanych 6035 podmiotów gospodarczych, wśród których 97,3% (5872 podmioty) stanowiły firmy prywatne⁹⁸. Największy udział procentowy według formy organizacyjno-prawnej występujący w sektorze prywatnym stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, tj. 81,1% (4893), a następnie spółki handlowe - 3,4% (203). Szczegółowy wykaz podmiotów gospodarczych działających na terenie powiatu wałeckiego według formy organizacyjno-prawnej przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Podmioty gospodarcze działające na terenie powiatu wałeckiego wg formy organizacyjno-prawnej

Sektor publiczny		Sektor prywatny	
Forma organizacyjno-prawna	liczba podmiotów gospodarczych	Forma organizacyjno-prawna	Liczba podmiotów gospodarczych
Państwowe i samorządowe jednostki prawa	153	Osoby fizyczne prowadzące działalność	4893

⁹⁷ K. Paczyńska, A. Stachowiak, A. Porowski, H. Ieki: *Współpraca partnerska samorządów-praktyczny przewodnik*. Wydawnictwo Związków Miast Polskich, Poznań 2009, s.24.

⁹⁸ *Analiza potrzeb szkoleniowych w powiecie wałeckim 2012 rok*. Powiatowy Urząd Pracy, Centrum Aktywizacji Zawodowej. Wałcz 2012, s.4-5.



budżetowego		gospodarczą	
Spółki handlowe	7	Spółki handlowe	203
Gospodarstwa pomocnicze	1	Spółki handlowe z udziałem kapitału zagranicznego	54
		Spółdzielnie	31
		Fundacje	7
		Stowarzyszenia i organizacje społeczne	133
Razem	163		5872

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Wałczu oraz danych GUS z dnia 21.11.2011 za 2010r.

Wiodącą grupą zawodową wśród prywatnych przedsiębiorców są pracodawcy prowadzący działalność handlową - 33,2% (2002), budowlaną - 12,5% (727) oraz przemysłową - 8,1% (491). Natomiast pod względem wielkości przedsiębiorstw w powiecie wałeckim funkcjonują zarówno firmy bardzo małe, jak i takie, które zaliczają się do firm dużych. Wykaz przedsiębiorstw pod względem wielkości przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Przedsiębiorstwa w powiecie wałeckim pod względem wielkości

Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba firm	Udział
do 9	5802	96,14
od 10 do 49	189	3,13
od 50 do 249	38	0,63
od 250 do 999	4	0,07
powyżej 1000	2	0,03

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Wałczu oraz danych GUS z 2011r. za 2010 r.

Pod względem wielkości przedsiębiorstw powiat wałecki mieści się na poziomie średniej krajowej i nie różni się od pozostałych powiatów w Polsce odnośnie do małych, jak i dużych lokalnych rynków⁹⁹. Zdecydowana większość firm jest ulokowana na terenie miasta Wałcza – 3855 podmiotów gospodarczych, co stanowi 63,9% firm w powiecie wałeckim. Największy udział stanowiły podmioty zajmujące się handlem i budownictwem (tabela 4).

⁹⁹ dane GUS za 2010 r. GUS Warszawa 2011 r.

Tabela 4. Największy udział podmiotów gospodarczych działających na terenie powiatu wałeckiego

Lp.	Rodzaj działalności gospodarczej	Liczba podmiotów	Udział
1.	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	2002	33,17
2.	Budownictwo	727	12,05
3.	Przetwórstwo przemysłowe	491	8,13
4.	Transport i gospodarka magazynowa	405	6,71
5.	Pozostała działalność usługowa	335	5,51
6.	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	314	5,2
7.	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	309	5,12
8.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	288	4,77
9.	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	196	3,25
10.	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	194	3,21
11.	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	185	3,06
12.	Edukacja	185	3,06

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP Wałcz

Działalność jednostek samorządu terytorialnego w ramach wspierania przedsiębiorczości wiąże się z zachowaniem zasad, m.in. zrównoważonego rozwoju gospodarczego realizowanego w harmonii ze środowiskiem naturalnym, poprawą dostępności ekonomicznej i komunikacyjnej, rozbudową infrastruktury ekonomicznej i społecznej, wielofunkcyjnym rozwojem wsi i zwiększaniem konkurencyjności gospodarki rolno-spożywczej, wspieraniem rozwoju przedsiębiorczości szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw oraz rozwojem niezagrażających środowisku branż przemysłowych¹⁰⁰. We wspieraniu tej działalności w powiecie wałeckim ważną rolę odgrywa fundusz poręczeń kredytowych Polskiej Fundacji Przedsiębiorczości, który powołał w Wałczu Punkt Obsługi Funduszu „Pomeranus”, funkcjonujący od 1 lipca 2004 roku.

Jest to instrument wspomagania finansowego małych i średnich przedsiębiorstw (MSP). Fundusz powstał przy wydatnej pomocy powiatu

¹⁰⁰ K. Doktor, *Kultura przedsiębiorczości i inwestycje zagraniczne w okresie wzrostu gospodarczego*. Wstęp do badań przedsiębiorczości, w: *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, (red.). Z. Olesinski, PWE, Warszawa 1998, s. 60–67.



wałeckiego i do dnia dzisiejszego powiat wspiera jego działania na rzecz MSP. Działalność pożyczkowa POF „Pomeranus” jest skierowana do przedsiębiorców działających na terenie powiatu wałęckiego. W okresie jego funkcjonowania biuro lokalne w Wałczu udzieliło 283 pożyczek z poszczególnych Funduszy¹⁰¹:

- RFP „Pomeranus” – 234 pożyczki na łączną kwotę 19. 257,7 tys. zł.,
- Projekt „Pomeranus-JEREMIE” I – 42 pożyczki na łączną kwotę 4.663 tys. zł.,
- Projekt „Pomeranus-JEREMIE” II – 7 pożyczek na łączną kwotę 1.440 tys. zł.

Kwota przyznanych pożyczek na dzień 31 grudnia 2011 roku wyniosła 25. 355, 77 tys. zł. W wyniku udzielonych pożyczek powstało 374 nowych miejsc pracy. Oprócz działalności pożyczkowej POF „Pomeranus” przy współpracy ze Starostwem Powiatowym w Wałczu zorganizowało 33 szkolenia, w których wzięło udział ponad 900 przedstawicieli firm.

Fundusze poręczeń kredytowych są jednym z najbardziej efektywnych instrumentów wspomagania finansowego małych i średnich przedsiębiorstw. Podstawowym warunkiem rozwoju MSP jest możliwość dostępu do zewnętrznych źródeł zasilania finansowego¹⁰². Umożliwia to wspieranie lokalnej aktywności gospodarczej przez fundusze pożyczkowe w ramach inicjatywy JEREMIE, a przedsiębiorcom ułatwia dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania w postaci pożyczek oraz poręczeń.

Kolejną inicjatywą wspierania przedsiębiorczości w powiecie wałęckim jest utworzenie Klastra Metalowego „Metalika”¹⁰³. Klaster powstał w partnerstwie z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Wałczu, powiatem wałęckim oraz z firmami produkującymi wyroby z metalu, a także z instytucjami wspierającymi przedsiębiorczość, tj. Powiatowym Urzędem Pracy, Stowarzyszeniem Inicjatyw Gospodarczych (SIG), Północną Izbą Gospodarczą w Szczecinie (oddział w Wałczu), szkołami zawodowymi w powiecie wałęckim.

Powiat wałęcki jest również organizatorem corocznych konkursów dla szkół ponadgimnazjalnych – „Młodzi przedsiębiorcy – zakładamy firmę”.

¹⁰¹ Sprawozdanie Punktu Obsługi Funduszu „Pomeranus” za 2011r. Protokół Zarządu Powiatu z dnia 14.07.2011 r.

¹⁰² Rozporządzenie Komisji (WE) nr 8002008 z dnia 6 sierpnia 2008 (Dz. Urz. UE L 214 z 09.08.2008 r.)

¹⁰³ Tworzenie wartości w klastrze.: (red:) M. Frankowska, PARP, Warszawa 2012, s.107.

Wyjątkowym charakterem tego konkursu jest zdobyta wiedza na temat zakładania i funkcjonowania firm. Cytując pogląd P. Druckera, że *wiedza i kompetencje pracowników są postrzegane jako cenne komponenty kapitału ludzkiego* należy podkreślić, że posługując się wiedzą od najwcześniejszych lat szkolnych uczy się młodzież jak ją wykorzystywać dla potrzeb rozwoju przedsiębiorczości¹⁰⁴. Konkurs ma na celu nauczyć uczniów szkół ponadgimnazjalnych jak założyć własną firmę, z jakich źródeł pozyskiwać środki finansowe i jak wspierać podmioty gospodarcze wykorzystując politykę innowacyjną oraz naukę, poczynając od kształcenia podstawowego, a skończywszy na kształceniu wyższym.

Powiat posiada niemalże wszystkie atrybuty umożliwiające mieszkańcom stworzenie przedsiębiorczego samorządu lokalnego, natomiast Wałcz jako siedziba powiatu posiada wiele atutów, które mogłyby stworzyć centrum innowacji i rozwoju, jak również Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego.

Władze miasta i powiatu powinny podjąć to wyzwanie i stworzyć właściwą kampanię informacyjno-wizerunkową, dążąc do tworzenia nowatorskich idei, rozwiązań strukturalnych, systemów organizacyjnych i technologicznych¹⁰⁵. Współpraca władz samorządowych z organizacjami pozarządowymi na rzecz wspierania przedsiębiorczości oraz szkolnictwa zawodowego daje mieszkańcom inicjatywę społeczną oraz biznesową. Również władze samorządowe stwarzają dogodne warunki do funkcjonowania ośrodków naukowo – badawczych oraz zatrudniania fachowców, niezbędnych w miejscowych firmach.

Podsumowanie

Na podstawie rozważań przedstawionych w artykule można stwierdzić, że samorządy lokalne oddziałują korzystnie na rozwój przedsiębiorczości oraz na otoczenie biznesowe w powiecie wałeckim. Analiza rozwoju przedsiębiorczości w powiecie wałeckim dowodzi, że głównie koncentruje się ona na obszarze miasta Wałcz. Na obszarze pozostałych gmin jest słabo

¹⁰⁴ E. H. Edersheim: *Przeżycie Druckera. Zarządzanie oparte na wiedzy*, MT Biznes, Warszawa 2009, s. 25.

¹⁰⁵ A. Szromik: *Miasto innowacyjne w strategii pozycjonowania jednostek osadniczych*. w: *Miasto innowacyjne – wiedza – przedsiębiorczość - marketing*. (red.). Z. Makieła, A. Szromik. PAN – Komitet Przestrzennego Zagospodarowania Kraju, Warszawa 2012, s. 97.



rozwinęta. Oznacza to, że w procesie rozwoju przedsiębiorczości ważną rolę do odegrania mają samorządy lokalne. Natomiast przemyślana polityka gospodarcza powinna pozwolić na to, aby w odniesieniu do przedsiębiorstw działających w środowiskach lokalnych można było stosować dostępne instrumenty stymulacji rozwoju przedsiębiorczości, premiowania, dostępnej edukacji poprzez szkolnictwo zawodowe, właściwej promocji firm i szkół zawodowych. Duże zróżnicowanie wykorzystywanego wsparcia publicznego powoduje, że obejmuje ono tylko określone jego formy.

Najchętniej wykorzystywanym wsparciem dla MSP były fundusze unijne, natomiast w odniesieniu do pomocy pozafinansowej były wykorzystywane: pomoc szkoleniowa, doradcza, marketingowa i organizacyjna. Przedsiębiorstwa korzystają tylko z wybranych form wsparcia, dlatego ważny jest monitoring skuteczności stosowanych instrumentów.

Bibliografia

- *Analiza potrzeb szkoleniowych w powiecie wałeckim 2012 rok*, Powiatowy Urząd Pracy, Centrum Aktywizacji Zawodowej, Wałcz 2012.
- Doktor K., *Kultura przedsiębiorczości i inwestycje zagraniczne w okresie wzrostu gospodarczego. Wstęp do badań przedsiębiorczości*, (w:) Z. Olesinski (red.) *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, PWE, Warszawa 1998.
- Drozdowski G., *Przedsiębiorczość w świetle współczesnych koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim*, Prace Instytutu Prawa i Administracji PWSZ w Sulechowie.
- Drucker P., *Innowacje i przedsiębiorczość*, PWE, Warszawa 1992.
- Edersheim E.H., *Przesłanie Druckera. Zarządzanie oparte na wiedzy*, MT Biznes, Warszawa 2009.
- GUS za 2010 r. GUS Warszawa 2011 r.
- Kłosiewicz-Górecka U., Słomińska B: *Samorząd terytorialny a rozwój nowoczesnego handlu*, Difin, Warszawa 2001.
- Kogut-Jaworska M., *Rozwój gospodarczy jako płaszczyzna oddziaływań w strategii lokalnej*, (w:) S. Flejterski, A. Szewczuk, M. Kogut-Jaworska (red.), *Znaczenie samorządu terytorialnego dla rozwoju regionalnego w Polsce, Niemczech i na Ukrainie*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2010.
- *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020*. Regiony, miasta, obszary wiejskie. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010.
- Ofiarski Z., Ofiarska M., *Istota rozwoju lokalnego i źródła jego finansowania ze szczególnym uwzględnieniem funduszu rozwoju inwestycji komunalnych*, (w:) *Współpraca dla rozwoju – samorząd terytorialny jako reżyser lokalnego rozwoju – polityka społeczna jako instrument rozwoju*, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Szczecinie, Szczecin 2008.
- Paczyńska K., Stachowiak A., Porowski A., Leki H., *Współpraca partnerska samorządów-praktyczny przewodnik*, Wydawnictwo Związek Miast Polskich, Poznań 2009.
- Robaszkiewicz K., *Rola przedsiębiorczości w strategii rozwoju lokalnego. Studium przypadku powiatu wałeckiego*. w: *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Społeczne uwarunkowania rozwoju lokalnego i regionalnego*. (red.) J. Olszewski. Wydawnictwo Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań 2012.
- Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 (Dz. Urz. UE L 214 z 09.08.2008 r.).
- Schumpeter J, *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa 1962.
- Słomińska B., *Gmina w procesach stymulowania przedsiębiorczości*. Samorząd terytorialny Nr 3, 2007 r.
- *Sprawozdanie Punktu Obsługi Funduszu „Pomeranus” za 2011r*. Protokół Zarządu Powiatu.
- Szromik A., *Miasto innowacyjne w strategii pozycjonowania jednostek osadniczych*. (w:) *Miasto innowacyjne – wiedza – przedsiębiorczość – marketing*, Z. Makieła, A. Szromik (red.), PAN – Komitet Przestrzennego Zagospodarowania Kraju, Warszawa 2012.

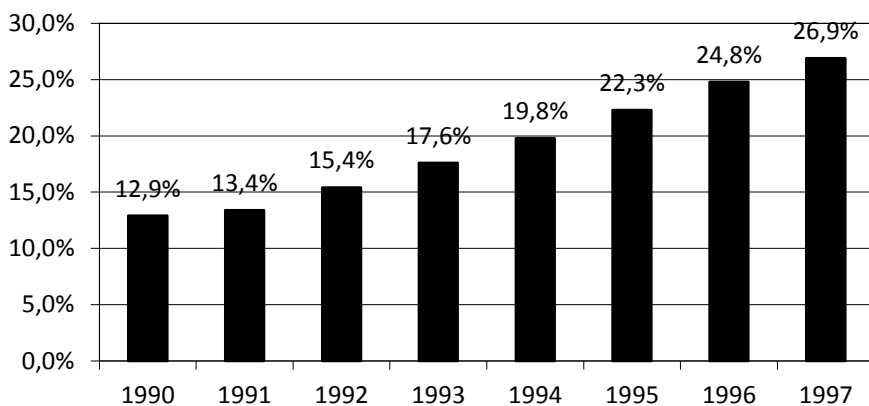


- *Tworzenie wartości w klastrze*, M. Frankowska (red.), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o partnerstwie publiczno-prawnym (Dz.U. Nr 169, poz.1420).
- Wojciechowski E, *Samorząd terytorialny w warunkach gospodarki rynkowej*, PWN, Warszawa 1977.

Szkoła zawodowa, pozytywny wybór

Na początek nieco historii. W latach dziewięćdziesiątych minionego wieku, a więc w okresie postępującej transformacji gospodarczej w Polsce, lawinowo ubywało miejsc pracy. Bezrobocie w niektórych regionach kraju przekraczało 30%. Znikał system nakazowo rozdzielczy, wielkie zakłady przemysłowe ograniczały produkcję, ulegały przekształceniom a nawet rozpadały się, rodziła się gospodarka rynkowa¹⁰⁶. Na rynku pracy malała liczba ofert zatrudnienia dla absolwentów szkół zawodowych. Zatrudnienie znajdowali absolwenci szkół wyższych. Jak widać na wykresie 1, popyt na pracowników z wyższym wykształceniem spowodował znaczący wzrost liczby studiującej młodzieży na przestrzeni lat 1990 – 1997. W tym kontekście malało zainteresowanie młodzieży nauką w szkołach zawodowych. Jakikolwiek próby planowania rozwoju kariery zawodowej przez uczniów ostatnich klas szkoły podstawowej lub uczniów szkół średnich obarczone były dużym marginesem niepewności wobec niestabilnego rynku pracy.

Wykres 1. Liczba młodzieży studiującej w latach 1990 – 1996 w wieku 19-24 lat. Dane ogólnopolskie



Źródło: GUS Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej.

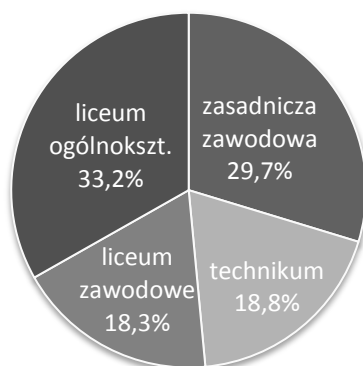
W roku 1996 na terenie byłego województwa koszalińskiego przeprowadzone zostało badanie sondażowe pt. *Badanie aspiracji edukacyjnych uczniów klas ósmych szkół podstawowych*. Niektóre z uzyskanych wyników zilustrowano na wykresie 2. Widać, że 70,3%

¹⁰⁶ <http://www.wiking.edu.pl/article.php?id=269>



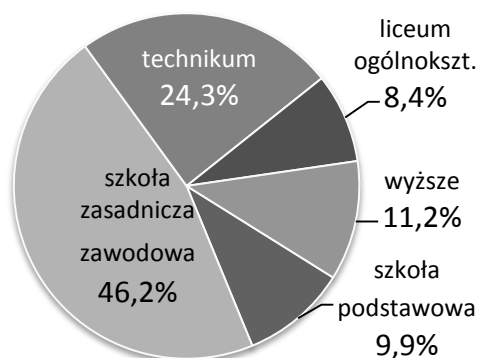
uczniów deklarowało zamiar podjęcia nauki w szkołach kończących się maturą, a tylko 29,7% uczniów zadeklarowało zamiar podjęcia nauki w zasadniczych szkołach zawodowych. Zatem zaznaczyła się tu wyraźna korelacja z liczbą młodzieży podejmujących studia na uczelniach wyższych. Było to, więc interesujące zjawisko socjologiczne. Następowo opóźnienie wejścia absolwentów szkół średnich na rynek pracy. Młodzież wiązała swoje aspiracje zawodowe oraz przyszły sukces życiowy z posiadaniem wyższego wykształcenia.

Wykres 2. Deklarowany wybór szkoły przez uczniów klas VIII w 1996r. na terenie byłego województwa koszalińskiego



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 3. Wykształcenie rodziców badanej grupy uczniów klas VIII w 1996 roku.



Źródło: opracowanie własne.

Widać, że 46,2% rodziców posiadało ukończone szkoły zasadnicze, 24,3% ukończyło technika, łącznie 43,9% ukończyło szkoły średnie, kończące się maturą. Zatem w odniesieniu do wykształcenia rodziców, uczniowie wykazali się istotnym wzrostem aspiracji edukacyjnych



ograniczając jednocześnie zamiar kształcenia się w zasadniczych szkołach zawodowych. Tendencje te były adekwatne do stanu bazy dydaktycznej szkół zawodowych niemodernizowanej i nisko dotowanej z budżetu państwa.

Baza dydaktyczna szkół zawodowych oraz system praktycznej nauki zawodu chronicznie niedofinansowany oparte były na sztywnych programach nauczania oraz słabo modernizowanych technologiach i urządzeniach. Oferowane przez szkoły kierunki kształcenia zawodowego nie podążały za przekształcającą i rozwijającą się gospodarką. W mediach pojawiały się zarzuty, że szkoły zawodowe produkują bezrobotnych, a oferta kształcenia zawodowego nie odpowiada oczekiwaniom i potrzebom pracodawców. Wymagania pracodawców nie szły jednak w parze z generowaniem dostatecznej liczby nowych miejsc pracy. Bezrobotnych na rynku pracy nadal było zbyt dużo.

W tej atmosferze Ministerstwo Edukacji Narodowej w 1999 roku dokonuje reformy systemu oświaty, która ukierunkowana jest na upowszechnienie w społeczeństwie wykształcenia średniego oraz wyższego. Zwrócono uwagę na konieczność poprawy, jakości kształcenia oraz jakości wykształcenia kadry dydaktycznej. Na reformę kształcenia zawodowego nie ma pomysłu. Nadal obowiązują jednolite programy nauczania dla zawodów określonych w ustalonej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Jednak szkoły zawodowe uzyskały pewną autonomię w wyborze programów nauczania z centralnej bazy programów zatwierdzonych przez Ministra Edukacji Narodowej. Ponadto szkoły zawodowe mogły zmieniać lub wybierać nowe kierunki kształcenia w swoim rejonie, w porozumieniu z urzędami pracy po uzyskaniu akceptacji kuratora oświaty.

Po ukończeniu gimnazjum uczniowie mogli kontynuować naukę:

- W liceum, liceum profilowanym.
- W technikum czteroletnim lub trzy letnim technikum uzupełniającym.
- W dwuletnich lub trzy letnich zasadniczych szkołach zawodowych.
- Po uzyskaniu wykształcenia średniego uczniowie mogli kontynuować naukę w szkołach policealnych umożliwiających nabycie kwalifikacji zawodowych na poziomie technika.

Powstały kolejne ułatwienia sprzyjające dla rozwoju ponadgimnazjalnych szkół niepublicznych oraz niepublicznych szkół wyższych. Szkoły te mogły kształcić w trybie stacjonarnym lub zaocznym.



W obszarze szkolnictwa wyższego działa ponad 400 szkół wyższych niepublicznych. Do szkół zawodowych idą uczniowie, którzy nie dostali się do liceów, techników czy liceów profilowanych. Mówi się, że w szkołach zawodowych istnieje proces negatywnej selekcji do zawodów, upada szacunek dla nauki w szkołach zawodowych.

W takiej sytuacji, niedostatki kształcenia zawodowego usiłują ograniczyć dyrektorzy szkół zawodowych. Wykorzystując ustawowe kompetencje w zakresie możliwości kreowania kierunków kształcenia zawodowego badają lokalne rynki pracy, usiłują współpracować z pracodawcami, urzędami pracy i uruchamiają kolejne kierunki kształcenia najbardziej przystające do lokalnych potrzeb. Pomimo tych usiłowań młodzież nie zawsze podejmuje trud zdobywania zawodu w oferowanych przez szkoły zawodach. Brak wyraźnych perspektyw zatrudnienia, możliwości kreowania własnego rozwoju w realnym czasie i awansu zawodowego, to istotne argumenty powstrzymujące młodzież do podejmowania kształcenia w szkołach zawodowych.

Na wykresie 4 przedstawiono strukturę bezrobotnych na terenie województwa zachodniopomorskiego w I kwartale 2008r. Widać, że najmniej bezrobotnych, wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych tylko 6% stanowili absolwenci wyższych uczelni. Natomiast osoby bezrobotne z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowiły aż 28%. W dalszej kolejności znalazły się osoby odpowiednio z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 9% oraz z wykształceniem policealnym 18%. Można, więc wnioskować, że w tym okresie rynek pracy potrzebuje nadal osób o wysokiej wiedzy, a w następnej dopiero kolejności potrzebne są umiejętności zawodowe. Bywa również tak, że młodzież przerywa naukę w początkowo wybranym zawodzie uznając, że dokonali wyboru zbyt pochopnie bez głębszej analizy, wbrew swoim predyspozycjom zawodowym, pod namową rodziców czy w skutek naśladownictwa rówieśników lub z powodu niepełnych informacji o zawodzie¹⁰⁷. Wtedy znajdują się na rynku pracy w kłopotliwej sytuacji, jest im trudno znaleźć pracę i w większości powiększają grupę bezrobotnych w kategorii osób *gimnazja i niżej* (39% na wykresie 4).

¹⁰⁷ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy. MEN, Warszawa 2011.

Wykres 4. Struktura bezrobotnych według wykształcenia – I kwartał 2008r.

Źródło: Grzegorz Podławiak. Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy. Rynek pracy i gospodarka województwa zachodniopomorskiego. Raport. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.

Kwestią otwartą jest, czy na rynku pracy znajduje się dostateczna liczba ofert pracy, czy pracodawcy zamierzają powiększać zatrudnienie. Jak wykazały badania przeprowadzone w 2008 rok, na terenie województwa zachodniopomorskiego tylko 10% firm planowało zatrudnić nowych pracowników¹⁰⁸.

Tak, więc, zaistniały bezpośrednie przyczyny, dla których zdeterminowani i aktywni młodzi ludzie szukają swojej szansy za granicami kraju. W wielu przypadkach znajdują tam pracę i miejsce w tamtych społecznościach, często adekwatne do swoich możliwości.

W perspektywie, szkoły pustoszeją. Spada ogólna liczba uczniów i samorządy zaczynają podejmować decyzje o likwidacji szkoły ze względów ekonomicznych.

¹⁰⁸ *Ibidem*, s.66

**Tabela 1.** Liczba uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych (w tys.).

Rok szkolny		1990/1991	1999/2000	2005/2006	2008/2009
Zasadnicze	szkoły	2995	2408	1778	1784
Szk. Zawodowe	uczniowie	814,5	590,4	232,5	239,132
Licea	szkoły	1100	2156	2572	2386
Ogólnokształcące	uczniowie	445	864,1	738,6	688,029
Technika,	szkoły	3607	5658	4641	3422
TU i LP	uczniowie	636,6	961,9	753,3	633,069
Razem liczba uczniów (tys.)		1 896,10	2 416,40	1 724,40	1 560,23

Źródło: Oświata i Wychowanie w roku szkolnym 2005/2006, GUS, Warszawa 2006.

W tabeli 1 zamieszczone zostały dane liczbowe dotyczące zmian liczby szkół i uczących się w nich uczniów w okresie od roku 1990 do roku 2009. Zmalała liczba szkół zawodowych. W istotny sposób wzrosła liczba liceów ogólnokształcących. Liczba uczniów w technikach, technikach uzupełniających i licach profilowanych zmieniła się w stosunkowo niewielkim zakresie. W ogólnym rozrachunku liczba uczniów w omawianym okresie czasu zmniejszyła się o około 336 tys. Interesujące jest, że liczba szkół zmniejszyła się tylko o 110 w skali całego kraju.

W trzech sektorach gospodarki to znaczy, w rolnictwie, usługach oraz przemyśle na przestrzeni lat 1995 – 2009 zachodziły zmiany jakościowe, które uzewnętrzniły się w strukturze zatrudnienia. Na wykresie 5 przedstawiona została struktura zatrudnienia w tych sektorach.

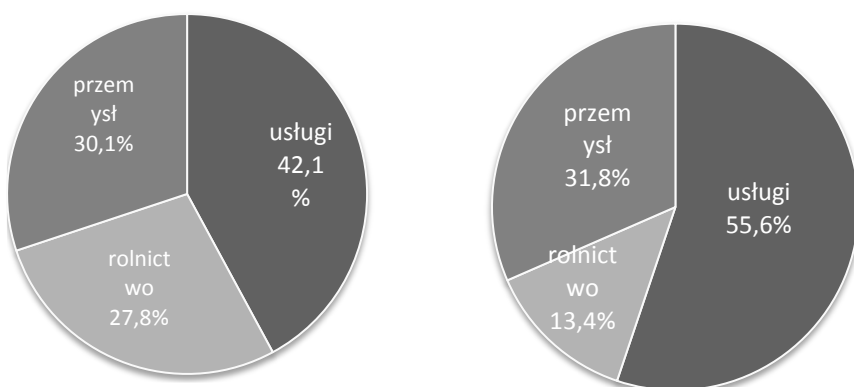
Największy popyt na rynku pracy odnotowano w zawodach o charakterze usługowym. Nieco bardziej zwiększyło się zatrudnienie w przemyśle, ale w istotny sposób zmalało zatrudnienie w rolnictwie. Zaznaczona tendencja jest zgodna z oczekiwanymi kierunkami zmian w polskiej gospodarce w kontekście naszych zobowiązań wynikających z przynależności do Unii Europejskiej.

Biorąc pod uwagę przedstawione informacje, nasuwa się wniosek, że absolwenci gimnazjów wybierając kierunek kształcenia oraz planując rozwój swojej kariery zawodowej powinni zauważyć, lub powinno się im doradzić, że na rynku pracy będą poszukiwane osoby o kwalifikacjach

zawodowych z grupy usługowej oraz przemysłowej. Natomiast popyt na zawody rolnicze będzie mały. Nadal jednak przewagę w zatrudnieniu będą mieli osoby o wyższym wykształceniu. Sprawą otwartą jest, jaki zawód wybrać stosownie do uwarunkowań psychofizycznych ucznia.

Uczniowie kończąc gimnazja zapewne zawsze usiłują określić kierunek dalszej swojej edukacji, przewidzieć możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. Poszukują, zatem informacji oraz wiarygodnego wsparcia w tym procesie decyzyjnym w swoim najbliższym otoczeniu w istniejących instytucjach doradczych lub wśród nauczycieli w swoich szkołach.

Wykres 5. Struktura zatrudnienia w Polsce¹⁰⁹



Z tym zagadnieniem usiłują się zmierzyć szkolni doradcy zawodowi, poradnie psychologiczno-pedagogiczne oraz zapewne rodzice uczniów oraz rząd, uruchamiając działania w ramach kompetencji i uprawnień swoich ministerstw.

W latach 2003 – 2007 w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych o uprawnieniach szkół publicznych¹¹⁰ zostały utworzone na zlecenie *grantowe* Ministra Pracy i Polityki Społecznej tzw. Szkolne Ośrodki Kariery. Nie we wszystkich szkołach jednak te ośrodki powstały, w roku 2007 funkcjonowało ich 303 i dalej nie odnotowano ich wzrostu. Dzięki tym ośrodkom: *młodzię szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych ma szansę zdobywać wiedzę o rynku pracy i kształtować swoje umiejętności zawodowe i pozazawodowe na tyle skutecznie, aby konkurować o swoje miejsce w życiu zawodowym z młodymi ludźmi z innych państw Unii Europejskiej.*

¹⁰⁹<http://www.wiking.edu.pl/article.php?id=269>

¹¹⁰<http://www.ohp.pl/?id=9>



W szczególności, klienci tych ośrodków wywodzić się mieli nie tylko ze środowisk miejskich, ale również z miejscowości o dużej stopie bezrobocia szczególnie z terenów popegeerowskich i wsi. Szkolne ośrodki kariery mogą pracować z młodzieżą w wykorzystując następujące formy: *wykładów, prelekcji, treningów, szkoleń, kursów umiejętności i warsztatów grupowych, porad indywidualnych i samodzielnej pracy pod opieką szkolnego doradcy zawodowego*. Zgodnie z założeniami projektu doradcy zawodowi mogą w swoich działaniach wykorzystywać sprzęt multimedialny z dostępem do Internetu i bazy danych o rynku pracy uzyskiwanej we współpracy z Wojewódzkimi Urzędami Pracy. Ponadto doradcy zostali wyposażeni w informatory udostępnione przez Krajowy Ośrodek Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, podręczniki wraz z zeszytami ćwiczeń, scenariusze zajęć związanych z orientacją i poradnictwem zawodowym, a nawet testy psychologiczne umożliwiające diagnozę predyspozycji zawodowych ucznia.

Uczniowie uczestniczący w zajęciach organizowanych przez Szkolne Ośrodki Kariery z założenia: *są przygotowywani do samodzielnego poruszania się po rynku pracy i edukacji a każdy z nich powinien nabyć umiejętność określania swoich słabych i mocnych stron, określić cele i priorytety swojego życia edukacyjno-zawodowego oraz skonstruować indywidualny plan rozwoju kariery*.

W okresie od roku 2004 do roku 2007 na zajęciach w tych ośrodkach uczestniczyło 1.349 tys. uczniów¹¹¹. Można, więc wnioskować, że istnienie i działalność Szkolnych Ośrodków Kariery jest bardzo przydatna i potrzebna dla pozytywnego wyboru kierunku rozwoju i kształcenia absolwentów szkół właściwych etapów kształcenia. Niestety jednak działalność Szkolnych Ośrodków Kariery nie jest systemowo uwzględniana w budżetach gmin a tym samym w budżetach szkół, bowiem działają one na zasadzie zlecenia – grantu.

Pomimo tych działań, system doradztwa zawodowego w szkołach jest niewydolny¹¹² bowiem: *uczniowie nie czują się przygotowani do wejścia na rynek pracy ze względu na brak umiejętności zawodowych. Powody to; słabe wyposażenie szkół, praktyki zawodowe w żadnym wypadku nie dają im praktycznych umiejętności zawodowych, decyzje edukacyjne uczniów były nietrafione (doradztwo zawodowe nie skierowało młodzieży do szkół kształcących w zawodach deficytowych*.

¹¹¹ *Ibidem*

¹¹² Raport końcowy z realizacji badania: *Stan i rola doradztwa zawodowego w wybranych powiatach*. Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o. o. Warszawa 2012.

Zdaniem absolwentów¹¹³ szkół: *w szkołach było szczątkowe doradztwo zawodowe, słabe wsparcie otrzymywali uczniowie w gimnazjum, doradztwo realizowane było w szkołach ponadgimnazjalnych zwykle podczas lekcji zastępczych, uczniowie byli bierni w kwestii korzystania ze wsparcia doradców, potrzebne są zajęcia z doradcami zawodowymi w gimnazjach i w szkołach ponadgimnazjalnych.*

W tej opinii zgodni są również dyrektorzy¹¹⁴ diagnozowanych szkół: *poziom doradztwa zawodowego w szkole jest poniżej zadowalającego, sukces kształcenia zawodowego jest utożsamiany z sukcesem doradztwa zawodowego.*

Z kolei rodzice uczniów¹¹⁵ tych szkół: *niewiele mieli do powiedzenia na temat doradztwa zawodowego. Rodzice wskazywali, że poszukują stosownej wiedzy o zawodach i kierunkach kształcenia zawodowego głównie w Internecie, wśród swoich znajomych (poczta pantoflowa), na uczelniach wyższych, przeglądają foldery i ulotki szkół oraz sporadycznie u nauczycieli.*

W rekomendacjach wspomnianego Raportu stwierdza się: *w przypadku większości badanych szkół, trudno mówić o zorganizowanym i w pełni zaplanowanym doradztwie zawodowym. Przede wszystkim brakuje etatów dla doradców zawodowych (z reguły zadania doradcy wypełniają inni nauczyciele bądź pedagog szkolny). Brakuje też odpowiednio wyposażonych pracowni doradczych; brakuje opracowań prezentujących Wewnętrzny System Doradztwa Zawodowego; brakuje również świadomości badanych dyrektorów szkół, co do ważności doradztwa zawodowego dla uczniów.*

W konkluzji można stwierdzić, że warunkiem skutecznego, pozytywnego wyboru kształcenia kierunku kształcenia zawodowego przez uczniów gimnazjów oraz planowania rozwoju kariery zawodowej uczniów szkół ponadgimnazjalnych jest prawne i systemowe umocowanie funkcji doradcy zawodowego w szkole. Wtedy doradztwo zawodowe zostanie pozbawione okazjonalnych oddziaływań ekonomicznych organów prowadzących szkoły, nabierze cech działania permanentnego.

W dobie pogłębiającego się niżu demograficznego, starzejącego się społeczeństwa, postępujących zmian technologicznych oraz konsekwentnie rozwijającej się gospodarki i wzrostu oczekiwań pracodawców w zakresie

¹¹³ *Ibidem*, s.142.

¹¹⁴ *Ibidem*, s.146

¹¹⁵ *Ibidem*, s.144



poziomu wykształcenia pracowników, w Polsce nadeszła pora, aby dokonać reformy kształcenia zawodowego i nadać mu oczekiwaną rangę społeczną. Bezrobotnym skutecznie pomóc wejść na rynek pracy, a pracującym umożliwić doskonalenie zawodowe i rozwój przez całe aktywne życie zawodowe. Wypełniając tym samym założenia odnowionej Strategii Lizbońskiej oraz naszych zobowiązań, jako państwa członkowskiego Unii Europejskiej.

Zgodnie z tą strategią, system edukacji w Polsce powinien zapewniać wszystkim obywatelom dostęp do wysokiej jakości edukacji, podniesienie poziomu wykształcenia oraz zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szczególnie przez młodych ludzi.

Tak więc członkostwo nasze w Unii Europejskiej oraz podjęte tym samym zobowiązania stworzyło szansę i konieczność modernizacji kształcenia zawodowego w Polsce. Pojawił się pomysł na strukturalne rozwiązanie problemu kształcenia zawodowego. Jego fundamentalną cechą jest idea uczenia się przez całe życie. Do wymaganych na rynku pracy kwalifikacji zawodowych i umiejętności można dochodzić różnymi drogami, w różnym tempie, na każdym etapie aktywności zawodowej, kształcąc się w trybie formalnym, (szkolnym), pozaformalnym (w toku kształcenia ustawicznego) oraz nieformalnym (samokształcenie się oraz wiedza i doświadczenie zdobyte w toku pracy zawodowej). Efekty kształcenia uzyskane przez uczących się potwierdzone będą w toku egzaminów zewnętrznych organizowanych przez właściwe komisje egzaminacyjne. Uzyskane świadectwa i dyplomy uznawane będą na terenie państw Unii Europejskiej.

Zreformowany system kształcenia zawodowego w Polsce zaczął obowiązywać od 1 września 2012 roku. Jesteśmy w fazie wprowadzania w życie rozwiązań prawnych kształtujących nową strukturę szkolnictwa ogólnego i zawodowego. Za trzy lata pierwsi absolwenci wykształceni w tym systemie znajdą się na rynku pracy.

W praktyce, modernizacja systemu kształcenia zawodowego w Polsce dokonała się poprzez:

- Zaniechanie kształcenia w liceach profilowanych, liceach uzupełniających, technikach uzupełniających.¹¹⁶
- Realizację kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych w okresie trzech lat.

¹¹⁶ Ustawa o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 205, poz.1206)



- Umożliwienie absolwentom zasadniczych szkół zawodowych nauki w liceum poczynając od klasy drugiej.
- Wyodrębnienie kwalifikacji w ramach poszczególnych zawodów klasyfikacji zawodów kształcenia zawodowego. Każda kwalifikacja obejmuje właściwy zasób wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych. Utworzono zawody o jednej, dwóch lub trzech kwalifikacjach.¹¹⁷
- Wprowadzenie podstawy programowej kształcenia w zawodach – wiedza i umiejętności zawodowe oraz kompetencje personalne i społeczne, które uczeń musi nabyć w toku kształcenia zostały opisane, jako efekty kształcenia.¹¹⁸
- Umożliwiono nauczycielom realizację procesu nauczania-uczenia według własnych autorskich programów nauczania. To nauczyciel ma decydować, jakie treści i jakimi metodami będzie pracował z uczniami. Jednak nauczyciel jest odpowiedzialny za efekty kształcenia.¹¹⁹
- Zdobyte każdej kwalifikacji zawodowej będzie potwierdzane zewnętrznym egzaminem zawodowym i poświadczane świadectwem lub dyplomem.
- Modernizację organizacji egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Odchodzi się od egzaminów całościowych na zakończenie cyklu kształcenia.
- Stworzenie możliwości uzyskania lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, kursach umiejętności zawodowych, kursach kompetencji ogólnych, kursach umożliwiających uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych¹²⁰.

Wprowadzone zmiany obowiązują od 1 września 2012r. Wiedza, umiejętności zawodowe oraz kompetencje personalne i społeczne, które uczeń (słuchacz) musi nabyć w procesie kształcenia opisana jest w postaci efektów kształcenia, których osiągnięcie będzie potwierdzone przez

¹¹⁷ Rozporządzenie MEN w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012r., poz. 7)

¹¹⁸ Rozporządzenie MEN w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012r., poz. 184)

¹¹⁹ Rozporządzenie MEN w sprawie dopuszczania do użytku w szkole programów nauczania ... (Dz. U. z 2012r., poz. 752)

¹²⁰ Rozporządzenie MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2012r., poz. 186)



okręgową komisję egzaminacyjną po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji. Tak, więc nowy system kształcenia zawodowego umożliwił każdemu uczniowi zaplanowanie indywidualnej ścieżki rozwoju osobistego i zawodowego. Osoby dorosłe otrzymały możliwość permanentnego kształcenia się i zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych odpowiednio do ich potrzeb i aspiracji zawodowych.

Oczekuje się, że absolwenci szkół zawodowych nowego systemu kształcenia zawodowego będą bardziej spełniali wymagania pracodawców, będą potrafili odpowiednio wcześniej planować swój rozwój zawodowy i elastycznie reagować na wyzwania rynku pracy w kraju jak również w innych regionach Unii Europejskiej. Słowem będą zapewnione warunki dla mobilności zawodowej i edukacyjnej w obszarze wspólnoty europejskiej.

W tym kontekście szczególnego znaczenia i wagi nabiera sprawnie i efektywnie działający system doradztwa zawodowego. Pomimo wprowadzenia tak daleko idących zmian w kształceniu zawodowym kwestia doradztwa zawodowego dotąd nie została w nowym systemie edukacji rozwiązana w sferze prawa oświatowego

Aby podnieść prestiż kształcenia zawodowego, ograniczyć proces negatywnej selekcji uczniów do szkół zawodowych oraz zachęcić absolwentów gimnazjów podejmowania się nauki konkretnych zawodów należy odpowiednio wcześniej – może nawet w szkole podstawowej – w systemowy sposób prowadzić doradztwo zawodowe. Aktualnie, prowadzone doradztwo zawodowe w gimnazjach oraz w szkołach ponadgimnazjalnych ma charakter incydentalny i posiada wiele mankamentów¹²¹. Powoduje to, że uczniowie wybierając kierunek kształcenia bazują głównie na opinii rodziców, znajomych, rówieśników. Rzadko korzystają z podpowiedzi szkolnych doradców zawodowych czy Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych. Natomiast chętnie poszukują informacji w Internecie. Rodzice poszukują informacji związanych z doradztwem zawodowym w Internecie, wśród znajomych, na uczelniach wyższych, starają się również kontaktować z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi a nawet doradcami zawodowymi w szkołach. Jednak nie jest to powszechne. Często jednak rodzice nie korzystają z żadnych źródeł poradnictwa zawodowego. Dominuje replika kierunków kształcenia

¹²¹Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa, luty 2011, str. 141 – 148.



i zainteresowania zawodowego. Efektem tego są nietrafione wybory kierunków kształcenia zawodowego przez uczniów, brak motywacji do nauki, porzucanie szkoły przez uczniów oraz wiele stresujących problemów w dorosłym życiu zawodowym, zwłaszcza gdy praca staje się jedynie koniecznością pozyskiwania pieniędzy.

W takiej sytuacji i stanu doradztwa zawodowego proces negatywnego wyboru kierunku kształcenia przez uczniów można skutecznie ograniczyć (*zdaniem autora*) tworząc system permanentnego, łatwego i przyjaznego dostępu do doradztwa zawodowego. Jednym z możliwych rozwiązań jest dostęp do właściwej platformy internetowej. Jak dotąd takiej możliwości uczniowie, rodzice oraz szkolni doradcy zawodowi nie mają.

Jednym z warunków sukcesu zmodernizowanego systemu kształcenia zawodowego jest włączenie się w proces zmian pracodawców. Kwestia ta nie jest dotychczas rozstrzygnięta systemowo. Pracodawca może udostępniać swoją bazę i technologię dla potrzeb praktycznej nauki zawodu uczniom o ile mu to odpowiada z różnych powodów podpisując właściwe umowy ze szkołami, ale nie musi. Wtedy szkoła ma obowiązek zapewnić uczniom odpowiednią bazę dla realizacji programu praktycznej nauki zawodu, wykorzystując Centra Kształcenia Praktycznego. Niskie jak dotąd nakłady finansowe na modernizację bazy materialnej szkół zawodowych stanowią istotne zagrożenie dla osiągnięcia pożądanej jakości kształcenia.



Bibliografia

- *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*. Raport końcowy. MEN, Warszawa 2011.
- *Raport końcowy z realizacji badania: Stan i rola doradztwa zawodowego w wybranych powiatach*. Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o. o. Warszawa 2012.
- Rozporządzenie MEN w sprawie *dopuszczania do użytku w szkole programów nauczania* (Dz. U. z 2012r., poz.752).
- Rozporządzenie MEN w sprawie *klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego* (Dz. U. z 2012r., poz. 7).
- Rozporządzenie MEN w sprawie *kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych* (Dz. U. z 2012r., poz. 186).
- Rozporządzenie MEN w sprawie *podstawy programowej kształcenia w zawodach* (Dz. U. z 2012r., poz. 184).
- *Ustawa o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. Nr 205, poz.1206).
- www.ohp.pl
- www.wiking.edu.pl

Kształcenie zawodowe a rynek pracy

System edukacji, w szczególności edukacji zawodowej, oraz rynek pracy to dwie sfery wzajemnie silnie na siebie oddziałujące. Rolą kształcenia zawodowego jest odpowiadać na potrzeby rynku pracy i gospodarki, przy jednoczesnym kształtowaniu przez rynek pracy i sytuację gospodarczą wymiaru ilościowego i jakościowego absolwentów szkół zawodowych. Choć jest to duże uproszczenie, można zauważyć niezwykle silne powiązanie między tym właśnie segmentem edukacji powszechnej, a niemal wszystkimi gałęziami gospodarki. Nie bez przyczyny więc uznaje się kształcenie zawodowe za podstawę sprawnie funkcjonującego rynku pracy.

W ostatnich latach cały system edukacji – a wraz z nim także system edukacji zawodowej – podlegał wielu różnym zmianom, z których te większe wprowadzono przy sporych obawach i jeszcze większych nadziejach społeczeństwa na poprawę sytuacji na rynku pracy, w szczególności – zmniejszenie stopy bezrobocia. Jedną z najbardziej znanych, a zarazem cieszących się złą sławą, pierwszą dużą reformą, była reforma szkolnictwa wprowadzona przez rząd Jerzego Buzka w 1999 roku. Aby zrozumieć dziś sens i cel jej wprowadzenia, trzeba cofnąć się pamięcią do ówczesnej sytuacji gospodarczo-ekonomicznej kraju, w którym echo transformacji ustrojowej doprowadziło do poważnego rozstroju ładu gospodarczego. W poprzednim ustroju socjalistycznym i dobie gospodarki centralnie planowanej problemy dziś nam znane praktycznie nie występowały (jak choćby bezrobocie). Wówczas jednak struktura wykształcenia polskiego społeczeństwa wygląda zupełnie odmiennie w porównaniu z dzisiejszą. Dość wspomnieć, że *do 1989 roku najwięcej młodzieży kształciło się w nurcie szkolnictwa zasadniczego zawodowego (...). Od początku lat 90. zasadnicze szkoły zawodowe zaczęto likwidować. (...) Znacznemu ilościowemu ograniczeniu szkolnictwa zawodowego nie towarzyszyła przy tym praca nad jego modernizacją i tworzeniem nowych mechanizmów powiązania z gospodarką. Brak całościowych reform w szkolnictwie zawodowym wynikał nie tylko z braku jasnej docelowej wizji tego segmentu sektora edukacyjnego, ale także z bardzo niskich nakładów finansowych na całą edukację (a szkolnictwo zawodowe jest droższe niż*



szkolnictwo ogólnokształcące) oraz zachowawczości instytucji edukacyjnych¹²².

Znacząco w ciągu minionych ponad 15 lat wzrósł odsetek Polaków mogących pochwalić się dyplomem wyższej uczelni (z 10% w 1997 do 21% w 2011 roku). W pierwszych latach przemian społeczno-polityczno-gospodarczych zachodzących w Polsce, osoby z wykształceniem wyższym dosłownie przebierały w ofertach pracy, zajmując stanowiska zdecydowanie bardziej prestiżowe i lepiej płatne aniżeli reszta społeczeństwa. Trzeba wspomnieć, że w tej kategorii bezrobocie praktycznie nie występowało. To skłoniło elity rządzących do zaproponowania systemu, zgodnie z którym w ramach edukacji powszechnej 80% młodzieży miało zdobyć wykształcenie maturalne i mieć otwartą drogę do edukacji na poziomie wyższym. Pozostałe 20% mniej zdolnych uczniów trafić miało do zasadniczych szkół zawodowych, które w stosunkowo szybkim tempie nadałyby im kwalifikacje i umiejętności praktyczne do wykonywania najprostszych zawodów. Taki system edukacji powszechnej miał zagwarantować zatrudnienie wszystkim tym, którzy chcieliby pracować i na zawsze rozwiązać problem bezrobocia.

Zgodnie zatem z założeniami reformy szkolnictwa powszechnego z 1999 roku, systematycznie wzrastała liczba placówek ogólnokształcących przy jednoczesnej likwidacji szkół zasadniczych. Kilka lat tak funkcjonującego systemu edukacji wystarczyło, by doprowadzić polską gospodarkę na skraj przepaści. Rynek pracy bowiem domagał się konkretnej liczby wykwalifikowanych pracowników fizycznych w niemal wszystkich zawodach i branżach¹²³, jednocześnie nie mogąc wygenerować miejsc pracy dla całej rzeszy absolwentów liceów ogólnokształcących, którzy poza świadectwem maturalnych nic nie mogli zaoferować – ani umiejętności, ani kwalifikacji, ani uprawnień do wykonywania jakiegokolwiek zawodu. Wówczas nastąpiła szybka dewaluacja

¹²² J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Biuro Analiz Sejmowych „Infos”, Warszawa 2007, s. 3.

¹²³ Jak zauważa M. Kabaj, *Reforma [z 1999 roku] spotkała się z krytyką części naukowców, którzy zwracali uwagę, że przyjęte w niej założenia nie dość, że nie wynikały z analiz i prognoz rynku pracy, to nawet ignorowały fakt, że na wiele zawodów robotniczych zawsze będzie zapotrzebowanie; na podstawie M. Kabaj, *Elementy programu ograniczenia bezrobocia młodzieży. W kierunku kształcenia dualnego [w:] Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa 2004, s. 189.*

wykształcenia ogólnego – na poziomie średnim, a niedługo potem – także na poziomie wyższym. Absolwenci uczelni humanistycznych borykali się coraz częściej z problemem braku pracy bądź też z kwestią zdobycia zatrudnienia, ale na stanowisku mało prestiżowym i nisko płatnym. Mit wyższego wykształcenia został szybko i niemal ostatecznie pogrzebany.

Począwszy od 2004 roku w obliczu sytuacji w sektorze polskiej edukacji, zaczęto bić intensywnie na alarm¹²⁴, co doprowadziło do całego szeregu reform rządowych mających na celu poprawę sytuacji i ocalenie tego, co ze szkolnictwa zawodowego jeszcze w Polsce zostało. Po formie edukacji zawodowej zaproponowanej przez reformę z 1999 roku nie ma dziś niemalże śladu, tak silnie zostało przemianowane w toku kolejnych reform, jednakże pozostało jej echo, ciągle odzywające się, choć z coraz mniejszą mocą – paradoks zawyżonych aspiracji edukacyjnych¹²⁵. Młodzież przekonywana przez liczne autorytety i bardzo obficie karmiona obrazami młodych, dobrze wykształconych Polaków na ciekawych i dobrze płatnych stanowiskach w firmach z zagranicznym kapitałem, masowo odwróciła się od szkół na poziomie zasadniczym, swojego sukcesu w przyszłości upatrując jedynie w kształceniu ogólnym. Dziś trend ten bardzo powoli zaczyna się odwracać, gdyż kilkanaście ostatnich lat kształcenia pokazało, że licea ogólnokształcące, a także – najczęściej przez maturzystów wybierane – studia humanistyczne niczego już nie gwarantują.

Nadal jednak szkolnictwo zawodowe w polskim systemie edukacji nie zostało uzdrowione i wciąż daleko mu do poziomu i popularności, jakimi cieszyło się przed ponad dwudziestu laty. Edukacja zawodowa młodzieży zmagają się bowiem z wieloma problemami, wśród których bodaj najważniejszym jest fakt, że **oferta edukacyjna szkół zawodowych w Polsce nie odpowiada wymogom rynku pracy**¹²⁶. Przyglądając się choćby monitoringowi *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2012 roku*

¹²⁴ W 2004 roku dokonana się akcesja Polski do Unii Europejskiej, a wraz z nią otwarto się możliwości podejmowania zatrudnienia w innych krajach wspólnoty. Wówczas ciesząc się dobrą sławą polscy fachowcy masowo emigrowali „za chlebem”, wskutek czego na krajowym rynku pracy powstały poważne luki kompetencyjne.

¹²⁵ K. Bondyra, M. Kołodziejczyk, System edukacyjny w Polsce wobec potrzeb rynku pracy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, Nr 3/2009, s. 164 oraz Analiza zapotrzebowania na pracowników z wykształceniem zawodowym i kwalifikacjami rzemieślniczymi na wielkopolskim rynku pracy, DSiG, Poznań 2010, s. 25 [w:] www.rzemioslowregionie.pl.

¹²⁶ J. Osiecka-Chojnacka, *op. cit.*, s. 3.



opracowanemu przez Departament Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, widać wyraźnie, że niemal 20% ofert pracy zgłoszonych zostało w grupie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, niemal 30% ofert zgłoszono w grupie „pracownicy usług i sprzedawcy” oraz prawie 14% ofert przekazanych do powiatowych urzędów pracy skierowanych było do pracowników przy pracach prostych – *były to również grupy o największym udziale procentowym w ogólnej liczbie ofert pracy w końcu omawianego okresu*¹²⁷. Co ciekawe, jednocześnie w końcu I półrocza 2012 roku prawie co czwarty zarejestrowany w urzędzie pracy bezrobotny posiadał zawód zaliczany do grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (23% ogółu bezrobotnych), a na drugim miejscu pod względem udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych uplasowała się grupa „pracownicy usługi i sprzedawcy” (17,1%)¹²⁸. Jak podano w cytowanym raporcie, zestawienie informacji o liczbie osób bezrobotnych w wielkich grupach zawodowych z informacjami o liczbie wolnych miejsc pracy zgłaszanych przez pracodawców dla przedstawicieli tych grup wskazuje, że **w grupach, w których odnotowuje się największe napływy bezrobotnych**, tj. „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” czy „pracownicy usług i sprzedawcy”, **występuje także największe zapotrzebowanie ze strony pracodawców**. W rankingu 30 zawodów deficytowych znalazło się 9 zawodów z grupy „pracownicy usług i sprzedawcy” oraz 6 z grupy „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”. Wśród nich znalazły się następujące zawody: spawacz metodą MAG, MIG, TIG, a więc zawody wymagające znajomości nowoczesnych technologii, a także kierowca ciągnika siodłowego, elektryk, opiekunka osób starszych, opiekunka dziecięca, sprzedawca w branży mięsnej i spożywczej, pokojowa, florysta, brukarz, pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zielonych, tynkarz czy pracownik przygotowujący posiłki typu fast food.

Ciekawych refleksji dostarcza lektura rankingu zawodów nadwyżkowych w I półroczu 2012 roku. Zdecydowanie dominują tu zawody, które jednocześnie w ofercie szkół zawodowych są niezwykle popularne: sprzedawca, ślusarz, murarz, krawiec, robotnik budowlany, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, stolarz, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, kucharz małej gastronomii, piekarz, mechanik

¹²⁷ Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2012 roku, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2012 r., s. 11.

¹²⁸ *Ibidem*, s. 5-6.



samochodów osobowych, fryzjer, cukiernik, szwaczka, tokarz w metalu, magazynier, malarz budowlany, stolarz meblowy. Na 30 zawodów o najwyższym wskaźniku nadwyżki podaży siły roboczej, 8 to zawody nauczane w szkołach średnich technicznych (technikach), 3 nauczane na poziomie studiów wyższych (pedagog, ekonomista i administratywista), pozostałe zaś – w szkołach zasadniczych. Raport ministerialny podsumowano stwierdzeniem, że z ponad 2,5 tysiąca zawodów wymienionych w klasyfikacji zawodów i specjalności ok. ¼ to zawody nadwyżkowe, zaś zaledwie 18% to zawody deficytowe. Świadczy to ewidentnie o niedopasowaniu struktury kształcenia do potrzeb krajowego rynku pracy.

Niska jakość kształcenia zawodowego to kolejny problem, z jakim system edukacji zawodowej boryka się od wielu lat. Winą za taki stan rzeczy przedstawiciele oświaty obarczają z jednej strony władze rządowe i samorządowe argumentując, że ten segment kształcenia wymaga wysokich nakładów finansowych, zaś przez władze jest systematycznie marginalizowany. Powoduje to chroniczne niedofinansowanie kształcenia zawodowego niemal w każdym aspekcie. Z drugiej strony obwiniani są także przedsiębiorcy, którzy nie angażują się w praktyczną naukę zawodu uczniów szkół zasadniczych. Rzeczywiście, polscy pracodawcy niechętnie przyjmują młodzież do własnych zakładów pracy obawiając się większych strat niż korzyści wynikających z przyjęcia dodatkowych rąk do pracy. Młody człowiek ucząc się tajników zawodu, potrafi zmarnować nie tylko spore ilości materiału, ale też popsuć często drogie wyposażenie warsztatu. Ponadto zdarza się, że sprawia on wiele kłopotów wychowawczych – trudno więc dziwić się przedsiębiorcom, że przy braku wyraźnych zachęt ze strony państwa wolą raczej skupić się na prowadzeniu biznesu w ramach otwartego rynku niż szkolić potencjalną przyszłą konkurencję.

Transformacja ustrojowa także przyczyniła się do upadku tej formy nauki zawodu, gdyż zniósła obligatoryjną przynależność do cechów rzemieślniczych. W organizacjach tych dziś zrzeszeni są niemal wyłącznie ci, dla których bycie rzemieślnikiem znaczy coś więcej niż tylko wykonywanie zawodu. Tych społeczników czy tradycjonalistów jest już coraz mniej, w znaczącej większości są to osoby w wieku przedemerytalnym, a tylko przynależność do cechu i posiadanie rzemieślniczego tytułu mistrza daje uprawnienia do przyjmowania młodych adeptów zawodu w ramach praktycznej jego nauki.



Przedsiębiorcy – jak pokazują liczne badania¹²⁹ – są przekonani, że władze pogrzebały szkolnictwo zawodowe i dziś jego szczątki są bardziej farsą niż nadawaniem choćby minimalnych umiejętności młodym ludziom. Te przekonania po części potwierdzają wyniki egzaminów zewnętrznych przeprowadzanych w szkołach zawodowych, które rokrocznie zdaje ok. 65% młodzieży¹³⁰. Zdaniem przedstawicieli rzemiosła winę za niski poziom kształcenia współczesnej młodzieży ponosi cały system kształcenia zawodowego, gdyż uczniowie zdobywają wiedzę przydatną jedynie na egzaminach, które nawet z praktycznej nauki zawodu odbywają się w formie teoretycznej.

Kolejną kwestią, która powoduje, że kształcenie zawodowe nie odgrywa w systemie polskiej edukacji takiej roli, jaką powinno, jest **deprecjacja szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa**. O negatywnym wizerunku szkół zawodowych i młodzieży do niej uczęszczającej mówiono i pisano już wielokrotnie¹³¹. Dość wspomnieć, że zdecydowana większość społeczeństwa powtarza obiegowe opinie, zgodnie z którymi szkoły zasadnicze przeznaczone są dla gorszej młodzieży, uczniów „drugiej kategorii”, o mniejszych możliwościach edukacyjnych i zdecydowanie niższych aspiracjach i ambicjach. Faktem jest, że w minionych kilkunastu lub nawet kilkudziesięciu latach, *zasadnicze szkoły*

¹²⁹ Taka refleksja pochodzi z licznych badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorców w różnych regionach kraju przez firmę Doradztwo Społeczne i Gospodarcze; Por.: K. Bondyra (red.), Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym, Poznań 2011; K. Bondyra (red.) Pracodawcy kontra nauczyciele? Dostosowanie potrzeb szkoleniowych i kwalifikacji mieszkańców powiatów ostrowskiego, krotoszyńskiego, pleszewskiego i jarocińskiego do wymogów regionalnego rynku pracy, Poznań 2006; K. Bondyra, J. Sikora (red.), Wielkopolskie rzemiosło między tradycją a nowoczesnością, Poznań 2008; K. Bondyra, P. Śliwa, M. Wojtkowiak (red.), Samorząd i gospodarka, Poznań 2011; K. Bondyra, H. Dolata, D. Postaremczak (red.), E-podręczniki w szkolnictwie zawodowym. Luka w systemie edukacji, Poznań 2012.

¹³⁰ Dane pochodzą ze strony internetowej Centralnej Komisji Egzaminacyjnej (www.cke.edu.pl).

¹³¹ R. Lissowska, D. Postaremczak, Jak cię piszą, tak cię widzą. Wizerunek medialny szkolnictwa zawodowego w Wielkopolsce oraz W. Jagodziński, Wizerunek rzemiosła i zasadniczych szkół zawodowych w opiniach mieszkańców Wielkopolski, [w:] K. Bondyra (red.) Cechy..., s. 48-67; 117-150; W. Jagodziński, Wizerunek kształcenia zawodowego w województwie zachodniopomorskim, [w:] K. Bondyra, H. Dolata, D. Postaremczak, *Op. cit.*, s. 136-162.

zawodowe skupiały uczniów o najniższych wynikach edukacyjnych i stały się [przez to] symbolem marginalizacji kulturowej, społecznej i zawodowej¹³².

Trzeba pamiętać, że zmiana wizerunku to bodaj najtrudniejsze zadanie, jakie postawione zostało przed szkolnictwem zawodowym. Przekonania o „gorszych” lub „lepszych” szkołach dla „złej” lub „dobrej” młodzieży trwale zakorzeniły się w społecznej mentalności. Niechęć rodziców oraz samej młodzieży do podejmowania nauki w szkołach zasadniczych (a także „straszenie” uczniów przez nauczycieli w gimnazjach hasłami typu: „jak się nie będziesz uczył, trafisz do zawodówki”) spowodowała kryzys popytu, a tym samym przyczyniła się do decyzji o likwidacji kolejnych szkół zawodowych. Wiele pracy potrzeba zatem, by zmienić to społeczne postrzeganie – na wagę złota są zatem takie projekty i akcje społeczne, jak „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru” pokazujące, że szkoła, która wyposaża młodego człowieka w umiejętności oraz kwalifikacje potrzebne na rynku pracy, daje mu szansę na przyszłość.

Szkolnictwo zawodowe od wielu lat zмага się ponadto z problemem marginalizacji przez władze krajowe i samorządowe. Społeczne postrzeganie edukacji zawodowej jako gorszej i niepotrzebnej sprawia, że przez resort edukacji jest ono traktowane po macoszemu. Z tego też względu przez wiele lat nie podejmowano żadnych działań mających na celu poprawę sytuacji absolwentów szkół zasadniczych na krajowym czy nawet europejskim rynku pracy, zwiększając tym samym atrakcyjność takiej ścieżki kariery. *Administracja centralna [przez wiele lat, począwszy od reformy z 1999 roku] prezentowała „myślenie życzeniowe” uznając, że na szczeblu lokalnym – w skali powiatu – ma dokonać się dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy. Resort edukacji konsekwentnie minimalizuje swoją rolę w dziedzinie kształtowania sytuacji szkół zawodowych (...) ignorując fakt, że przyszłość będzie coraz bardziej sprzyjać mobilności pracowników i fakt, że Polacy mogą teraz funkcjonować nie tylko na lokalnym, ale także na krajowym i europejskim rynku pracy¹³³.*

Aby szkoła dawała swoim absolwentom szansę na znalezienie zatrudnienia na rynku pracy, niezbędne jest wyposażanie młodych ludzi w konkretne, praktyczne umiejętności. Zdaniem niektórych wprowadzona od września bieżącego roku reforma edukacji zawodowej jest zwiastunem poprawy sytuacji w tym sektorze oświaty. Dzięki niej możliwe będzie

¹³² J. Osiecka-Chojnacka, *Op. cit.*, s. 3.

¹³³ *Ibidem*, s. 6.



bowiem szybsze uzyskanie kwalifikacji zawodowych i dostosowanie ich do potrzeb, jakie zgłaszają pracodawcy. Nie oznacza to rzecz jasna, że najnowsza reforma spotyka się wyłącznie z przychylnymi opiniami. Nie brakuje bowiem głosów, iż szybkie nabywanie kwalifikacji (wąskich, konkretnych umiejętności) spowoduje, że polscy fachowcy stracą to, za co najbardziej byli cenieni na Zachodzie – uniwersalność.

Konieczne jest stworzenie nowoczesnego szkolnictwa zawodowego, które z jednej strony da odpowiedź na potrzeby polskiego rynku pracy, z drugiej zaś – będzie atrakcyjnym miejscem, zarazem dającym gwarancję na przyszłość młodzieży. Jest to zadanie niezwykle istotne, pilne i długotrwałe, a także wymagające ścisłej i konstruktywnej współpracy przedstawicieli szkolnictwa, władz oświatowych oraz przedsiębiorców¹³⁴.

Wydaje się, że obecnie funkcjonuje już wystarczająco wiele podmiotów, które realizują działania służące rozwiązaniu licznych problemów rynku pracy, a więc działających na rzecz poprawy dostosowania oferty edukacyjnej i struktury kształcenia do potrzeb gospodarki. *Wynika stąd przypuszczenie, że działania te nie są właściwie koordynowane, a słuszną drogą do ostatecznego rozwiązania problemu jakościowego niedostosowania podaży pracy do popytu jest doprowadzenie do dialogu i nawiązanie współpracy pomiędzy najistotniejszymi instytucjami i osobami zainteresowanymi jego rozwiązaniem*¹³⁵. Aby więc skłonić przedstawicieli sektora prywatnego do ponownego zainteresowania się i zaangażowania w kształcenie przyszłych pokoleń zawodowców, niezbędne byłoby w pierwszej kolejności doinwestowanie sektora edukacji. Bez bazy nauczania zawodowego nie ma bowiem mowy o dostosowaniu praktycznych umiejętności absolwentów do potrzeb pracodawców.

W obecnym stanie finansów publicznych niemożliwością jest wyposażenie wszystkich placówek oświatowych w sprzęt pozwalający na zapoznanie z najnowszymi trendami we wszystkich zawodach. Nadzieję więc na poprawę sytuacji jest tworzenie centrów kształcenia praktycznego dla kilku szkół zawodowych¹³⁶. W sytuacji zaś, gdy istnieje taka możliwość,

¹³⁴ J. Osiecka-Chojnacka, *Op. cit.*, s. 8

¹³⁵ Pracodawcy w systemie szkolnictwa zawodowego i kształcenia zawodowego na Mazowszu, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2011

¹³⁶ U. Sztanderska, W. Wojciechowski, *Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2008, s. 52.

ciekawym sposobem poprawy kondycji szkolnictwa zawodowa jest współpraca placówek oświatowych z lokalnymi pracodawcami (którymi zazwyczaj są duże firmy, nierzadko z kapitałem zagranicznym) w celu tworzenia klas patronackich. Wartością dodaną takich kooperacji jest często zmiana wizerunku szkoły w lokalnym środowisku. Jeśli bowiem szkoła zawodowa jest wyposażona w nowoczesny i atrakcyjny sprzęt do nauki zawodu, a jednocześnie gwarantuje przynajmniej części absolwentów zatrudnienie u dużego pracodawcy, wówczas jej atrakcyjność wyraźnie rośnie¹³⁷.

W systemie, w którym finansowanie placówek oświatowych odbywa się według schematu, w którym „pieniądze z budżetu idą za uczniem”, niezbędne jest wprowadzenie działań promocyjnych szkolnictwa zawodowego. Jedynie dzięki akcjom społecznym, targom pracy i szkolnictwa – możliwe będzie stworzenie takiej bazy techno-dydaktycznej, dzięki której uczniowie poznają rzeczywiste warunki wykonywania pracy w danym zawodzie, a nie jedynie jego historię. Obecnie bowiem wiele warsztatów szkolnych wyposażeniem przypomina bardziej „muzeum techniki radzieckiej”, a nie szkołę zawodową.

Paradoks, jaki da się zaobserwować na dzisiejszym polskim rynku pracy, to fakt, że przy wysokim odsetku osób bezrobotnych, wielu pracodawców ma problem z pozyskaniem pracowników. Co znamienne, problem ten w dużej mierze dotyka zawodów i specjalności nauczanych na poziomie szkół zasadniczych. Dobrym przykładem tego zjawiska jest miasto Łódź, w którym – pomimo upadku zdecydowanej większości zakładów z branży włókienniczej – szwaczki zajmują wysokie miejsca w rankingach zawodów nadwyżkowych i deficytowych¹³⁸. Szukając więc odpowiedzi na pytanie, czego od potencjalnych pracowników oczekuje przyszły pracodawca, można stwierdzić, że są to kompetencje. Cechy społeczno-demograficzne (jak płeć, wiek, wykształcenie), posiadanie uprawnień i certyfikatów czy możliwość udokumentowania bogatego doświadczenia zawodowego to zaledwie wstępne sito selekcji. Przedsiębiorca nie potrzebuje bowiem papierków zaświadczających ukończenie szkoły czy kursu, a umiejętności

¹³⁷ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, s. 105.

¹³⁸ Aglomeracja łódzka wobec zmian strukturalnych w gospodarce, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Łódź 2011



wykorzystywanych w konkretnej sytuacji w zakładzie pracy (oczywiście w wielu sytuacjach – szczególnie wskazanych przez prawo – posiadanie papierków jest konieczne, by w ogóle ubiegać się o daną pracę). Te cechy, które dla pracodawców są szczególnie istotne określane są wspólnym mianem kompetencji, które w równej mierze obejmują *wiedzę, umiejętności, predyspozycje i motywacje pracowników, które wykorzystywane w procesie pracy służą do zrealizowania strategii organizacji*¹³⁹.

Trzeba wyraźnie podkreślić, że najskuteczniejszym sposobem pozyskiwania kompetencji zawodowych jest praktyczne doświadczenie. Stąd widać wyraźnie, że system edukacji zawodowej, w którym nacisk kładziony powinien być w każdym czasie na praktyczną naukę zawodu, jest systemem najlepiej przygotowującym swoich absolwentów do wejścia na rynek pracy.

¹³⁹ Pracodawcy w systemie szkolnictwa zawodowego i kształcenia zawodowego na Mazowszu, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, s. 64.

Bibliografia

Publikacje:

- Bondyra K. (red.), *Pracodawcy kontra nauczyciele? Dostosowanie potrzeb szkoleniowych i kwalifikacji mieszkańców powiatów ostrowskiego, krotoszyńskiego, pleszewskiego i jarocińskiego do wymogów regionalnego rynku pracy*, Poznań 2006.
- Bondyra K., *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011.
- Bondyra K., Dolata H., Postaremczak D., *E-podręczniki w szkolnictwie zawodowym. Luka w systemie edukacji*, Poznań 2012.
- Bondyra K., Kołodziejczyk M., *System edukacyjny w Polsce wobec potrzeb rynku pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” Nr 3/2009.
- Bondyra K., Sikora J., *Wielkopolskie rzemiosło między tradycją a nowoczesnością*, Poznań 2008.
- Bondyra K., Śliwa P., Wojtkowiak M., *Samorząd i gospodarka*, Poznań 2011.
- Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa 2004.
- Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 2007.
- Sztanderska U., Wojciechowski W., *Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2008.

Analizy, raporty i opracowania:

- *Aglomeracja łódzka wobec zmian strukturalnych w gospodarce*, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2011.
- *Analiza zapotrzebowania na pracowników z wykształceniem zawodowym i kwalifikacjami rzemieślniczymi na wielkopolskim rynku pracy*, Poznań 2011.
- *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*. Raport końcowy w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.
- *Pracodawcy w systemie szkolnictwa zawodowego i kształcenia zawodowego na Mazowszu*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2011.
- *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2012 roku*, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2012.

Strony internetowe:

- www.bas.sejm.gov.pl;
- www.cke.edu.pl;
- www.rzemioslowregionie.pl;
- www.stat.gov.pl;
- www.zrp.pl.

Część III

**Innowacyjne formy wsparcia
kształcenia zawodowego**

Dominik Postaremczak

Platforma internetowa jako innowacyjna forma wsparcia kształcenia zawodowego

Jeśli odwołamy się do starej tradycji socjologicznej, zgodnie z którą działanie społeczne może być rozumiane (...), jako zmieniający się wzór stosunków między naturą i kulturą, to rzeczywiście jesteśmy w nowej erze.

Manuel Castells

Opracowanie ma na celu uzasadnienie konieczności wejścia systemu kształcenia zawodowego we wspomnianą przez M. Castellsa „nową erę”, a także przedstawienie korzyści społeczno-gospodarczych, jakie wiążą się z wykorzystaniem nowoczesnych technologii w tym systemie. Do realizacji tak sformułowanego celu posłużyły dane uzyskane z przeprowadzonych w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego” badań i analiz. Badania **ilościowe** zrealizowano na próbie 1012 pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa zachodniopomorskiego. Badania **jakościowe** techniką indywidualnego wywiadu pogłębionego przeprowadzono na terenie województwa zachodniopomorskiego w czerwcu 2012 roku z przedstawicielami:

- szkół zawodowych (nauczyciele, kierownicy kształcenia praktycznego i dyrektorzy),
- organów oświatowych,
- instytucji rynku pracy.

Badania z wykorzystaniem jakościowej techniki **zogniskowanego wywiadu grupowego** przeprowadzono z pracodawcami z terenu województwa zachodniopomorskiego oraz uczniami zachodniopomorskich szkół zasadniczych.

Wartościowym źródłem danych był opracowania Głównego Urzędu Statystycznego i zasoby Banku Danych Lokalnych GUS. Wykorzystano również wyniki badania przeprowadzonego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, prowadzonych od sierpnia 2010 r. do lutego 2011 r. wśród: pracowników starostw powiatowych, przedsiębiorców, uczniów publicznych szkół dla młodzieży kształcących w zawodzie oraz ich dyrektorów, a także dyrektorów centrów kształcenia praktycznego (CKP).

Wykorzystanie Internetu i zastosowanie platformy internetowej, jako innowacyjnej formy wsparcia kształcenia zawodowego w Polsce, uznać można za zniwelowanie sprzeczności powstającej między „nowymi siłami wytwórczymi”¹⁴⁰ a „starymi stosunkami produkcji”¹⁴¹. Sytuacja taka została określona przez K. Marksa i F. Engelsa jako drugi proces dialektyczny. Stare stosunki produkcji to – w tym wypadku – system edukacji, a nowe siły wytwórcze to technologie teleinformatyczne (mikroprocesory, Internet, telekomunikacja) lub inaczej ICT (ang. *Information and Communication Technologies*).

Zniwelowanie sprzeczności zostało wymuszone (by trzymać się przyjętej terminologii) ze strony „bazy”. Technologie informacyjno-komunikacyjne przenikają obecnie każdy z aspektów życia społeczno-gospodarczego w krajach rozwiniętych. Przedsiębiorstwa, w celu zwiększenia efektywności dzięki wykorzystaniu ICT, przekształcały swoje struktury organizacyjne. W 2011r. w Polsce¹⁴² 96% przedsiębiorstw wykorzystywało komputery w prowadzeniu działalności gospodarczej. Z oczywistych względów najwyższy odsetek pracowników wykorzystujących do pracy komputery odnotowano w branżach zajmujących się działalnością dotyczącą naprawy i konserwacji komputerów i sprzętu komunikacyjnego (100%), informacją i komunikacją oraz działalnością finansową i ubezpieczeniową (po 99%). Najniższy odsetek pracowników wykorzystujących do pracy komputery odnotowano w firmach świadczących usługi zakwaterowania i gastronomii (88%) oraz podmiotach realizujących zadania z zakresu administracji i działalności wspierającej (92%).

Ludzie w każdym wieku¹⁴³ i bez względu na sytuację społeczno-zawodową czy wykształcenie, zdobywają umiejętności posługiwania się urządzeniami, programami, przetwarzania informacji i uczenia się przy wykorzystaniu Internetu. Dostęp do jego zasobów stał się ważny do tego

¹⁴⁰ Zob. *Ekonomia polityczna*, Oskar Lange, PWE, Warszawa 1975, s. 252.

¹⁴¹ *Ibidem*.

¹⁴² Dane: *Spółczesność informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2007-2011*, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Szczecinie pod kierunkiem Dominika Rozkruta, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa 2012, s. 35.

¹⁴³ Wiele dzieci potrafi obsługiwać komputery i inne urządzenia elektroniczne (np. smartphone, tablet) jeszcze zanim nauczą się czytać, pisać, a nawet poprawnie mówić: Trzylatek obsługujący Windows 8: http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=dIZgcAaclxU#!; Sekcja komputerowa na Akademii Trzeciego Wieku przy WSNHiD w Poznaniu: http://www.wsnhid.pl/images/ATW_UdD/PLAN_ZAJEC_semestr_zimowy_ATW_2012_2013.pdf [dostęp: 22-10-2012].



stopnia, że w ogólnoswiatowym badaniu przeprowadzonym przez firmę GlobeScan wśród 27 tys. dorosłych z 26 krajów, 4 osoby na 5 uważały, że dostęp do Internetu jest podstawowym prawem człowieka¹⁴⁴.

Według badań Głównego Urzędu Statystycznego¹⁴⁵, w komputery było wyposażonych 93,6% gospodarstw domowych z dziećmi (71,3% ogółem). Niemal 90% uczestniczących w badaniu gospodarstwach domowych z dziećmi miało dostęp do Internetu, w tym 81,7% dostęp do Internetu szerokopasmowego. 98,1% uczniów i studentów uczestniczących w badaniu deklarowało, że regularnie korzystają z Internetu¹⁴⁶.

Między innymi te właśnie zmiany wymusiły dostosowanie się również instytucji publicznych do sposobu funkcjonowania podmiotów gospodarczych, społeczeństw i jednostek. Znalazło to wyraz w Ustawie o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne i skutkowało powstaniem tzw. e-administracji¹⁴⁷. Instytucjonalizacja tych zapisów dokonana się 21 listopada 2011r., gdy utworzono Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji. MAC zajmuje się sprawami z obszaru administracji i samorządu, e-administracji, społeczeństwa cyfrowego, telekomunikacji i poczty, mniejszości i wyznań. W szczególności dotyczy to:

1. Administracji, w tym organizacji urzędów administracji publicznej oraz procedur administracyjnych,
2. Reform i organizacji struktur administracji publicznej,
3. Zespolonej administracji rządowej w województwie,
4. Podziału administracyjnego państwa oraz nazw jednostek osadniczych i obiektów fizjograficznych,
5. Geodezji i kartografii,

¹⁴⁴ <http://swiat.newsweek.pl/dostep-do-internetu-podstawowym-prawem-czlowieka,54870,1,1.html>, [dostęp: 22-10-2012, data publikacji: 08-03-2010].

¹⁴⁵ Przeprowadzone na próbie 8100 gospodarstw domowych (mieszkań) w całej Polsce w 2011 roku; *Spółeczeństwo informacyjne w Polsce op.cit.*

¹⁴⁶ Warto wspomnieć, że największy wzrost udziału regularnych użytkowników Internetu w porównaniu do 2007 r. odnotowano w grupie osób bezrobotnych (o 31,6 p. proc.)

¹⁴⁷ Za: E-administracja – to stosowanie technologii informatycznych w administracji publicznej. Wiąże się to ze zmianami organizacyjnymi i nowymi umiejętnościami służb publicznych, które mają poprawić jakość świadczonych przez nie usług. Jest to ciągły proces doskonalenia jakości rządzenia poprzez przekształcanie relacji wewnętrznych i zewnętrznych z wykorzystaniem Internetu. Celem tworzenia e-administracji jest więc zwiększanie efektywności działania administracji publicznej w zakresie świadczenia usług; za: *Spółeczeństwo informacyjne... op.cit., s. 77.*



6. Zbiórek publicznych,
7. Prowadzenia rejestru podmiotów wykonujących zawodową działalność lobbingową,
8. **Informatyzacji administracji publicznej,**
9. **Systemów i sieci teleinformatycznych administracji publicznej,**
10. **Technologii i technik informacyjnych,**
11. **Standardów informatycznych,**
12. **Wspierania inwestycji w dziedzinie informatyki,**
13. **Zastosowań technologii informatycznych w społeczeństwie informacyjnym,**
14. **Rozwoju społeczeństwa informacyjnego,**
15. **Realizacji zobowiązań międzynarodowych Rzeczypospolitej Polskiej w dziedzinie informatyzacji,**
16. **Poczty i telekomunikacji,**
17. **Usług świadczonych drogą elektroniczną, w tym usługi na żądanie.**

Z punktu widzenia tematyki niniejszego artykułu, największe znaczenie mają jednak zmiany jakie zaszły w prawodawstwie dotyczącym edukacji. W celu pełnego wykorzystania potencjału i możliwości ICT niezbędne jest elastyczne, innowacyjne i kreatywne myślenie. Takiego podejścia, czy wymyślenia na nowo, wymagał również polski system edukacji, co znalazło wyraz w zapisach znowelizowanej Ustawy o systemie oświaty. Przykładami dostosowania zapisów Ustawy o systemie oświaty do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych są ustępy 4 i 5 artykułu 64, w brzmieniu:

*4. Zajęcia wymienione w ust. 1 pkt. 1 i 2, zajęcia prowadzone w placówkach oraz kwalifikacyjne kursy zawodowe, z wyjątkiem zajęć praktycznych i laboratoryjnych, **mogą być prowadzone także z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość** [podkr. aut.].*

*5. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia, warunki organizacji zajęć, o których mowa w ust. 4, z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, w szczególności uwzględniając **konieczność zapewnienia** właściwej proporcji ich czasu do całkowitego czasu zajęć w szkole lub placówce oraz **dostępu do odpowiedniej infrastruktury informatycznej i oprogramowania** [podkr. aut.].*

Edukacja na odległość z wykorzystaniem Internetu, czyli tzw. e-learning zyskuje nie tylko na popularności, ale również na jakości i możliwościach, jakie niosą za sobą coraz szybsze łącza internetowe. Coraz częściej e-learning wykorzystywany jest przez duże firmy lub uczelnie



wyższe, które tworzą platformy internetowe, poprzez które – po zalogowaniu się użytkownika – mogą odbywać się szkolenia pracowników lub udostępniane są materiały dla studentów. E-learning prowadzony w sposób przemyślany i umiejętny wymusza na uczestniku większe zaangażowanie, niż tradycyjny kurs czy szkolenie. Pozwala również śledzić na bieżąco postępy uczestnika.

E-learning często stanowić może wsparcie w edukacji zawodowej. Takie połączenie praktycznej nauki zawodu z kształceniem teoretycznym przez Internet nosi nazwę *blended learning*, a po polsku „nauczania mieszanego”. *Blended learning* zyskuje popularność głównie ze względu na fakt, iż łączy w sobie to, co najlepsze w e-learningu i w tradycyjnych formach nauczania. Szczególnie w przypadku dużych grup osób uczących się jednocześnie, w krótkim czasie i przy rozproszeniu geograficznym. Pozwala na znaczną redukcję kosztów. Umożliwia również bardziej elastyczną organizację całego procesu kształcenia, znacznie podnosząc komfort przekazywania i zdobywania wiedzy.

Optymizm płynący z lektury nowych zapisów w Ustawie o systemie oświaty ogranicza fakt, iż będą one obowiązywać od 1 września 2014 (sic!) r. Rozwiązania tego typu zyskują i będą zyskiwać na znaczeniu wraz z upowszechnieniem dostępu do nowoczesnych technologii, już nie tylko poprzez komputery (w tym laptopy), ale też urządzenia mobilne – smartphone, tablet czy czytnik e-booków. Zdaniem 41 na 65 ekspertów z krajów niemieckojęzycznych wykorzystanie e-learningu wśród wykwalifikowanych pracowników fizycznych będzie wzrastać¹⁴⁸.

W zasobach Internetu nadal trudno znaleźć materiały w języku polskim, które mogłyby być przydatne w nauce przedmiotów zawodowych. Badania przeprowadzone z uczniami szkół zawodowych z województwa zachodniopomorskiego¹⁴⁹ wskazują, że wykorzystanie Internetu do celów edukacyjnych najczęściej ogranicza się do Wikipedii i portali sciaga.pl czy zadania.pl. Badani wskazywali jednak na problemy związane z selekcją informacji i oceną ich wiarygodności: *Nie wszystko jest prawidłowe. Czasem jest wstawione bez sensu. Książki są bardziej ogólnie napisane, wiarygodnie. Takie pomieszanie z poplątaniem*. Wyniki badań dowodzą

¹⁴⁸ Za: Edukacja-Interent-Dialog, *Część 2 badania trendów na niemieckim rynku szkoleń do 2013 roku*, www.eid.edu.pl, on-line: 22-11-2012,

¹⁴⁹ W ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego” - realizowany w ramach POKL 9.2. - 01.04.2012 – 30.06.2015.

zapotrzebowania na dostęp do zdigitalizowanych treści edukacyjnych do kształcenia zawodowego.

Poza zapisami ustawowymi niezbędne jest również posiadanie odpowiedniego sprzętu (ang. *hardware*) i oprogramowania (ang. *software*). Od strony infrastruktury teleinformatycznej sytuacja w polskich szkołach na każdym poziomie poprawia się. Najlepsza sytuacja pod tym względem jest w technikach (tabela 1).

Tabela 1. Uczniowie przypadający na 1 komputer z dostępem do Internetu przeznaczony do użytku uczniów w Polsce i województwie zachodniopomorskim w latach 2002-2011

Typ szkoły	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
województwo zachodniopomorskie										
zasadnicze szkoły zawodowe	63,55	17,17	17,77	17,99	17,86	14,40	15,43	14,76	13,32	13,50
technika	24,77	21,50	15,16	13,54	9,72	8,44	6,43	6,18 ^{150*}	6,27*	5,49*
licea ogólnokształcące	-	-	-	-	11,79	10,74	8,26	7,59	7,34	7,26
Polska										
zasadnicze szkoły zawodowe	54,90	35,06	38,56	35,06	25,68	21,77	18,62	17,56	16,66	14,97
technika	34,25	25,15	18,20	15,36	10,30	9,58	7,50	7,10*	6,64*	6,25*
licea ogólnokształcące	-	-	-	-	14,06	12,49	10,51	10,14	9,80	9,55

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

Gdy przyjrzymy się wyposażeniu techno-dydaktycznemu techników i zasadniczych szkół zawodowych, wówczas również okaże się, że te pierwsze są znacznie lepiej wyposażone (tabela 2).

Tabela 2. Poziom wyposażenia techno-dydaktycznego szkół zawodowych w 2010 roku

Rodzaj wyposażenia	Technika, N=2246	ZSZ, N=1773
pracownie	69%	34%
komputery do użytku uczniów [d.u.u.]	67%	29%
komputery [d.u.u.], z dostępem do Internetu	67%	28%
pracownie komputerowe	66%	26%
komputery [d.u.u.], w pracowniach komp.	66%	26%
pozostałe komputery	58%	20%
projektory multimedialne	57%	18%
komputery [d.u.u.], w bibliotekach	56%	17%
biblioteki	52%	15%
telewizory	49%	17%

^{150*} Technika (wraz z ogólnokształcącymi szkołami artystycznymi dającymi uprawnienia zawodowe).



prenumerata prasy	49%	15%
kserografy	45%	15%
kamery video	41%	10%
pracownie językowe	38%	12%
tablice interaktywne	21%	5%

Źródło: Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce¹⁵¹.

W oparciu o powyższe dane można przyjąć, że statystycznie w czasie jednej lekcji każdy z uczniów technikum lub liceum ogólnokształcącego z jednej klasy może korzystać z jednego komputera. Nie oznacza to, że dostęp do komputerów jest w szkołach ponadgimnazjalnych powszechny. Stan wyposażenia techno-dydaktycznego szkół zawodowych (szczególnie zasadniczych) wymaga zatem poprawy. Można jednak przypuszczać, że kwestią czasu jest sytuacja, gdy każda szkoła będzie dysponowała wyposażeniem odpowiednim dla edukacji społeczeństwa informacyjnego. Warto przy tym podkreślić, że – jak wynika z przytaczanych badań GUS – większość (ok. 60%) respondentów korzysta z komputera i Internetu w domu¹⁵².

Wykorzystanie ICT wiąże się również z usprawnioną komunikacją. Jest to szczególnie ważne z punktu widzenia rozwoju społeczno-gospodarczego i optymalnego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Wymiana informacji drogą elektroniczną, w tym dokumentów elektronicznych, pomiędzy podmiotami publicznymi a podmiotami niebędącymi podmiotami publicznymi jest zapisana w pkt. 6 artykułu 1 Ustawy o informatyzacji... Brak komunikacji między sektorami prywatnym a publicznym dotyczącej oczekiwań i celów polityki gospodarczej skutkuje między innymi niedostosowaniem w zakresie oferty kształcenia.

Badania realizowane w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”, przeprowadzone na reprezentatywnej próbie 1012 pracodawców z województwa zachodniopomorskiego wskazują, że jedynie 16% (4% tak, 12% raczej tak) respondentów sądziło, że władze

¹⁵¹ Badanie zrealizowane w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru” współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki; Działanie 3.4 Otwartość systemu Edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa, luty 2011, s. 75, na podstawie danych SIO.

¹⁵² *Spółczesność informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2007-2011*, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Szczecinie pod kierunkiem Dominika Rozkruta, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa 2012, s. 97, s. 111.



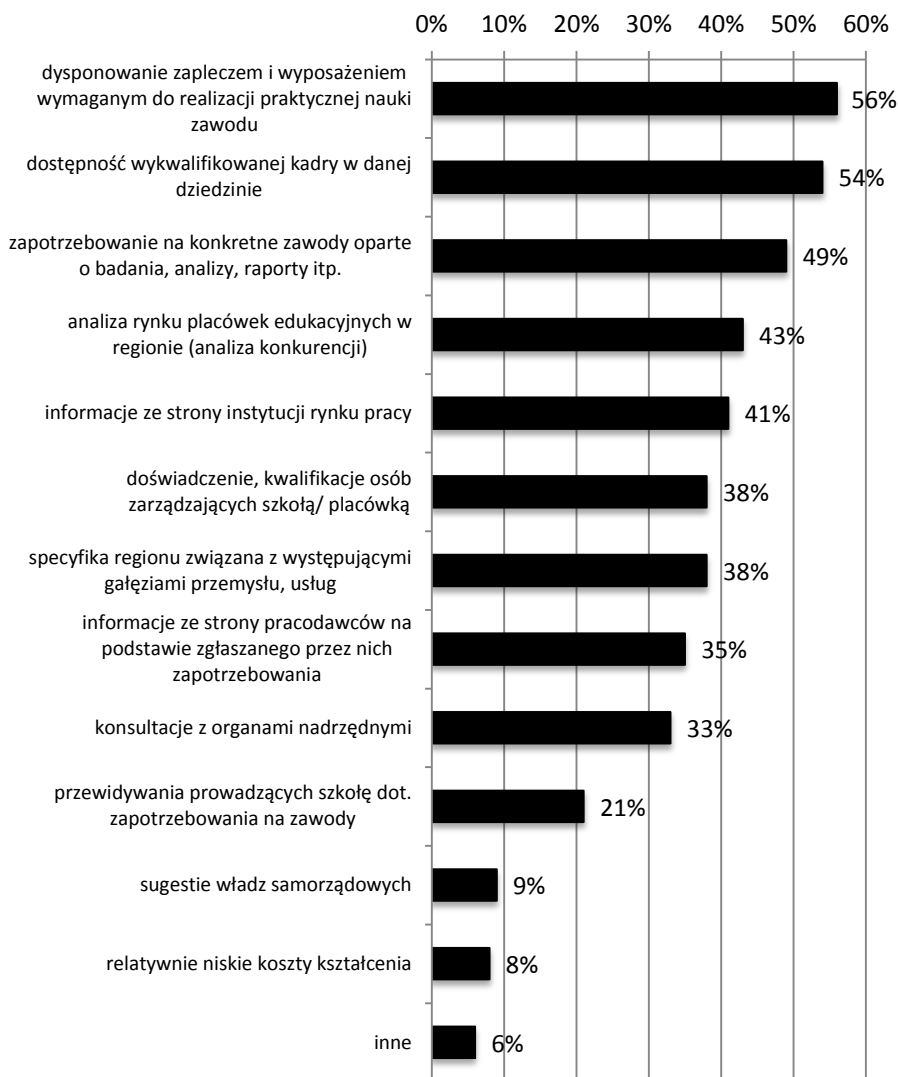
lokalne i dyrektorzy, podejmując decyzje o kierunkach kształcenia w szkołach zawodowych, kierują się w wystarczającym stopniu potrzebami lokalnych pracodawców.

Problem braku komunikacji i przesłanek przy podejmowaniu decyzji przez dyrektorów szkół zawodowych w zakresie kierunków kształcenia uwidaczniają wyniki wspomnianego badania MEN przeprowadzonego wśród 3868 dyrektorów szkół zawodowych (wykres 1.). Przesłankami determinującymi kształt oferty edukacyjnej szkoły są w przeważającej mierze: *dysponowanie zapleczem i wyposażeniem wymaganym do realizacji praktycznej nauki zawodu oraz dostępność (w rzeczywistości posiadanie) wykwalifikowanej kadry w danej dziedzinie*. Kierowanie się informacjami ze strony pracodawców deklarowało 35% badanych dyrektorów szkół zawodowych. Nieco ponad 2/5 respondentów wskazywało, że korzystają z informacji ze strony instytucji rynku pracy. Wprawdzie *prognozowanie zawodów przyszłościowych i wskazywanie na te dziedziny, w których należy co najmniej zmniejszyć ilość uczącej się młodzieży lub całkowicie zmienić kierunki kształcenia*¹⁵³ stanowi priorytetowe zadanie instytucji zajmujących się problematyką rynku pracy, jednak trafność tych prognoz jest znacznie ograniczona właśnie poprzez niepełną informację.

¹⁵³ M. Sapińska, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w 2011 roku*, WUP, Szczecin 2011, s. 3.



Wykres 1. Determinanty oferty szkół kształcących w zawodzie, N=3868



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, MEN 2011.*

Problem braku wystarczającej informacji, którą mogą pozyskać dyrektorzy czy instytucje rynku pracy wynika z faktu, iż *dane liczbowe o bezrobociu i wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej w roku*¹⁵⁴ pozyskiwane są z powiatowych urzędów pracy. PUP jednak nie uwzględniają zapotrzebowania kadrowego pracodawców, które jest

¹⁵⁴ *Ibidem*, s. 5.



zgłaszane agencjom zatrudnienia, agencjom pracy tymczasowej i publikowane w dodatkach prasowy czy serwisach internetowych, albo w ogóle odbywa się w sposób niesformalizowany (poprzez znajomości).

Osobnym problemem jest niska świadomość pracodawców związana z ich możliwościami oddziaływania na ofertę edukacyjną, a co za tym idzie dostęp do pracowników posiadających pożądane przez nich kwalifikacje. Z przeprowadzonych badań¹⁵⁵ wynika, że w nieco ponad 56% nie są oni zainteresowani podejmowaniem jakichkolwiek działań na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego. Niemal 1/3 badanych nie potrafiła udzielić jednoznacznej odpowiedzi.

Pracodawcy generalnie niechętnie dzielą się jakimikolwiek informacjami dotyczącymi ich firm. Znamienny jest rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące gotowości pracodawców do przedstawiania na platformie internetowej swojej oferty. Niemal 2/5 badanych nie chciało korzystać z tej możliwości, choć z punktu widzenia racjonalności ekonomicznej, wykorzystanie dodatkowego, darmowego (kosztem byłby czas) źródła informacji o firmie może zwiększyć liczbę jej klientów.

Sytuacja taka może wynikać zarówno z przyjmowanej strategii „gapowicza”, który czerpie korzyści z działań wypracowanych przez innych, bez ponoszenia kosztów, jak i ze wspomnianego braku świadomości wpływu przekazywanych informacji na kształtowanie polityki edukacyjnej.

Pogodzenie celów, potrzeb i interesów podmiotów sektorów publicznego i prywatnego wymaga **płaszczyzny współpracy**, która zagwarantuje obieg i wymianę informacji, potrzebnych do podjęcia optymalnych decyzji zarówno w kwestii oferty edukacyjnej, wyboru ścieżki kształcenia czy powstania lub rozwoju przedsiębiorstwa.

Istotną zmianą w „nadbudowie” jest różnica między treścią Ustawy o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r., a zawartością jej znowelizowanej i obowiązującej od 1 września 2012 r. wersji. Chodzi o dodanie do art. 1 punktów dotyczących zapewnienia przez system oświaty kierunków i treści kształcenia dostosowanych do wymogów rynku pracy oraz przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia – czyli *de facto* **doradztwa zawodowego**¹⁵⁶. Bardziej

¹⁵⁵ Przeprowadzone w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”, *op. cit.*

¹⁵⁶ Zob. *Analiza funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w Polsce*, opracowane w ramach projektu



szczegółowe regulacje dotyczące doradztwa zawodowego w szkołach, zawarte są w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach. Jednak wyniki badań jakościowych przeprowadzonych z uczniami szkół zawodowych z województwa zachodniopomorskiego¹⁵⁷ wskazują (podobnie jak wiele innych badań¹⁵⁸) na istnienie poważnego problemu braku doradztwa zawodowego na poziomie gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych.

Młodzież dokonując wyboru ścieżki kształcenia, którą będą podążać po zakończeniu gimnazjum – jak deklaruje – swoje decyzje opiera o zdiagnozowaną sytuację na rynku pracy, szanse na znalezienie pracy z satysfakcjonującym wynagrodzeniem po zakończeniu nauki (wykres 2.). Podkreślić jednak należy, że informacje te uzyskują najczęściej od rodziny, znajomych lub z mediów, co może zniekształcać obraz rzeczywistości¹⁵⁹. W przeprowadzonych wywiadach grupowych badani wskazywali, że informacje, do których dotarli, były nieprecyzyjne i raczej obiegowe niż odpowiadające rzeczywistości. Dowodzi tego między innymi fakt wybierania przez wielu uczniów kształcenia w zawodach, które są uznawane za nadwyżkowe od wielu lat (np. technik rolnik, technik ekonomista czy mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych¹⁶⁰).

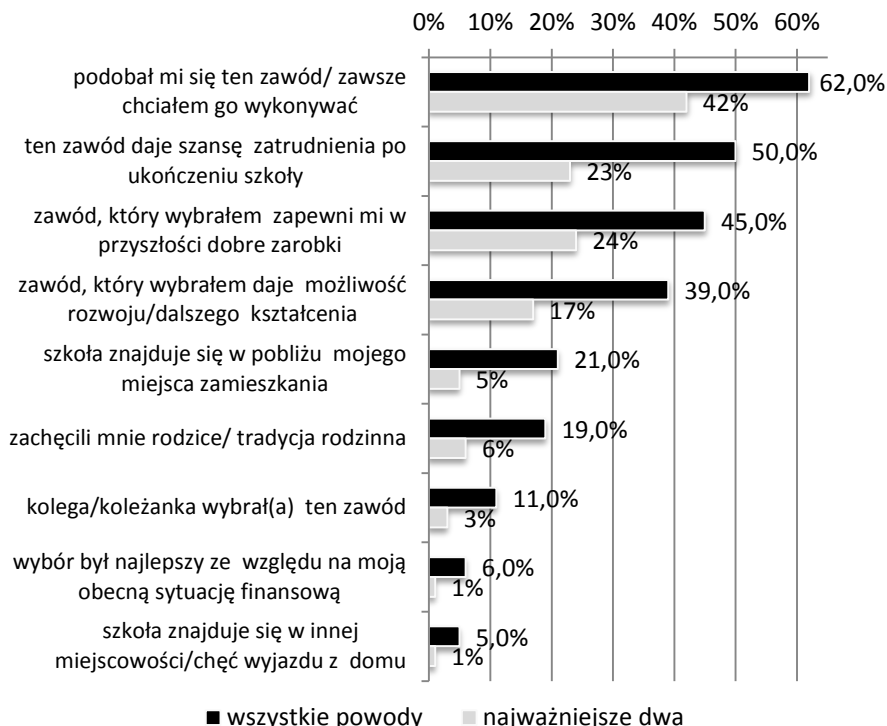
„Platforma rozwoju kształcenia zawodowego” - realizowany w ramach POKL 9.2. - 01.04.2012 – 30.06.2015.

¹⁵⁷W ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”, *op. cit.*

¹⁵⁸ „Diagnoza dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy w powiatach drawskim, wałeckim i szczecińskim” - realizowany w ramach POKL 9.2. - 01.01.2011 – 31.12.2011; „Rzemiosło a kształcenie zawodowe w regionie” - realizowany w ramach POKL 9.2. - 01.05.2010-30.06.2011; „Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów łódzkiego rynku pracy” - realizowany w ramach POKL 9.2. - 01.04.2009 – 30.04.2010; „Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów dolnośląskiego rynku pracy” - realizowany w ramach POKL 9.2. - 01.11.2008 – 01.03.2009; „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, *op. cit.*

¹⁵⁹ *Analiza medialna wizerunku szkolnictwa zawodowego i rzemiosła w Wielkopolsce*, opracowany w ramach projektu: „Rzemiosło a kształcenie zawodowe w regionie”.

¹⁶⁰ Za: WUP Szczecin, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, 2009, 2010, 2011.

Wykres 2. Motywacja wyboru zawodu, N=11499


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, MEN 2011.*

Zebrane dzięki badaniom społecznym¹⁶¹ dane umożliwiły wskazanie kategorii potencjalnych użytkowników platformy internetowej mającej na celu wsparcie kształcenia zawodowego, są to:

- uczniowie szkół zawodowych (techników, zasadniczych szkół zawodowych, ochotniczych hufców pracy, a także innych typów);
- potencjalni kandydaci na uczniów szkół zawodowych (uczniowie szkół gimnazjalnych);
- nauczyciele, kierownicy kształcenia praktycznego, dyrektorzy szkół zawodowych (wszystkich typów);
- absolwenci szkół zawodowych (wszystkich typów);
- studenci uczelni technicznych;
- rodzice uczniów i kandydatów na uczniów do szkół zawodowych (wszystkich typów);

¹⁶¹ Przeprowadzone w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”, *op. cit.*



- przedsiębiorcy i pracodawcy przyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu;
- przedsiębiorcy i pracodawcy nieprzyjmujący uczniów na praktyczną naukę zawodu;
- przedstawiciele rzemiosła (cechów i izb rzemieślniczych);
- osoby bezrobotne posiadające kwalifikacje zawodowe;
- osoby bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych zamierzające je nabyć bądź uzupełnić;
- lokalne władze (władze samorządowe, w szczególności przedstawiciele organów prowadzących szkoły zawodowe);
- członkowie powiatowych rad zatrudnienia;
- pracownicy publicznych służb zatrudnienia (w szczególności powiatowych urzędów pracy);
- doradcy zawodowi.

Funkcjonowanie platformy internetowej umożliwi każdemu z przedstawicieli w/w zbiorowości uzyskanie wiarygodnych i rzetelnych informacji dotyczących kształcenia zawodowego czy stanu lokalnego rynku pracy. „Lokalność” wiąże się z zaangażowaniem podmiotów gospodarczych i instytucji z danego obszaru w przekazywanie danych i informacji w celu przeprowadzenia diagnozy sytuacji na rynku pracy w ramach danego powiatu¹⁶².

Zwiększenie użyteczności platformy internetowej dla części osób korzystających z niej wymagało możliwości zindywidualizowania i personalizacji niektórych jej funkcjonalności. W toku podejmowanych analiz i konsultacji stworzono następującą listę funkcjonalności platformy internetowej w podziale na użytkowników z uwzględnieniem zdiagnozowanych dzięki badaniom społecznym potrzeb i oczekiwań poszczególnych użytkowników.

Profil ucznia

- przeglądanie wiadomości ze szkoły;
- forum dyskusyjne – dodawanie tematów na forum, przeglądanie;
- przeglądanie ofert pracy/praktyk udostępnionych przez pracodawców, w tym tylko w zawodzie, w którym uczy się uczeń;

¹⁶² Patrz: J. Piekutowski, *Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, jako model wsparcia dla kształcenia zawodowego w dobie kryzysu*, w niniejszej publikacji, s. 174.



- przeglądanie kursów multimedialnych, w tym tylko w zawodzie, w którym uczy się uczeń;
- narzędzie autodiagnozy – możliwość wypełnienia testu predyspozycji zawodowych.

Profil szkoły

- udostępnianie wiadomości dla uczniów;
- przeglądanie listy uczniów uczących się w szkole wg zawodów;
- przeglądanie ofert pracy/praktyk wg zawodu;
- przeglądanie kursów multimedialnych we wszystkich zawodach.

Profil pracodawcy

- dodawanie, przeglądanie i edycja swoich ofert pracy/praktyk;
- przeglądanie bazy uczniów, którzy odpowiedzieli na ofertę pracy/praktyk wg zawodu i miejscowości;
- przeglądanie i dodawanie tematów do forum dyskusyjnego;
- ABC pracodawcy – poradnik z informacjami niezbędnymi dla pracodawcy (np. zgłoszenie oferty pracy, instrumenty rynku pracy, współpraca z doradcą, zatrudnianie cudzoziemców).

Profil doradcy

- przeglądanie listy szkół wg zawodu i miejscowości;
- przeglądanie listy uczniów wg zawodu, szkoły i miejscowości;
- przeglądanie listy pracodawców wg zawodu i miejscowości;
- przeglądanie (w tabeli, na wykresie) i sortowanie analiz wg zawodu: poszukiwanie pracy przez uczniów, oferty pracy/praktyk, niedobór miejsc pracy/praktyk oraz nadmiar ofert miejsc pracy/praktyk.

Platforma internetowa umożliwiająca pozyskiwanie i wymianę informacji między uczniami, szkołami, pracodawcami i doradcami zawodowymi może – dzięki powszechnemu wykorzystaniu ICT – rozwiązać lub chociaż ograniczyć problemy rynku pracy związane z niedopasowaniem między podażą a popytem na pracę. Przykładowe korzyści wykorzystania funkcjonalności platformy będą następujące:

- Decyzje dotyczące ścieżki edukacyjnej i oferty kształcenia szkół zawodowych będą mogły być podejmowane w oparciu o rzetelne dane.
- Usługi z zakresu doradztwa zawodowego będą bardziej dostępne.
- Pracodawcy będą mogli pozyskiwać pracowników o pożądanych kwalifikacjach.
- Absolwenci szkół zawodowych dzięki odpowiedniemu wykształceniu i możliwości odbycia praktyk zawodowych łatwiej znajdą pracę.



- Budżety samorządów powiatowych będą mniej obciążone świadczeniami na rzecz osób bezrobotnych.

Dlaczego platforma internetowa jest innowacyjną formą wsparcia kształcenia zawodowego? By w sposób wyczerpujący móc odpowiedzieć na to pytanie należy wyjaśnić, czym jest innowacja. Według *Poradnika dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* dotyczącego Projektów Innowacyjnych: *Innowacja odnosi się do tworzenia czegoś nowego, zatem najczęściej innowacja definiowana jest jako proces polegający na **przekształcaniu istniejących możliwości w nowe idee i wprowadzaniu ich do praktycznego zastosowania***¹⁶³. Zgodnie z tym sformułowaniem, platforma internetowa stanowi właśnie wykorzystanie istniejących możliwości (ICT, społeczeństwo informacyjne) w połączeniu z wdrożeniem idei współpracy międzysektorowej na rzecz poprawy sytuacji w szkolnictwie i na rynku pracy, w sposób umożliwiający realizację efektywnej polityki gospodarczej. W *Poradniku...* przytoczona jest też inna definicja, w której podkreśla się *praktyczny charakter innowacji, określając ją jako **wdrożenie nowego albo znacznie ulepszanego produktu (dóbr lub usług), nowych metod marketingu bądź metod organizacyjnych w działalności biznesowej, organizacji pracy lub też dotyczących relacji zewnętrznych***¹⁶⁴. Ta definicja odnosi się do dorobku austriackiego ekonomisty J. A. Schumpetera, który pojęcie innowacji rozpowszechnił. W tym rozumieniu, zastosowanie platformy internetowej jako wsparcia kształcenia zawodowego jest innowacją **produktową**, ponieważ dostarcza zupełnie nową usługę, dotychczas niedostępną w skali, jaką umożliwia wykorzystanie technologii ICT (komunikacja, wymiana informacji, diagnoza rynku pracy). Korzystanie z usługi skutkować będzie korzyściami społeczno-gospodarczymi, tj. zmniejszenie stopy bezrobocia, ograniczenie wydatków na świadczenia społeczne, wzrost wpływów podatkowych, poprawa jakości życia. Wdrożenie platformy internetowej stanowi też innowację **procesową**, ponieważ oddziałuje na procesy decyzyjne w zakresie wyboru ścieżki zawodowej, opracowywania oferty kształcenia i diagnozowania sytuacji na rynku pracy, wolne od ograniczeń opracowań powiatowych urzędów pracy.

¹⁶³ *Projekty innowacyjne. Poradnik dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa 2009, s. 7.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

Jest jeszcze jeden typ innowacji, który zdaniem *guru* zarządzania Petera Druckera jest najtrudniejszy do wprowadzenia. Mowa tu o tzw. innowacji **społecznej**, i nie chodzi tu jedynie o projekty dotyczące polityki społecznej, edukacji czy rynku pracy. Innowacja społeczna ma na celu „odpowiednie przeformułowanie, dostosowanie i adaptowanie rozwiązań, które się sprawdziły w innych krajach, regionach oraz obszarach wsparcia EFS do konkretnych warunków kulturowych, społecznych, prawnych i ekonomicznych”¹⁶⁵. W przypadku przedmiotowej platformy internetowej jej wykorzystanie jako formy wsparcia kształcenia zawodowego jest innowacją społeczną, ponieważ wpływać będzie pozytywnie na budowanie relacji międzysektorowych, postawy wobec pracy fizycznej i pośrednio na sytuację osób będących (zgodnie z art. 49 Ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*) w szczególnej sytuacji na rynku pracy (bezrobotnych do 25 roku życia, długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego).

Innowacyjność wykorzystania platformy internetowej jako formy wsparcia kształcenia zawodowego dotyczyć będzie zatem całej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Narzędzia i informacje zamieszczone na platformie internetowej będą mogły być wykorzystane przez doradców zawodowych, ale też przez uczniów gimnazjów i ich rodziców przy wyborze szkoły. Więcej wiarygodnych informacji dotyczących kształcenia zawodowego pozwoli z czasem zmienić postrzeganie i wizerunek kształcenia zawodowego jako alternatywnej, ale nie gorszej ścieżki edukacyjnej. Zawarte na platformie internetowej kursy multimedialne umożliwią zwiększenie atrakcyjności kształcenia i poziomu zaangażowania uczniów w naukę. Wymiana informacji między szkołą a uczniami i doradcami zawodowymi przy współpracy pracodawców umożliwi wyszukanie atrakcyjnych praktyk dla uczniów i obiecujących praktykantów dla pracodawców. Uczniowie będą mogli wymieniać się informacjami dotyczącymi jakości praktyk, co sukcesywnie będzie poprawiać ich jakość. Przy odpowiednim zarządzaniu, przyjęcie na praktyki przez pracodawcę cieszącego się renomą dobrze przygotowującego do zawodu będzie nobilitujące dla uczniów. Pracodawcy natomiast będą mogli wybierać uczniów, którzy chcą pracować w danym zawodzie i w przyszłości mogą stać się wartościowymi pracownikami. Upowszechnienie przyjmowania przez pracodawców uczniów szkół

¹⁶⁵ *Ibidem*, s. 9.



zawodowych w celu praktycznej nauki zawodu umożliwi wypełnienie jednej z głównych luk kompetencyjnych absolwentów szkół wskazywanych przez pracodawców, jaką jest brak umiejętności praktycznych.

Wszystko to jednak nie będzie możliwe bez świadomości wpływu na lokalną rzeczywistość społeczno-gospodarczą organów prowadzących szkoły, instytucji rynku pracy i pracodawców oraz zaangażowania tych wszystkich społecznych aktorów rynku pracy w przepływ i wymianę informacji.

Bibliografia

- *Analiza funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w Polsce*, opracowane w ramach projektu „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego” - realizowany w ramach POKL 9.2., okres realizacji: 01.04.2012 – 30.06.2015.
- *Analiza medialna wizerunku szkolnictwa zawodowego i rzemiosła w Wielkopolsce*, opracowana w ramach projektu, „Rzemiosło a kształcenie zawodowe w regionie”, projekt realizowany w ramach POKL 9.2., okres realizacji 01.01.2011 – 31.12.2011.
- *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, raport z badań MEN, opracowany w ramach projektu: „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, 08.2010 – 02.2011.
- *Część 2 badania trendów na niemieckim rynku szkoleń do 2013 roku*, blog Edukacja-Interent-Dialog.
- *Diagnoza dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy w powiatach drawskim, wałeckim i szczecineckim*, raport końcowy, projekt realizowany w ramach POKL 9.2., okres realizacji 01.01.2011 – 31.12.2011.
- *Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów dolnośląskiego rynku pracy*, raport końcowy, projekt realizowany w ramach POKL 9.2., okres realizacji 01.11.2008 – 01.03.2009.
- *Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów łódzkiego rynku pracy*, raport końcowy, projekt realizowany w ramach POKL 9.2., okres realizacji 01.04.2009 – 30.04.2010.
- Lange, O., *Ekonomia polityczna*, PWE, Warszawa 1975.
- *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w 2011 roku*, WUP, Szczecin 2011.
- *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w 2010 roku*, WUP, Szczecin 2010.
- *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w 2009 roku*, WUP, Szczecin 2009.
- *Projekty innowacyjne. Poradnik dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa 2009.
- *Rzemiosło a kształcenie zawodowe w regionie*, raport końcowy, projekt realizowany w ramach POKL 9.2., okres realizacji 01.05.2010 – 30.06.2011.
- *Spółeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2007-2011*, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Szczecinie pod kierunkiem Dominika Rozkruta, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa 2012.
- Ustawa z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, Dz.U. 2005 nr 64 poz. 565.



- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001.
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. *o systemie oświaty*, Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425.

Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego jako model wsparcia dla kształcenia zawodowego w dobie kryzysu

Wprowadzenie

Od wielu lat w Polsce mówi się o kryzysie kształcenia zawodowego. Problemy te rozpoczęły się wraz z transformacją ustrojową (początkiem zmian prowadzących od gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej). Przemiany ustrojowe spowodowały ogromny boom na wyższe wykształcenie (pojawiło się przekonanie, że dyplom studiów wyższych będzie przepustką do dobrze płatnej pracy). Kryzys kształcenia zawodowego obejmował zarówno upadek części szkół (zwłaszcza szkół przyzakładowych) w związku z likwidacją części przedsiębiorstw, jak i obniżenie nakładów na istniejące nadal szkoły zawodowe ze względu na konieczność dotowania kształcenia ogólnego. Po pewnym czasie zaczęły pojawiać się problemy kadrowe wśród nauczycieli, a w warunkach wolnorynkowych kierunki kształcenia zawodowego oddaliły się od realnych potrzeb rynku pracy.

Kryzys ten potwierdza wiele badań i analiz, np. przeprowadzone w 2011 r. przez Ministerstwo Edukacji Narodowej kompleksowe „Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce”, a także szereg badań i analiz przeprowadzonych w różnych województwach. W ramach badań tych zdiagnozowano przede wszystkim następujące problemy:

- niedostateczne dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy;
- niewystarczająca współpraca między placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami;
- niewystarczająca liczba nauczycieli zawodu;
- negatywny wizerunek szkolnictwa zawodowego w Polsce (oparty na stereotypach).

Problem niewystarczającego dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy związany jest przede wszystkim z wolnym tempem przemian w obrębie samych szkół – uruchamianie nowych kierunków niejednokrotnie nie nadąża za zmieniającym się zapotrzebowaniem pracodawców. Finansowanie nowych kierunków związane jest ściśle



z liczbą zainteresowanych uczniów, a ci – jak się okazuje – nie zawsze podejmują decyzje zgodne z zapotrzebowaniem rynku pracy. W dużej mierze na decyzje te oddziałują rodzice, których informacja na temat rynku pracy często nie jest pełna.

Kolejną przyczyną niedostosowania jest **niewystarczająca współpraca między pracodawcami a szkołami**, zdiagnozowana także jako osobny problem w ramach „Badania funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce”. O ile 84% badanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej szkół kształcących w zawodzie współpracuje z pracodawcami, o tyle wśród przedsiębiorstw taką współpracę podejmuje jedynie 23%. Jest to współpraca ograniczająca się najczęściej do tradycyjnych, ustalonych prawnie form takich jak praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne. Bardzo rzadko zdarza się natomiast, by dotyczyła np. bezpośredniego udziału pracodawców w tworzeniu nowych kierunków nauczania. Pracodawcy rzadko inicjują tego typu współpracę: *Mozna powiedzieć, że wśród pracodawców panowało przekonanie, że szkoły o nich wiedzą i same ich znajdą w razie potrzeby*¹⁶⁶. Z drugiej strony także przedsiębiorstwa zgłaszają brak działań ze strony szkół. Wskazują, że wiedza nauczycieli i kierownictwa szkół o potrzebach rynku pracy jest niewystarczająca. Przedsiębiorcom z kolei brakuje czasu na realizację tego typu współpracy, brakuje wykwalifikowanych opiekunów praktyk, a przede wszystkim – odpowiedniego dofinansowania.

Problemem jest **niewystarczająca liczba nauczycieli zawodu**. Kadra nauczycieli zawodu starzeje się (jak wskazuje np. raport z badań przeprowadzonych na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w 2009 r.: *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*¹⁶⁷). Obok niewystarczających warunków finansowych, barierą w kształceniu nowych nauczycieli zawodu jest także niewystarczająca oferta doskonalenia zawodowego dla tych grup.

¹⁶⁶ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, str. 216.

¹⁶⁷ „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”, CRSG i PSDB dla Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, 2009

Kolejną wymienioną trudnością jest **negatywny wizerunek kształcenia zawodowego**. Mimo iż ostatnie lata wyraźnie wskazały, iż wyższe wykształcenie nie jest gwarancją zatrudnienia, a tym bardziej wysokiego wynagrodzenia¹⁶⁸, nadal mamy do czynienia z nadprodukcją absolwentów liceów ogólnokształcących i studiów wyższych. Lata 2005-2007, czas *boomu* migracyjnego, spowodowały zwiększenie zapotrzebowania na specjalistów z wykształceniem zawodowym. W latach 2006-2011 jedynie w grupie osób z wykształceniem wyższym istotnie wzrosła liczba osób bezrobotnych. Niestety dane te nie trafiają do zbiorowej świadomości, w związku z czym nadal szkoła zawodowa uważana jest za gorszą niż uczelnia wyższa, a nawet niż liceum ogólnokształcące. Szczególny problem dotyczy nadprodukcji absolwentów studiów humanistycznych i ekonomicznych. Nadal duży wpływ na wybory uczniów mają ich rodzice, a ci nie zawsze posiadają pełną wiedzę na temat rynku pracy.

Radzenie sobie z wymienionymi powyżej problemami wymaga zastosowania rozwiązania systemowego. Propozycją takiego rozwiązania jest opisywane w niniejszym artykule Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego. Niniejszy artykuł oparty jest na koncepcji PCRKZ, która powstała w ramach projektu innowacyjnego „Platforma rozwoju kształcenia zawodowego”(Działanie 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego”).

Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego tworzone jest na poziomie powiatu przez partnerstwo obejmujące m.in. władze powiatowe, Powiatowe Urzędy Pracy, przedstawiciele zasadniczych szkół zawodowych, przedstawiciele organizacji pracodawców, pracodawców-rzemieślników, publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy. Odpowiada ono na wymienione powyżej potrzeby m.in. poprzez:

- wsparcie dla szkół zawodowych w ich dostosowaniu do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy;
- udzielanie bezpośredniej pomocy i doradztwa przedsiębiorcom i szkołom oraz działania sieciujące;
- wsparcie informacyjne i koordynacyjne dla kształcenia nauczycieli zawodu oraz tworzenie rekomendacji i planów strategicznych dotyczących kształcenia tej grupy;
- wsparcie informacyjne i doradcze dla uczniów i rodziców;

¹⁶⁸ Kuźmiński M., Wilczyński P., „Wykształcenie śmieciowe”, „Tygodnik Powszechny” 44/2012



- wsparcie promocyjne dla szkolnictwa zawodowego oraz rekomendacje do kampanii informacyjnych tego typu;
- tworzenie rekomendacji strategicznych dla kształcenia zawodowego na poziomie powiatowym.

Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego – definicja, misja, wizja

Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego jest jednostką działającą przy wsparciu samorządu powiatowego (będącego liderem partnerstwa na rzecz Centrum), podejmującym działania wspierające rozwój jakości kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych na terenie powiatu oraz koordynującym współpracę między placówkami kształcenia zawodowego i pracodawcami, a także tworzącym Wieloletni Plan Rozwoju Kształcenia Zawodowego dla powiatu wraz z krótkoterminowymi (rocznymi) planami operacyjnymi. Członkami Centrum są instytucje związane z kształceniem zawodowym, rynkiem pracy i gospodarką. Centrum posiada biuro, zorganizowane przy starostwie powiatowym, a jego podstawowymi organami są:

- Komitet Sterujący, składający się z przedstawicieli kadry zarządzającej instytucji członkowskich Centrum;
- Zespół Merytoryczny, składający się z pracowników merytorycznych instytucji członkowskich Centrum.

Dla celów konkretnych projektów powoływane są celowe Grupy Robocze.

Do najważniejszych problemów, na które mają odpowiadać działania Powiatowego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, należą:

1. Niewystarczające dostosowanie oferty instytucji kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy;
2. Niewystarczająca współpraca między pracodawcami a szkołami;
3. Brak świadomości korzyści ze współpracy ze szkołami w grupie pracodawców;
4. Niewystarczająca liczba wykwalifikowanej kadry kształcenia zawodowego;
5. Negatywne stereotypy dotyczące kształcenia zawodowego;
6. Zbyt niska jakość kształcenia zawodowego w porównaniu do potrzeb pracodawców;
7. Nieotrzymywanie przez szkoły informacji zwrotnej na temat potrzeb pracodawców;



8. Brak jednolitych wytycznych strategicznych dot. kształcenia zawodowego na poziomie regionalnym i powiatowym;
9. Niewystarczająca świadomość potrzeb rynku pracy wśród potencjalnych uczniów i słuchaczy, której efektem jest nadprodukcja absolwentów liceów ogólnokształcących i szkół wyższych (zwłaszcza o profilach humanistycznych).

Misją Powiatowego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego jest współtworzenie (wraz z innymi instytucjami) warunków do jak najbardziej efektywnego i sprawnego rozwoju kształcenia zawodowego w powiecie przede wszystkim poprzez wsparcie informacyjne, analityczne, doradcze, sieciujące oraz przez planowanie strategiczne, a także, w mniejszym stopniu (w zależności od dostępności funduszy zewnętrznych) – poprzez działania szkoleniowe i promocyjne.

W ramach koncepcji projektowej stworzono także wizję Centrum do 2022 r. W myśl tej wizji, w roku 2022 Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego powinno być instytucją rozpoznawalną w całym powiecie jako koordynator, instytucja planująca i podstawowy punkt kontaktowy dla instytucji systemu kształcenia zawodowego i otoczenia tego systemu w całym powiecie. Centrum ma do 2022 posiadać co najmniej 15 instytucji partnerskich (szkół, pracodawców, organizacji pracodawców, NGO, samorządów itp.). Co 5 lat Centrum przygotowuje Wieloletni Plan Kształcenia Zawodowego w Powiecie, zaś co roku – plan operacyjny roczny do Planu Wieloletniego. Plany te opierają się na cyklicznie prowadzonych diagnozach i stanowią podstawę dla decyzji organów prowadzących i dyrektorów szkół w zakresie alokacji finansowych.

Cele i grupy docelowe działań PCRKZ

Do najważniejszych celów Powiatowego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, odpowiadających na zdiagnozowane problemy, należą:

1. Lepsze dostosowanie oferty powiatowych instytucji kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy;
2. Rozwój współpracy między pracodawcami a szkołami w powiecie;
3. Wzrost świadomości korzyści ze współpracy ze szkołami wśród pracodawców z powiatu;
4. Rozwój kadry kształcenia zawodowego w powiecie;
5. Tworzenie pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego;
6. Wzrost jakości kształcenia zawodowego w powiecie;



7. Tworzenie kanałów komunikacji w celu przekazywania szkołom przez pracodawców informacji zwrotnej, dotyczącej przygotowania absolwentów i innych tematów związanych z kształceniem zawodowym;
8. Tworzenie planów kształcenia zawodowego w powiecie oraz udział w tworzeniu innych dokumentów strategicznych w zakresie edukacji;
9. Rozwój świadomości potrzeb rynku pracy wśród potencjalnych uczniów i słuchaczy.

Do grup docelowych, będących odbiorcami działań Centrum (a w części przypadków także jego członkami i współtwórcami) należą instytucje i osoby przedstawione poniżej, w wymiarze instytucjonalnym i osobowym.

I. INSTYTUCJE:

1. Szkoły ponadgimnazjalne prowadzące kształcenie zawodowe:
 - a) Zasadnicze szkoły zawodowe,
 - b) Technika,
2. Gimnazja;
3. Przedsiębiorstwa;
4. Samorząd powiatowy i samorzady gminne;
5. Instytucje rynku pracy, w tym:
 - a) Powiatowy Urząd Pracy wraz z Powiatową Radą Zatrudnienia,
 - b) Wojewódzki Urząd Pracy wraz z Wojewódzką Radą Zatrudnienia,
 - c) Ochotnicze Hufce Pracy,
 - d) Inne instytucje rynku pracy,
6. Organizacje pracodawców i przedsiębiorców;
7. Izby i cechy rzemieślnicze;
8. Centra Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego;
9. Instytucje prowadzące kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych;
10. Organizacje pozarządowe, działające na rzecz rynku pracy i edukacji.

II. OSOBY

1. Uczniowie gimnazjów,
2. Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych zawodowych,



3. Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych ogólnokształcących (w zakresie wyboru dalszej ścieżki zawodowej),
4. Uczestnicy działań OHP,
5. Słuchacze w systemie edukacji nieformalnej,
6. Osoby, które wypadły z systemu szkolnego,
7. Niepełnosprawni,
8. Rodzice młodzieży szkolnej;
9. Pracownicy kadry zarządzającej przedsiębiorstw;
10. Rzemieślnicy;
11. Rolnicy indywidualni;
12. Opiekuni praktyk zawodowych;
13. Dyrektorzy szkół;
14. Nauczyciele, zwłaszcza przedmiotów zawodowych;
15. Instruktorzy praktycznej nauki zawodu;
16. Doradcy zawodowi i pośrednicy pracy w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, szkołach i instytucjach rynku pracy;
17. Kadra merytoryczna i zarządzająca organów prowadzących szkoły, samorządów gminnych, organizacji pracodawców, izb rzemieślniczych, CKU, CKP i instytucji prowadzących kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych;
18. Członkowie, współpracownicy i pracownicy organizacji pozarządowych działających na rzecz rynku pracy i edukacji.

Partnerski charakter PCRKZ

Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego jest umocowane przy Starostwie Powiatowym, jednak zgodnie z zasadą partnerstwa i partycypacji tworzone jest przez szeroko zakrojone partnerstwo składające się z członków – aktorów społecznych systemu szkolnictwa zawodowego i jego otoczenia na poziomie powiatowym (rodzaje instytucji, które mogą działać w ramach PCRKZ, wymienione są w dalszej części niniejszego opracowania). Zasada partnerstwa i partycypacji oznacza, że decyzje PCRKZ co do zasady podejmowane są wspólnie przez partnerów (większością głosów lub na zasadzie konsensusu), z wyłączeniem decyzji, które wymagają zaangażowania środków danego partnera – w takiej sytuacji decyzję podejmuje partner, który ma zaangażować swoje środki finansowe, po zasięgnięciu opinii pozostałych partnerów.



Do potencjalnych uczestników partnerstwa tworzącego Powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego, a następnie – członków PCRKZ należą co najmniej następujące instytucje z terenu powiatu:

1. Samorząd powiatowy;
2. Szkoły ponadgimnazjalne prowadzące kształcenie zawodowe:
 - 2.1. Zasadnicze szkoły zawodowe,
 - 2.2. Technika,
3. Przedsiębiorstwa;
4. Samorządy gminne;
5. Instytucje rynku pracy, w tym:
 - 5.1.1. Powiatowy Urząd Pracy,
 - 5.1.2. Jednostki Ochotniczych Hufców Pracy działające na terenie powiatu;
 - 5.1.3. Inne instytucje rynku pracy.
6. Organizacje pracodawców i przedsiębiorców;
7. Izby i cechy rzemieślnicze;
8. Centra Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego;
9. Instytucje prowadzące kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych;
10. Organizacje pozarządowe, działające na rzecz rynku pracy i edukacji.

Tworzenie partnerstwa na rzecz PCRKZ

Partnerstwo tworzone jest w następujących etapach:

Etap I obejmuje: stworzenie bazy potencjalnych partnerów z terenu powiatu i zaproszenie ich do udziału w pierwszym spotkaniu z określeniem korzyści, jakie mogą mieć z udziału w partnerstwie. Na pierwszym spotkaniu zdefiniowana zostanie wstępna sytuacja, wspólnie określone cele, wizja, wartości i koncepcja partnerstwa.

W **etapie II** potencjalni partnerzy będą deklarować swój udział w partnerstwie lub rezygnację z uczestnictwa w tym przedsięwzięciu. W drodze wzajemnych konsultacji doprecyzowywana zostanie koncepcja PCRKZ, role poszczególnych partnerów, system komunikacji itp.

W **etapie III** odbędzie się spotkanie przedstawicieli tych instytucji, które zdecydowały się na uczestnictwo w partnerstwie. Podczas spotkania tworzony będzie szczegółowy, krótkoterminowy plan działań PCRKZ (na 1 rok). Wybrany zostanie przewodniczący Komitetu Sterującego i Zespołu Merytorycznego. Partnerzy ustalą plan spotkań Komitetu Sterującego

i Zespołu Merytorycznego, a także podpisane zostanie porozumienie partnerskie/list intencyjny dotyczącego działania na rzecz PCRKZ.

Konieczny dla właściwego funkcjonowania PCRKZ jest udział co najmniej dwóch partnerów z następujących grup: szkoły zawodowe; pracodawcy; instytucje rynku pracy; pozostałe instytucje. Konieczne jest też uczestnictwo w partnerstwie samorządu powiatowego i powiatowego urzędu pracy. Partnerstwo ma charakter otwarty.

Struktura i umocowanie PCRKZ

Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego jest umocowane przy Starostwie Powiatowym (mocą zarządzenia Starosty Powiatu). Biuro PCRKZ powinno być umiejscowione przy wydziale starostwa właściwym ds. edukacji. Jednakże PCRKZ w założeniu nie może być jedynie kolejną komórką Starostwa Powiatowego – takie pojmowanie PCRKZ oznaczałoby tworzenie jeszcze jednej biurokratycznej instytucji, zależnej od władz. PCRKZ z założenia jest „formalnym ramieniem” wielosektorowego partnerstwa. Samorząd pełni jedynie rolę partnera wiodącego, przede wszystkim ze względu na następujące fakty:

- samorząd posiada uprawnienia występujące pod postacią mechanizmów prawnych i administracyjnych;
- samorząd jest instytucją wiodącą na danym terenie, posiadającą rozbudowaną sieć kontaktów z innymi instytucjami;
- samorząd posiada własny budżet i stosunkowo stabilną sytuację finansową, co umożliwia prowadzenie biura PCRKZ.

Prowadzenie biura PCRKZ może zostać zlecone przez Starostwo Powiatowe organizacji pozarządowej w drodze otwartego konkursu ofert.

Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego w sposób ciągły współpracuje z Powiatową Radą Zatrudnienia. Relacje te obejmują co najmniej:

- bieżące informowanie Powiatowej Rady Zatrudnienia o sytuacji na styku rynku pracy i kształcenia zawodowego;
- dostarczanie Powiatowej Radzie Zatrudnienia wiedzy (diagnozy, analizy, ekspertyzy);
- dostarczanie Powiatowej Radzie Zatrudnienia narzędzi do działania (plany strategiczne i operacyjne, rekomendacje itp.);
- wydawanie opinii w sprawach problemowych na prośbę Powiatowej Rady Zatrudnienia.



Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego posiada następujące podstawowe jednostki:

- Komitet Sterujący;
- Zespół Merytoryczny;
- Biuro;
- Grupy Robocze, powoływane dla celów poszczególnych projektów.

Komitet Sterujący składa się z przedstawicieli kadry zarządzającej partnerów PCRKZ, a więc np.:

- Starosta powiatu lub dyrektor wydziału starostwa właściwego ds. edukacji;
- Dyrektorzy szkół;
- Kierownicy/dyrektorzy/prezesi przedsiębiorstw;
- Burmistrzowie lub kierownicy wydziałów właściwych ds. edukacji w gminach;
- Dyrektor/zastępca dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy;
- Kierownicy innych instytucji.

Do **zadań** Komitetu Sterującego należy:

- podejmowanie wiążących decyzji dotyczących działań PCRKZ;
- wytyczanie kierunków działania PCRKZ;
- zatwierdzanie Wieloletniego Planu Rozwoju Kształcenia Zawodowego w Powiecie oraz rocznych planów operacyjnych;
- zatwierdzanie (w trybie obiegowym) najważniejszych produktów PCRKZ (rekomendacji dla organów decyzyjnych, publikacji itp.);
- roczna i bieżąca ocena działań PCRKZ;
- rozbudowa partnerstwa.

Zespół Merytoryczny Powiatowego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego składa się z pracowników merytorycznych partnerów PCRKZ (np. kierowników komórek, kierowników projektów itp.). Do jego **zadań należy**:

- opracowywanie (wspólnie z wykonawcami zewnętrznymi) Wieloletniego Planu Rozwoju Kształcenia Zawodowego w Powiecie wraz z rocznymi planami operacyjnymi;
- opracowywanie rekomendacji dla organów decyzyjnych;
- inicjowanie przedsięwzięć i projektów PCRKZ;
- powoływanie Grup Roboczych dla realizacji projektów i przedsięwzięć;

- wykonywanie działań merytorycznych (analitycznych, sieciujących, opiniodawczych, doradczych, promocyjnych, informacyjnych) we współpracy z pracownikami Biura i Grupami Roboczymi;

Jeżeli PCRKZ realizuje projekty lub przedsięwzięcia, wymagające zaangażowania dodatkowej kadry, w celu ich realizacji mogą zostać powołane **Grupy Robocze**. Osoby działające w Grupach Roboczych mogą być członkami Komitetu Sterującego, Zespołu Merytorycznego lub też mogą zostać zatrudnione w Biurze PCRKZ.

Biuro PCRKZ mieści się przy Starostwie Powiatowym, a do jego zadań należą:

- bieżące działania doradcze i informacyjne dla odbiorców;
- udział w realizacji projektów;
- obsługa administracyjna i organizacyjna PCRKZ;
- obsługa spotkań Komitetu Sterującego i Zespołu Merytorycznego.

Dla Zespołu Merytorycznego i Komitetu Sterującego w głosowaniu wybierani są ich Przewodniczący (większością głosów). Przewodniczący Komitetu Sterującego pełni funkcję kierownika PCRKZ i reprezentuje PCRKZ na zewnątrz. Do zadań obu przewodniczących należy przewodnictwo spotkaniom Komitetu Sterującego i Zespołu Merytorycznego.

Kadra biura PCRKZ

W biurze PCRKZ docelowo pracować powinny 2 osoby: asystent PCRKZ (zadania: obsługa administracyjna PCRKZ; pomoc w realizacji działań merytorycznych we współpracy z Zespołem Merytorycznym i Grupami Roboczymi; organizacja doradztwa; prowadzenie bazy odbiorców; organizacja spotkań Zespołu Merytorycznego i Komitetu Sterującego; organizacja spotkań ewaluacyjnych; monitoring działania PCRKZ i raportowanie Komitetowi Sterującemu) oraz doradca-animator (zadania: doradztwo dla szkół, pracodawców, rodziców i innych aktorów systemu w zakresie współpracy, dostosowania działań do potrzeb rynku pracy itp. (w terenie i w biurze); pozyskiwanie nowych odbiorców działań; nadzór nad realizacją działań diagnostycznych i analitycznych; administracja platformą multimedialną; prowadzenie działań promocyjnych, informacyjnych i animacyjnych we współpracy z Zespołem Merytorycznym i Komitetem Sterującym; organizacja i prowadzenie spotkań sieciujących; udział w zebraniach Zespołu Merytorycznego i Komitetu Sterującego). Ponadto w zakresie prowadzenia bieżącej diagnozy w strukturach PCRKZ powinien



być umiejscowiony analityk, może to być jednak zadanie zlecone na zewnątrz.

Przy okazji realizacji większych przedsięwzięć i dofinansowania z zewnątrz zatrudniani są (do realizacji określonych projektów) dodatkowi pracownicy (na umowy cywilnoprawne lub umowy o pracę). Działaniami księgowo-finansowymi biura zajmuje się księgowość Starostwa Powiatowego. Z biurem współpracują także eksperci zewnętrzni i podwykonawcy.

Działania Centrum

Centrum prowadzi działania analityczne, doradcze, sieciujące, promocyjne i informacyjne, jak również działania w zakresie planowania strategicznego. Poniżej wymienione są działania, dzięki którym Powiatowe Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego realizuje swoje cele. Szerzej opisano tworzenie Wieloletniego Planu Rozwoju Kształcenia Zawodowego.

DZIAŁANIA W ZAKRESIE PLANOWANIA STRATEGICZNEGO

Do działań w tym zakresie należy przede wszystkim tworzenie Wieloletniego Planu Rozwoju Kształcenia Zawodowego w powiecie. Wieloletni Plan Rozwoju Kształcenia Zawodowego w powiecie powinien być przygotowywany na okres pięcioletni (np. 2014-2018, 2019-2023 itp.). Opracowywany jest przez rok, w trakcie 6 spotkań Zespołu Merytorycznego PCRKZ (przy założeniu, że co drugie spotkanie ZM będzie w całości poświęcone tworzeniu Planu). Może być opracowywany samodzielnie przez Zespół Merytoryczny lub we współpracy z ekspertem zewnętrznym. W przypadku opracowywania Planu samodzielnie przez Zespół Merytoryczny konieczne jest zaangażowanie pracowników partnerów w dodatkowe działania związane z redakcją, powiązaniem różnych materiałów i opracowaniem tekstu, dlatego też rekomenduje się zlecenie tego działania ekspertowi zewnętrznemu.

Tworzenie planu obejmuje następujące etapy:

- I. Analiza i diagnoza sytuacji, tworzona wspólnie przez partnerów
- II. Przełożenie analizy sytuacji i problemów na cele, misję i wizję;
- III. Określenie sposobów realizacji celów i mierzenia osiągnięcia rezultatów.

Przykładowa struktura Planu przedstawiona jest poniżej:

- I. WPROWADZENIE
- II. DIAGNOZA STANU:



1. Analiza zasobów i działalności
 2. Aktualna oferta edukacyjna
 3. Potrzeby i problemy aktorów systemu
- III. DRZEWO PROBLEMÓW I CELÓW
- IV. CEL OGÓLNY WIELOLETNIEGO PLANU (MISJA)
- V. CELE SZCZEGÓŁOWE WIELOLETNIEGO PLANU
- VI. ZADANIA PRZYPISANE POSZCZEGÓLNYM CELOM SZCZEGÓŁOWYM
- VII. WSKAŹNIKI MONITORINGU I EWALUACJI PLANU

Ponadto do działań w zakresie planowania strategicznego należy udział w tworzeniu i konsultacjach innych dokumentów strategicznych (np. strategię wojewódzkie, powiatowe, sektorowe itp.).

DZIAŁANIA SIECIUJĄCE I OPINIODAWCZE

Działania te obejmują cykliczne spotkania partnerów (Komitetu Sterującego, Zespołu Merytorycznego, Grup Roboczych) oraz warsztaty wyjazdowe dla partnerów. PCRKZ przekazuje organom decyzyjnym na bieżąco rekomendacje związane z kształceniem zawodowym. Organizuje także konferencje, seminaria, targi i inne wydarzenia.

DZIAŁANIA ANALITYCZNE I DIAGNOSTYCZNE

W ramach tych działań PCRKZ opracowuje diagnozę potrzeb lokalnego rynku pracy, która następnie służy szkołom i przedsiębiorcom w dostosowaniu kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, a także uczniom i rodzicom do kształtowania ścieżki kariery zawodowej.

DZIAŁANIA DORADCZE

Doradztwo udzielane jest rodzicom, nauczycielom, przedsiębiorcom, kadrze zarządzającej szkoły i wszystkim osobom i instytucjom związanym z procesem kształcenia zawodowego.

DZIAŁANIA PROMOCYJNE I INFORMACYJNE

PCRKZ zarządza multimedialną platformą dostępu do narzędzi diagnozy i promocji kształcenia zawodowego, a także pośredniczy w przekazywaniu informacji zwrotnej między szkołami a pracodawcami. Prowadzi kampanie promocyjne na rzecz kształcenia zawodowego, upowszechnia dane z analiz oraz wydaje publikacje i periodyki z tego zakresu.



Podsumowanie

W warunkach braku koordynacji kształcenia zawodowego na poziomie regionalnym lub powiatowym, PCRKZ jest istotną propozycją dla rozwiązania problemu niedostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. PCRKZ, poprzez działania planistyczne, sieciujące, opiniotwórcze, analityczne i promocyjne może z czasem stać się miejscem koordynacji różnych inicjatyw. Dzięki ciągłości działań może zapewnić niezakłócony przepływ informacji między różnymi, nierzadko oddalonymi od siebie, instytucjami takimi jak szkoły zawodowe, organizacje pracodawców i przedsiębiorców oraz sami przedsiębiorcy.

Ostatecznym efektem długotrwałego działania PCRKZ powinna być poprawa sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego w powiecie, zintegrowanie działających tam instytucji i wytyczenie oraz aktualizacja kierunków działania prowadzących do rozwoju gospodarczego oraz społecznego.