



# Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce

Raport z badania jakościowego wśród  
ekspertów

SZKOŁA SZKOŁA  
ZAWODOWA  
SZKOŁA ZAWODOWA  
POZYTYWNEGO  
WYBORU  
WYBORU



# **Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce**

Raport z badania jakościowego wśród  
ekspertów

Warszawa, luty 2011  
Ministerstwo Edukacji Narodowej

Badanie zrealizowane w ramach projektu

Współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki; Działanie 3.4 Otwartość systemu Edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie

„Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”.

Ministerstwo Edukacji Narodowej  
Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego  
Al. J. Ch. Szucha 25  
00-918 Warszawa  
Tel. +48 22 34 74 195  
Fax. +48 22 34 74 382  
Email: sekretariatdkzu@men.gov.pl  
[www.szkolazawodowa.men.gov.pl](http://www.szkolazawodowa.men.gov.pl)



## **SPIS TREŚCI**

<b>1. CELE BADANIA</b>	<b>7</b>
<b>2. OPIS REALIZACJI BADANIA</b>	<b>8</b>
2.1. REALIZACJA PRÓBY	8
2.2. UWAGI DODATKOWE	8
<b>3. WYNIKI BADANIA</b>	<b>10</b>
3.1. WIZERUNEK SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO	10
3.1.1. OPIS DOŚWIADCZEŃ W WOJEWÓDZTWACH (ZBIORCZO)	10
3.1.2. WNIOSKI	12
3.1.3. POSTULATY / REKOMENDACJE	12
3.2. WYBÓR ŚCIEŻKI KSZTAŁCENIA	13
3.2.1. OPIS DOŚWIADCZEŃ W WOJEWÓDZTWACH (ZBIORCZO)	13
3.2.2. WNIOSKI	14
3.2.3. POSTULATY / REKOMENDACJE	15
3.3. JAKOŚĆ NAUCZANIA	16
3.3.1. OPIS DOŚWIADCZEŃ W WOJEWÓDZTWACH (ZBIORCZO)	16
3.3.2. WNIOSKI	20
3.3.3. POSTULATY / REKOMENDACJE	21
3.4. WSPÓŁPRACA SZKÓŁ Z PRZEDSIĘBIORCAMI / PRACODAWCAMI	23
3.4.1. OPIS DOŚWIADCZEŃ W WOJEWÓDZTWACH (ZBIORCZO)	23
3.4.2. WNIOSKI	24
3.4.3. POSTULATY / REKOMENDACJE	25
3.5. POTRZEBY LOKALNEGO RYNKU PRACY	26
3.5.1. OPIS DOŚWIADCZEŃ W WOJEWÓDZTWACH (ZBIORCZO)	26
3.5.2. WNIOSKI	30
3.5.3. POSTULATY / REKOMENDACJE	30
<b>4. LISTA POSTULATÓW / REKOMENDACJI ODNOŚNIE SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POLSCE</b>	<b>32</b>
<b>5. UWARUNKOWANIA STANU SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W POSZCZEGÓLNYCH WOJEWÓDZTWACH</b>	<b>38</b>
5.1. WOJEWÓDZTWO DOLNOŚLĄSKIE	39

<b>5.2. WOJEWÓDZTWO KUJAWSKO-POMORSKIE</b>	<b>40</b>
<b>5.3. WOJEWÓDZTWO LUBELSKIE</b>	<b>42</b>
<b>5.4. WOJEWÓDZTWO LUBUSKIE</b>	<b>44</b>
<b>5.5. WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE</b>	<b>46</b>
<b>5.6. WOJEWÓDZTWO MAŁOPOLSKIE</b>	<b>48</b>
<b>5.7. WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE</b>	<b>50</b>
<b>5.8. WOJEWÓDZTWO OPOLSKIE</b>	<b>51</b>
<b>5.9. WOJEWÓDZTWO PODKARPACKIE</b>	<b>53</b>
<b>5.10. WOJEWÓDZTWO PODLASKIE</b>	<b>54</b>
<b>5.11. WOJEWÓDZTWO POMORSKIE</b>	<b>56</b>
<b>5.12. WOJEWÓDZTWO ŚLĄSKIE</b>	<b>58</b>
<b>5.13. WOJEWÓDZTWO ŚWIĘTOKRZYSKIE</b>	<b>59</b>
<b>5.14. WOJEWÓDZTWO WARMIŃSKO-MAZURSKIE</b>	<b>60</b>
<b>5.15. WOJEWÓDZTWO WIELKOPOLSKIE</b>	<b>61</b>
<b>5.16. WOJEWÓDZTWO ZACHODNIOPOMORSKIE</b>	<b>64</b>

## 1. CELE BADANIA

Na ostatnim etapie realizowanego projektu zorganizowano dyskusje panelowe, podczas których omówione zostały wyniki wcześniejszych badań. W czasie spotkań zajęto się wypracowaniem (na bazie wyników badań) propozycji rozwiązań systemowych, prawnych i organizacyjnych w odniesieniu do specyfiki każdego z województw.

Szczegółowe cele badawcze wskazane przez Zamawiającego w opisie zamówienia zostały pogrupowane tematycznie i zaprezentowane w poszczególnych rozdziałach niniejszego raportu.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze wnioski z dyskusji, które dotyczą:

- oceny wyników badań z danego województwa;
- organizacji, kształtu, zasad funkcjonowania kształcenia zawodowego w województwach;
- identyfikacji słabych i mocnych stron, szans i zagrożeń dla kształcenia zawodowego w każdym z województw;
- oceny szkolnictwa zawodowego w kontekście specyfiki regionu, jego dostosowania do wymagań lokalnego rynku pracy oraz zmian społeczno-gospodarczych;
- oceny interakcji pomiędzy wszystkimi interesariuszami kształcenia zawodowego;
- oceny rozwiązań legislacyjnych.

Wnioski z wcześniejszych badań i z tych dyskusji stanowią punkt wyjścia do sformułowania propozycji zmian dla systemu kształcenia zawodowego.

## 2. OPIS REALIZACJI BADANIA

W badaniu zastosowano metodę zogniskowanych wywiadów grupowych (tzw. FGI, focus group interview). Jest to wywiad prowadzony przez moderatora według scenariusza przygotowanego z uwzględnieniem celów badania zawartych w zamówieniu.

Spotkania odbyły się we wszystkich miastach wojewódzkich w terminie od 19 do 28 stycznia 2011 r. Łącznie odbyło się n=16 spotkań. Średnio każde ze spotkań trwało 180 minut.

### 2.1. Realizacja próby

W każdym panelu dyskusyjnym udział wzięło ok. 8 ekspertów lokalnych, w tym:

- dyrektorzy szkół prowadzących kształcenie w zawodach (zasadnicza szkoła zawodowa, technikum i szkoła policealna);
- przedstawiciele instytucji rynku pracy (PUP/WUP);
- przedstawiciele stowarzyszeń pracodawców/ pracodawców współpracujących z ww. szkołami;
- przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego specjalizujących się w obszarze oświaty.

### 2.2. Uwagi dodatkowe

W raporcie posłużono się cytatami dla zilustrowania i dopełnienia przedstawionych w nim zagadnień. Stosowanie cytatów jest bardzo istotne w przypadku raportów z badań jakościowych, ponieważ są one cennym źródłem wiedzy na temat sposobu myślenia respondenta, jego środowiska, czy mentalności. Z tego względu, zachowano oryginalną stylistykę wypowiedzi respondentów oraz słownictwo, którym się posługują.

Dla lepszego zrozumienia wypowiedzi tam, gdzie zaszła taka konieczność, umieszczono w nawiasach kwadratowych słowa pominięte przez respondenta lub dotyczące treści, do których respondent się odwołuje.

Materiał zebrany w poszczególnych województwach nie różnił się od siebie znacząco, dlatego przedstawiamy przede wszystkim zbiorcze (problemowe) podsumowanie dyskusji oraz płynące z nich wnioski i rekomendacje. W ostatnim rozdziale raportu zaprezentowaliśmy najistotniejsze problemy omawiane w poszczególnych województwach.



## 3. WYNIKI BADANIA

### 3.1. Wizerunek szkolnictwa zawodowego

#### 3.1.1. Opis doświadczeń w województwach (zbiorczo)

Aspekt związany z aktualnym wizerunkiem szkolnictwa zawodowego i publiczną promocją tego sektora kształcenia **wskazywany był z jednej strony jako jego mocna strona, a z drugiej strony jako obszar wymagający koniecznej poprawy.**

Niewątpliwie **pozytywnym zjawiskiem** jest coraz bardziej powszechne przekonanie o konieczności wprowadzenia zmian w systemie kształcenia zawodowego - wszystkie badane podmioty dostrzegają istniejące problemy obecnego systemu i chcą je przewartościować. W wielu województwach **prowadzone są lokalne kampanie wspierające** kształcenie zawodowe, lokalni pracodawcy wskazują na rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę (z rynku pracy dochodzą sygnały o nasyceniu rynku absolwentami liceów ogólnokształcących i rosnącym w tej subpopulacji bezrobociu). Niektóre władze samorządowe ograniczają nabór do szkół ogólnokształcących, a zwiększają nabór do szkół kształcących w zawodach (patrz badanie w JST).

Niemniej, inicjatywy lokalne zmierzające do zmiany obecnego wizerunku szkół kształcących w zawodach, szczególnie w relacji do wizerunku szkół ogólnokształcących, są niewystarczające i nastawione na osiągnięcie celów krótkoterminowych (np. skuteczna rekrutacja).

Dominuje zatem pogląd, że **obecna, lokalna promocja szkolnictwa zawodowego jest niewystarczająca** (zbyt niski jest nakład środków i działań promocyjnych na ten cel), zwłaszcza, że media ogólnopolskie nie budują pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego i nie przełamują barier stereotypowego o nim myślenia.

Aktualnie, jako **główne zagrożenia** w skutecznej, pozytywnej promocji szkolnictwa zawodowego wskazywane są:

1. ogólny, wciąż dominujący, społeczny trend polegający na przewadze kształcenia ogólnego nad kształceniem zawodowym (choć zmienia się on powoli na korzyść tego drugiego) - w postaci „mody” na studiowanie, podpartej mocną zachętą uczelni wyższych i ogólną małą popularnością szkół zawodowych;
2. negatywne stereotypy o szkołach kształcących w zawodach przekazywane z pokolenia na pokolenie (silny wpływ rodziców na wybór kierunku kształcenia przez dzieci, przeniesienie na dzieci niezrealizowanych ambicji rodziców, umacnianie przekazu, że „szkoła zawodowa to ostateczność”, „jak się będziesz źle uczył w podstawówce to trafisz do zawodówki”, wstyd rodziców wobec faktu, że dziecko wybrało szkołę zawodową, brak społecznej akceptacji dla zawodów „robotniczych”) – w efekcie niekorzystny obecnie wizerunek szkolnictwa zawodowego i jego absolwentów w Polsce;
3. obraz „słabszego ucznia” w szkołach zawodowych - brak wśród młodzieży kończącej gimnazjum z wysokimi wynikami w nauce chętnych do nauki w szkołach zawodowych, brak systemu wzmacniania uczniów uzdolnionych w szkołach zawodowych (brak stypendiów naukowych);
4. przekonanie uczniów gimnazjów i ich rodziców, iż wybór szkoły kształcącej w zawodzie utrudnia kontynuowanie nauki na wyższych poziomach – czyli szkoła zawodowa zamyka drogi przejścia do szkół wyższych.

### 3.1.2. Wnioski

Aktualny wizerunek kształcenia zawodowego w Polsce jest negatywny – obarczony z jednej strony niską akceptacją społeczną („*wstydlivość nauki w szkole zawodowej*”), a z drugiej strony wciąż zauważalnym aktywnym, ogólnopolskim propagowaniem szkolnictwa ogólnokształcącego i wyższego (o charakterze akademickim). Bez silnej społecznej przemiany negatywnych stereotypów nie będzie możliwe w pełni skuteczne wprowadzenie zmian w praktyce. Istotną **rolę powinny przejąć media ogólnopolskie**, które mogą edukować i modelować postawy (wytworzyć „modę” na zawody, na szkoły zawodowe), niezależnie od działań lokalnych władz i dyrektorów szkół. **Powinno stać się to systemową i długofalową promocją kształcenia zawodowego**, a nie dobrą wolą lokalnych władz i determinacją środowiska pedagogicznego.

### 3.1.3. Postulaty / Rekomendacje

W świetle silnej potrzeby zmiany wizerunku kształcenia zawodowego w Polsce rekomendujemy:

1. opracowanie długofalowej strategii, zawierającej jasno zidentyfikowaną misję kształcenia zawodowego, w ramach której realizowane będą następujące działania:
  - a) szeroka, ogólnopolska kampania społeczna tworząca pozytywny wizerunek szkolnictwa zawodowego, łamiąca negatywne stereotypy, uprzedzenia (szkoła zawodowa ma stać się pozytywnym wyborem) – konieczne jest zaangażowanie wszystkich mediów (lokalnych, ogólnopolskich) oraz wszystkich interesariuszy procesu kształcenia zawodowego,
  - b) utrzymanie dotychczasowych działań lokalnych (targi edukacyjne, targi pracy, informatory, biuletyny) ze wskazaniem promowania praktycznych aspektów kształcenia zawodowego (*„nie pokazywać ulotek na tych targach, ale dosłownie murować lub malować ścianę”*),
  - c) kampania informacyjna wśród rodziców i uczniów gimnazjum na temat kształcenia zawodowego w ramach ogólnej kampanii społecznej (np. z wykorzystaniem dobrej praktyki woj. pomorskiego, które od kilku lat przesyła „Poradnik Gimnazjalisty”,

dotyczący wyboru dalszego kształcenia w kierunku zawodowym do każdego gospodarstwa domowego, posiadającego dzieci w wieku 14-15 lat) – obszar spokrewniony z doradztwem zawodowym (patrz kolejny rozdział),

- d) wprowadzenie systemu stypendiów naukowych dla zdolnych uczniów (szczególnie w ZSZ), promocja olimpiad i turniejów zawodowych.

## 3.2. Wybór ścieżki kształcenia

### 3.2.1. Opis doświadczeń w województwach (zbiorczo)

Omówiony wcześniej problem negatywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego (małej popularności szkół zawodowych wśród uczniów, ich rodzin i środowisk, z których pochodzą) jest wynikiem wewnętrznych przekonań na ten temat. Istotnym elementem, który może mieć wpływ na zmianę tych poglądów jest **doradztwo zawodowe** budujące zainteresowanie młodzieży określonym kierunkiem kształcenia.

Obecne doradztwo zawodowe funkcjonuje głównie **poza systemem szkół**, które powinny być nim objęte (wyniki badania ilościowego wśród uczniów pokazują, że korzystanie przez nich z porady doradców zawodowych nie jest powszechne). Do dobrych praktyk należy zaliczyć odbywające się w gimnazjach w niektórych województwach spotkania doradców zawodowych z urzędów pracy z uczniami i rodzicami. W województwie pomorskim wydawany jest, finansowany przez JST, „Poradnik Gimnazjalisty”. Przy Zespole Szkół Rolniczych w Nysie uruchomiony jest punkt doradztwa zawodowego, gdzie w wyznaczonych terminach pracownik szkoły udziela fachowych porad dotyczących wyboru dalszego kształcenia.

Aktualnie podkreśla się następujące problemy/ bariery w obszarze doradztwa zawodowego:

1. ogólna niska świadomość wartości kształcenia zawodowego wśród uczniów i rodziców (brak wiedzy o zawodach, negatywnie wzmacniany niezrozumiałymi nazwami zawodów), w tym brak powszechnej świadomości możliwości jakie stoją przed uczniami szkół zawodowych (niedostateczne informowanie o tym, że szkoła zawodowa/ technikum nie zamyka drogi do dalszej edukacji w szkołach wyższych, a nawet stanowi bardzo dobre przygotowanie do kierunków np. technicznych);

2. brak korzystania z doradztwa zawodowego na wszystkich szczeblach nauczania, a w szczególności brak informowania uczniów gimnazjów o możliwościach kształcenia w zawodach i oczekiwaniach pracodawców, w związku z tym wybór szkoły nie jest do końca świadomy i przemyślany;
3. brak dobrych testów diagnostycznych wśród doradców (stosunkowo niska użyteczność pracy obecnych doradców zawodowych);
4. poczucie niedostatecznego wykorzystywania dotychczas poniesionych nakładów na wykształcenie doradców zawodowych w ramach programów unijnych – powstaje wrażenie braku dostępu do tych osób, braku skatalogowania, wypromowania i określenia koncepcji wykorzystania ich potencjału i wiedzy;
5. zbyt silny wpływ postaw, mentalności, ambicji rodziców i najbliższego otoczenia społecznego na decyzje edukacyjne młodzieży (co ma związek z negatywnymi stereotypami społecznymi wobec szkół zawodowych);
6. brak intensywnego zaangażowania urzędów pracy w promowanie kształcenia i wspierania lokalnych inicjatyw w zakresie nauczania w zawodach wynikające z interwencyjnego, a nie prewencyjnego charakteru ich działania.

### 3.2.2. Wnioski

Prawidłowo (systemowo) prowadzone doradztwo zawodowe leży u podstaw świadomych wyborów młodzieży i wzmacnia zjawisko „pozytywnego wyboru” szkoły zawodowej. Stanowi ono element ogólnej promocji kształcenia zawodowego, ale też jest niezależnym narzędziem edukacji i wprowadzania młodych ludzi na rynek pracy. Aktualnie ten obszar w kontekście kształcenia zawodowego w Polsce jest problematyczny - brakuje skutecznego, systemowego funkcjonowania doradztwa zawodowego, właściwej diagnostyki predyspozycji zawodowych, a to przyczynia się do negatywnych zjawisk, takich jak niska świadomość zawodowa uczniów (i rodziców), błędne decyzje/ wybory kierunku kształcenia, brak umiejętności poruszania się młodzieży (i w konsekwencji absolwentów) po rynku pracy.

### 3.2.3. Postulaty / Rekomendacje

Kwestia doradztwa zawodowego jako jednego z elementów budujących świadomość zawodową młodzieży, wpływająca na wzrost zainteresowania szkołami zawodowymi jest obszarem wymagającym wyraźnej, **systemowej** poprawy. Sugerowane kierunki zmian są następujące:

1. standaryzacja warunków realizowania doradztwa zawodowego w szkołach w ogóle (w kontekście pełnionej roli, narzędzi diagnostycznych, sposobów działania doradców zawodowych) – nacisk na skuteczniejsze wykorzystanie aktualnych zasobów;
2. upowszechnienie doradztwa zawodowego w gimnazjach (obligatoryjnie), a dodatkowo edukacja w zakresie różnych zawodów realizowana na etapie przedszkolnym i wczesnoszkolnym;
3. informowanie uczniów gimnazjum o zakresie nauczania w ramach poszczególnych zawodów (wnioski dotyczące tej kwestii zamieszczone zostały w rozdziale omawiającym trudności z klasyfikacją zawodową);
4. organizowanie zebrań z rodzicami uczniów gimnazjum, w których udział biorą doradcy zawodowi;
5. położenie nacisku na zdobywanie w szkołach podstawowych i gimnazjach kompetencji w zakresie: przygotowania c.v., odbycia rozmowy kwalifikacyjnej, znajomości praw pracowniczych, czynników wpływających na zmiany na rynku pracy.

Generalnie doradztwo zawodowe powinno być kompleksowe, czyli obejmować wszystkie możliwe czynniki wpływające na ostateczną decyzję ucznia w zakresie wyboru ścieżki kształcenia się. W tym wypadku szczególnie należy podkreślić wpływ rodziców i najbliższego środowiska ucznia.

### 3.3. Jakość nauczania

Jakość edukacji w szkołach kształcących w zawodzie jest pochodną dwu podstawowych kwestii (zdiagnozowanych w badaniu ilościowym wśród dyrektorów szkół i CKP):

1. zaplecza, wyposażenia technodydaktycznego do realizacji praktycznej nauki zawodu;
2. wykwalifikowanej kadry pedagogicznej (w danej dziedzinie).

W dyskusjach panelowych w tym kontekście omawiano także egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Dodatkowo wyłoniono problem z aktualną, niejednorodną klasyfikacją zawodów szkolnych (obniżającą postrzeganą „przyjazność” tego sektora edukacji).

Zgłaszana była także ogólna potrzeba zwiększenia liczby godzin kształcenia praktycznego, przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby godzin kształcenia z przedmiotów ogólnych (zwłaszcza, że wiele z tych przedmiotów powiela wiedzę przekazywaną w gimnazjum, a uczniowie, np. techników, są bardzo przeciążeni programem nauczania). Radykalne propozycje wskazywały na potrzebę nauki (w zasadniczych szkołach zawodowych) przedmiotów zawodowych i całkowite wyeliminowanie przedmiotów ogólnych (przykładowa opinia to: *„to mają być specjaliści, a nie naukowcy, oni historii już się nauczyli w gimnazjum”*).

#### 3.3.1. Opis doświadczeń w województwach (zbiorczo)

##### a. Baza technodydaktyczna

Badanie panelowe nie wyłoniło istotnie odmiennych spostrzeżeń w odniesieniu do bazy technodydaktycznej w stosunku do opinii uzyskanych w badaniu ilościowym (wśród JST, dyrektorów szkół/CKP). I tu akcentuje się silną potrzebę jej dofinansowywania w ramach subwencji lub poprzez udział w programach unijnych (pojawiała się nawet propozycja przekazywania 1% z podatku od firm dla szkół, jako dodatkowe źródło ich finansowania).

Aktualnie baza technodydaktyczna jest postrzegana ogólnie jako słaba strona kształcenia zawodowego (decyduje o tym przestarzałe zaplecze i wyposażenie do praktycznej nauki

zawodu w większości szkół oraz przewidywane niewystarczające finansowanie ich unowocześnienia). Pojawiają się jednak pozytywne opinie na jej temat - duży potencjał tkwi w wykorzystaniu obecnej infrastruktury szkół zawodowych (duże budynki, hale/ sale po warsztatach mogą stanowić rzeczywistą bazę pod nowe rozwiązania). Zauważalne są przede wszystkim pozytywne efekty modernizacji bazy dzięki wykorzystaniu programów unijnych („mamy już niektóre piękne szkoły, nowoczesne wyposażenie”).

Analizując wypowiedzi uczestników dyskusji panelowych wydaje się, że **bardziej dotkliwy niż aktualny stan bazy technodydaktycznej w szkołach jest brak dostępu nauczycieli i uczniów do nowych technik i technologii posiadanych przez pracodawców** (brak otwartości pracodawców na udostępnianie swoich technologii, urządzeń, know-how). Jest to problem kwalifikujący się do ogólnej relacji między szkołami a pracodawcami (patrz rozdział 1). Dobry, w miarę kompleksowy dostęp do urządzeń i technologii u pracodawców mógłby zrekompensować wciąż obecne niedoskonałości w bazie szkolnej.

### **b. Kadra dydaktyczna**

Kadra dydaktyczna szkół zawodowych postrzegana jest z reguły jako mocna strona szkolnictwa zawodowego. Zespołom merytorycznym oraz zarządzającym szkołami nie brakuje motywacji do pracy z młodzieżą. Choć, jak wskazuje wielu ekspertów biorących udział w dyskusjach panelowych, brakuje im wsparcia ze strony instytucji koordynujących ich pracę. Sukcesy szkoły wynikają zwykle ze skuteczności działania dyrektora, który (jak zwrócono uwagę) posiada coraz większą autonomię, a mniej z udogodnień systemowych. Jednocześnie podkreśla się wysokie kwalifikacje aktualnej kadry pedagogicznej, a poziom kształcenia zawodowego postrzegany jest jako dość wysoki (środowisko pedagogiczne pozytywnie postrzega swoje działania, a uczniowie relatywnie wysoko oceniają poziom nauczania, przygotowanie nauczycieli w szkołach – patrz badanie ilościowe na próbie uczniów szkół zawodowych).

Jednocześnie wskazuje się na coraz bardziej narastające problemy związane z kadrami, głównie przedmiotów zawodowych:

1. brak fachowców, w szczególności instruktorów praktycznej nauki zawodu, w wielu branżach, powiązany z zaawansowanym wiekiem kadry (w praktyce trudniej jest



pozyskać młodych, dobrze wyszkolonych nauczycieli przedmiotów zawodowych niż przedmiotów ogólnych, zdarzają się także przypadki, gdy dyrektorzy szkół nie są do końca świadomi możliwości zatrudnienia specjalisty, tj. osoby nieposiadającej przygotowania pedagogicznego - szukają, w związku z tym, osoby będącej jednocześnie specjalistą w danym zawodzie oraz posiadającej przygotowanie pedagogiczne);

2. brak motywacji wśród osób młodych (np. z uczelni wyższych czy ze strony pracodawców) do podjęcia nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach (zbyt niskie wynagrodzenia w szkołach);
3. słaby system doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu - z jednej strony brak dobrej oferty dla nauczycieli, np. staży/ praktyk w przedsiębiorstwach, a z drugiej strony niechęć (zwłaszcza osób starszych) wobec dokształcania się i inwestowania w rozwój swoich kompetencji.

### c. Egzamin zawodowy

Egzamin zawodowy budził bardzo duże poruszenie wśród uczestników dyskusji panelowych. Postrzegany jest jako istotnie słaby punkt w obecnym systemie kształcenia zawodowego, szczególnie w odniesieniu do techników. Wskazywane problematyczne kwestie to:

1. brak obowiązku przystąpienia uczniów do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, co skutkuje ogólną niską świadomością jego użyteczności, (jako jednej z form certyfikacji nabytych uprawnień), zarówno wśród uczniów jak i pracodawców (wśród wielu przedstawicieli przedsiębiorstw dominuje przekonanie, że *„liczy się to, co absolwent umie zrobić w konkretnym miejscu pracy”*, a nie to jak i w jakim zakresie zdał egzamin zawodowy);
2. nieadekwatna, teoretyczna formuła egzaminu zawodowego w technikach, w efekcie zaprzeczenie „praktycznym” umiejętnościom, co obniża motywację uczniów do zdawania go (*„nie chcą zdawać bo po co?, nie widzą w tym sensu”*);
3. bliskość terminów zdawania dwu trudnych egzaminów w technikach: egzaminu maturalnego oraz zawodowego, co stanowi duże obciążenie, stres i wyzwanie dla uczniów (zwłaszcza w kontekście wymaganego bardzo wysokiego progu zdawalności egzaminu zawodowego na poziomie 75%).

*„Ja myślę, że warto by było popracować troszeczkę nad wizerunkiem tego egzaminu, sprzedając go do pracodawców (...) jak uczeń przychodzi do pracodawcy i mówi, że on jest technikiem urządzeń sanitarnych, to pracodawca mówi, to mi kiedyś świadectwo przyniesiesz, pokaż mi przez 2 dni, co ty umiesz, to uczeń staje, robi, a później zapomina o świadectwie.” (Łódź)*

#### **d. Klasyfikacja zawodów szkolnych**

Eksperti biorący udział w badaniu panelowym wskazywali na niejednolite nazewnictwo zawodów nauczanych w szkołach, zawodów rzemieślniczych, a także nazw używanych przez pracodawców. Często niezrozumiała nomenklatura niektórych zawodów (nie jest jasne na czym polega dany zawód, nie ma spójności między programami nauczania danego zawodu, a wymaganymi kompetencjami) sprawia, iż młodzież nie potrafi dokonać właściwego wyboru ścieżki zawodowej.

*„Chcą się uczyć piekarza, a potem rezygnują, bo nie wiedzą, że pracuje się w nocy”, „Ta nazwa rzeźnik-wędliniarz odstrasza po prostu, jak u nas dziewczyny szły z promocją tego zawodu to był po prostu jeden wielki śmiech.” – Katowice.*

*„Zrobiono zawód: technik elektroenergetyk transportu szynowego. Dzwonili do mnie z kolei i pytają: panie, co to jest? Tak, ni pies, ni wydra, o co to chodzi? A, to pewnie maszynista będzie!” (Olsztyn)*

Te mało zrozumiałe nazwy zawodów stosowane są przez szkoły w materiałach promujących je. W efekcie trudno jest zbudować spójny wizerunek danej szkoły. Skutkiem psychologicznym jest brak w przyszłości identyfikacji (uczniów i kadry) ze szkołami, anonimowość szkół - brak płaszczyzny do wyróżnienia się, zbudowania przewagi konkurencyjnej, nawiązania relacji z uczniami lub pracodawcami.

### 3.3.2. Wnioski

Zarówno **baza technodydaktyczna** szkół kształcących w zawodach, jak i **kadra dydaktyczna** ucząca przedmiotów zawodowych są obszarami generującymi zarówno szanse rozwojowe, jak i zagrożenia dla szkolnictwa zawodowego. To co może sprzyjać rozwojowi tego sektora edukacji to infrastruktura szkół oraz determinacja środowiska pedagogicznego w pracy z uczniami (można wykorzystać potencjał, motywację, determinację tej kadry w pracy z młodzieżą, menedżerską postawę wielu dyrektorów).

Ograniczenia kształcenia zawodowego tkwią natomiast w dostępie do najnowszych technologii wykorzystywanych w poszczególnych zawodach (przestarzałe wyposażenie bazy szkolnej, brak dostępu do technologii będącej w posiadaniu pracodawców) oraz w coraz bardziej odczuwalnym braku właściwie wyszkolonej kadry do nauki przedmiotów zawodowych. W opinii uczestników badania brakuje także spójności działań instytucji koordynujących pracę szkół a dotyczących zrozumienia ich potrzeb w zakresie rozwoju infrastruktury i kadry pedagogicznej (*„jest kontrola, a nie ma wsparcia”*). Nie ma także systemowego obowiązku praktycznego kształcenia się nauczycieli przedmiotów zawodowych (i teoretycznych), np. u pracodawców (ciągle jest to kwestia dobrej woli i świadomości nauczycieli).

Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe w obecnej formule (dla zawodów nauczanych w technikach) nie spełnia swojej roli. Przede wszystkim jest zaprzeczeniem praktycznej weryfikacji nabytych w procesie edukacyjnym umiejętności, gdyż jest zdawany pisemnie (bez praktycznego wykonania). W efekcie nie jest ceniony zarówno przez uczniów, nauczycieli, jak i pracodawców, nie ma siły motywującej dla młodzieży. Obserwowana niska jego zdawalność jest skutkiem tych wszystkich czynników (niewłaściwej formuły, stopnia trudności egzaminu, bliskości egzaminów maturalnych, przemęczenia uczniów)<sup>1</sup>.

**Klasyfikacje zawodów** Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i Ministerstwa Edukacji Narodowej są różne. W związku z tym pojawiały się opinie, że są one mało zrozumiałe oraz

---

<sup>1</sup> Obniżenie minimum wymaganego obecnie na egzaminie zawodowym z 75% na wartość zbliżoną do podstawowych wymagań maturalnych wpłynie na pogorszenie postrzegania samego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe oraz może mieć wpływ na pogorszenie ogólnego wizerunku szkół kształcących w zawodach.

niespójne. Najbardziej uciążliwe jest słabe dostosowanie pojęciowe klasyfikacji zawodów szkolnych do potocznego rozumienia znaczenia danego zawodu oraz do praktycznych wymagań, jakie stoją przed danym zawodem („Przychodzi młodzież i mówi, chcę być kucharzem, a nie technikiem czegoś (...) Ja muszę znaleźć takie określenie zawodu, które będzie chwytliwe dla młodzieży” – Kielce, „Mamy program kształcenia zawodowego, a nie kształcimy rzeczywiście przygotowanych pracowników” - Szczecin).

### 3.3.3. Postulaty/ Rekomendacje

W odniesieniu do problemów z niedostatecznym wyposażeniem **bazy technodydaktycznej** szkół można wskazać dwa głównie kierunki zmian:

1. kontynuacja dotychczasowych działań - uruchomienie dodatkowych źródeł finansowania modernizacji bazy szkolnej (np. fundusze unijne) – być może przesunięcie środków z funduszy na kształtowanie „miękkich” umiejętności na rzecz projektów służących modernizacji bazy do praktycznej nauki zawodu w szkołach;
2. wprowadzenie systemowych zmian w zakresie rozwijania współpracy z pracodawcami, których celem byłoby m.in. udostępnianie technologii uczniom realizującym praktyczną naukę zawodu (kompensacja niedoskonałości baz szkolnych) oraz zaopatrywanie szkoły w sprzęt pochodzący od pracodawców (patrz rozdział 1).

W kwestii zmniejszającego się zainteresowania kadry pedagogicznej nauką przedmiotów zawodowych w szkołach rekomendujemy następujące rozwiązania:

1. wyposażenie dyrektorów szkół w wyższe środki finansowe na wynagrodzenia dla specjalistów do praktycznej nauki zawodu (z kręgu pracodawców, izb rzemieślniczych, szkół wyższych) zatrudnianych w szkołach;
2. upowszechnienie doksztalcania praktycznego nauczycieli, np. przez rozbudowę oferty staży dla nauczycieli w przedsiębiorstwach (przez instytucje koordynujące szkolnictwo zawodowe w regionach), wizyty studyjne lub szkolenia - ważne jest ponadto stworzenie zachęt, skierowanych do kadry zaawansowanej wiekowo, mających na celu podnoszenie i aktualizowanie kwalifikacji (przełamanie zniechęcenia wobec ciągłego kształcenia się).

W świetle negatywnych obserwacji odnoszących się do stopnia zdawalności, funkcjonowania i użyteczności **egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe** rekomendujemy:

1. zmiany systemowe w kierunku podniesienia rangi egzaminu zawodowego (w kierunku obligatoryjności przystąpienia do niego), równocześnie konieczne wydaje się informowanie pracodawców o zdecydowanej przewadze umiejętności uczniów legitymujących się dyplomami/ zaświadczeniami zdobytych kwalifikacji nad tymi, którzy ich nie posiadają;
2. (w miarę możliwości) odejście od pisemnej formuły praktycznej części egzaminu zawodowego w technikach;
3. upowszechnienie możliwości przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe u pracodawców. Z jednej strony będzie to ułatwienie dla uczniów, którzy odbywali tam praktyczną naukę zawodu, gdyż egzamin odtwarzać będzie procesy ćwiczone przez nich w toku nauki. Z drugiej zaś strony zabieg ten powinien zwracać uwagę pracodawców na dopasowanie wymagań kwalifikacyjnych stawianych uczniom do rzeczywistych potrzeb w przedsiębiorstwach i uświadamiać wagę dyplomów/ zaświadczeń uzyskanych w wyniku egzaminu;
4. zmianę terminu przeprowadzania egzaminu zawodowego w technikach – odsunięcie w czasie od terminu egzaminów maturalnych (postuluje się odwrócenie kolejności zdawania egzaminu zawodowego: powinien on być realizowany na kilka miesięcy przed egzaminem maturalnym).

### **Klasyfikacja zawodów szkolnych**

W kontekście problemów z klasyfikacją zawodów szkolnych, proponujemy:

1. stworzenie przejrzystej (w części zawodów szkolnych) klasyfikacji zawodów, która będzie mogła być wykorzystana przez wszystkich interesariuszy, dodatkowo ta unifikacja wpłynie na dopasowanie programów nauczania do potrzeb rynku pracy;
2. uproszczenie nazw zawodów (unowocześnienie, dostosowanie ich do nazewnictwa rynkowego).

## 3.4. Współpraca szkół z przedsiębiorcami/ pracodawcami

### 3.4.1. Opis doświadczeń w województwach (zbiorczo)

Współpraca między szkołami a pracodawcami jest kluczowa dla właściwego (zgodnego ze strategią) rozwoju kształcenia zawodowego. **W obecnej formule jest to obszar wysoce problematyczny** (w porównaniu np. do współpracy szkół z JST), który generuje najwięcej uwag krytycznych dotyczących jakości kształcenia praktycznego i wymaga wprowadzenia **nowych uregulowań**.

*„To co mnie najbardziej frustruje to zbyt mały udział pracodawców w całym procesie kształcenia. Wciąż nam [szkołom] się zarzuca, że nie idziemy z duchem czasów, a to jest tak, że my ciągle gonimy własny ogon.” [Kielce]*

Dzisiaj praktycznie współpraca pomiędzy szkołami a pracodawcami (lokalnymi firmami) napotyka na liczne trudności – zdiagnozowane w badaniu panelowym nieliczne pozytywne jej przykłady **wynikały raczej z relacji indywidualnych (dyrektor szkoły-pracodawca) i osobistych ustaleń niż z systemowych rozwiązań**. Dobre praktyki w tym zakresie to np. patronat przedsiębiorców zrzeszonych w Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej nad szkołami zawodowymi i współpraca przy opracowywaniu realizowanych w nich programów kształcenia, a także klasa patronacka firmy Peugeot w zasadniczej szkole zawodowej w Opolu.

Oczekiwana współpraca powinna dotyczyć przede wszystkim praktycznej nauki zawodu i jej atrakcyjności – dzisiaj dla pracodawców *„uczeń na praktyce to zło konieczne”*. Przypadki, gdy przyjmowany na praktykę uczeń nie był angażowany w rzeczywiste czynności zawodowe, a wykorzystywany do innych celów (np. prac porządkowych w firmie) nie były – jak wynikało z relacji rozmówców - odosobnione. Generalnie istnieje zgodność co do tego, że polu praktycznej nauki zawodu - **brakuje w firmach konsekwentnie prowadzonego procesu dydaktycznego**, że dostęp uczniów do technologii wykorzystywanych u pracodawcy jest ograniczony, że przedsiębiorcy niechętnie przekazują szkołom sprzęt, który pozwoliłby im prowadzić kształcenie praktyczne.

Przedstawiciele pracodawców nie przejawiają zainteresowania praktyczną nauką zawodu w formie przyjmowania uczniów na praktyki/ zajęcia praktyczne lub nauczaniem przedmiotów zawodowych w szkole (patrz badanie ilościowe wśród przedsiębiorców – inicjatywa współpracy jest zwykle po stronie szkół/ CKP – 64%). Uzasadniają to brakiem systemowych zachęt wobec nich, a przede wszystkim – przy praktycznej nauce zawodu – brakiem ulg podatkowych, ułatwień prawnych i finansowych (np. brakiem refundacji środków wydatkowanych na kształcenie w zawodzie, zarówno uczniów zasadniczych szkół zawodowych, jak i uczniów techników, którzy ukończyli 18 lat, nie są jeszcze wykwalifikowanymi pracownikami, a powinni już być zatrudnieni jako pełnoletni pracownicy). Pracodawcy nie są ponadto chętni, aby oddelegować i opłacać osobę do opieki nad praktykantami. Oddelegowany do opieki pracownik nie wykonuje wszystkich swoich obowiązków w wyznaczonym czasie, a jego ewentualny dodatkowy czas pracy należy opłacić – to strata dla firmy. Jednocześnie szkoły nie mają możliwości pełnej finansowej gratyfikacji dla takiego opiekuna.

### 3.4.2. Wnioski

W obszarze relacji pomiędzy szkołą a pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu **brakuje standardów oraz nadzoru nad kształceniem praktycznym** (w odniesieniu do sposobu nawiązywania kontaktów – obecnie ma to wymiar indywidualnych działań dyrektorów szkół, ich powiązań z lokalnym rynkiem pracy i osobistej determinacji). Pracodawcy nie są skłonni do opłacania zakładowego opiekuna uczniów, a szkoły nie mają środków na ten cel.

Niezależnie od szczegółowych rozwiązań w zakresie intensyfikowania i standaryzowania zasad współpracy szkół i pracodawców, konieczne jest **zwiększenie ogólnej świadomości pracodawców na temat ich roli w podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego** w Polsce. Ponadto istotne jest wzmocnienie motywacji pracodawców do współtworzenia programów nauczania, opracowywania programów praktycznej nauki zawodu i standardów egzaminacyjnych. Inicjatorem tych działań powinna pozostawać szkoła<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U.10.244.1626)



Udział pracodawców w praktycznej nauce zawodu jest efektem relacji między szkołami a przedsiębiorstwami, brakuje natomiast zaangażowania jednostek samorządu terytorialnego. Organy prowadzące szkoły nie partycypują w tworzeniu powiązań między szkołami a pracodawcami i nie wypełniają zobowiązań wynikających tak z ich roli, jak i obowiązujących regulacji prawnych.

### 3.4.3. Postulaty / Rekomendacje

W świetle przedstawionych obszarów problemowych występujących we współpracy szkół i pracodawców rekomendujemy:

1. **stworzenie standardów mających na celu związanie pracodawców z systemem oświaty** - chodzi tu o włączenie ich w odpowiedzialność za jakość systemu kształcenia zawodowego w Polsce; pracodawcy, jako odbiorcy wykwalifikowanej kadry, mogą i powinni być kluczowym źródłem informacji o potrzebach rynku pracy oraz wymaganiach wobec przyszłych pracowników, współodpowiedzialność pracodawców za jakość kształcenia zawodowego może wynikać z bezpośredniego udziału ich przedstawicieli w opracowywaniu programów edukacyjnych (proponowaniu w nich adekwatnych do potrzeb rynku zmian), programów praktycznej nauki zawodu oraz wymogów (zadań) egzaminacyjnych;
2. stworzenie regulacji w zakresie zachęt finansowych dla pracodawców, m.in. ułatwiających uzyskiwanie refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń dla pracodawców (wraz z objęciem tym dofinansowaniem także uczniów, którzy ukończyli 18 lat);
3. w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu:
  - a) wypracowanie standardów współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu (osobista determinacja i kontakty dyrektorów szkół, a także egzekwowanie postanowień umowy o współpracy są niewystarczające);
  - b) wzmocnienie organizacyjnego nadzoru nad praktyczną nauką zawodu w szczególności poprzez ponowne zdefiniowanie roli aktualnych



opiekunów praktyk w szkołach, obecnie funkcja ta jest niedostatecznie realizowana (osoba ze strony szkoły często nie ma rzeczywistego wglądu i wpływu na jakość praktycznej nauki zawodu u pracodawcy), istotą roli opiekuna praktyk powinno być kształtowanie relacji z pracodawcami w sposób pożądaný przez szkoły oraz wspieranie procesu dydaktycznego u pracodawcy;

- c) wzmocnienie merytorycznego nadzoru nad praktyczną nauką zawodu - praktyczna nauka zawodu powinna być wszechstronna i odbywać się na różnych stanowiskach pracy związanych z danym zawodem (ważne jest, aby uczniowie zdobywali umiejętności we wszystkich obszarach, w których potem mogą znaleźć zatrudnienie).

### **3.5. Potrzeby lokalnego rynku pracy**

#### **3.5.1. Opis doświadczeń w województwach (zbiorczo)**

Na poziomie deklaratywnym, wszyscy interesariusze, a zwłaszcza przedstawiciele szkół przyznają, że dążą do tego, by oferta edukacyjna szkół odpowiadała potrzebom rynku pracy (zwłaszcza lokalnego, choć nie brakuje głosów, aby uwzględnić rynek ogólnopolski, a nawet europejski i uczyć młodzież mobilności życiowej). W praktyce natomiast jest to strategia trudna do skutecznego wdrożenia, a rezultaty działania szkół stawiają ich deklaracje w tym zakresie pod znakiem zapytania. Przykładowo, przedstawiciele pracodawców mają poczucie niedostosowania oferty szkół zawodowych do potrzeb lokalnego rynku pracy (patrz badanie wśród przedsiębiorców). Z kolei uczniowie mają poczucie dobrego dopasowania nabytych kwalifikacji do oczekiwań pracodawców na rynku (patrz badanie wśród uczniów).

Pozytywnym przykładem są Pomorskie Szkoły Rzemiosł prowadzone przez Pomorską Izbę Rzemieślniczą Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Podmiot ten stanowi łącznik pomiędzy szkołą a rynkiem pracy. Rada programowa w zespole szkół skupia kluczowych pracodawców, którzy wspólnie wypracowują ofertę edukacyjną odpowiadającą na potrzeby rynku pracy. Jest to jednak przykład odosobniony.

## **Trudności w kształtowaniu oferty edukacyjnej szkół według potrzeb rynku pracy**

Kierowanie się potrzebami, sygnałami z rynku pracy (zwłaszcza lokalnego) w kształtowaniu oferty edukacyjnej szkół jest ograniczone trzema podstawowymi czynnikami:

1. brakiem pełnego obrazu aktualnego rynku pracy oraz miarodajnych prognoz jego rozwoju (niezależnie od ogólnej zmienności sytuacji tam panującej, wynikającej z rozwoju gospodarczego kraju) – zarówno wśród kadry zarządzającej szkołami, jak również w JST lub urzędach pracy (patrz niżej: użyteczność informacji o rynku pracy);
2. brakiem współdziałania jednostek samorządu terytorialnego w regionie w zakresie tworzenia spójnej wizji celów szkolnictwa zawodowego;
3. indywidualną strategią zarządzania szkołą (jej ofertą edukacyjną) przez dyrektorów szkół, którzy dążą do zdobywania jak największej liczby uczniów (i w efekcie większej subwencji) i jednocześnie do utrzymania etatów obecnych nauczycieli. Dyrektorzy muszą łączyć zewnętrzne wymagania rynku z wewnętrznymi interesami szkoły. Zdarza się, że dominuje ten drugi aspekt i dyrektorzy szkół otwierają takie kierunki kształcenia, na które istnieje zapotrzebowanie ze strony młodzieży, nawet jeśli mają świadomość, iż dla absolwentów nie będzie miejsca na rynku pracy (chodzi o problem nadwyżek w kształceniu w popularnych kierunkach, których absolwentów rynek nie jest już w stanie wchłonąć). Ma to związek z ogólnymi postawami kadry zarządzającej.

## **Ogólne postawy kadry zarządzającej szkołami**

W wypowiedziach dyrektorów szkół (i organów zarządzających) można zauważyć dwa odmienne poglądy (bardziej i mniej partykularne):

1. większa akceptacja wielozawodowości (prowadzenie oddziałów wielozawodowych), jako właściwego rozwiązania dla pozyskiwania uczniów, utrzymania dotychczasowych nauczycieli – postawa bardziej partykularna (priorytetem jest własny obszar działalności szkoły, własne kadry);

2. większa akceptacja profilowania oferty poszczególnych szkół w regionie – różnicowanie kierunków tak, by nie powieleły się między miastami w województwie, aby nie kształciły nadwyżek kadr – postawa mniej partykularna, bardziej otwarta, świadoma konieczności zmian w obecnym systemie kształcenia zawodowego.

### **Użyteczność informacji o rynku pracy**

Kluczowym i, niestety, niewystarczającym źródłem informacji o potrzebach rynku pracy (dla szkół, JST) są powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Udostępniane przez te instytucje dane:

1. o zawodach deficytowych i nadwyżkowych są fragmentaryczne, np. z uwagi na brak przekazywania przez pracodawców informacji o zapotrzebowaniu na zawody (nie mają oni obowiązku zgłaszania wszystkich swoich potrzeb kadrowych do urzędów pracy; dominującym kanałem przepływu informacji jest internet i firmy pośredniczące w rekrutacji pracowników). Szacuje się, że dane z PUP obejmują około 20-30% rynku (przedstawiciele urzędów pracy przyznają, że pełna diagnoza potrzeb rynku pracy jest dla nich bardzo trudnym zadaniem). Dlatego brak informacji o rzeczywistym zapotrzebowaniu na zawody (nie tylko na rynku lokalnym, ale także krajowym) jest utrudnieniem, zarówno dla JST jak i dyrektorów szkół, podczas kształtowania oferty edukacyjnej powiatu jak i konkretnej szkoły;
2. nie zawierają prognoz rozwoju sytuacji na rynku pracy (oczekiwane prognozy na kolejne 4-5 lat są nieosiągalne, a jest to z punktu widzenia szkoły minimalny okres, potrzebny do wykształcenia specjalistów w danym zawodzie). Trudność ta jest większa w województwach posiadających przewagę małych i średnich firm, które nie są w stanie przewidzieć rozwoju w perspektywie najbliższych kilku lat (duża niestabilność lokalnych rynków pracy);
3. nie posiadają informacji o specjalnościach i specyficznych kwalifikacjach zawodowych oczekiwanych przez pracodawców.

Pojawiające się pozytywne przykłady analiz przygotowywanych na potrzeby lokalnego rynku pracy (np. publikacje WUP w województwie świętokrzyskim pt. „Młodzież na rynku pracy w województwie świętokrzyskim”), dotyczące charakterystyki zasobów ludzkich w kontekście

zachodzących procesów demograficznych, wynikają z inicjatywy urzędów pracy, a nie z systemowego obowiązku.

### **Dodatkowe uwarunkowania**

Dodatkowym, najbliższym czasowo i namacalnym zagrożeniem jest otwarcie się rynku krajów UE na polskich pracowników (zwłaszcza kadry wykwalifikowanej) i polskich uczniów (przede wszystkim gwarancja wysokiego wynagrodzenia dla ucznia-praktykanta poza rynkiem polskim, nauka w bardzo wysokiej klasy ośrodkach kształcenia zawodowego, np. w Niemczech). Problem ten nieco bardziej akcentują województwa zachodnie. Zjawisko to budzi obawy dyrektorów szkół o utratę uczniów (*„nie będziemy mieli uczniów ani w szkołach zawodowych, ani w zakładach rzemieślniczych”* – Szczecin).

### 3.5.2. Wnioski

Kwestia dopasowania oferty edukacyjnej szkół do potrzeb rynku pracy jest zdeterminowana postawami dyrektorów wobec kształtowania oferty edukacyjnej w swoich szkołach, jakością danych o rynku pracy i zewnętrznymi czynnikami wpływającymi na ten rynek, np. zdobywania doświadczenia zawodowego czy zatrudnienia w krajach UE. Oceny dopasowania zależą od podmiotów, które je wypowiadają. Część dyrektorów jest zadowolona z oferty edukacyjnej, ale dla pracodawców nie jest ona satysfakcjonująca.

Podstawą decyzji o kształtowaniu oferty edukacyjnej, o otwieraniu nowych kierunków jest informacja o rynku pracy (w perspektywie teraźniejszej i przyszłej). Niestety, użyteczność analiz PUP (WUP) o potrzebach rynku pracy jest ograniczona z uwagi na ich niski walor prognostyczny. Jest to związane z informacjami przekazywanymi do urzędów przez pracodawców (im dane te będą pełniejsze, tym użyteczniejsze będą analizy urzędów pracy).

Ogólnie można wnioskować o zbyt dużej bezwładności systemu szkolnictwa zawodowego w stosunku do potrzeb rynku (zwłaszcza w kontekście jego zmienności). Współpraca z instytucjami badającymi rynek ma charakter bardziej doraźny niż strategiczny i długofalowy – wskazane byłoby systemowe opracowanie zasad, zakresu i przedmiotu tej współpracy (między szkołami, urzędami pracy i pracodawcami).

### 3.5.3. Postulaty / Rekomendacje

Zwiększenie efektywności kształcenia w kontekście potrzeb i wymagań rynku pracy (głównie lokalnego) może zachodzić poprzez:

1. koordynację przez władze regionalne współpracy organów prowadzących w zakresie tworzenia krótko- i średniookresowych strategii dostosowywania szkolnictwa zawodowego do wymogów lokalnego rynku pracy;
2. stworzenie szybkiej ścieżki dla uruchamiania kształcenia w ramach nowych kwalifikacji (zawodów), na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy;
3. zwiększenie nacisku na opracowywanie prognoz rozwoju sytuacji na rynku pracy (nie tylko analizy bieżące), być może przez poszerzenie współpracy urzędów pracy

z innymi podmiotami, np. instytucjami naukowymi, statystycznymi (np. wsparcie działalnością takich inicjatyw jak Zachodniopomorskie lub Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy); prognostyczny walor takich analiz jest szczególnie potrzebny dyrektorom szkół, którzy planują otworzyć nowy kierunek kształcenia (muszą posiadać wiarygodne argumenty, a jednym z nich jest uzasadnienie płynące z analiz rynku pracy);

4. stworzenie wspólnej, dostępnej bazy regionalnych pracodawców oraz raportów PUP, WUP i innych analiz rynku pracy;
5. większy nacisk ze strony władz regionalnych na kształtowanie oferty edukacyjnej szkół według zapotrzebowania rynkowego, a nie popularności (mody) wśród młodzieży lub zasobów kadrowych w szkole.

## 4. LISTA POSTULATÓW/ REKOMENDACJI ODNOŚNIE SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POLSCE

Poniższa lista zawiera najważniejsze wnioski i postulaty (rekomendacje) zebrane w wyniku badania panelowego.

### Wizerunek szkolnictwa zawodowego

Wnioski	Postulaty/ Rekomendacje
1. Aktualny wizerunek kształcenia zawodowego w Polsce jest negatywny – obciążony niską akceptacją społeczną oraz aktywną promocją szkół ogólnokształcących i wyższych (o charakterze akademickim).	Oparcie działań promujących kształcenie w zawodach na długofalowej strategii, z jasno zidentyfikowaną misją tego kształcenia.
2. Negatywne stereotypy nt. szkolnictwa zawodowego (silny wpływ rodziców), „moda” na kształcenie ogólne i wykształcenie wyższe.	Realizacja ogólnopolskiej kampanii społecznej, przełamującej negatywne stereotypy nie tylko wśród młodzieży, ale także rodziców.
3. Kampanie lokalne są niewystarczające i nastawione na osiągnięcie celów krótkoterminowych (np. skuteczna rekrutacja).	Utrzymanie dotychczasowych działań lokalnych (targi edukacyjne, targi pracy, informatory, biuletyny) z naciskiem na promowanie praktycznych umiejętności zdobywanych przez uczniów (pokazy).
4. Brak wśród młodzieży kończącej gimnazjum z wysokimi wynikami w nauce chętnych do	Wprowadzenie systemu stypendiów naukowych dla zdolnych uczniów (szczególnie w ZSZ), organizacja olimpiad,

nauki w szkołach zawodowych	konkursów i turniejów zawodowych.
-----------------------------	-----------------------------------

### Wybór ścieżki kształcenia

Wnioski	Postulaty/ Rekomendacje
1. Brak systemowo funkcjonującego doradztwa zawodowego, tj. właściwej diagnostyki predyspozycji zawodowych.	Standaryzacja warunków realizacji doradztwa zawodowego (w kontekście narzędzi diagnostycznych, sposobów działania doradców zawodowych).
2. Brak systemowego doradztwa zawodowego na wczesnoszkolnym etapie edukacji i w gimnazjum.	Upowszechnienie doradztwa zawodowego w gimnazjach (obligatoryjnie)  Dodatkowo edukacja w zakresie różnych zawodów realizowana na etapie przedszkolnym i wczesnoszkolnym.
3. Niska świadomość znaczenia doradztwa zawodowego wśród gimnazjalistów i ich rodziców.	Informowanie uczniów gimnazjum o zakresie nauczania w ramach poszczególnych zawodów.  Organizacja zebrań z rodzicami, w których udział biorą doradcy zawodowi.
4. Błędne decyzje/ wybory kierunku kształcenia, brak umiejętności poruszania się młodzieży (i w konsekwencji absolwentów) po rynku pracy	Nacisk na zdobywanie w szkołach podstawowych i gimnazjach kompetencji w zakresie: przygotowania c.v., odbycia rozmowy kwalifikacyjnej, znajomości praw pracowniczych, czynników wpływających na zmiany na rynku pracy.



## Jakość nauczania

Wnioski	Postulaty/ Rekomendacje
<p>1. Przystarzałe wyposażenie pracowni szkolnych do praktycznej nauki zawodu.</p>	<p>Uruchomienie dodatkowych źródeł finansowania modernizacji bazy szkolnej.</p> <p>Zapewnienie uczniom dostępu do technologii, którymi dysponują pracodawcy.</p>
<p>2. Problem z pozyskaniem dobrze wykwalifikowanej i młodej kadry do nauczania przedmiotów zawodowych.</p> <p>Brak oferty doskonalenia dla nauczycieli (np. staży, praktyk w przedsiębiorstwach) oraz niechęć dydaktyków do doksztalania się</p>	<p>Wyposażenie dyrektorów szkół w wyższe środki finansowe na wynagrodzenia dla specjalistów do praktycznej nauki zawodu (z kręgu pracodawców, izb rzemieślniczych, szkół wyższych) zatrudnianych w szkołach.</p> <p>Upowszechnienie doksztalania praktycznego nauczycieli, np. przez rozbudowę oferty staży dla nauczycieli w przedsiębiorstwach (przez instytucje koordynujące szkolnictwo zawodowe w regionach).</p>
<p>3. Niska renoma i użyteczność oraz duża trudność zdawania egzaminu zawodowego w technikach.</p>	<p>Wprowadzenie obligatoryjności egzaminu zawodowego.</p> <p>Zmiana formuły egzaminu praktycznego w technikach z pisemnego na praktyczny.</p> <p>Upowszechnienie możliwości przeprowadzania egzaminu u pracodawców.</p> <p>Przesunięcie terminu zdawania egzaminu</p>

	zawodowego w technikach (na okres poprzedzający maturę).
4. Niezrozumiała i niespójna klasyfikacja zawodów (szkolna / rynku pracy).	<p>Stworzenie przejrzystej (w części zawodów szkolnych) klasyfikacji zawodów szkolnych, która będzie mogła być wykorzystana przez wszystkich interesariuszy.</p> <p>Uproszczenie nazw zawodów (np. ich unowocześnienie, dostosowanie do nazewnictwa rynkowego).</p>

### Współpraca szkół z pracodawcami

<b>Wnioski</b>	<b>Postulaty/ Rekomendacje</b>
1. Niska świadomość pracodawców na temat ich roli w podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego.	<p>Stworzenie standardów mających na celu związanie pracodawców z systemem oświaty.</p> <p>Zachęcanie do udziału w tworzeniu programów edukacyjnych.</p>
2. Brak wystarczającego systemu zachęt skierowanych do pracodawców odnośnie prowadzenia przez nich praktycznej nauki zawodu.	<p>Stworzenie regulacji w zakresie zachęt finansowych dla pracodawców, m.in. ułatwiających refundację wynagrodzeń dla młodocianych pracowników (także uczniów, którzy skończyli 18 lat) oraz składek ZUS.</p>
3. Brak standardów oraz nadzoru nad kształceniem praktycznym.	<p>Wypracowanie standardów współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu.</p>

	<p>Wzmocnienie organizacyjnego nadzoru nad praktyczną nauką zawodu w szczególności poprzez ponowne zdefiniowanie roli aktualnych opiekunów praktyk w szkołach.</p> <p>Wzmocnienie merytorycznego nadzoru nad praktyczną nauką zawodu - praktyczna nauka zawodu powinna być wszechstronna i odbywać się na różnych stanowiskach pracy związanych z danym zawodem.</p>
--	--

### Potrzeby lokalnego rynku pracy

<b>Wnioski</b>	<b>Postulaty/ Rekomendacje</b>
<p>1. Niedopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.</p>	<p>Koordinacja przez władze regionalne współpracy organów prowadzących w zakresie tworzenia krótko- i średniookresowych strategii dostosowywania szkolnictwa zawodowego do wymogów lokalnego rynku pracy.</p> <p>Stworzenie szybkiej ścieżki dla uruchamiania kształcenia w ramach nowych kwalifikacji (zawodów), na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy.</p>
<p>2. Niedostępność analiz prognostycznych, obecne analizy rynku pracy bazują głównie na danych z urzędów pracy (nie wszyscy pracodawcy zgłaszają swoje potrzeby</p>	<p>Zwiększenie nacisku na opracowywanie prognoz rozwoju sytuacji na rynku pracy (nie tylko analizy bieżące).</p> <p>Stworzenie wspólnej, dostępnej bazy</p>

kadrowe).	lokalnych pracodawców oraz raportów PUP, WUP i innych analiz rynku pracy.
3. Zróżnicowanie postaw dyrektorów (różny stopień partykularności w podejmowanych decyzjach) wpływa na ich politykę zarządzania szkołą i ofertą edukacyjną.	Większy nacisk ze strony władz regionalnych na kształtowanie oferty edukacyjnej szkół według zapotrzebowania rynkowego, a nie popularności (mody) wśród młodzieży lub zasobów kadrowych w szkole.

## **5. UWARUNKOWANIA STANU SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W POSZCZEGÓLNYCH WOJEWÓDZTWACH**

Jak wspomniano na początku raportu (patrz rozdz. 2.2), omawiane badanie nie wyłoniło istotnych różnic opinii, a zwłaszcza kierowanych postulatów odnośnie kształcenia zawodowego w Polsce, wśród uczestników dyskusji w poszczególnych województwach. Prowadzone dyskusje miały charakter swobodny (choć oparty o strukturę scenariusza rozmowy), dlatego pewne wątki tematyczne były w różnym stopniu reprezentowane, akcentowane w poszczególnych województwach (natomiast ogólny wydźwięk opinii o obecnym systemie kształcenia zawodowego był jednolity). Dlatego trudno jest wnioskować bardzo kategorycznie, wskazywać wyraźnie różnice między województwami w każdym omawianym aspekcie, tak jak to można prezentować w badaniach ilościowych. Można raczej mówić o pewnych tendencjach, różnicach w ogólnym podejściu, we wrażliwości uczestników badania na aspekty charakterystyczne dla danego województwa (np. problem odpływu młodzieży w województwach przy zachodniej granicy).

Niuanse te zostaną omówione poniżej dla każdego województwa w ogólnym podziale na:

1. podejmowane aktywności w kierunku rozwijania kształcenia zawodowego w województwie (pozytywne przykłady).
2. kluczowe problemy, zagrożenia postrzegane w danym województwie (nie będzie odniesienia do ogólnie postrzeganych problemów, np. braku systemowo realizowanej współpracy z pracodawcami, wizerunku „słabszego ucznia” szkoły zawodowej lub popularnych „dobrych praktyk”, jak np. udział szkół w programach unijnych).

Kolejność prezentacji poszczególnych województw jest alfabetyczna.

## 5.1. Województwo dolnośląskie

Dyskusja panelowa w województwie dolnośląskim – we Wrocławiu - przeprowadzona została 20 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie dolnośląskim

- Stosunkowo prężna współpraca szkół z pracodawcami, ich organizacjami lub cechami (np. Cech Cukierników Wrocławskich) – przykładowo we Wrocławiu Stowarzyszenie Elektryków Polskich współpracuje ze szkołami, organizowane są wspólnie w szkołach kursy, które umożliwiają uczniom podjęcie dodatkowej pracy przed ukończeniem szkoły, pomagają w uzyskaniu uprawnień. W innych częściach województwa jest podobnie, np. w Głogowie, gdzie mieszczą się zakłady KGHM i firm zależnych.

### (2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenia w województwie dolnośląskim

- Duże bezrobocie w niektórych regionach (np. Wałbrzych), brak zainteresowania współpracą ze strony przedsiębiorców ze względu na „rynek pracodawcy” (wielu chętnych na jedno stanowisko pracy) - *„Mam za sobą 2 spotkania z pracodawcami ze specjalnej strefy ekonomicznej Wałbrzycha, 180 zakładów, paręset tysięcy ludzi pracuje. Proszę pani, ani jedno, ani drugie spotkanie nie skończyło się nawet przyjęciem podstawowej propozycji. Mówiłem zróbmy zespół, dogadujemy się, rozmawiamy czego oczekujemy nawzajem. Oni, pracodawcy nie chcieli, mówią, my mamy rynek pracodawców, pracowników sobie znajdziemy”.*
- Obawy przed wyjazdem młodzieży za granicę (Niemcy oferują dużo wyższe wynagrodzenia dla młodych pracowników).

#### Wniosek:

W województwie dolnośląskim można dostrzec trudność w efektywnej aktywizacji szkolnictwa zawodowego: z jednej strony widać intensywne działania między szkołami a pracodawcami, a z drugiej strony odczuwalne jest zagrożenie w postaci wysokiego

bezrobocia w niektórych powiatach i ogólna obawa o migrację zarobkową (nie tylko młodzieży).

## 5.2. Województwo kujawsko-pomorskie

Dyskusja panelowa w województwie kujawsko-pomorskim – w Toruniu - przeprowadzona została 25 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim

- Bliska współpraca z PUP w zakresie popularyzowania doradztwa zawodowego (spotkania z młodzieżą gimnazjalną odnośnie potrzeb rynku pracy). Dodatkowo budowanie ogólnej świadomości zawodowej, reguł rządzących rynkiem pracy wśród uczniów szkół zawodowych oraz liceów - *„Chcemy nauczyć tych ludzi, aby umieli orientować się w zmieniającym się świecie, żeby pojęcie rynku pracy nie było dla nich puste; to ma być taki cykl spotkań”*. Ponadto, wyjście poza powiatowy rynek pracy, a uwzględnianie wojewódzkiego, a nawet zagranicznego rynku pracy - *„Dobre jest to, że nasze szkoły wychodzą poza tylko swój rynek pracy, ale też liczy się ta współpraca z zagranicą”*.
- Nawiązanie relacji z zagranicznymi szkołami zawodowym (w Niemczech), celem wymiany uczniów, doświadczenia, organizowania polskim uczniom zagranicznych praktyk. Objęcie tym systemem także nauczycieli (odbywanie praktyk w Holandii, Niemczech, Hiszpanii).
- Nawiązanie relacji z niektórymi, znaczącymi pracodawcami celem uświadomienia im ważności kształcenia umiejętności praktycznych wymaganych na praktycznym egzaminie zawodowym i w późniejszej pracy - *„Robiliśmy spotkania z pracodawcami, żeby przygotowali uczniów do egzaminu praktycznego, żeby zwrócili uwagę na to co jest ważne, żeby dopuścili ucznia-sprzedawcę do kasy fiskalnej itp.”*. Docelowo chodziło o zmniejszenie różnicy między programem realizowanym w szkołach i standardami egzaminacyjnymi, a rzeczywistymi potrzebami pracodawców - *„Robiliśmy taki cykl spotkań z pracodawcami, chodziło, aby sprawdzić na ile młodzież*

*jest wystarczająco przygotowana do zawodu [w trzech kategoriach zawodowych] i na ile to przygotowanie jest adekwatne do potrzeb pracodawcy".*

## **(2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenia w województwie kujawsko-pomorskim**

- Słaby system komunikacji między szkołami zawodowymi a pracodawcami - silnie odczuwany opór większości lokalnych pracodawców wobec przyjmowania uczniów na praktyki, brak komunikowania własnej polityki kadrowej mimo usilnych starań przedstawicieli szkół zawodowych i marketingowej działalności szkół.

*„Wysyłamy umowy wstępne do pracodawców, żeby przyjęli uczniów na praktyki, a potem 2/3 umów wraca, bo oni nie chcą tych uczniów (...) Otworzyliśmy nowy kierunek, technik obsługi turystycznej, dzwoniłem do poszczególnych biur turystycznych, a oni mówią: nie dziękujemy, my wolimy studentów”.*

*„Rzadko zdarza się, by wśród pracodawców prowadzono politykę kadrową, która pozwoli szkołom przewidzieć kierunki (...) My współpracujemy z Pomorską Strefą Ekonomiczną, mają tam czasem olbrzymie potrzeby zatrudnieniowe, ale nie sygnalizują nam i potem się robi polowanie na dane zawody z doskoku”.*

- Zbyt wąsko realizowana funkcja przez JST – występowanie wyłącznie w roli nadzorca kosztów - *„Myślenie naszych samorządów w kategoriach kosztów to za mało, gdyby iść tym tropem to w ogóle otworzmy same licea!”*

### Wniosek:

W województwie kujawsko-pomorskim można dostrzec dużą proaktywność przedstawicieli szkół w promowaniu szkolnictwa zawodowego, nie tylko w swoim województwie, ale także w odniesieniu do zagranicznych rynków pracy (wysyłanie uczniów, nauczycieli na zagraniczne praktyki). Najbardziej odczuwalną lokalną bolączką jest niepodejmowanie aktywnych działań motywujących pracodawców do współpracy (słaba komunikacja na linii szkoły-pracodawcy).



### 5.3. Województwo lubelskie

Dyskusja panelowa w województwie lubelskim – w Lublinie - przeprowadzona została 21 stycznia 2011 roku.

#### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie lubelskim

- Podnoszenie jakości praktycznych zajęć z przedmiotów zawodowych, zwłaszcza praktyk u pracodawców – głównie dzięki indywidualnym porozumieniom między dyrekcją szkoły, a wybranym pracodawcą - *„Realizujemy dobre zajęcia praktyczne u pracodawców, takie, które odbywają się faktycznie, a nie są tylko zaliczone, nie takie, że tylko przychodzą chłopcy do sprzątnia”*.

#### (2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenia w województwie lubelskim

- Brak wyraźnej, nagłośnionej kampanii promującej kształcenie zawodowe - *„Nie ma nic takiego, wszystko siłą rozpędu idzie, szkoły same muszą dbać o nabór”*.
- Stosunkowo małe wsparcie władz lokalnych w aktywizowaniu kształcenia zawodowego, w otwieraniu nowych kierunków kształcenia - *„Jesteśmy trochę hamowani przez samorzady, samorząd narzuca nam, że nie można zrobić więcej kierunków niż w tamtym roku, tyle formalności trzeba przejść, że się odechciewa”*.
- Silna pozycja liceów ogólnokształcących (*„Szkół zawodowych nowych nie przybyło, a powstały nowe licea”*), uwarunkowana dużą podażą szkolnictwa wyższego w Lublinie – *„Jest duże skupisko szkół wyższych, jest parcie rodziców na studia dla dzieci, jest taka tradycja”*.
- Brak praktyki śledzenia losów absolwentów – brak własnej inicjatywy dyrektorów szkół w tym zakresie - *„Tego nie robimy, to jest trudne, niewykonalne, nie mamy takiego obowiązku”*.
- Brak uprzemysłowienia w województwie i brak dostępu do znaczących pracodawców, mogących przyjąć absolwentów szkół zawodowych. Jednocześnie mało popularne przykłady dobrej współpracy między szkołami a pracodawcami (raczej pojedyncze

przypadki niż szersze zjawisko w województwie). Ogólne poczucie stagnacji w województwie, braku wyraźnie określonej strategii rozwoju regionalnego („*Nic się nie dzieje*”).

- Duża podaż małych, rodzinnych firm, niechętnych do współpracy ze szkołami zawodowymi, niechętnie przyjmujących uczniów na praktyki – postrzegane zagrożenie, konkurencyjność ze strony takich uczniów - „*Małe przedsiębiorstwa nie chcą szkolić pracowników, bo potem taka osoba jest dla nich konkurencją*”.
- Niska świadomość wyboru kierunku kształcenia wśród gimnazjalistów i ich rodzin – „*Rodzice nie przychodzą na zebrania informacyjne o zawodach, trochę taki impas mamy*”), ograniczenia natury ekonomicznej, niska zasobność społeczeństwa w województwie - „*Dzieci nie mają pieniędzy na dojazdy, idą do najbliższej szkoły albo wybierają szkołę piekarską, żeby móc do domu bułkę dla rodziny przynieść*”. Brak możliwości finansowych ma swoje negatywne odbicie w ograniczaniu rozwoju młodzieży zdolnej - „*Nasz uczeń wygrał jakiś konkurs, miał jechać do Londynu, izba rzemieślnicza mogła pokryć część kosztów, uczeń miał też coś dopłacić i nie pojechał, bo rodziny nie było stać*”.

### Wniosek:

Badanie przeprowadzone w województwie lubelskim różni się na tle pozostałych – wyłoniło obraz dużej inercji, rezygnacji, bierności w postawach i zachowaniach interesariuszy kształcenia zawodowego w tym regionie. Dominują postrzegane problemy/ zagrożenia, a brakuje wyraźnych dobrych przykładów działań na rzecz aktywizacji kształcenia zawodowego. Uczestnicy badania ujawnili tendencję do zewnątrzsterowności – są gotowi podjąć działania, pod warunkiem ich odgórnego narzucenia (brakuje wewnętrznych, niezależnych inicjatyw). Taką strukturalną bierność postaw negatywnie wzmacniają ogólne czynniki takie jak: brak uprzemysłowienia w regionie, brak znaczących pracodawców, pauperyzacja ludności województwa oraz brak wyraźnie określonej (komunikowanej) strategii rozwoju regionalnego.

## 5.4. Województwo lubuskie

Dyskusja panelowa w województwie lubuskim – w Zielonej Górze - przeprowadzona została 25 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie lubuskim

- Ubranzowienie szkół zawodowych – profilowanie szkół (*„jak budowlanka to budowlanka”*), dzięki porozumieniu między dyrektorami szkół (wyjście poza partykularne interesy).
- Proaktywna postawa dyrektorów szkół – systematyczne spotkania (co 3 miesiące), celem omawiania, rozwiązywania bieżących problemów (np. wspólna motywacja do ubranzowienia szkół, do utrzymania dobrej kondycji kształcenia zawodowego w świetle odczuwalnego niżu demograficznego), organizowania targów wszystkich szkół zawodowych. Panuje zgodne poczucie dobrego, istotnego wsparcia (głównie finansowego) ze strony lokalnych władz (*„możemy pochwalić wspólne działania władz”*).

*„To jest taki zespół działań dla szkoły, rozumienie potrzeb, finansowanie, jest to wsparcie władz, gdzie szkolnictwo zawodowe wskazane jest jako priorytet”;*

- Realizacja programu podnoszenia jakości kadry (*„Jest nawet przymusowe doskonalenie nauczycieli, władza stawia na ludzi doświadczonych”*).
- Bardzo dobra, efektywna współpraca z urzędami pracy w zakresie doradztwa zawodowego (*„Nasi doradcy zawodowi regularnie chodzą do szkół gimnazjalnych”*), organizacja Szkolnych Ośrodków Kariery, realizacja projektu „Forum Poradnictwa Zawodowego” – *„My chcemy budować na terenie naszego województwa całe życiowe poradnictwo zawodowe, od przedszkola do późnej starości”*. Funkcjonuje Obserwatorium rynku pracy – publikowanie analiz odnośnie zawodów deficytowych i nadwyżkowych (w systematycznym cyklu półrocznym).
- Zwiększenie efektywności procesu dydaktycznego poprzez:

- organizowanie mniejszych grup uczniów na zajęciach praktycznych („*U nas nie ma problemu z dzieleniem na grupy w zajęciach specjalistycznych, u nas jest tak że każdy uczeń ma dostęp do sprzętu, a nie tylko stoi w kolejce i patrzy; bo robimy mniejsze grupy*”);
- organizowanie olimpiad dla uczniów szkół zawodowych („*To jest taki motor dla uczniów zdolnych*”) – kreowanie pozytywnego wizerunku ucznia szkoły zawodowej;
- otwieranie kierunków kształcenia w zawodach ważnych z punktu widzenia specyfiki regionu (np. winiarz, barman, sommelier); przygotowanie młodzieży do regionalnego rynku pracy;
- realizacja nauczania w systemie modułowym w przypadku wielu szkół (bliska współpraca z pracodawcami, inicjatywa ze strony dyrektorów szkół).
- Utrzymanie w wielu miastach warsztatów szkolnych (np. Zielona Góra, Sulechów, Świebodzin) – kontynuacja nauczania przy jednoczesnym nawiązywaniu współpracy z zakładami pracy (nawet 3-miesięczne praktyki dla uczniów w tych zakładach pracy). Kontynuowanie tradycji utrzymywania szkół zawodowych przez duże zakłady pracy (przy współpracy z władzami lokalnymi – „*Jest ta determinacja zakładów pracy i kontynuowanie historii*”).

### **(2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenia w województwie lubuskim**

- Najniższy wskaźnik płac w porównaniu do pozostałych województw w Polsce (wzmacnia zjawisko emigracji zarobkowej z województwa lubuskiego).
- Wysoka konkurencyjność oferty szkolnictwa zawodowego za granicą, głównie w Niemczech (otwarcie się rynku niemieckiego) i odpływ młodzieży z województwa (wysyłanie uczniów na praktyki do szkół niemieckich zwiększa ich niezadowolenie z możliwości i jakości kształcenia w polskich szkołach zawodowych).

*„Młodzież nam ucieka; nie boimy się, że odjadą, my wiemy, że odjadą (...) I jeszcze ten niż demograficzny”.*

*„Cały czas podkreślam tę naszą przygraniczność, tę mobilność uczniów, że zawsze sobie pracę znajdują.”*

#### Wniosek:

W województwie lubuskim widać dużą proaktywność wszystkich interesariuszy kształcenia zawodowego, wyczuwa się jednak rodzaj poczucia rezygnacji w świetle głównego zagrożenia – odpływu młodzieży za zachodnią granicę. Rozwiązaniem może okazać się znalezienie nisz zawodowych, lepsze dostosowanie do potrzeb regionalnego rynku pracy (specyfiką regionu jest uprawa winorośli).

## **5.5. Województwo łódzkie**

Dyskusja panelowa w województwie łódzkim – w Łodzi - przeprowadzona została 20 stycznia 2011 roku.

### **(1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie łódzkim**

- Efektywna współpraca szkół zawodowych z niektórymi pracodawcami (np. Hering, Gillette, Mazowiecka Spółka Gazownictwa) jest wynikiem inicjatywy dyrekcji szkół. Dominuje nastawienie na rzeczywiste kształcenie praktyczne uczniów, zatrudnianie absolwentów praktyk w przedsiębiorstwach, ale też pracowników firm jako nauczycieli zawodu w szkole - *„Właśnie poprzez partnerstwo z firmami, typujemy pewne osoby z zakładu pracy i te osoby kierujemy na różne kursy i są potem zatrudnione w szkole jako nauczyciel”*.
- Wsparcie ze strony niektórych pracodawców wobec uczniów z uboższych rodzin, z bardziej odległych (od Łodzi) miejscowości w województwie - *„My mówimy o Łodzi, w Łodzi jest sporo firm, ale dalej w powiecie jest ich mało, ja mam firmy patronackie, które finansują bilety dojazdów jeśli tacy uczniowie przychodzą”*. Generalnie obserwowalny coraz większy wzrost świadomości pracodawców odnośnie współuczestniczenia w kształtowaniu pozytywnego kierunku rozwoju szkolnictwa zawodowego.

- Otwartość na przygotowywanie oferty kształcenia zawodowego na potrzeby ogólnopolskiego rynku pracy, wyjście poza partykularne interesy jako szansa dla rewitalizacji szkolnictwa zawodowego w województwie - *„Jeśli mam kontakty z innymi regionami i wiem, że jakiś pracodawca będzie ze mną chętnie współpracował, to ja otworzę ten kierunek, nawet jeśli będzie on realizowany dla ościennych regionów Polski, np. gazownictwo”*.

## **(2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenia w województwie łódzkim**

- Negatywny wizerunek wiodącej branży w województwie (włókienniczej) – brak zainteresowania uczniów nauką w tym kierunku, brak chętnych do pracy w zawodzie, brak ogólnej kampanii promującej branżę - *„W Łodzi nic się na ten temat nie robi, choć próbujemy coś z tym zrobić”*. Pojawiają się próby działań mających zmienić społeczne postrzeganie włókiennictwa (m.in. poprzez zmianę nazewnictwa szkół kształcących w tej branży, kampanie wizerunkowe organizowane przez stowarzyszenia przedsiębiorców – *„Nakręciliśmy film 'Ubrani w Polskę', to takie nasze dzieło społeczne, rozesłaliśmy do wszystkich szkół odzieżowych w Polsce, do doradców zawodowych, to powoli daje efekty, trzeba obalać te złe mity o branży”*).
- Poczucie braku wsparcia ze strony władz lokalnych w kierunku rewitalizacji kształcenia zawodowego – pozostawienie wszystkiego w gestii dyrektorów szkół:  
*„Ja sobie sam buduję obszar swobody, bo gdybym zwracał uwagę na dział edukacji to bym nic nie zrobił (...) Biurokratyczna machina i niechęć do budowy szkolnictwa zawodowego nadal istnieje”*.  
*„Ja się nie spotkałem z żadnymi kampaniami informacyjnymi, promującymi kształcenie zawodowe w mediach lokalnych”*.
- Poczucie braku stabilizacji na lokalnym rynku pracy, dysproporcje w dostępie do znaczących pracodawców (zdecydowanie lepsza sytuacja w Łodzi, a gorsza w oddalonych powiatach) – *„Jest brak stabilnego rynku pracy, wykształcimy, wypuścimy dzieci w danym zawodzie, a potem się okazuje, że dziecko nie ma gdzie iść do pracy bo się zlikwidowała firma w pobliżu”*.

Wniosek:

W województwie łódzkim istnieją nieliczne przykłady bardzo udanej współpracy przedstawicieli szkół, stowarzyszeń pracodawców i samych pracodawców. Brakuje wsparcia ze strony władz regionalnych dotyczącego upowszechnienia tych pozytywnych form współpracy. W kontekście upadku branży włókienniczej w województwie dyrektorzy szkół gotowi są kształcić na potrzeby rynku ogólnopolskiego, w nie tylko regionalnego.

## 5.6. Województwo małopolskie

Dyskusja panelowa w województwie małopolskim – w Krakowie - przeprowadzona została 28 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie małopolskim

- Podnoszenie kompetencji zawodowych uczniów w ramach systemowego projektu urzędu marszałkowskiego „Modernizacja Kształcenia Zawodowego w Małopolsce” oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych (*„Staramy się, żeby żadne nowinki technologiczne nam nie uciekły, nasi nauczyciele bez przerwy gdzieś jeżdżą, szkolą się”*), np. w ramach umów partnerskich ze szkołami za granicą.
- Systematyczna analiza losów absolwentów wszystkich szkół zawodowych w Małopolsce (szczegółowe opracowania na poziomie każdej szkoły zawodowej, przekazywanie informacji zwrotnej dla dyrektorów szkół).
- Działania wspierające rozwój, promocję kształcenia zawodowego poprzez inicjatywy takie jak „Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego” (projekt Wojewódzkiego Urzędu Pracy).
- Dbałość o miarodajność analiz z rynku pracy (Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji).
- Rozwijanie doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych.

## (2) Postrzegany kluczowy problem/ zagrożenie w województwie małopolskim

- Hermetyczność, opór niektórych uczelni wyższych w nawiązaniu bliskiej współpracy ze szkołami zawodowymi, np. celem pozyskania nauczycieli-specjalistów, udostępniania pracowni technicznych - *„Jest ogromna nieufność, ta współpraca jest raczej na papierze. Na papierze mamy wszystko rewelacyjnie: współpraca z UJ, AGH. Ale gdyby tak coś naprawdę zrobić z AGH lub Politechniką to Broń Boże, nie ma szans!”*.

### Wniosek:

W województwie małopolskim można zauważyć wysoką proaktywność w wielowymiarowym rozwijaniu kształcenia zawodowego w bardziej adekwatnym, atrakcyjnym kierunku (duża liczba ważnych inicjatyw – wyróżnik na tle innych województw).



## 5.7. Województwo mazowieckie

Dyskusja panelowa w województwie mazowieckim – w Warszawie - przeprowadzona została 19 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie mazowieckim

- Zauważalny wzrost świadomości wśród JST odnośnie ważności podnoszenia jakości szkolnictwa zawodowego, konieczności inwestowania w ten sektor - *„Nareszcie się o tym mówi, przestało to być wstydlivym tematem; jest dobry klimat na to i zrozumienie, finansowanie ze strony organu prowadzącego”*. Wyraźne jest ożywienie oferty techników oraz wzrost zainteresowania nauką w technicach - *„To zasługa samorządu terytorialnego, że inwestują w tworzenie dobrej bazy, inwestują w kadrę”*.
- Aktywizacja doradztwa zawodowego w gimnazjach - *„Wreszcie ruszono i sfinansowano doradztwo zawodowe, doradcy przeprowadzają badania, rozmawiają, podpowiadają młodzieży co wybrać”*. Uświadamianie uczniów techników w zakresie możliwości dalszego kształcenia - *„Mamy projekt z urzędem miasta, żeby uczniowie technikum szli na zajęcia na Politechnikę Warszawską, żeby poznali uczelnię, laboratoria; taki uczeń od razu ma inny obraz o uczelni wyższej, jest zainteresowany dalszym kształceniem na inżyniera, a my teraz inżynierów na budowach potrzebujemy”*.

### (2) Postrzegany kluczowy problem/ zagrożenie w województwie mazowieckim

- niedostateczny poziom świadomości pracodawców odnośnie konieczności włączenia się w kształtowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych:

*„Ogromny problem stanowi załatwienie praktyk w bankach, bo tajemnica bankowa, a mamy szereg takich kierunków”*.

*„Załatwienie praktyk dla przyszłych hotelarzy graniczy z cudem, wprost nam powiedziano, że oni tam po prostu przeszkadzają”*.

Wniosek:

Województwo mazowieckie ma silny rynek pracy oraz świadome, zmotywowane JST, aby modernizować, aktywizować kształcenie zawodowe. Głównym postrzeganym problemem jest zbyt słaby pozytywny odzew ze strony pracodawców (brak chęci angażowania się w proces edukacyjny, brak chęci przyjmowania uczniów na praktyki), co obniża efektywność działań wszystkich interesariuszy.

## 5.8. Województwo opolskie

Dyskusja panelowa w województwie opolskim – w Opolu - przeprowadzona została 26 stycznia 2011 roku.

### **(1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie opolskim**

- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych uczniów (kursy doszkalające, nabywanie dodatkowych uprawnień, udział uczniów w programach wymiany międzynarodowej) – *„Zwiększyliśmy obracalność uczniów na rynku pracy”*.
- Ścisła współpraca między szkołami a centrami kształcenia praktycznego (jak największe zbliżenie kształcenia teoretycznego do zagadnień praktycznych).
- Nawiązanie bliższej współpracy z niektórymi, kluczowymi pracodawcami w województwie (np. klasa patronacka firmy Peugeot w Opolu), z inicjatywy dyrekcji szkół. Dodatkowo, nawiązanie bliższej współpracy z lokalnymi uczelniami wyższymi (uczniowie uczestniczą w wykładach na uczelniach, a pracownicy uczelni promują swoje kierunki wśród uczniów szkół zawodowych).
- Prowadzenie kampanii wizerunkowej – „szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru” (cykl spotkań regionalnych, kampania informacyjna w lokalnych mediach, targi edukacji i pracy).

## (2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenia w województwie opolskim

- Brak znaczącej liczby dużych pracodawców w województwie, brak możliwości rozwijania standardów dobrej współpracy, dobrej jakości praktyk zawodowych – *„Nie ma u nas takich pracodawców, takich firm, które by podjęły ten wysiłek wykształcenia uczniów (...) Ciężko jest znaleźć pracodawcę, który jest gotów przyjąć więcej niż 2-3 osoby”*. W efekcie istotny wskaźnik młodych osób, będących na emigracji zarobkowej - *„Jesteśmy starzejącym się województwem (...) Wg. danych za granicą z naszego województwa w wieku do 25 lat, bardzo dobrze wykształconych przebywa 120 tysięcy osób”*;
- Niski stopień koordynacji kształcenia zawodowego (np. brak ubranżowienia szkół) na poziomie wojewódzkim, co skutkuje powielaniem się ofert kształcenia, „nadprodukcją” osób wyuczonych w danym zawodzie i gorszym dopasowaniem do możliwości i potrzeb rynku pracy - *„Powinna być jakaś centrala w naszym województwie, co sprawdza zapotrzebowanie na zawody, profiluje szkoły, bo teraz nie ma takiej koordynacji, za dużo mamy niektórych zawodów, np. fryzjerów”*.

### Wniosek:

Województwo opolskie ma stosunkowo niekorzystne uwarunkowania gospodarcze – brakuje prężnych, dużych pracodawców, nasilone jest zjawisko emigracji zarobkowej młodych osób. Interesariusze kształcenia zawodowego podejmują kroki w celu promowania tego sektora edukacji, jednak działania te nie są w pełni efektywne (brakuje koordynacji tych działań na poziomie wojewódzkim, brakuje strategii rozwoju województwa w tym aspekcie).

## 5.9. Województwo podkarpackie

Dyskusja panelowa w województwie podkarpackim – w Rzeszowie - przeprowadzona została 28 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podkarpackim

- Opracowanie programu dydaktycznego dotyczącego orientacji zawodowej (przez dyrektorów szkół zawodowych) – propagowanie tego programu wśród dyrektorów szkół gimnazjalnych (celem zwiększenia zainteresowania szkołami zawodowymi wśród młodzieży – *„Mamy problem z naborem, bo młodzież ucieka do ogólniaków (...) opracowaliśmy taki program, jeździliśmy z tym po wszystkich gimnazjach, przedstawialiśmy zawody”*).
- Współpraca szkół zawodowych ze szkołami wyższymi (prowadzenie klas pod patronatem danej uczelni, np. Politechniki Rzeszowskiej).
- Bliska, efektywna współpraca z niektórymi znaczącymi pracodawcami, głównie w zakresie opracowania programu praktyk zawodowych, gwarancją późniejszego zatrudnienia absolwentów szkół - *„Zwróciła się do nas Metro Group, opracowali program praktyk, uczeń zda egzamin, dostaje certyfikat w dwóch językach i jest już jakoś przywiązany do firmy”*.
- Dążenie do profilowania szkół zawodowych, dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy, wyjście poza partykularne interesy dyrektorów szkół - *„Przyjmujemy taką zasadę, że nikomu nie podbieramy żadnych kierunków, bo potem zaczyna się niezdrowa konkurencja”*.

### (2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenie w województwie podkarpackim



- Brak determinacji lokalnych władz w rozwijaniu wielowymiarowego doradztwa zawodowego (*„Miały być Szkolne Ośrodki Kariery i się rozeszło, nic z tego nie widać.”*).

#### Wniosek:

W województwie podkarpackim podejmowane działania aktywizujące kształcenie zawodowe prowadzone są bez większej koordynacji/ wsparcia ze strony władz lokalnych (ogranicza to skuteczność tych aktywności). „Dobre praktyki” w aspekcie współpracy szkół i pracodawców są pojedynczymi przykładami, a nie usystematyzowanymi działaniami prowadzonymi na szerszą skalę (brak wsparcia ze strony samorządu lub izb rzemieślniczych).

### **5.10. Województwo podlaskie**

Dyskusja panelowa w województwie podlaskim – w Białymstoku - przeprowadzona została 24 stycznia 2011 roku.

#### **(1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim**

- Wyraźna aktywność doradców zawodowych wśród młodzieży gimnazjalnej *– „Rozwój działań w kierunku doradztwa zawodowego na naszym obszarze bardzo się ostatnio zintensyfikował, powołaliśmy w Białymstoku Centrum Doradztwa 4 lata temu i to bardzo dobrze funkcjonuje”*.
- Stosunkowo dobry dostęp szkół do renomowanych przedsiębiorstw w województwie - *„Możliwość pracy w renomowanych przedsiębiorstwach to nie jest akurat dla nas problem. Mamy dostęp do wszystkich renomowanych przedsiębiorstw, które funkcjonują tutaj w naszym regionie. Przedsiębiorstwa, które pozyskują pierwsze lokaty w markach w województwach podlaskiego i mamy właściwie wszędzie wstęp, bo nas zapraszają”*.

- Efektywna współpraca urzędów pracy, pracodawców i szkół w wymianie informacji o zapotrzebowaniu na rynku pracy - *„Jest zacieśniana współpraca szkół z powiatowym urzędem pracy czyli związana z poszukiwaniami rynku pracy, ale i podpisana z prezydentem Białegostoku, mamy porozumienia z Izbą Rzemieślniczą Przedsiębiorczości. I to będzie już siódma edycja konkurencji zawodowych, która się wyłoniła, w tych targach biorą udział pracodawcy i uczniowie, połączone jest to z doradztwem zawodowym. Będziemy mieli informację o rekomendowanych rozwiązaniach ubiegłorocznych konkurencji, czyli o tym gdzie są staże, jakie staże”.*

## **(2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenia w województwie podlaskim**

- Upadek wiodącej branży dla województwa – włókienniczej – brak perspektyw na jej rewitalizację - *„W ciągu ostatnich lat rynek pracy na Podlasiu diametralnie się zmienił, a szczególnie w Białymstoku, jeśli chodzi tutaj o te firmy markowe, kluczowe, to wiele tych firm już nie ma, myślę o tym włókienniczym, teraz chyba w ogóle tego nie ma, zakład olbrzymi nie istnieje praktycznie, tylko jakieś tam drobne firmy, po drugie Chiny już całą Europę zasypały, nie mamy tu nic do powiedzenia”.*
- Niedostępność atrakcyjnego rynku edukacyjnego i pracy za zachodnią granicą (w porównaniu do województw zachodnich): *„Co innego Wielkopolska przy granicy prężnego kraju, chłonność Niemiec, bo w takim Świnoujściu czy w Kostrzynie, to przejechał tramwajem 10 kilometrów i ma dostęp do zupełnie innego rynku pracy i pieniędzy. My na Białoruś pojedziemy? Oni tu przyjeżdżają. Taka specyfika, siła oddziaływania regionu jest zupełnie inna, czy na Mazowszu, czy w Wielkopolsce, czy Gdańsk niż na Podlasiu czy Lubelszczyźnie”.*

### Wniosek:

W województwie podlaskim widoczna jest aktywizacja wszystkich interesariuszy kształcenia zawodowego. Jednocześnie odczuwalna jest świadomość małej atrakcyjności rynku edukacji i pracy w porównaniu do województw zachodnich lub innych, bardziej prężnych (kompleks wobec Pomorza, Wielkopolski czy Mazowsza).

## 5.11. Województwo pomorskie

Dyskusja panelowa w województwie pomorskim – w Gdańsku - przeprowadzona została 24 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie pomorskiego

- Wyraźna, konsekwentna strategia odbudowywania wizerunku szkół zawodowych – tworzenie identyfikacji/ tożsamości poszczególnych rodzajów szkół, ubranżowanie szkół, promocja doradztwa zawodowego wśród gimnazjalistów, z inicjatywy JST oraz samych szkół.

*„Od 3-4 lat porządkujemy szkolnictwo zawodowe, aby każda szkoła miała swoją tożsamość, markę, chcemy bezpośrednio wiązać placówki z pracodawcami, profilujemy szkoły”.*

*„My jako szkoła staramy się dotrzeć na spotkania z gimnazjalistami i ich rodzicami, pokazywać trendy”.*

*„Od czterech lat wydajemy poradniki szkolnictwa zawodowego, chodzi mi o Poradnik Gimnazjalisty, dotyczący wyboru dalszego wyboru kształcenia w kierunku zawodowym, on trafia do każdej rodziny, gdzie jest to dziecko w wieku 14, 15 lat, które będzie szło do pierwszej klasy szkoły ponadgimnazjalnej, to działanie miasta, miasto ponosi koszty”.*

- Efektywna współpraca z wybranymi kluczowymi pracodawcami na rynku lokalnym, w zakresie współtworzenia programu edukacyjnego, organizacji praktyk zawodowych, tworzenia miejsc pracy dla absolwentów (np. klasy patronackie firmy Toyota, zaproszenie do współpracy ze strony Stoczni w Gdańsku, Gdyni) – *„Dzisiaj Stocznia prosi Zespół Szkół Budownictwa Okrętowego, zaprasza do współpracy, aby tam byli kształceni przyszli pracownicy”.*
- Przykłady efektywnej współpracy na linii szkoły-pracodawcy dzięki koordynacji przez Izbę Rzemieślniczą (dobre rozumienie potrzeb pracodawców, przepływ informacji

między szkołami a pracodawcami) – „*Namacalnym przykładem są Pomorskie Szkoły Rzemiosł, chyba jedyny taki przypadek w Polsce, gdy organem prowadzącym szkołę zawodową jest Izba Rzemieśnicza (...) Powołaliśmy radę programową szkoły i skupiamy w niej pracodawców kluczowych dla naszej szkoły, jesteśmy członkiem Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia*”.

- Aktywna postawa pracowników urzędów pracy – prowadzenie dialogu społecznego z pracodawcami, członkami wojewódzkiej rady zatrudnienia, celem jak najlepszego poznania potrzeb rynku pracy.

## **(2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenia w województwie pomorskim**

Podczas dyskusji nie wskazano żadnego specyficznego dla województwa zagrożenia w kontekście kształcenia zawodowego (poza ogólnymi uwagami odnośnie np. nieadekwatności egzaminu praktycznego, braku nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz systemu zachęt dla pracodawców).

### Wniosek:

Województwo pomorskie ma silny atut w postaci dobrego uprzemysłowienia regionu, podaży dużych zakładów pracy i wzrastającej potrzeby i motywacji wśród pracodawców w zakresie współpracy ze szkołami zawodowymi. Stanowi to potencjał do aktywizowania szkolnictwa zawodowego, zwłaszcza, że aktualnie istnieje współpraca między wszystkimi interesariuszami tego sektora edukacji w województwie pomorskim (nie wskazano żadnego specyficznego problemu tego regionu).



## 5.12. Województwo śląskie

Dyskusja panelowa w województwie śląskim – w Katowicach - przeprowadzona została 24 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie śląskim

- Świadoma polityka promowania kierunków zawodowych – nie tylko poprzez ogólne działania (jak np. targi edukacyjne), ale także bardziej bezpośrednio – docieranie z ofertą ciekawych zawodów do uczniów szkół gimnazjalnych (współpraca psychologów, pedagogów, doradców zawodowych; informatory przygotowywane przez Izby Rzemieśnicze, Szkolne Ośrodki Karier). Wsparcie inicjatywą kuratorium oświaty – powołanie zespołu konsultacyjnego, który zajmuje się propagowaniem szkolnictwa i poradnictwa zawodowego (gł. na szczeblu gimnazjalnym).
- Współpraca z uczelniami wyższymi celem uatrakcyjnienia procesu i programu edukacyjnego w szkołach zawodowych (prowadzenie zajęć w szkołach zawodowych przez kadrę ze szkół wyższych).

### (2) Postrzegany kluczowy problem/ zagrożenie w województwie śląskim

- Otwieranie się, konkurencyjność niemieckiego rynku pracy – duże ryzyko odpływu młodzieży - „Już teraz uczniowie zaczynają nas pytać o możliwości wyjazdu od nas, wiedzą, że rynek niemiecki szykuje miejsca dla uczniów szkół zawodowych.”

#### Wniosek:

W województwie śląskim mocno podkreśla się nastawienie na działania promocyjne, w bardziej pragmatycznym wymiarze – nie tylko jako ogólne akcje informacyjne, ale jako szeroko rozumiane doradztwo zawodowe (popularyzowanie doradztwa w szkołach gimnazjalnych, przygotowywanie młodzieży do potrzeb regionalnego rynku pracy). Postrzegane zagrożenie dla rozwijania kształcenia zawodowego w województwie jest związane z szerszym kontekstem - atrakcyjnością rynku szkolnictwa zawodowego i rynku pracy za granicą i możliwy odpływ młodzieży.

## 5.13. Województwo świętokrzyskie

Dyskusja panelowa w województwie świętokrzyskim – w Kielcach - przeprowadzona została 27 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie świętokrzyskim

- Szeroko pojęta kampania informacyjna: systematyczne spotkania informacyjne na temat charakterystyki zawodów i możliwości uzyskania kwalifikacji zawodowych, organizowane przez Izbę Rzemieślniczą. Dodatkowo organizowanie targów pracy, Tygodnia Kariery, doradztwa zawodowego ze strony PUP.
- Wielostronna inicjatywa głównych interesariuszy kształcenia zawodowego – partnerstwo na rzecz budowania i rozwoju bazy szkoleniowej i praktycznej nauki zawodu (partnerstwo przedsiębiorców, szkół zawodowych oraz Cechu Rzemieślników i Przedsiębiorców)
- Wzmocnienie dobrej jakości praktyk zawodowych zajęciami bezpośrednio u pracodawców lub wyjazdami uczniów na praktyki do szkół za granicą - *„Byliśmy z wizytą w CKP W Lipsku, chcemy, by nasi uczniowie zobaczyli nową technologię, by te zagraniczne praktyki się odbywały”*.

### (2) Postrzegany kluczowy problem/ zagrożenie w województwie świętokrzyskim

- Stosunkowo małe wsparcie finansowe, ale także koordynacyjne dla szkół ze strony JST we wnioskowaniu o przystąpienie do projektów unijnych, w otwieraniu nowych kierunków kształcenia - *„Małe jest wspomaganie organu prowadzącego, w tych projektach, które składają szkoły, cała odpowiedzialność spada na dyrektora (...) Nie ma co liczyć na pieniądze od organu prowadzącego, bo oni mówią tak: 'możecie wprowadzić nowy kierunek, pod warunkiem, że nie będą za tym iść koszty'”*.

#### Wniosek:

Badanie przeprowadzone w województwie świętokrzyskim pozwala sądzić o dużej aktywności przedstawicieli szkół, urzędów oraz niektórych pracodawców pracy w aktywizowaniu



kształcenia zawodowego. Najbardziej dotkliwy jest zbyt mały zakres wsparcia koordynacyjno-finansowego ze strony JST (istnieje poczucie, że rola JST sprowadza się do analiz kosztowych; brakuje w niej otwartości na kreowanie pozytywnych kierunków zmian).

## 5.14. Województwo warmińsko-mazurskie

Dyskusja panelowa w województwie warmińsko-mazurskim – w Olsztynie - przeprowadzona została 27 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie warmińsko-mazurskim

- Bezpośrednie działania promocyjno-informacyjne dyrekcji szkół zawodowych wśród uczniów gimnazjów i innych szkół zawodowych (systematyczne sondáže wśród uczniów odnośnie ich preferencji zawodowych, czynników wyboru danej szkoły; wycieczki edukacyjne do znaczących zakładów pracy).
- Aktywne kreowanie oferty edukacyjnej szkół - jak najszybsze reagowanie na potrzeby zawodowe, wykorzystanie lokalnej infrastruktury, np. bazy lotniskowej w województwie, otwarcie nowego kierunku (technik awionik) – *„Myślimy o otwarciu technika awionika, to wynika z naszego zapotrzebowania w województwie, mamy 3 poniemieckie lotniska, słabe drogi, może nawet to być jako port przesiadkowy do Kaliningradu, Rosji”*.
- Wyrażna, systematyczna praca nauczycieli nad „słabym uczniem” szkoły zawodowej (przełamywanie wizerunku „słabego ucznia”, pomoc w jego edukacji, rozwoju) poprzez organizację dodatkowych zajęć (np. w ramach tzw. godzin karcianych nauczyciela lub w ramach realizowanych projektów unijnych) – *„Robimy dodatkowe korepetycje przed lekcjami, po lekcjach, takie konsultacje nauczycielskie, kółka zainteresowań, nieodpłatnie to wszystko (...) Jesteśmy w takim projekcie 'Międzynarodowe Uprawnienia Spawalnicze', to daje różne certyfikaty uczniom”*.
- Aktywne wsparcie szkół ze strony stowarzyszeń pracodawców (np. Naczelna Organizacja Techniczna Warmińsko-Mazurskiej Rady Federacji Stowarzyszeń

Naukowo-Technicznych) – organizacja kursów, szkoleń dla młodzieży, współpraca z uczelniami wyższymi celem jak najlepszego przygotowania do zawodu, nadawania wymaganych uprawnień (w wybranych branżach). Obecność w radach programowych szkół.

## **(2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenia w województwie warmińsko-mazurskim**

- Słaby rynek pracy, brak dużych, znaczących zakładów pracy, gotowych realizować program praktyk zawodowych na właściwym poziomie, a następnie zatrudniać absolwentów:

*„U nas jest rozdrobnienie jednoosobowych firm, brakuje czołowych wielu zakładów, pod które można by szkolić, które gwarantowałyby dobre miejsca praktyk”.*

*„Największym pracodawcą w Olsztynie jest uniwersytet, a drugim jest Michelin”.*

*„Z roku na rok obserwujemy coraz mniej miejsc na praktykę w dużych firmach”.*

- Aktywne pozyskiwanie polskich uczniów przez zagraniczne (niemieckie, austriackie) szkoły, pracodawców – *„Już teraz otrzymaliśmy kilka ofert od niemieckich różnych instytucji, żeby organizować praktyki zawodowe, żeby sobie zrekrutowali pracowników”.*

### Wniosek:

W województwie warmińsko-mazurskim można zaobserwować aktywne działania przedstawicieli szkół oraz stowarzyszeń pracodawców w kierunku podniesienia jakości kształcenia zawodowego. Słabością strukturalną jest rynek pracy – brak dużych zakładów pracy gotowych zatrudnić absolwentów (i zagrażające temu otwieranie się rynku niemieckiego dla polskich uczniów i pracowników).

## **5.15. Województwo wielkopolskie**

Dyskusja panelowa w województwie wielkopolskim – w Poznaniu - przeprowadzona została 24 stycznia 2011 roku.



## **(1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie wielkopolskim**

- Aktywne wsparcie ze strony JST w kontekście finansowania, koordynowania kampanii informacyjnych, promujących szkolnictwo zawodowe. Dodatkowo bardziej świadoma polityka kształtowania oferty edukacyjnej: wygaszanie zawodów niewystępujących na rynku pracy w województwie, przyspieszona procedura otwierania nowych kierunków.
- Aktywne rozwijanie doradztwa zawodowego w gimnazjach (wśród uczniów i rodziców) z inicjatyw cechów rzemieślniczych, w ramach Szkolnych Ośrodków Kariery. Część gimnazjów wdrożyło doradztwo zawodowe w program nauki, inne czynią to jeszcze w nieustrukturalizowany sposób.
- Przykłady efektywnej współpracy ze znaczącymi lokalnymi, głównie zagranicznymi pracodawcami, np. we włączaniu się pracodawców (np. Volkswagena, Solaris, sieci hoteli Sheraton) w program edukacyjny szkół zawodowych. Dodatkowo funkcjonuje klaster edukacyjny – jest to współpraca różnych firm z CKP, w zakresie wzajemnego komunikowania zapotrzebowania na określone zawody;

*„Umówiliśmy się, że my wybudujemy obiekt, a pracodawcy wprowadzą maszyny, urządzenia (...) Coraz bardziej widać, że pracodawcy się włączają w ten proces”.*

*„Volkswagen tak robi, że kształci określoną ilość mechaników w klasie, zapewnia im stanowiska w czasie praktyk, egzamin też jest u nich, także pod kątem niemieckim”.*

## **(2) Postrzegany kluczowy problem/ zagrożenie w województwie wielkopolskim**

- Dominacja na rynku pracy przedsiębiorstw małych i średnich obniża poczucie stabilizacji zatrudnienia, miarodajność analiz lokalnego rynku pracy oraz potencjalne obszary wsparcia ze strony przedsiębiorstw dla szkół (wymaga tylko krótkookresowego planowania) – *„Na terenie Wielkopolski są to głównie firmy małe i średnie, a one mają dużą rotacyjność, bo są uzależnione od dużych. Niezbite dane rynkowe o zatrudnieniu są tylko od dużych przedsiębiorstw (...) Mały pracodawca często nie ma środków by wspierać szkołę”.*

### Wniosek:

W województwie wielkopolskim istnieje stosunkowo dobra podaż pracodawców (choć dominuje tzw. small business), duża aktywność wszystkich interesariuszy, wyraźne wsparcie ze strony JST. Kondycja sektora kształcenia zawodowego jest tutaj stosunkowo dobra (obserwuje się mało wyraźnych, specyficznych zagrożeń).

## 5.16. Województwo zachodniopomorskie

Dyskusja panelowa w województwie zachodniopomorskim – w Szczecinie - przeprowadzona została 25 stycznia 2011 roku.

### (1) Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie zachodniopomorskim

- Rekompensowanie braków kadrowych zatrudnianiem specjalistów niebędących nauczycielami - *„W naszej szkole wybrnęliśmy z tego problemu tak, że na 55 nauczycieli, mam 40 nauczycieli specjalistów bez przygotowywania pedagogicznego”*.
- Funkcjonowanie Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy (dbającego o lepszą jakość analiz na temat lokalnego rynku pracy).

### (2) Postrzegane kluczowe problemy/ zagrożenia w województwie zachodniopomorskim

- Wysoka jakość kształcenia i dostępność kształcenia w ośrodkach kształcenia zawodowego w Niemczech - *„Ogromne zagrożenie tu dostrzegam, bardzo blisko naszej granicy, gdzie uczeń w pierwszym roku dostaje 500 Euro, a w trzecim 1000 Euro (...) To może spowodować, że nie będziemy mieli uczniów ani w szkołach zawodowych ani w zakładach rzemieślniczych”*.
- Bardzo niskie uprzemysłowienie, trudność z pozyskaniem miejsc do odbywania praktyk przez uczniów i jednocześnie niedostateczna liczba centrów kształcenia praktycznego w województwie - *„Chodzi o to, żeby samorządy się dogadały i zainwestowały w porządne CKP w województwie”*.

### Wniosek:

W województwie zachodniopomorskim bardzo silnie akcentuje się zagrożenie związane z dostępnością wysokiej jakości kształcenia zawodowego za granicą z Niemcami. Jednocześnie nie zadeklarowano wyraźnych akcji przeciwdziałających temu niekorzystnemu czynnikowi, np. nie podjęto żadnej kampanii promującej lokalne kształcenie zawodowe. Równocześnie jako sukces akcentuje się utrzymanie rosnącej tendencji naboru do szkół zawodowych, poszerzanie oferty szkół zawodowych, a nie jej zawężanie (mimo dwu niesprzyjających czynników: niżu demograficznego oraz braku uprzemysłowienia w regionie).



SZKOŁA SZKOŁA  
ZAWODOWA  
SZKOŁA ZAWODOWA  
SZKOŁA POZYTYWNEGO  
WYBORU  
WYBORU



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO  
EDUKACJI  
NARODOWEJ



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

