

RAPORT SYNTETYZUJĄCY PT.

**„Diagnoza potrzeb edukacyjnych
wraz z rekomendacjami dla
ponadgimnazjalnego szkolnictwa
zawodowego w Skierniewicach”**

Spis treści:

I Wstęp	6
1.1 Informacje o projekcie	6
1.2 Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych – etapy procesu.....	9
II Diagnoza	11
2.1 Otoczenie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – diagnoza lokalnego rynku pracy	11
2.2 Funkcjonowanie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach – diagnoza kluczowych kwestii problemowych	20
2.3 Optymalny model szkolnictwa zawodowego, uwzględniający specyfikę lokalnej gospodarki	40
III Obszary strategiczne związane z rozwojem szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach.....	46
3.1 Jakość kształcenia zawodowego w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach	47
3.1.1 Podniesienie jakości procesu kształcenia poprzez wdrażanie programów i narzędzi efektywnego zarządzania szkołą.....	52
3.2 Rozwój kompetencji kluczowych	57
3.2.1 Zmniejszanie dysproporcji w osiągnięciach uczniów i wyrównywanie szans edukacyjnych	62
3.3 Plany zawodowe i edukacyjne uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach	67
3.4 Współpraca pomiędzy ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi, instytucjami rynku pracy i pracodawcami.....	70
3.4.1 Współpraca z pracodawcami	73
3.4.2 Współpraca skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z instytucjami rynku pracy	84
IV Propozycje rozwiązań kwestii problemowych zidentyfikowanych w Skierniewicach w obszarze szkolnictwa zawodowego	97
4.1 Jakość kształcenia zawodowego w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych.....	97
4.2. Rozwój kompetencji kluczowych	112
4.3 Plany zawodowe i edukacyjne uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach	122
V Rekomendacje dla szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach	128



Spis schematów, tabel i wykresów:

Schemat 1. Etapy realizacji projektu.....	8
Schemat 2. Oferta skierniewickich instytucji rynku pracy z zakresu podwyższania kompetencji kluczowych u uczniów.....	28
Schemat 3. Podsumowanie kluczowych kwestii problemowych.....	39
Schemat 4. Kluczowe obszary strategiczne zdiagnozowane w Skierniewicach	46
Schemat 5. Zdiagnozowane obszary współpracy skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami	74
Schemat 6. Zdiagnozowane obszary współpracy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z instytucjami rynku pracy.....	84
Tabela 1. Wskaźniki obrazujące powiatowy rynek pracy	12
Tabela 2. Ilość ofert pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach dla najbardziej popularnych zawodów w okresie styczeń - kwiecień 2009 roku.....	15
Tabela 3. Bezrobotni według zawodów – 10 najliczniej reprezentowanych zawodów	16
Tabela 4. Zawody poszukiwane i nadreprezentowane – podsumowanie.....	17
Tabela 5. Kwalifikacje nauczycieli języków obcych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach	24
Tabela 6. Liczba uczniów poszczególnych typów szkół przypadająca na jeden komputer	26
Tabela 7. Zamiar kontynuowania nauki a zamiar podjęcia pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły	32
Tabela 8. Sposoby poszukiwania pracy, wskazywane przez uczniów, którzy już zaczęli szukać zatrudnienia	35
Tabela 9. Formy współpracy z pracodawcami podejmowane przez poszczególne zespoły szkół zawodowych.....	36
Tabela 10. Kompetencje kluczowe i odzwierciedlające je zadania.....	58
Tabela 11. Chęć kontynuowania nauki – porównanie sytuacji w Skierniewicach i w skali kraju. 68	
Tabela 12. Pozytywne i negatywne aspekty poszczególnych form organizacji praktycznej nauki zawodu	70
Tabela 13. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z pracodawcami - Zespół Szkół Zawodowych nr 1	76
Tabela 14. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z pracodawcami - Zespół Szkół Zawodowych nr 2	78
Tabela 15. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z pracodawcami - Zespół Szkół Zawodowych nr 3.....	80
Tabela 16. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z pracodawcami - Zespół Szkół nr 4.....	82
Tabela 17. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z instytucjami rynku pracy - Zespół Szkół Zawodowych nr 1.....	85
Tabela 18. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z instytucjami rynku pracy - Zespół Szkół Zawodowych nr 2.....	86
Tabela 19. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z instytucjami rynku pracy - Zespół Szkół Zawodowych nr 3.....	87
Tabela 20. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z instytucjami rynku pracy - Zespół Szkół nr 4	88
Tabela 21. Systematyzacja rozwiązań kluczowych kwestii problemowych szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach	127

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Wykres 1. Ogólny poziom satysfakcji z przygotowania zawodowego absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – wg wielkości przedsiębiorstwa	22
Wykres 2. Ranking cech osobowych i zawodowych absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych ważnych dla pracodawców	27
Wykres 3. Zamiar kontynuowania nauki wśród uczniów ostatnich klas skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.....	31
Wykres 4. Zamiar podjęcia pracy bezpośrednio po szkole wśród uczniów ostatnich klas skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych	31
Wykres 5. Plany zatrudnienia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w 2009 roku, w odniesieniu do wszystkich przedsiębiorstw powiatu – wg wielkości przedsiębiorstwa	33
Wykres 6. Poziom wiedzy uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych nt. tego, jakie instytucje mogą ułatwić im poszukiwanie pracy.....	34
Wykres 7. Powody braku współpracy ze szkołami o profilu zawodowym.....	37
Wykres 8. Stopień awansu zawodowego nauczycieli zespołów szkół zawodowych w Skierniewicach	48
Wykres 9. Kwalifikacje zawodowe nauczycieli ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach	49
Wykres 10. Średnie wyniki praktycznej części egzaminu zawodowego, ilustrowane wskaźnikiem osób pomyślnie zdających egzamin	50
Wykres 11. Średnie wyniki teoretycznej części egzaminu zawodowego, ilustrowane wskaźnikiem osób pomyślnie zdających egzamin	50
Wykres 12. Ocena poziomu kompetencji kluczowych u uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (ocena uczniów, nauczycieli i pracodawców).....	60
Wykres 13. Motywy wyboru szkoły	67



Szanowni Państwo,

Z wielką przyjemnością przedstawiamy Państwu raport, będący efektem projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”, jaki realizowaliśmy w okresie od października 2008 do września 2009 roku, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach* i Działania 9.2 *Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego*. Projekt finansowany był przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków budżetu państwa i realizowany pod patronatem Urzędu Miasta w Skierniewicach

Mamy nadzieję, że prezentowana w raporcie wielowymiarowa diagnoza potrzeb edukacyjnych pozwoli na jeszcze efektywniejsze kreowanie polityki edukacyjnej w mieście. Serdecznie podziękowania kierujemy do dyrektorów i całej kadry pedagogicznej ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, przedstawicieli samorządu, instytucji rynku pracy i pracodawców z terenu Skierniewic, którzy umożliwili nam przeprowadzenie badań, w oparciu o które powstał niniejszy raport.

Raport opracowany został przez zespół projektu w składzie: Ada Kopeć-Pawlikowska, Karolina Wójcik, Dagmara Bieńkowska, Justyna Szymańska, Cezary Ulasiński, Jerzy Lackowski.

Zachęcamy do lektury!

Dagmara Bieńkowska

Cezary Ulasiński

Justyna Szymańska





Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



I Wstęp

1.1 Informacje o projekcie

Projekt „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach” jest odpowiedzią na potrzebę kompleksowej diagnozy sytuacji szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach, uwzględniającej z jednej strony analizę funkcjonowania szkół zawodowych w kontekście ich otoczenia społeczno – gospodarczego, a z drugiej wyzwania zmieniającej się gospodarki.

Cele, jakie przyświecały realizacji projektu to m.in.:

- określenie motywów wyboru ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, profilu społecznego uczniów, ich potrzeb i aspiracji zawodowych, postaw wobec pracy oraz skłonności do uczenia się przez całe życie;
- określenie jakości kształcenia zawodowego, zdefiniowanie poziomu dopasowania oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy, ocena szkół w zakresie przygotowania uczniów do poruszania się po rynku pracy oraz wzmacniania postawy kształcenia się przez całe życie;
- określenie bieżących potrzeb pracodawców, ich oceny jakości i kierunku kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych oraz określenie potrzeb gospodarki Skierniewic w zakresie kompetencji przyszłych pracowników;
- zbadanie potencjału partnerów społeczno - gospodarczych (w tym instytucji rynku pracy) we współpracy ze szkołami oraz pracodawcami.

Działania podejmowane w projekcie podzielone zostały na cztery zasadnicze fazy:

- przygotowawcza – zakładającą przeprowadzenie pogłębionej analizy dokumentów zastanych (wyniki badań dotyczących edukacji, rynku pracy, dokumenty strategiczne jednostek samorządu terytorialnego, opracowania statystyczne, itp.) oraz tworzenie baz danych podmiotów planowanych do objęcia badaniami i analizami;
- przygotowania metodologii badań i narzędzi do badań;
- badawczą – zakładającą przeprowadzenie badań:
 - uczniów ostatnich oddziałów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (plany zawodowe, aspiracje i przygotowanie do wejścia na rynek pracy);
 - ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (jakości kształcenia, przygotowanie uczniów do poruszania się po rynku pracy, adekwatności oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy);
 - instytucji i organizacji działających w obszarze rynku pracy (potencjał i działalność instytucji);

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



- pracodawców (obecne i perspektywiczne zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje).
- syntetyzująca – polegająca na jakościowej i ilościowej wtórnej analizie pozyskanego materiału badawczego (opracowanie raportu syntetyzującego).

W efekcie realizacji projektu powstała całościowa, wielowymiarowa diagnoza potrzeb edukacyjnych z rekomendacjami dla szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach.

Proces wypracowania rekomendacji wymagał zastosowania szeregu komplementarnych metod prac eksperckich i warsztatowych. Najważniejsze z nich to kwerenda dokumentów, analiza danych zastanych, badania jakościowe i ilościowe i moderacja spotkań grupowych (trzy spotkania warsztatowe, w których uczestniczyli przedstawiciele środowiska związanego z edukacją i rynkiem pracy w Skierniewicach). Wybór interaktywnych technik prowadzenia debat publicznych, pozwolił uczestnikom indywidualnie i grupowo identyfikować, analizować i w końcu wskazywać możliwe rozwiązania. Mając świadomość, że warsztatowy sposób wypracowywania rozwiązań (choć zdecydowanie najkorzystniejszy, bo umożliwiający partycypację zainteresowanych stron) nie jest wolny od wad, zastosowano elementy zmodyfikowanej metody delfickiej. Po każdym ze spotkań warsztatowych, spisywano wypracowane przez uczestników pomysły i propozycję. Materiał opracowywano redakcyjnie, uzupełniano o pytania i przesyłano do uczestników warsztatów, prosząc o uwagi i sugestie. Dzięki zastosowaniu tej techniki, każdy z uczestników warsztatu, miał możliwość spokojnej, indywidualnej i odłożonej w czasie analizy. Konsultanci natomiast uzyskiwali pewność, że nie pominięto żadnych istotnych zagadnień i kwestii. Dodatkowym atutem takiego trybu prac było utrzymywanie stałego kontaktu z uczestnikami, w przerwach pomiędzy spotkaniami warsztatowymi.

Pierwszy z przeprowadzonych warsztatów dotyczył stworzenia pełnego katalogu kluczowych problemów, jakie zdiagnozowano w ramach zdefiniowanych obszarów strategicznych szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach, a więc:

- podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych;
- rozwoju kompetencji kluczowych;
- wspieraniu planów zawodowych i edukacyjnych uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych;
- rozwoju współpracy pomiędzy ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi, instytucjami rynku pracy i pracodawcami.

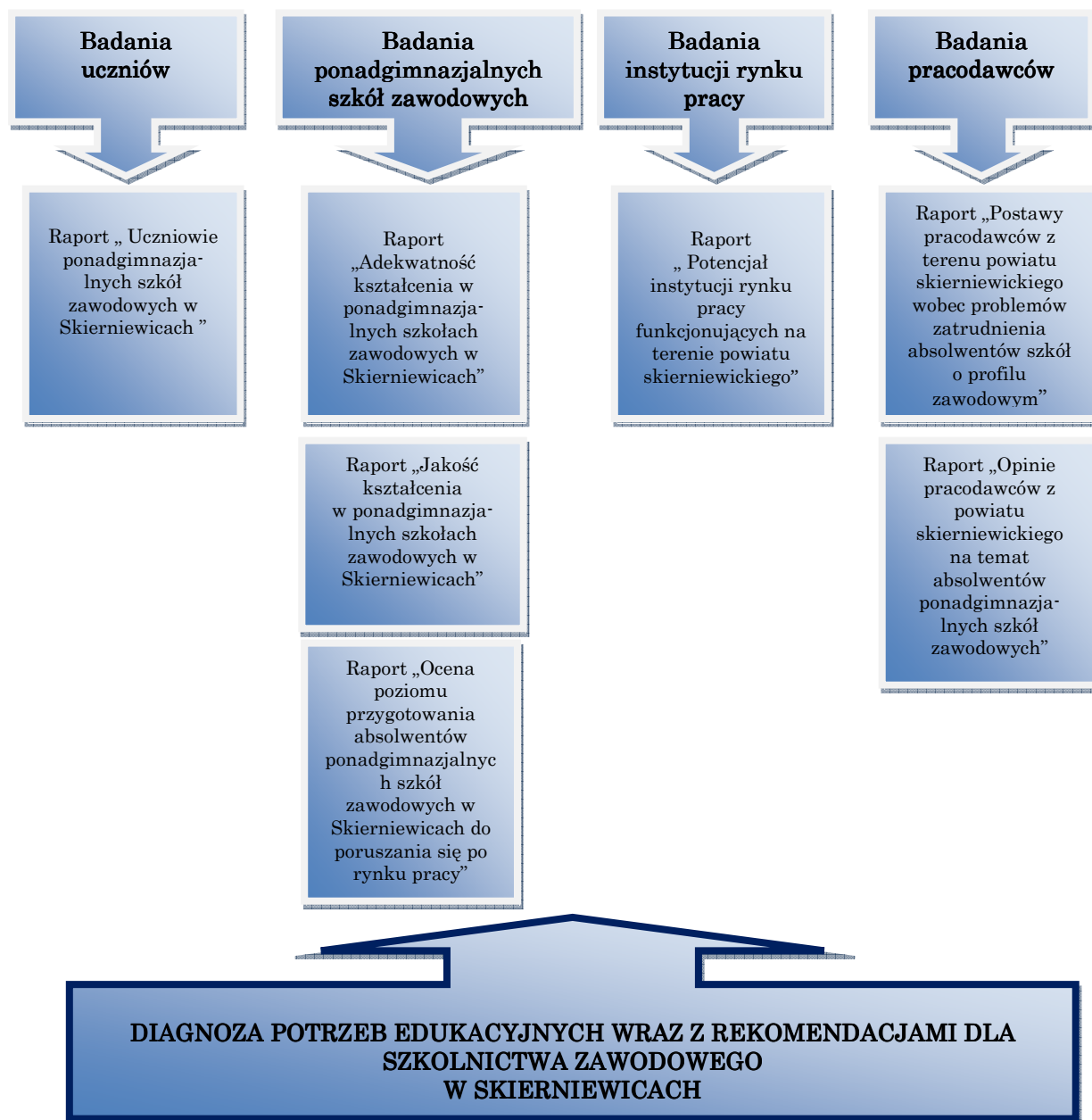
Uczestnicy kolejnego z warsztatów, w oparciu o przedstawione wcześniej wyniki badań, podjęli także próbę wskazania listy rozwiązań zdefiniowanych problemów edukacji zawodowej w Skierniewicach i określeniu sił hamujących i sprzyjających ich wdrożeniu.¹ Ostatni, trzeci warsztat skoncentrowany był na kwestii szeroko pojętej współpracy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym (a więc przed wszystkim pracodawcami i instytucjami rynku pracy) i temu, w jaki sposób jest

¹ Listę wypracowanych rozwiązań zaprezentowano w podrozdziale 3.2 niniejszego raportu.



ona zorganizowana, jakie formy przybiera i w jaki sposób można pracować nad jej rozwojem.²

Schemat 1. Etapy realizacji projektu



W realizację projektu zaangażowany był zespół następujących osób:

- Ada Kopeć-Pawlikowska – Kierownik projektu;
- Cezary Ulański, Dagmara Bieńkowska, Justyna Szymańska, Tomasz Masłyk, Marcin Kocór, Szymon Czarnik, Jerzy Lackowski, Tadeusz Wicki, Marek Filipczyk – Eksperti projektu;
- Marta Makowska, Karolina Wójcik – Asystentki projektu.

² Zagadnieniu współpracy poświęcony został podrozdział 3.3 w niniejszym raporcie.

1.2 Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych – etapy procesu

W ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”, zaproponowano całościową i wielowymiarową diagnozę potrzeb szkolnictwa zawodowego w mieście. Ogólny proces identyfikacji i analizy potrzeb edukacyjnych przebiegał następująco :

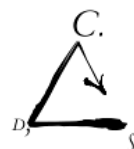
1. Zdefiniowanie i zdiagnozowanie obszaru, który podany został analizie (w tym wypadku zdecydowano się na szerokie potraktowanie obszaru diagnozy obejmującego nie tylko ponadgimnazjalne szkoły zawodowe, ale również ich otoczenie, czyli pracodawców i instytucje rynku pracy);
2. Zbieranie danych rzucających nowe światło na problemy występujące w diagnozowanym obszarze (w ramach projektu zbierano dane zastane, jak i przeprowadzono szereg badań ilościowych i jakościowych);
3. Analiza danych zebranych w badaniach gabinetowych i terenowych (analiza statystyczna i analizy porównawcze);
4. Identyfikacja przyczyn problemów, które mogą obejmować potrzeby edukacyjne (w identyfikację przyczyn i wielostronną analizę problemów zostali włączeni na zasadzie partnerstwa lokalni eksperci oraz zainteresowani przedstawiciele instytucji edukacyjnych i rynku pracy);
5. Ustalenie ważności hierarchii problemów i potrzeb edukacyjnych;
6. Proponowanie możliwych rozwiązań.

Taki sposób prowadzenia procesu identyfikacji i analizy potrzeb edukacyjnych w efekcie powodował następujące konsekwencje:

- analizowano nie tylko potrzeby bezpośrednio artykułowane, co niejednokrotnie uznaje się za wystarczające do analizy potrzeb, ale zastosowano wielostopniową i różnorodną analizę wykorzystując dane zastane, badania opinii kluczowych grup w obszarze edukacji i rynku pracy, stosując analizę porównawczą;
- analizie poddano potrzeby indywidualne, grupowe oraz organizacyjne, pamiętając o zachodzeniu ścisłej zależności pomiędzy osiąganiem celów rozwojowych szkół, a wymogami rynku pracy, przede wszystkim pracodawców.

Dodatkowo, analizując potrzeby edukacyjne pamiętano o istotnym rozróżnieniu na aktualne i perspektywiczne potrzeby rynku pracy. Analiza potrzeb w zakresie aktualnych potrzeb rynku pracy to przede wszystkim identyfikacja zapotrzebowania pracodawców zorientowanego na motywację i kwalifikacje absolwentów szkół zawodowych. Na tym poziomie rozważano, co należy wdrożyć, doskonalić i rozwinąć, aby szkoły przygotowały optymalnych przyszłych pracowników pod wymogi rynku pracy. Analiza długofalowych potrzeb rynku pracy to optyka zmieniającej się gospodarki, zwiększającej wymagania wobec absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Na tym poziomie rozważono, co należy zmienić, a na co powinno kłaść się nacisk, przygotowując uczniów szkół do ciągłego podnoszenia kwalifikacji i do kształtowania

nawyku uczenia się przez całe życie. Koncepcja kształtowania kompetencji kluczowych jawiła się tu jako priorytetowa. W efekcie zgodnie z przyjętym w projekcie „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach” procesem, uzgodniono podstawowe potrzeby skierniewickich szkół zawodowych oraz zaproponowano możliwe do zastosowania rozwiązania.



II Diagnoza

2.1 Otoczenie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – diagnoza lokalnego rynku pracy

Ponadgimnazjalne szkoły zawodowe są placówkami edukacyjnymi, które powinny kłaść szczególny nacisk na uwzględnianie w swojej działalności uwarunkowań lokalnego rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza zasadniczych szkół zawodowych, których absolwenci z założenia powinni być fachowcami przygotowanymi do wejścia na rynek pracy, ale również techników (które nie tylko przygotowują do podjęcia studiów, ale i wyposażają młodych ludzi w konkretny zawód) oraz liceów uzupełniających. Jak wynika z badania przeprowadzonego wśród uczniów skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, nieco ponad połowa z nich planuje podjąć pracę bezpośrednio po ukończeniu szkoły³, a 86% deklaruje chęć podjęcia zatrudnienia w Skierniewicach. Warto więc przyjrzeć się lokalnemu rynkowi pracy, na którym większość z nich będzie usiłowała znaleźć zatrudnienie – jego charakterystycznym cechom i uwarunkowaniom. Szczególnie istotna wydaje się w tym świetle próba odpowiedzi na pytanie, czy na rynku pracy istnieje zapotrzebowanie na absolwentów z wykształceniem zawodowym (a jeśli tak, to w jakich zawodach/branżach), a także próba analizy sytuacji w kluczowych branżach, w których kształcą ponadgimnazjalne szkoły zawodowe. Nie należy przy tym zapominać, że kształcenie zawodowe jest procesem długotrwałym, w związku z tym w analizie warto uwzględnić nie tylko sytuację bieżącą, ale również perspektywy rozwoju rynku pracy powiatu skierniewickiego. Powinny one być uwzględniane przy tworzeniu przez szkoły oferty kształcenia zawodowego, tak, by uczniowie rozpoczynający naukę nie mieli za kilka lat kłopotów ze znalezieniem zatrudnienia.

³ Odsetek ten dla ogółu uczniów wynosi 52%. Warto zaznaczyć, w których szkołach przekracza on 50%: w zasadniczej szkole zawodowej w Zespole Szkół Zawodowych nr 1 (77%), w technikum (60%) i zasadniczej szkole zawodowej (53%) w Zespole Szkół Zawodowych nr 2 oraz w technikum w Zespole Szkół Zawodowych nr 3 (53%). Szczegółowe wyniki badań znajdują się w raporcie „Uczniowie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach”.

Ogólna charakterystyka skierniewickiego rynku pracy

Podsumowanie kluczowych wskaźników obrazujących rynek pracy powiatu skierniewickiego (zarówno grodzkiego, jak i ziemskiego) zawiera Tabela 1.

Tabela 1. Wskaźniki obrazujące powiatowy rynek pracy

Wskaźnik	Powiat skierniewicki grodzki	Powiat skierniewicki ziemski
Stopa bezrobocia (dane PUP, stan na 31.12.2008 r.)	6,2%	5,2%
Wskaźnik zatrudnienia (dane GUS – BDR, stan na 2007 r.)	39,3%	43%
Wskaźnik aktywności zawodowej (dane GUS – BDR, stan na 2007 r.)	44%	47%
Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w powiecie w relacji do średniej krajowej (dane GUS – BDR, stan na 2007 r.)	81,2%	78,5%
Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w REGON na 10 tys. ludności (dane GUS – BDR, stan na 2008 r.)	1024	576

Uwaga: W przypadku danych za 2007 r. – do 08.2009 r. GUS nie opublikował nowszych

Na wstępie warto podkreślić, że charakterystyczną cechą rynku pracy powiatu skierniewickiego jest niski odsetek osób pozostających bez pracy. Stopa bezrobocia w powiecie ziemskim na koniec grudnia 2008 roku wyniosła 5,2%, w mieście Skierniewice – 6,2%. To jeden z najniższych wskaźników w całym województwie łódzkim (średnia wojewódzka 9,2%). W populacji bezrobotnych dominowały kobiety (57,7% ogółu zarejestrowanych), najliczniejszą grupę wiekową wśród osób bezrobotnych stanowiły osoby młode, w wieku 25-34 lata (25,4%).⁴ Utrzymującą się przez dłuższy czas pozytywną tendencję nieco zaburzają najnowsze dane. Według nich, na koniec czerwca 2009 r.⁵, stan bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach wynosił 1405 osób w mieście Skierniewice oraz 806 osoby w powiecie skierniewickim ziemskim, co daje łącznie 2211 osób. W porównaniu z grudniem 2008 roku, liczba ta wzrosła o prawie 17% - należy jednak pamiętać, że wzrost bezrobocia stanowi obecnie tendencję ogólnokrajową.

Jednym z ważniejszych czynników, decydujących o niskim wskaźniku bezrobocia, przyspieszających rozwój społeczno-gospodarczy Skierniewic, jest usytuowanie miasta pomiędzy Warszawą a Łodzią, w bliskiej odległości obu aglomeracji. Do miast tych można dotrzeć w czasie krótszym niż godzina (podróż pociągiem do Warszawy zajmuje 48 minut, a do Łodzi – 43 minuty). Potencjał takiej sytuacji dostrzegają miejscy decydenci – postępujący proces integracji funkcjonalno-przestrzennej aglomeracji warszawskiej i

⁴ „Stan i struktura bezrobocia na dzień 31.12.2008 roku”, Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, 2009 r.

⁵ Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach, <http://www.pupskierniewice.pl/?stat>.



łódzkiej (tworzenie się warszawsko-łódzkiego pasma rozwojowego) został przez nich uznany za jedną z kluczowych szans rozwoju Skierniewic⁶. Miasto, co jest coraz bardziej widoczne, przejmując rolę „sypialni” dla mieszkańców pracujących poza powiatem. Dostępność warszawskiego i łódzkiego rynku pracy powoduje, że około 5-6 tysięcy osób codziennie dojeżdża do pracy. Komplikuje to nieco kwestię analizy adekwatności oferty kształcenia zawodowego oferowanego przez istniejące w mieście szkoły ponadgimnazjalne – ich absolwenci funkcjonują bowiem nie tylko na lokalnym rynku pracy.

Dostępność komunikacyjna miasta decyduje również o atrakcyjności inwestycyjnej terenu – bliskość metropolii, a zarazem niższe koszty utrzymania, opłat i pracy skłaniają część inwestorów do prowadzenia działalności właśnie na terenie powiatu skierniewickiego. Co więcej, miasto posiada odpowiednie rezerwy terenowe⁷. Pomimo to, przedsięwzięcia podejmowane przez inwestorów cechują się zwykle niewielką skalą – zauważalny jest brak dużych inwestycji, ulokowanych na terenie powiatu. Możliwości rozwoju upatrywać można w istniejącej Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej.⁸ Władze Skierniewic prowadziły starania, aby miasto znalazło się w grupie kilkudziesięciu podstref regionu, co dałoby szansę na prężniejszy rozwój i zwiększenie ilości miejsc pracy. W marcu 2009 roku, na mocy rozporządzenia Rady Ministrów, poszerzono obszar Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej o tereny znajdujące się w powiecie skierniewickim, nie podjęto jednak innych działań organizacyjnych w tym zakresie.

Usytuowanie geograficzne powiatu skierniewickiego przekłada się także na zmianę struktury gospodarczej i wzrost sektora wyspecjalizowanych usług – Skierniewice stają się bazą usługową dla Łodzi i Warszawy, co jest charakterystycznym symptomem obszarów, które stają się „sypialnią” dużych metropolii. Obserwowany w powiecie skierniewickim rozwój sektora usług pozytywnie wpływa na rozwój gospodarczy, kreując nowe miejsca pracy i promując samozatrudnienie (Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach w roku 2008 udzielił aż 161 dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej), jak również przyczyniając się do poprawy poziomu życia mieszkańców i wzrostu atrakcyjności gospodarczej powiatu. Najwięcej jednostek gospodarczych w powiecie prowadzi usługi z zakresu:⁹

- handlu detalicznego;

⁶ „Strategia rozwoju Miasta Skierniewice na lata 2000-2015”.

⁷ „Strategia rozwoju Miasta Skierniewice na lata 2000-2015”.

⁸ Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna istnieje w województwie od 1997 roku, powstała na mocy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów. Celem ustanowienia Strefy był rozwój gospodarczy regionu łódzkiego poprzez: zaktywizowanie gospodarcze regionu zgodnie z programem zrównoważonego rozwoju oraz większe zróżnicowanie struktury gałęziowo-branżowej, złagodzenie społecznych i ekonomicznych skutków restrukturyzacji przemysłu lekkiego poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, rozwój dziedzin produkcji i usług będących nośnikami postępu technicznego (nowoczesne techniki i technologie), pełne wykorzystanie istniejącego zaplecza naukowo-badawczego i potencjału intelektualnego, efektywne zagospodarowanie infrastruktury technicznej, wspieranie funkcjonujących podmiotów gospodarczych na terenie regionu łódzkiego. (źródło: <http://www.sse.lodz.pl>).

⁹ „Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu skierniewickiego na lata 2007 – 2015”.



- usług transportowych;
- usług budowlanych;
- handlu obwoźnego;
- usług ślusarskich;
- usług stolarskich;
- usług krawieckich¹⁰.

Zaobserwować można także pewną specjalizację wśród gmin powiatu skierniewickiego w zakresie koncentracji niektórych rodzajów usług, np. w Lipcach Reymontowskich występuje niewspółmiernie duża, w stosunku do ilości mieszkańców, koncentracja usług budowlanych, w Słupi – usług krawieckich, w Godzianowie – usług transportowych, w Bolimowie i Makowie – usług stolarskich¹¹. Wskazywać to może na fakt istnienia, tradycyjnych od lat, obszarów świadczenia określonych usług. Zazwyczaj są to firmy rodzinne, przekazujące umiejętności z pokolenia na pokolenie.

Należy przy tym zaznaczyć, że mimo większej liczby jednostek gospodarczych występujących w sektorze prywatnym, kreuje on mniejsze zatrudnienie od sektora publicznego (jednym z większych pracodawców w powiecie jest Wojewódzki Szpital Zespolony w Skierniewicach). Działalność produkcyjna, mimo że obejmuje dużo mniejszą liczbę zarejestrowanych jednostek gospodarczych niż handel, charakteryzuje się przeszło dwukrotnie większą liczbą zatrudnionych.

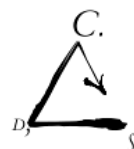
Zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym na skierniewickim rynku pracy

Pomimo wielu zmian, jakie w ciągu ostatnich dwóch dekad zaistniały w sytuacji gospodarczo-ekonomicznej – zarówno w skali kraju, jak i w powiecie skierniewickim – dostrzegalne jest zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym. W ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach” podjęto próbę określenia, jakie zawody są poszukiwane na lokalnym rynku pracy, a jakie specjalności budzą mniejsze zainteresowanie lokalnych pracodawców (bądź też rynek jest obecnie nimi nasycony). W celu uzyskania pełnego, wielowymiarowego obrazu, diagnozę taką przeprowadzono kierując się założeniami triangulacji metodologicznej. Zastosowano analizę danych zastanych, korzystając z danych Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach oraz analizę treści prasowych ofert pracy, zamieszczonych w lokalnej prasie dostępnej na terenie powiatu w okresie styczeń – marzec 2009 r.¹² Zagadnienie uwzględnione zostało również w kwestionariuszu wywiadu telefonicznego, wykorzystanym w badaniu

¹⁰ Na podstawie wypowiedzi respondentów objętych badaniami przeprowadzonymi w ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”, listę tę można uzupełnić o usługi kosmetyczne i fryzjerskie.

¹¹ „Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu skierniewickiego na lata 2007 – 2015”.

¹² Analizy dokonano na podstawie ogłoszeń w: *Tygodniku ITS Skierniewice*, *Głosie Skierniewic i okolicy*, *Polska Dzienniku Łódzkim*, *Gazecie Wyborczej Łódź*, biorąc pod uwagę tylko te oferty, gdzie docelowym miejscem pracy był powiat skierniewicki.



pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego, a także w kwestionariuszu indywidualnego wywiadu pogłębionego z przedsiębiorcami. Jakie wyniki otrzymano?

W okresie od stycznia do kwietnia 2009 r. Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach dysponował łącznie 552 ofertami pracy, z czego 448 dotyczyło miasta Skierniewice, a 104 powiatu ziemskiego¹³. Lista dziesięciu zawodów, które najczęściej pojawiały się w skierowanych przez pracodawców do urzędu pracy ofertach, znajduje się w Tabeli 2.

Tabela 2. Ilość ofert pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach dla najbardziej popularnych zawodów w okresie styczeń - kwiecień 2009 roku

Nazwa grupy zawodów	Liczba ofert pracy zgłoszonych w 2009 r. ¹⁴
Pracownik biurowy	53
Sprzedawca	41
Robotnik gospodarczy	36
Robotnik budowlany	28
Kierowca samochodu ciężarowego	20
Pracownik administracyjny	12
Operator sprzętu drogowego	11
Szwaczka	10
Piekarz	10
Mechanik samochodowy	10

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, stan na 31 kwietnia 2009 r.

Z drugiej strony, warto przyjrzeć się, jakie zawody są najliczniej reprezentowane wśród bezrobotnych. Największą grupę zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach bezrobotnych na koniec kwietnia 2009 roku stanowiły osoby bez zawodu – 346 osób w mieście oraz 239 w powiecie ziemskim. Na dalszych miejscach znaleźli się pracownicy takich zawodów, jak: sprzedawca, technik mechanik, asystent ekonomiczny oraz ślusarz. Poniżej znajduje się pełna lista 10 najliczniej reprezentowanych wśród bezrobotnych zawodów (Tabela 3).

¹³ Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach.

¹⁴ Oferty pracy liczone są łącznie ze stażami i przygotowaniem zawodowym.

Tabela 3. Bezrobotni według zawodów – 10 najliczniej reprezentowanych zawodów

Zawód	Powiat grodzki	Powiat ziemski
Bez zawodu	346	239
Sprzedawca	58	22
Technik mechanik	46	17
Asystent ekonomiczny	36	27
Ślusarz	36	11
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	27	10
Krawiec	25	16
Handlowiec	17	0
Murarz	20	0
Mechanik pojazdów samochodowych	19	21

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, stan na 31 kwietnia 2009 r.

Zawartość pojawiających się w prasie ofert odpowiadała w znacznym stopniu prezentowanym wyżej danym z Powiatowego Urzędu Pracy. Pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na sprzedawców/ekspedientki oraz pracowników biurowych – w szczególności księgowych. Spore szanse na znalezienie zatrudnienia w I kwartale 2009 r. miała również grupa robotników budowlanych i gospodarczych – jednymi z częściej występujących ofert były te skierowane do murarzy, cieśli, zbrojarzy, specjalistów do prac wykończeniowych, monterów czy mechaników. Wśród pracowników sektora usług, najczęściej poszukiwano fryzjerów, kelnerów oraz kucharzy. W omawianym okresie pojawiały się również oferty pracy skierowane do kierowców, magazynierów, opiekunek do dzieci i przedstawicieli handlowych.

Ankietowani w badaniu telefonicznym¹⁵ skierniewiccy przedsiębiorcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na następujące zawody: agent do spraw sprzedaży, robotnik budowlany, fryzjer, elektryk, ogrodnik, technik mechanik, technik elektronik, technik informatyk, monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych oraz stolarz. Pracodawcy skierniewiccy uważają, że na lokalnym rynku pracy brakuje nauczycieli, specjalistów zastosowań informatyki, a także piekarzy, kucharzy, dekoratorów wnętrz i lekarzy. Z kolei, zapytani o te profesje, które w ich opinii występują na lokalnym rynku pracy w zbyt dużej ilości, wymieniali najczęściej: specjalistów do spraw marketingu i handlu, specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania, ekonomistów, specjalistów zastosowań informatyki, nauczycieli, pedagogów, fryzjerów, specjalistów bankowości, socjologów, agentów do spraw sprzedaży, robotników budowlanych, sprzedawców, pracowników biurowych oraz prawników¹⁶.

¹⁵ Badanie przeprowadzono techniką CATI – wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego, prowadzonego w oparciu o ustrukturyzowany kwestionariusz.

¹⁶ Szczegółowe zestawienie zawodów wymienianych przez pracodawców, w podziale na grupy zawodowe, znajduje się w Załączniku 2 do raportu „Postawy pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym”.

W ramach indywidualnych wywiadów pogłębionych, przeprowadzonych z pracodawcami z terenu powiatu skierniewickiego, respondenci wskazali wiele profesji, w których bezskutecznie bądź z dużym trudem poszukuje się kompetentnych pracowników (a zatem są to w ich mniemaniu zawody deficytowe). Znalazły się wśród nich: elektryk, kucharz, kelner, blacharz, lakiernik, mechanik samochodowy, informatyk, sprzedawca, kominiarz, kierownik budowy. Wśród zawodów nadwyżkowych, czyli takich, w których, zdaniem respondentów, liczba potencjalnych pracowników przewyższa zapotrzebowanie na pracę, znalazły się: pracownik administracji, pracownik gastronomii, hotelarz oraz ogrodnik. Podsumowując kwestię zawodów poszukiwanych i nadreprezentowanych na lokalnym, skierniewickim rynku pracy, warto dokonać zestawienia tych specjalności, których przynależność do obu grup została potwierdzona za pomocą więcej niż jednej zastosowanej metody badawczej. Podsumowanie takie zawiera Tabela 4. Szczególnym przypadkiem jest przy tym „pracownik biurowy, administracyjny”, który równie często pojawia się w obu kategoriach¹⁷.

Tabela 4. Zawody poszukiwane i nadreprezentowane – podsumowanie

Zawody poszukiwane	Zawody nadreprezentowane
– mechanik samochodowy (w tym blacharze, lakiernicy) – robotnik budowlany (w tym m.in. cieśle, zbrojarze, specjaliści do prac wykończeniowych) – sprzedawca – fryzjer – kelner – kucharz – elektryk – kierowca	– handlowiec – ekonomista

Jak widać, w obu grupach znajdują się zawody, w których kształcą ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w Skierniewicach. Znamienne jest, że w pierwszej grupie znajdują się głównie zawody, w których kształcą zasadnicze szkoły zawodowe, natomiast w drugiej – specjalności oferowane w technikum. Warto podkreślić, że żadna z ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach nie ma w swojej ofercie edukacyjnej kierunku elektryk ani blacharz czy lakiernik – zawodów należących do pierwszej grupy, a więc tych, których przedstawicielami zainteresowani są skierniewiccy pracodawcy.

¹⁷ Może to wynikać z faktu, że takie określenia stanowiska pracy jest bardzo pojemne.

Branże odpowiadające kierunkom kształcenia oferowanym przez skierniewickie ponadgimnazjalne szkoły zawodowe – stan obecny oraz perspektywy rozwoju

Jedną z najprężniejszych gałęzi gospodarki na terenie powiatu skierniewickiego jest branża budowlana. Najwięcej jednostek gospodarczych w powiecie prowadzi, obok usług z zakresu handlu, właśnie usługi budowlane. W budownictwie odnotowano również na przestrzeni ostatnich lat największy przyrost liczby podmiotów gospodarczych, co jest wynikiem wzmożonego ruchu w zakresie jednorodzinnego budownictwa mieszkaniowego, który nastąpił w ostatnich latach na skutek powstawania klasy średniej oraz pro-budowlanej polityki państwa (ulgi budowlane i remontowe)¹⁸. Wiele działających lokalnie firm budowlanych to firmy duże (np. MIRBUD, zatrudniający około 400 pracowników), powstają również liczne małe firmy funkcjonujące w tej branży. Ze względu na niższe koszty działalności, są one zwykle zdecydowanie bardziej konkurencyjne cenowo niż firmy warszawskie czy łódzkie, więc strefa ich działania poszerza się poza granice powiatu skierniewickiego¹⁹. Ze znalezieniem pracy nie mają więc problemu absolwenci technikum budowlanego Zespołu Szkół Zawodowych nr 1, kształcącego w zawodach: cieśla, murarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, posadzkarz, technik budownictwa, technik urządzeń sanitarnych – potwierdza to zaprezentowana powyżej analiza zawodów poszukiwanych i nadreprezentowanych. Rozważając perspektywy rozwoju branży budowlanej na terenie powiatu skierniewickiego, należy mieć na względzie spowolnienie na rynku budowlanym, występujące w skali całego kraju, spowodowane obecnym kryzysem gospodarczym. Z drugiej jednak strony, na rozwój lokalnego budownictwa wpływa rosnąca atrakcyjność powiatu skierniewickiego (zarówno pod względem położenia, jak i walorów środowiska naturalnego) dla zamożnych grup ludności z aglomeracji łódzkiej i warszawskiej²⁰. Wydaje się zatem, że kwalifikacje związane z zawodami budowlanymi będą w dalszym ciągu na lokalnym rynku pracy pożądane – tendencja taka znajduje potwierdzenie w wypowiedziach pracodawców, z którymi przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione²¹.

Kolejną branżą, której warto przyjrzeć się pod kątem perspektyw zatrudnienia dla absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach, są usługi hotelarskie i gastronomiczne. Ofertą edukacyjną w tym zakresie dysponuje Zespół Szkół Zawodowych nr 3, kształcący techników hotelarstwa oraz techników organizacji usług gastronomicznych, a także Zespół Szkół Zawodowych nr 2, kształcący kucharzy małej gastronomii²². Branża ta rozwija się prężnie szczególnie na terenie miasta Skierniewice. „Wspieranie rozwoju usług noclegowych i gastronomicznych” stanowi jedno zadań

¹⁸ „Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu skierniewickiego na lata 2007 – 2015”.

¹⁹ „Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu skierniewickiego na lata 2007 – 2015”.

²⁰ „Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu skierniewickiego na lata 2007 – 2015”.

²¹ Szczegółowe wyniki tego badania znajdują się w raporcie „Opinie pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego na temat absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych”.

²² Choć, jak w swoich wypowiedziach wskazują pracodawcy, z którymi przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione, bardziej zasadny byłby 3-letni kierunek kucharz.



zapisanych w strategii rozwoju miasta²³, można więc spodziewać się, że tendencja wzrostowa utrzyma się, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę, że Skierniewice stają się bazą usługową dla Łodzi i Warszawy. Opinię o zapotrzebowaniu na fachowców w zakresie tego rodzaju usług potwierdzają również wypowiedzi przedstawicieli kadry pedagogicznej szkół oraz pracodawców, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione²⁴. Należy w tym miejscu podkreślić również, że absolwenci kierunków z branży hotelarsko-gastronomicznej skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych często znajdują zatrudnienie w licznych, wysokiej klasy hotelach w Warszawie i Łodzi (np. Sheraton, Sobieski, Grand, Radisson, Lord, Novotel, Westin, Orbis, Accord)²⁵. Bliskość tak rozwiniętego rynku tego typu usług pozwala przewidywać, że również w przyszłości nie zabraknie na nim zatrudnienia – potwierdza to Regionalna Strategia Innowacji woj. łódzkiego, według której hotele i restauracje należą do usług o największej dynamice wzrostu²⁶. Nie należy również zapominać o perspektywie mistrzostw Europy w piłce nożnej EURO 2012, współorganizowanych przez Polskę, stymulującej rozwój omawianej branży.

Duże znaczenie dla powiatu skierniewickiego ma także szeroko rozumiana branża ogrodnicza. Korzystne warunki do intensyfikacji produkcji rolniczej (sadownictwo, warzywnictwo, kwiaciarstwo) oraz rozwoju przetwórstwa rolno-spożywczego, a także funkcjonowanie w Skierniewicach znanych w kraju i za granicą Instytutów: Sadownictwa i Kwiaciarstwa oraz Warzywnictwa, wspierających rozwój branży, zapisane są w dokumentach strategicznych miasta jako jego silne strony²⁷. Co więcej, Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu Skierniewickiego do najpilniejszych potrzeb powiatu w sferze gospodarczej zalicza m.in.:

- położenie nacisku na rozwój „zielonych” przemysłów, tj. sadownictwa, ogrodnictwa, warzywnictwa, uprawy roślin energetycznych;
- rozwój klastrów: owocowo-warzywnego i bioenergetycznego;
- rozbudowę oferty agroturystycznej, powiązanej z „zielonym” charakterem powiatu.²⁸

Potwierdzeniem tradycji ogrodnictwa w powiecie jest „Święto Kwiatów, Owoców i Warzyw – Ogólnopolskie Dożynki Ogrodnicze” – coroczna, dwudniowa impreza kulturalno-naukowo-handlowa, będąca najważniejszym tego rodzaju wydarzeniem w powiecie. Wydaje się, że w mieście (i powiecie), które tak dużą wagę przykładają do podkreślania swojego ogrodniczego charakteru (na oficjalnej stronie miasta widnieje logo Skierniewic jako „stolicy nauk ogrodniczych”), branża ta ma perspektywy rozwoju – co

²³ „Strategia rozwoju Miasta Skierniewice na lata 2000-2015”.

²⁴ Szczegółowe wyniki tych badań znajdują się w raporcie „Adekwatność kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach” oraz „Opinie pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego na temat absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych”.

²⁵ Wskazują na to wyniki badania szkół, zamieszczone w raporcie „Adekwatność kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach”.

²⁶ „Regionalna Strategia Innowacji Woj. Łódzkiego 2005-2013”.

²⁷ „Strategia rozwoju Miasta Skierniewice na lata 2000-2015”.

²⁸ „Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu skierniewickiego na lata 2007 – 2015”.



powinno przekładać się na możliwości zatrudnienia dla absolwentów Zespołu Szkół Zawodowych nr 1, kształcącego w kierunkach związanych z ogrodnictwem (ogrodnik, technik ogrodnik, technik architektury krajobrazu). Pozytywny obraz sytuacji na skierniewickim rynku pracy w branży ogrodniczej nieco zaburza fakt, że kluczowy pracodawca w powiecie – firma Hortex – po przeprowadzonej kilka lat temu restrukturyzacji zmniejszył zatrudnienie w usytuowanym w Skierniewicach zakładzie przetwórczym. Korzystna dla rozwoju branży byłaby niewątpliwie sytuacja, w której decyzja o kluczowym znaczeniu ogrodnictwa dla wizerunku miasta przekładałaby się na wymierne wsparcie dla firm funkcjonujących w branży oraz absolwentów kierunków ogrodniczych (np. w formie wspierania ich samozatrudnienia, bądź też stypendiów umożliwiających kontynuowanie nauki).

Jeśli natomiast chodzi o sytuację w branży mechanicznej, w której specjalizuje się Zespół Szkół Zawodowych nr 2 (kierunki kształcenia: mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, technik mechanik), powiat skierniewicki charakteryzuje się rozwiniętą siecią placówek świadczących usługi w tym zakresie. Firmy te chętnie zatrudniają absolwentów wyżej wymienionych kierunków, co potwierdzają wypowiedzi kadry pedagogicznej szkół oraz pracodawców²⁹. Z drugiej jednak strony, zakłady usługowe, o których mowa, to zwykle małe, rodzinne firmy, które posiadają ograniczone możliwości zatrudniania nowych pracowników (z większych przedsiębiorstw warto wymienić U-Car czy Miejski Zakład Komunikacji w Skierniewicach). Prawdopodobna wydaje się zatem sytuacja, że podaż kwalifikacji związanych z mechaniką samochodową przekroczy lokalny popyt na nie, co zmusi część absolwentów do poszukiwania pracy w Warszawie i Łodzi.

2.2 Funkcjonowanie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach – diagnoza kluczowych kwestii problemowych

W ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach” powstała wieloaspektowa, pogłębiona diagnoza sytuacji skierniewickiego ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego. Objęła ona zarówno badania samych szkół oraz uczniów ostatnich klas owych placówek, jak i analizę kontekstu, w którym funkcjonuje szkolnictwo zawodowe (badania pracodawców oraz instytucji rynku pracy). Wyniki badań i analiz przedstawione zostały w raportach, podsumowujących kolejne etapy procesu badawczego.

Całości procesu badawczego towarzyszył szczególny nacisk na identyfikację kluczowych kwestii problemowych, wyznaczających potrzeby właściwe ponadgimnazjalnemu szkolnictwu zawodowemu w Skierniewicach, charakteryzujące:

²⁹ Szczegółowe wyniki tych badań znajdują się w raporcie „Adekwatność kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach” oraz „Opinie pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego na temat absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych”.

- uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych;
- kadre pedagogiczną owych szkół;
- same szkoły jako placówki prowadzące kształcenie zawodowe.

Pojęcie problemu ma w języku potocznym znaczenie pejoratywne. W rozumowaniu strategicznym to raczej wyzwania, kwestie, które powinny przyświecać określonym działaniom. Mówiąc o problemie/wyzwaniu musimy wiedzieć, jaki jest stan obecny i jakie są oczekiwania i pożądaný stan docelowy. Przy definiowaniu problemu o znaczeniu strategicznym, należy uważać na to, aby nie mylić kwestii kluczowych z rozwiązaniami problemu oraz aby interwencja w sytuacji problemowej nie skupiała się tylko na likwidacji objawów. Właściwe określenie i nazwanie problemu jest niezbędne, aby na dalszym etapie móc zaplanować działania czy sformułować postulaty, mogące mieć w perspektywie charakter konkretnych rozwiązań, zadań czy kluczowych projektów.

Kwestie problemowe charakteryzujące środowisko skierniewickiej edukacji zawodowej oraz jej otoczenia, zidentyfikowane w ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach” przedstawione zostaną w niniejszym rozdziale. Prezentacja każdej z nich uzupełniona będzie o uzasadnienie w postaci wyników przeprowadzonych badań. Zestawienie kwestii problemowych stanowi punkt wyjścia w procesie wypracowywania rekomendacji dla systemu ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach.

Kłopoty z naborem nauczycieli przedmiotów zawodowych, wynikające z powszechnie obowiązującego modelu ich zatrudniania

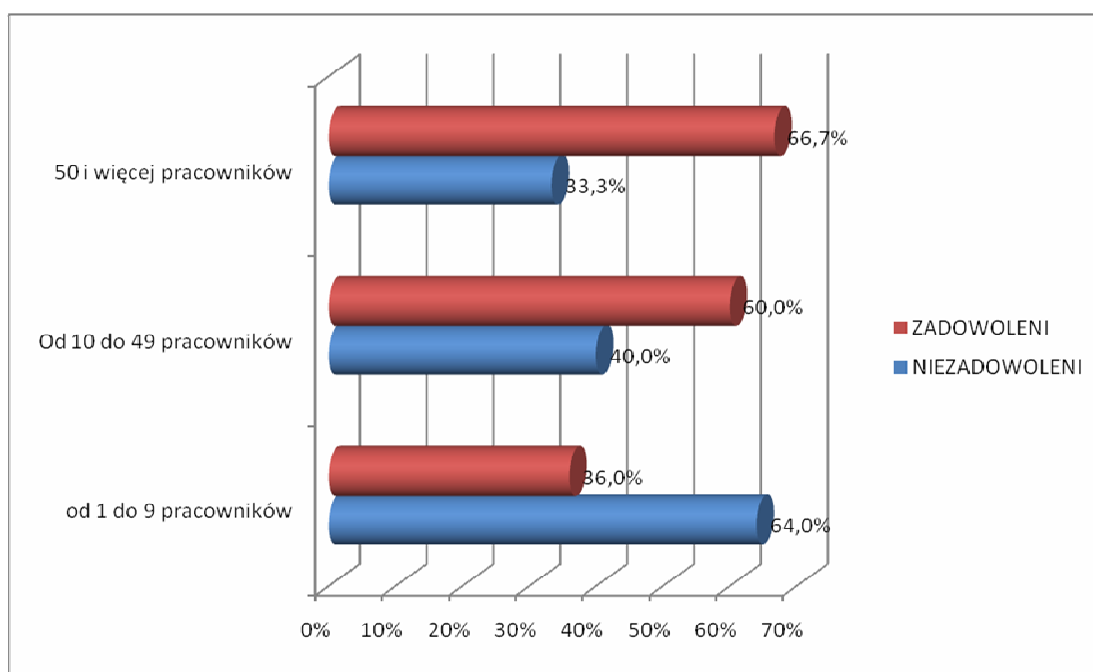
Podstawowy wpływ na potencjał jakościowy szkoły ma jej kadra pedagogiczna – w szkołach zawodowych szczególną rolę odgrywają zaś osoby prowadzące kształcenie w zawodzie. W skierniewickich ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych zatrudnionych jest 27 nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz 44 nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych. Przeważają wśród nich (szczególnie w pierwszej wymienionej grupie) osoby starsze, zbliżające się do wieku emerytalnego bądź wręcz już będące na emeryturze. Wiąże się to z jednym z największych problemów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach (przy czym warto podkreślić, że dotyczy on szkolnictwa zawodowego w całym kraju), jakim jest kłopot z rekrutacją nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu (w ciągu ostatnich kilku lat tylko w jednej ze szkół zatrudniono jednego nauczyciela). Przedstawiciele szkół wskazują, że z uwagi na niewspółmierność wymagań stawianych kandydatom na nauczycieli przedmiotów zawodowych (m.in. przygotowanie pedagogiczne) do wynagrodzenia, jakie oświata może im zaoferować, od wielu lat nie udało im się pozyskać na to stanowisko żadnego nowego pracownika. W zestawieniu z postępującym starzeniem się kadry zawodowej, realne staje się zagrożenie, że w przypadku, kiedy któryś z nauczycieli przedmiotów zawodowych czy nauki zawodu odejdzie, nie będzie go kim zastąpić, a ciągłość procesu edukacyjnego zostanie zaburzona.



Niedostateczne przygotowanie zawodowe uczniów do realiów rynku pracy

Aby przygotować uczniów do wykonywania zawodu na stanowisku pracy odpowiadającym nowoczesnym realiom, niezbędni są nauczyciele zawodu, którzy sami mają doświadczenie w pracy w takich właśnie warunkach. Okazuje się jednak, że trzech na czterech (73%) nauczycieli przedmiotów ogólnozawodowych oraz co trzeci (34%) nauczyciel praktycznej nauki zawodu, zatrudnionych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach, nie posiada doświadczenia zawodowego związanego z kierunkiem, w którym kształci. Co więcej, gdy zestawia się te wyniki z opisaną powyżej strukturą wiekową kadry, można spodziewać się, że większość osób z praktyką zawodową zdobyła ją wiele lat temu. W tym świetle nie zaskakuje, że prawie dwie trzecie (62,5%) spośród skierniewickich pracodawców zatrudniających absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych jest niezadowolonych z ich przygotowania zawodowego (wyniki w podziale na wielkość przedsiębiorstwa przedstawia Wykres 1).

Wykres 1. Ogólny poziom satysfakcji z przygotowania zawodowego absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – wg wielkości przedsiębiorstwa



Należy przy tym podkreślić, że lepiej wypada teoretyczne przygotowanie uczniów, realizowane przez skierniewickie ponadgimnazjalne szkoły zawodowe – zarówno w zakresie przedmiotów ogólnokształcących, jak i zawodowych. Zdawalność egzaminu maturalnego jest wśród uczniów szkół zawodowych w Skierniewicach wyższa niż w powiecie ziemskim oraz całym województwie łódzkim. Ponadto, w części teoretycznej egzaminu zawodowego skierniewiccy uczniowie (zarówno technikum, jak i zasadniczych szkół zawodowych) osiągają wyniki niemal identyczne jak średnie wojewódzkie i krajowe.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Niedostateczne wsparcie uczniów w zdobywaniu uprawnień zawodowych w trakcie kształcenia w ponadgimnazjalnej szkole zawodowej

W świetle niedostatecznego przygotowania zawodowego uczniów, niepokoi fakt, że w ofercie dydaktycznej skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych prawie nie zdarzają się zajęcia pozalekcyjne, które pozwalałyby na poszerzanie wiedzy zdobytej na przedmiotach zawodowych i miały formę dodatkowych ćwiczeń praktycznych. Jedynym chlubnym wyjątkiem są zajęcia praktyczne dla uczniów kierunków ogrodniczych, organizowane przez Zespół Szkół Zawodowych nr 1, możliwe dzięki współpracy z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową, zakładającej udostępnienie jej bazy dydaktycznej uczniom (specjalistyczne wykłady, możliwość korzystania z laboratorium).

Z drugiej strony, mimo że programy nauczania w konkretnych zawodach oraz przygotowanie infrastrukturalne i kadrowe szkół nie pozwalają na nadawanie dodatkowych uprawnień zawodowych (zwiększających poziom opanowania umiejętności zawodowych i konkurencyjność na rynku pracy), dyrektorzy i nauczyciele skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, są świadomi wagi takich uprawnień i umożliwiają uczniom uczestnictwo w dodatkowych kursach. Dzięki współpracy z Ochotniczym Hufcem Pracy, udało się zorganizować kursy w zawodach murarz i betoniarz zbrojarz, a także kurs wizażu, kursy dające uprawnienia na wózki widłowe, prawo jazdy kat. C i uprawnienia SEP-owskie (Zespół Szkół Zawodowych nr 2). Jednakże, ta skądinąd bardzo pozytywna tendencja, dająca uczniom szansę szybszego awansu zawodowego i lepszej, bo konkurencyjnej pozycji w rywalizacji o miejsce pracy, spotkała się z krytyczną opinią części skierniewickiego środowiska edukacyjnego, a próby rozszerzania takiej działalności – ze stwierdzeniem, że organizowanie kursów nie jest rolą szkoły.

Niska aktywność w pozyskiwaniu funduszy na wyposażenie szkół i wdrażanie innowacyjnych metod nauczania

Unowocześnianie sprzętu, za pomocą którego realizowane jest kształcenie zawodowe, aktualizowanie kompetencji nauczycieli oraz wdrażanie innowacyjnych metod nauczania stanowią czynniki kluczowe nie tylko dla podnoszenia jakości kształcenia zawodowego, ale nawet dla utrzymania jej na dotychczasowym poziomie. Oczywiście, wymagają przy tym środków, którymi skromne szkolne budżety często nie dysponują. Tym bardziej istotne jest korzystanie przez ponadgimnazjalne szkoły zawodowe ze środków europejskich, od kilku lat możliwe w polskiej przestrzeni edukacyjnej.

Analizując aktywność skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w pozyskiwaniu środków zewnętrznych, stwierdzono, że jest ona stosunkowo niska. Wsparcie pochodziło przede wszystkim z ogólnopolskich programów Ministerstwa Edukacji Narodowej „Pracownie komputerowe dla szkół” i „Internetowe centra informacji multimedialnej w bibliotekach szkolnych i pedagogicznych” oraz środków Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej, przeznaczonych na doposażenie stanowisk egzaminacyjnych.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Mozna określić je mianem swoistego pakietu minimum, dostępnego wszystkim placówkom edukacyjnym, którego uzyskanie nie wymaga dodatkowych wysiłków ze strony szkół. Jedyną próbę wyjścia poza ów schemat podjęto w minionym roku szkolnym Zespole Szkół Zawodowych nr 3 - udało się pozyskać dofinansowanie (w ramach środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki), na organizację dodatkowych zajęć pozalekcyjnych. Według respondentów, niska aktywność w aplikowaniu o fundusze zewnętrzne wynika z samego charakteru procedury aplikacyjnej (długotrwały, absorbujący proces, skomplikowana dokumentacja programów), jak również z niedostatecznego wsparcia (szkolenia, spotkania) i informacji na temat możliwości pozyskiwania środków z organów prowadzących szkoły.

Niski poziom znajomości języków obcych u uczniów

Zasadniczą kwestią w nauczaniu języków obcych są odpowiednio wykształceni dydaktycy. Analizując stan kadry językowej w skierniewickich ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych, należy zaznaczyć, że jest on bardzo dobry. Zdecydowana większość (blisko 70%) nauczycieli języków obcych w Skierniewicach ukończyło wyższe magisterskie studia filologiczne, tylko 15% to nauczyciele posiadający jedynie certyfikat językowy i odpowiednie do pracy w szkole przygotowanie pedagogiczne. Szczegółowe dane dotyczące kwalifikacji nauczycieli języków obcych przedstawia Tabela 5.

Tabela 5. Kwalifikacje nauczycieli języków obcych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach

Zespół szkół	Ogólna liczba nauczycieli języków obcych	Liczba nauczycieli, którzy ukończyli magisterskie studia filologiczne	Liczba nauczycieli, którzy ukończyli licencjackie studia filologiczne	Liczba nauczycieli, którzy ukończyli studium językowe	Liczba nauczycieli posiadających certyfikat językowy oraz ukończone studium pedagogiczne
ZSZ nr 1	7	4	2	-	1
ZSZ nr 2	6	5	-	-	1
ZSZ nr 3	8	6	2	-	-
ZS nr 4	5	3	2	-	-
Łącznie	26	18	6	-	2

Warto również zaznaczyć, że wszyscy uczniowie skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych odbywają zajęcia w grupach językowych, na które dzielone są klasy. Średnia ilość uczniów w takich grupach wydaje się – jak na warunki, jakimi dysponują szkoły (ilość pracowni, liczebność kadry) – zadowalająca i wynosi 15 osób.

Mimo dobrych warunków do ich nauki, poziom znajomości języków obcych u uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych pozostawia wiele do życzenia. Co prawda zdawalność egzaminu maturalnego z języka angielskiego wśród uczniów skierniewickich

techników i liceów profilowanych nie odbiega znacznie od osiągnięć maturzystów z całego województwa łódzkiego, gorzej wypada jednak ich umiejętność używania języka w praktyce. Wniosek taki wypływa z badania diagnozującego poziom kompetencji kluczowych u uczniów, którym objęto uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach, a także nauczycieli z tych szkół oraz pracodawców³⁰. Respondenci należący do owych grup badawczych mieli określić, jak trudne byłyby dla podejmującego pracę absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej zadania odzwierciedlające siedem kluczowych kompetencji, niezbędnych do efektywnego funkcjonowania w życiu zawodowym³¹.

Zarówno w samoocenie uczniów, jak i w opinii nauczycieli i pracodawców na ich temat, najtrudniejsze okazały się zadania związane z umiejętnością posługiwania się językiem obcym w praktyce: przeprowadzenie rozmowy z zagranicznymi gośćmi oraz przetłumaczenie listu do zagranicznej firmy.

Jednego z powodów takiego stanu rzeczy respondenci upatrują w zróżnicowanym poziomie umiejętności językowych uczniów trafiających do ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Niestety, zazwyczaj prowadzi to do przyspieszonego kursu języka od poziomu początkującego, co pozwala nauczycielowi wyrównać poziom wiadomości posiadanych przez uczniów, jednak odbywa się to kosztem czasu przeznaczanego na realizację bieżącego materiału.

Niewielki stopień wykorzystania innowacyjnych metod nauczania w szkołach, w tym wykorzystania komputera jako narzędzia pracy

Dobra szkoła to szkoła nieustannie poszukująca innowacyjnych, atrakcyjnych i skutecznych metod nauczania pomagających w kreowaniu przyciągających uczniowską uwagę sytuacji dydaktycznych. Trzeba pamiętać, że współczesna młodzież wręcz otoczona jest różnymi urządzeniami związanymi z nowymi technologiami, stąd też wykorzystywanie przez nauczycieli różnych przedmiotów technologii informatycznych przynosi bardzo dobre efekty dydaktyczne. Podobnie cenne jest stosowanie metody projektów stymulującej samodzielną pracę ucznia. Trzeba podkreślić, że współczesna szkoła powinna przygotowywać swoich uczniów do samodzielnego rozwiązywania problemów, a takiego zadania nie jest w stanie wykonać placówka ograniczająca się do wykładowego, schematycznego przekazu wiedzy.

³⁰ Dokładne informacje na temat badania, a także szczegółowe wyniki dla poszczególnych grup badawczych, znajdują się w raportach: „*Uczniowie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach*”; „*Ocena poziomu przygotowania absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach do poruszania się po rynku pracy*” oraz „*Postawy pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym*”.

³¹ Te kompetencje to: porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, inicjatywność i przedsiębiorczość. Idea kompetencji kluczowych oraz metodologia ich badania zostanie dokładniej zaprezentowana w rozdziale II niniejszego raportu.



Niestety, w badanych szkołach praktycznie brak jest działań innowacyjnych³² – w przeszłości były one epizodycznie podejmowane, jednakże próby te zostały zarzucone. Respondenci zwracają uwagę na trudności stosowania autorskich metod i innowacyjnych narzędzi w pracy z uczniami, m.in. z uwagi na dużą liczbę uczniów, ale i różnorodny poziom, jaki reprezentują uczniowie. W tej materii szczególnie niepokoi bezradność szkół we wdrażaniu kształcenia modułowego. Wprawdzie ich dyrektorzy zdają sobie sprawę z zalet takiego systemu kształcenia, jednak nie podejmują rzeczywistych działań, aby mógł on w ich szkołach zaistnieć (warto zaznaczyć przy tym, że w Zespole Szkół Zawodowych nr 1 próbowano wprowadzić nauczanie jednego z kierunków: technolog robót wykończeniowych, w systemie modułowym, próba zakończyła się jednak niepowodzeniem). Problemem jest w tym wypadku niedostosowanie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych do takiego typu kształcenia – zarówno jeśli chodzi o wyposażenie placówek, jak i przygotowanie nauczycieli (we wszystkich skierniewickich szkołach zawodowych jest tylko jeden nauczyciel przygotowany do prowadzenia zajęć w takim systemie).

Warto również zwrócić uwagę na przygotowanie uczniów do korzystania z komputera jako narzędzia pracy. Z jednej strony, nieźle prezentuje się wyposażenie szkół w komputery, zdecydowana ich większość wyprodukowana została po 2003 r. Co więcej, wskaźnik dostępności komputerów (liczba uczniów przypadających na jeden komputer) jest w skierniewickich ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych korzystniejszy niż średnia krajowa. Pozytywnym wyjątkiem jest tu Zespół Szkół Zawodowych nr 3 (Tabela 6). Dodatkowo, praktycznie wszystkie dostępne dla uczniów komputery są podłączone do Internetu.

Tabela 6. Liczba uczniów poszczególnych typów szkół przypadająca na jeden komputer

Zespół szkół	Technikum /Liceum profilowane/	Szkoła Zasadnicza Zawodowa
ZSZ nr 1	5,97*	1,48
ZSZ nr 2	5,75	6,02
ZSZ nr 3	9,72	-
ZS nr 4	1,75	-
Polska	7,21	16,3

** technikum i liceum profilowane łącznie*

Z drugiej jednak strony, ich wykorzystywanie w bieżącym nauczaniu odbiega od optymalnego, niezbyt często stosowane są one na lekcjach niezwiązanych z technologiami informatycznymi. Warto również przytoczyć w tym miejscu wyniki badań pracodawców, dotyczące poziomu kompetencji kluczowych u absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych³³. Okazuje się bowiem, że o ile wyszukanie w Internecie programu

³² Przy czym jest to sytuacja w polskiej edukacji powszechnej.

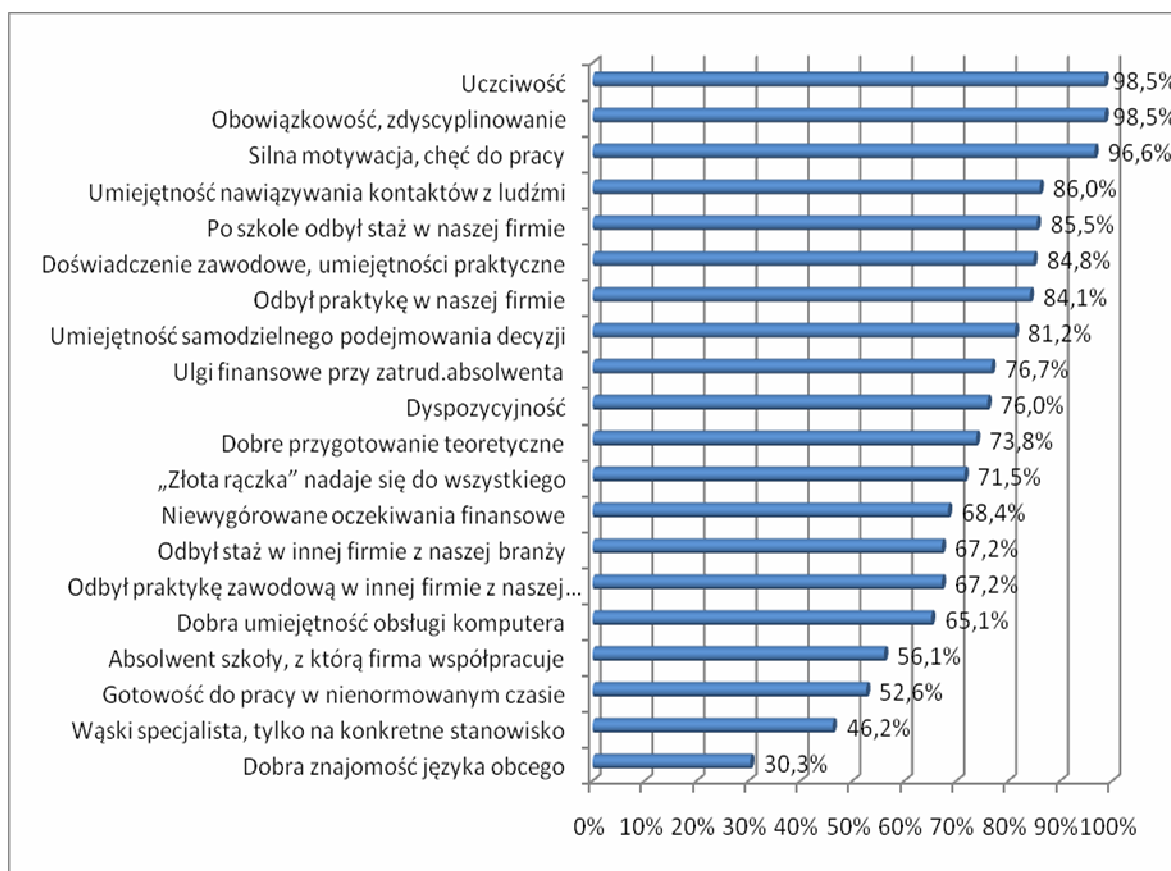
³³ Szczegółowe wyniki badania znajdują się w raporcie „Postawy pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym”.

i wykorzystanie go do nagrania płyty CD/DVD jest zadaniem, z którym, w opinii pracodawców, absolwenci radzą sobie bez problemu, o tyle edycja graficzna dokumentu z danymi, wykresami i tabelami znalazła się wśród trzech najtrudniejszych zadań. Wydaje się to świadczyć o niewystarczających wysiłkach skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w zakresie przygotowania uczniów do korzystania z komputera jako narzędzia pracy – umiejętność poruszania się w Internecie zdecydowana większość młodzieży zdobywa już we wczesnym dzieciństwie, zadaniem szkoły jest natomiast wyposażenie jej w kompetencje informatyczne potrzebne na stanowisku pracy.

Niezagospodarowany przez instytucje rynku pracy obszar kształtowania etosu pracy wśród uczniów i absolwentów

Wyniki badań pracodawców wskazują, że według zatrudniających najistotniejsze znaczenie dla powodzenia absolwenta na rynku pracy ma chęć do pracy oraz wewnętrzna motywacja, a także takie cechy osobowości jak uczciwość, odpowiedzialność i obowiązkowość. Znajduje to potwierdzenie zarówno w badaniu ilościowym, jak i jakościowym (Wykres 2 prezentuje wyniki badania CATI – wywiadu, przeprowadzonego na próbie 300 pracodawców).

Wykres 2. Ranking cech osobowych i zawodowych absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych ważnych dla pracodawców



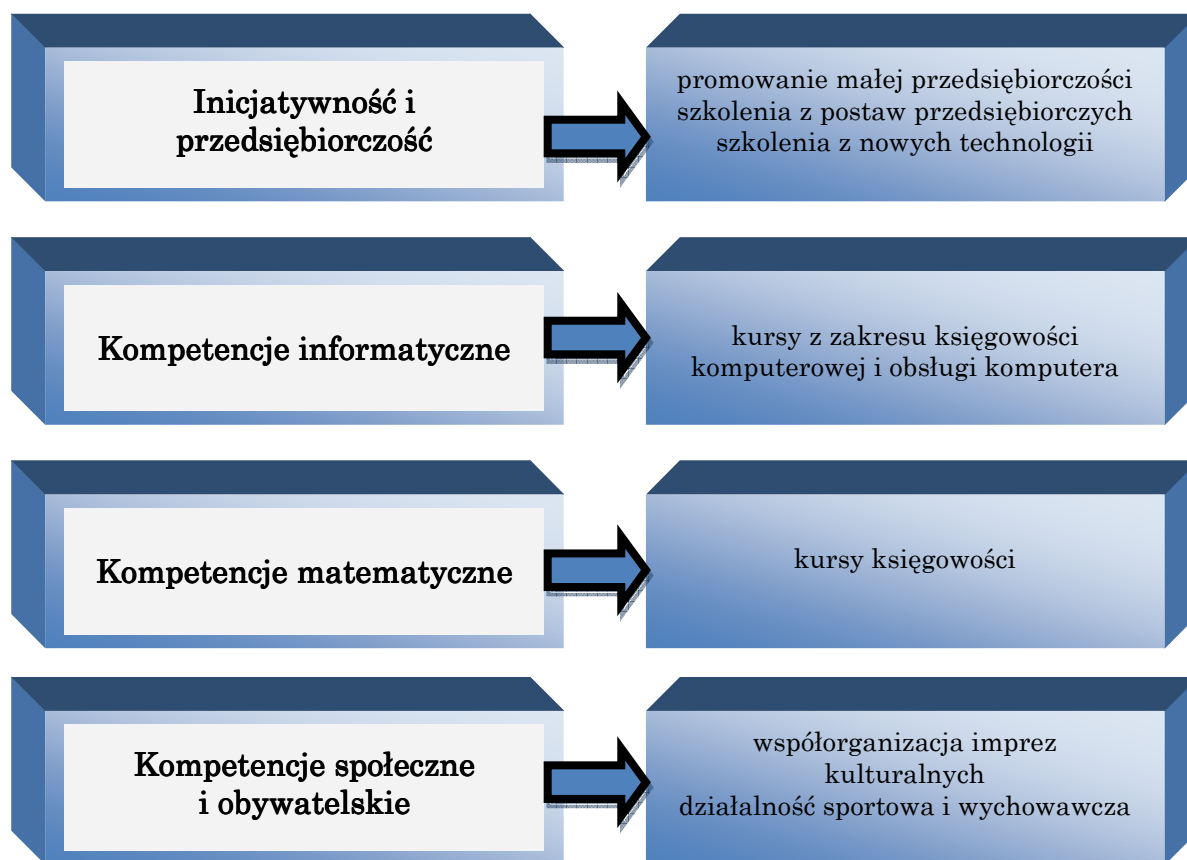
Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Okazuje się jednak, że jakkolwiek instytucje rynku pracy z powiatu skierniewickiego dysponują szeroką ofertą z zakresu podwyższania kompetencji kluczowych, wpisując się tym samym w lukę pomiędzy działalnością ponadgimnazjalnych szkół zawodowych a realiami rynku pracy (Schemat 2), nie zagospodarowały dotychczas obszaru kształtowania etosu pracy wśród uczniów i absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Warto zwrócić na to uwagę, szczególnie w świetle wyników badań, wskazujących, że kompetencje miękkie, związane z motywacją do pracy, mają dla pracodawców większe znaczenie niż doświadczenie zawodowe, przygotowanie teoretyczne czy znajomość języków obcych.

Schemat 2. Oferta skierniewickich instytucji rynku pracy z zakresu podwyższania kompetencji kluczowych u uczniów



Brak systemu monitorowania losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

Losy absolwentów ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej na rynku pracy są – obok wyników egzaminów zewnętrznych – najbardziej obiektywnym i wymiernym wskaźnikiem jakości jej pracy. Ukazują one również stopień korelacji kształcenia z potrzebami rynku pracy. Niestety, w Polsce ciągle jeszcze nie ma dobrych narzędzi i metod monitoringu losów absolwentów szkół. Nie istnieje również żaden mechanizm systematycznego zbierania takich informacji przez szkoły, czy też administrację

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



oświatową, ani przez urzędy pracy – stąd też bierze się cała gama działań wynikających bardziej z intuicji, niż z racjonalnych przesłanek. Tymczasem trzeba podkreślić, iż właśnie informacje o losach absolwentów powinny stanowić dla każdej ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej fundament kreowania jej strategii działania i planów na przyszłość. Równocześnie, każdy nauczyciel prowadzący kształcenie zawodowe winien być zainteresowany losem swoich absolwentów, gdyż ich śledzenie stanowi dla niego badanie jakości i skuteczności własnej pracy, pomagające w jej poprawie.

Przykład skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych jest dowodem, iż środowiska szkolne próbują zbierać informacje o losach swoich byłych uczniów. Próby te przyjmują następujące formy:

- nieformalne kontakty z absolwentami – luźne rozmowy, prowadzone z osobami, które z własnej inicjatywy pojawiają się w szkole, lub wynikające z przypadkowych spotkań, ewentualnie komunikacji mailowej;
- przeprowadzanie ankiet – bezpośrednio (wśród maturzystów) lub drogą mailową;
- apelowanie do wychowawców o śledzenie losów swoich absolwentów;
- organizowanie spotkań z wychowankami szkoły;
- próba wykorzystania portalu społecznościowego Nasza Klasa (póki co w sferze planów).

Niestety, podejmowane działania mają charakter fragmentaryczny i powierzchowny. W żadnym z zespołów szkół w Skierniewicach nie prowadzi się systematycznego monitoringu losów absolwentów, mimo że przedstawiciele szkół doceniają wagę ich śledzenia. Jako przyczynę takiego stanu rzeczy respondenci wskazują przede wszystkim kwestię trudności w skontaktowaniu się z absolwentami i uzyskaniu od nich informacji zwrotnej – uczniowie często przeprowadzają się do innych miast, albo po prostu nie chcą informować szkoły o swoich życiowych wyborach. Problemem dostrzeganym przez respondentów jest też konieczność ochrony danych osobowych, jaką niesie za sobą odpowiednia ustawa – zdaniem badanych, znacznie utrudnia to prowadzenie systematycznej dokumentacji.

Brak wystarczającej liczby doradców zawodowych

Doradztwo i poradnictwo zawodowe stanowi ważny element wsparcia uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Z jednej strony, pomaga młodym ludziom w rozpoznawaniu ich uzdolnień zawodowych, a z drugiej, służy pomocą w rozwiązywaniu problemów, jakie towarzyszą młodzieży w trakcie kształcenia zawodowego oraz w pokonywaniu obaw związanych z ewentualnymi trudnościami czekającymi absolwentów szkół na rynku pracy. Równocześnie, to właśnie doradcy zawodowi winni odgrywać istotną rolę w kreowaniu wszelkich działań związanych z edukacją dla rynku pracy. Stąd też dobra ponadgimnazjalna szkoła zawodowa powinna dysponować skutecznym

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



systemem doradztwa i poradnictwa zawodowego, bowiem dla efektów jej pracy, szczególnie w kontekście losów absolwentów na rynku pracy, jest on bardzo potrzebny. Jednakże, głównie ze względów finansowych, tylko w nielicznych szkołach na terenie Polski zatrudniony jest doradca zawodowy (ok. 3% szkół), zazwyczaj na niepełny etat – w większości szkół jego obowiązki przejmuje pedagog szkolny, nauczyciel przedsiębiorczości bądź wychowawcy klas. Wynikające głównie z oszczędności oparcie szkolnego systemu doradztwa zawodowego o pedagoga szkolnego oraz wychowawców klas i innych nauczycieli daje zdecydowanie mniejsze szanse na rzeczywisty sukces, a najczęściej sprowadza się do formalnego realizowania zadań. W pracy pedagoga doradztwo staje się jednym z wielu zadań, a dodatkowo bardzo często ma on dość powierzchowne przygotowanie do wykonywania tej roli, podobnie rzecz się ma z nauczycielami.

Spośród ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach, doradcę zawodowego zatrudniają dwie placówki: Zespół Szkół Zawodowych nr 1 (na ½ etatu) i Zespół Szkół Zawodowych nr 3. Gwoli ilustracji, warto wskazać obszary, w których owi doradcy prowadzą swoją działalność:

- przeprowadzanie wśród uczniów testów dotyczących ich zainteresowań, preferencji; indywidualne doradztwo dla uczniów – testy na zdolności, predyspozycje zawodowe, adekwatne kierunki studiów dla danej osoby;
- uczenie tworzenia dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny);
- przygotowanie do poruszania się po rynku pracy, mobilności zawodowej;
- współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy;
- organizacja spotkań z pracodawcami;
- prowadzenie lekcji w klasach pierwszych na podstawie autorskiego programu (ZSZ nr 3);
- organizacja spotkań z rodzicami uczniów (ZSZ nr 3);
- koordynowanie Dnia Przedsiębiorczości (ZSZ nr 3);
- pozyskiwanie funduszy na działalność związaną z doradztwem zawodowym (ZSZ nr 3).

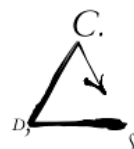
Zespół Szkół Zawodowych nr 2 i Zespół Szkół nr 4 opierają swój wewnętrzny system doradztwa na działaniach charakterystycznych dla większości polskich placówek oświaty, czyli na wypełnianiu zadań z tego zakresu przez innych pracowników etatowych (pedagoga szkolnego, w Zespole Szkół Zawodowych nr 2 wspieranego przez pracownika BHP, szefa kształcenia praktycznego oraz wychowawców).

Niezaplanowana ścieżka edukacyjno – zawodowa uczniów ostatnich klas ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

Badanie uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach przeprowadzono na kilka miesięcy przed ukończeniem przez nich szkoły, można by więc spodziewać się, że młodzi ludzie będą już mieć sprecyzowane plany odnośnie przyszłej kariery edukacyjno-zawodowej. Okazuje się jednak, że znaczący odsetek przyszłych

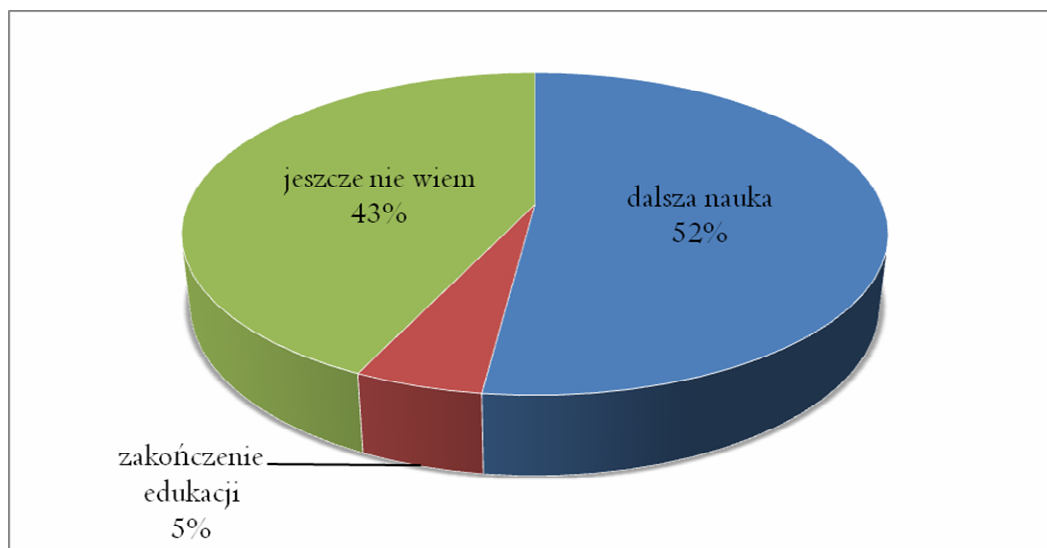
Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



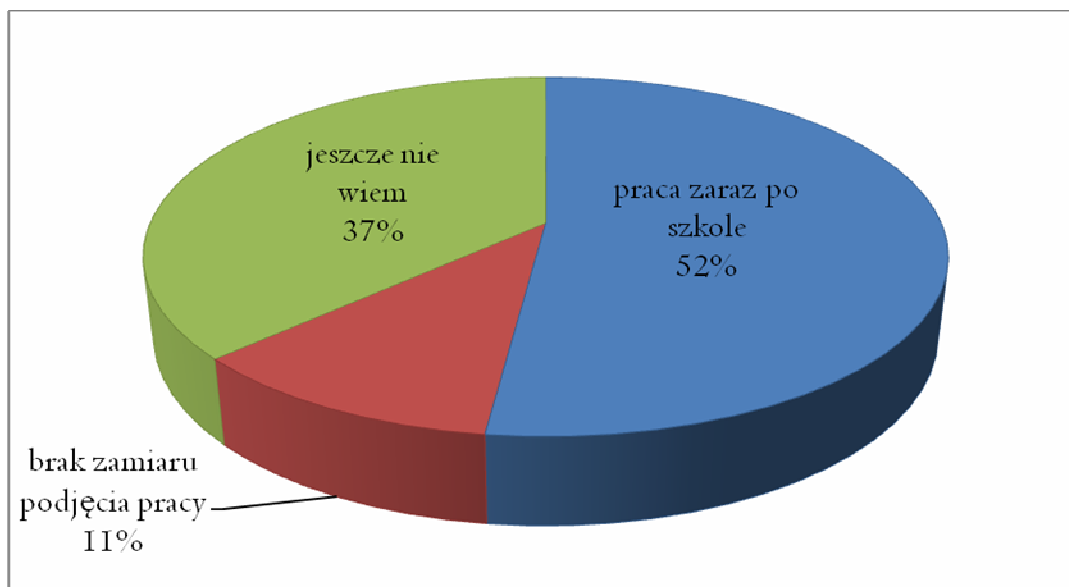
absolwentów nie ma „pomysłu na siebie”. Warto w tym miejscu przytoczyć rozkłady odpowiedzi na dwa zadane uczniom ostatnich klas pytania. W pierwszym z nich, badani mieli wypowiedzieć się, czy po ukończeniu szkoły planują kontynuować naukę – zamysł taki ma nieco ponad połowa (52%) uczniów, natomiast aż 43% wybrało odpowiedź „jeszcze nie wiem” (Wykres 3).

Wykres 3. Zamiar kontynuowania nauki wśród uczniów ostatnich klas skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych



Kolejne pytanie dotyczyło zamiaru podjęcia pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły – deklaruje go niewiele ponad połowa (52%) badanych, podczas gdy 37% uczniów jest niezdecydowanych (Wykres 4).

Wykres 4. Zamiar podjęcia pracy bezpośrednio po szkole wśród uczniów ostatnich klas skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych



Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Po skrzyżowaniu odpowiedzi na oba zaprezentowane powyżej pytania, okazuje się, że aż co piąty uczeń (18,5%) nie ma żadnych sprecyzowanych planów na przyszłość – nie wie jeszcze, ani czy będzie kontynuować naukę, ani też, czy będzie pracować (Tabela 7). Sytuacja ta jest tym bardziej alarmująca, że badani uczniowie stoją o krok przed ukończeniem szkoły. W sytuacji, gdy młodzi ludzie nie wiedzą, jaką ścieżkę obrać, nie można oczekiwać, że wykażą się zaangażowaniem i determinacją w podążaniu nią. Stąd biorą się późniejsze problemy młodzieży na rynku pracy, takie jak m.in. bezrobocie.

Tabela 7. Zamiar kontynuowania nauki a zamiar podjęcia pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły

Zamiar dalszego kształcenia	Zamiar pracy bezpośrednio po szkole			Ogółem
	tak	jeszcze nie wiem	nie	
Nie	2,6%	1,0%	,8%	4,4%
jeszcze nie wiem	21,1%	18,5%	3,6%	43,2%
Tak	27,9%	17,4%	7,0%	52,3%
Ogółem	51,6%	37,0%	11,5%	100,0%

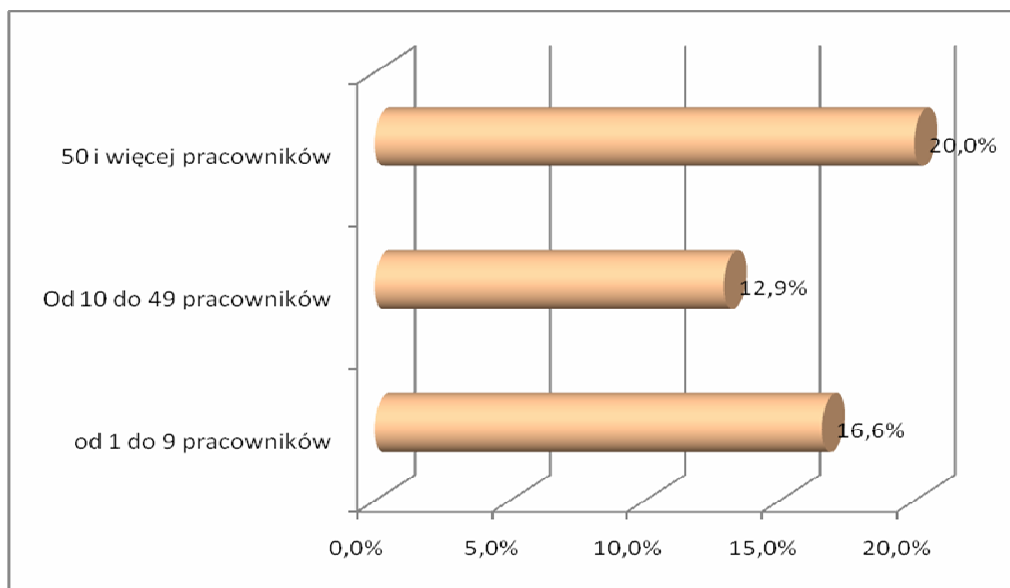
Rozbieżności między zamiarami uczniów a planami zatrudnieniowymi skierniewickich firm

Jednym z celów badania uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach było poznanie ich preferencji i oczekiwań dotyczących przyszłej pracy. W ramach tego zagadnienia, badanych zapytano, gdzie chcieliby w przyszłości podjąć stałą pracę zarobkową³⁴. Najpopularniejszym miejscem są same Skierniewice – chętnych do pracy w tym mieście jest prawie dziewięciu na dziesięciu uczniów skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (85,5%). Drugim pod względem popularności miastem jest Warszawa – w stolicy zdecydowałoby się pracować ośmiu na dziesięciu ankietowanych (81,3%).

W kolejnym pytaniu uczniowie zostali poproszeni o zawężenie swoich preferencji związanych z akceptowanymi miejscami pracy, poprzez wskazanie tylko jednego, w którym podjęliby pracę najchętniej. W większości poszczególnych typów szkół w obrębie skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, przeważająca liczba uczniów najchętniej podjęłaby pracę w Skierniewicach. Warto zestawić ten wynik z planami zatrudnienia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych przez skierniewickie firmy w 2009 r. – zamiar taki deklaruje jedynie kilkanaście procent przedsiębiorstw (Wykres 5).

³⁴ Należy zaznaczyć, że mogli oni wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.

Wykres 5. Plany zatrudnienia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w 2009 roku, w odniesieniu do wszystkich przedsiębiorstw powiatu – wg wielkości przedsiębiorstwa



Po zestawieniu wyników badań skierniewickich uczniów i pracodawców, nasuwa się konkluzja, iż trudno spodziewać się, że wszyscy chętni znajdą zatrudnienie na niezbyt chłonnym lokalnym rynku pracy. Należy jednak pamiętać, że wielu uczniów skłonnych jest pracować w Warszawie, więc prawdopodobnie jeśli dostaną tam pracę, to zdecydują się na nią, a nie będą zasilać szeregów skierniewickich bezrobotnych. Niska stopa bezrobocia w Skierniewicach zdaje się potwierdzać takie wnioski.

Niezbyt wysoka świadomość uczniów nt. możliwości uzyskania informacji i pomocy w instytucjach rynku pracy

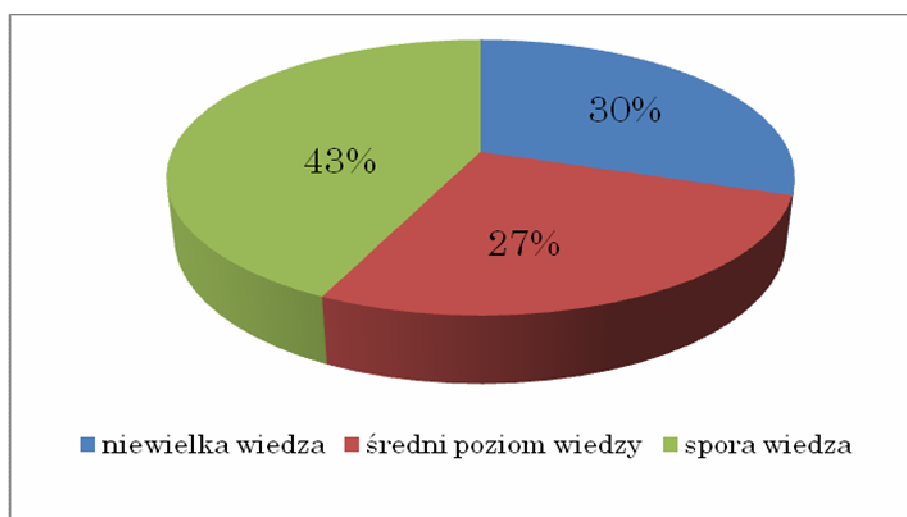
Powiat skierniewicki posiada rozbudowaną sieć instytucji rynku pracy, na jego terenie funkcjonują wszystkie instytucje wchodzące w skład modelu optymalnego³⁵ (z wyjątkiem Centrum Integracji Społecznej). Znaczenie tego faktu dla sytuacji szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach związane jest z potencjałem instytucji rynku pracy w zakresie możliwości wypełniania swoją działalnością luki, jaka naturalnie powstaje pomiędzy szkołami, nie zawsze mającymi możliwości szybkiego reagowania na zmieniający się rynek pracy, a pracodawcami, oczekującymi odpowiednio – i stosunkowo szybko – wykwalifikowanych pracowników. Instytucje te dysponują szeroką ofertą skierowaną do uczniów i absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Podejmują współpracę ze szkołami, obejmującą takie formy jak: prowadzenie doradztwa

³⁵ Model ten stworzono w oparciu o tekst ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z roku 2004 nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami), a także indywidualne wywiady pogłębione z ekspertami rynku pracy – więcej informacji na temat samego modelu oraz zakresu jego realizacji w powiecie skierniewickim znajduje się w raporcie pt. „Potencjał instytucji rynku pracy funkcjonujących na terenie powiatu skierniewickiego”.

zawodowego i zajęć z zakresu przedsiębiorczości dla szkół, wspólne realizowanie projektów finansowanych z funduszy UE, zapraszanie szkół do udziału w organizowanych przez instytucje targach, organizowanie praktyk zagranicznych dla uczniów czy też nauczanie teoretycznych przedmiotów zawodowych w klasach wielozawodowych. Co więcej, młodzież może uzyskać dostęp do oferty instytucji również indywidualnie: korzystając z poradnictwa zawodowego oraz różnorodnych form pośrednictwa pracy, biorąc udział w różnego rodzaju szkoleniach, kursach czy też konsultacjach, czy też uczestnicząc w targach edukacyjnych. Instytucje rynku pracy powiatu skierniewickiego dysponują również ofertą mającą na celu podnoszenie poziomu kompetencji kluczowych³⁶.

Warunkiem niezbędnym, by uczniowie i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych ze Skierniewic korzystali z dostępnej dla nich oferty lokalnych instytucji rynku pracy, jest ich świadomość, że mają taką możliwość, uzupełniona o wiedzę na temat oferowanych przez te instytucje działań. Warto w tym miejscu przytoczyć wynik wstępnego pomiaru, przeprowadzonego w ramach badania ewaluacyjnego, którym objęto uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach³⁷. Respondentom zadano pytanie, czy orientują się, jakie instytucje z terenu powiatu skierniewickiego mogą ułatwić im znalezienie pracy. Okazuje się, że sporą wiedzę na ten temat posiada czterech na dziesięciu uczniów (43%), natomiast co trzeci (30%) jest w tej kwestii zorientowany w stopniu niewielkim (Wykres 6).

Wykres 6. Poziom wiedzy uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych nt. tego, jakie instytucje mogą ułatwić im poszukiwanie pracy



Należy przy tym zaznaczyć, że pytanie dotyczyło jedynie znajomości samych instytucji, a nie zorientowania w ich ofercie, które niewątpliwie jest jeszcze niższe. Zasadność takiego toku myślenia potwierdza rozkład odpowiedzi na pytanie o sposoby poszukiwania pracy,

³⁶ Ich działalność w tym zakresie podsumowuje zamieszczony powyżej Schemat 2.

³⁷ Badanie przeprowadzono na próbie n=105 uczniów, reprezentujących wszystkie skierniewickie zespoły ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.

zadane uczniom ostatnich klas ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach, którzy już rozpoczęli proces szukania zatrudnienia. Okazuje się, że tylko jedna na dziesięć osób (9,1%) korzysta z pomocy Urzędu Pracy, a jeszcze mniejszy odsetek (5,5%) – z usług biur pośrednictwa pracy (Tabela 8).

Tabela 8. Sposoby poszukiwania pracy, wskazywane przez uczniów, którzy już zaczęli szukać zatrudnienia

Sposoby szukania pracy	Procent
poprzez rodzinę i znajomych	52,7%
poprzez ogłoszenia w gazecie	41,8%
poprzez Internet	34,5%
osobiście w firmach	30,9%
w Urzędzie Pracy	9,1%
Inne	9,1%
w biurze pośrednictwa pracy	5,5%

Uwaga: Ze względu na możliwość wyboru wielu odpowiedzi, procenty nie sumują się do 100.

Problemy związane ze współpracą ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z partnerami zewnętrznymi (pracodawcami i instytucjami rynku pracy)

Zakorzenie ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej w jej gospodarczym otoczeniu to najlepsza gwarancja możliwej do uzyskania zgodności kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy. Zakres i jakość współpracy zależy od wszystkich wchodzących w nią partnerów, trzeba jednak podkreślić, że stroną wiodącą winna być zawsze szkoła. To aktywność ludzi odpowiedzialnych za szkołę jest kluczowym czynnikiem sukcesu w podejmowaniu i kontynuowaniu współpracy z zakładami pracy. Równocześnie, takie współdziałanie wzmacnia potencjał jakościowy szkoły oraz jej pozycję na rynku edukacyjnym. Jest również jednym z najważniejszych czynników wspierających zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.

Podstawową dziedziną współpracy skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami jest organizacja praktycznej nauki zawodu dla uczniów techników i zasadniczych szkół zawodowych³⁸. Możliwość sprawdzenia się na rzeczywistym stanowisku pracy mają wszyscy uczniowie skierniewickich techników oraz część młodzieży z zasadniczych szkół zawodowych (uczniowie klas wielozawodowych z Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 oraz ogrodnicy z Zespołu Szkół Zawodowych nr 1). Jako przykłady dobrze zorganizowanej praktycznej nauki zawodu na terenie Skierniewic można wskazać:

- współpracę Zespołu Szkół Zawodowych nr 1 z Instytutami Sadownictwa oraz Warzywnictwa (oraz Państwową Wyższą Szkołą Zawodową) przy kształceniu zawodowym uczniów kierunków ogrodniczych;

³⁸ Z tego względu, nie dotyczy ona Zespołu Szkół nr 4, w którym prowadzone jest jedynie liceum profilowane.



- formułę klasy wielozawodowej w Zespole Szkół Zawodowych nr 2, w której uczą się osoby realizujące całość szkolenia w zawodzie u pracodawcy;
- praktyki hotelarskie w Zespole Szkół Zawodowych nr 3, zarówno krajowe jak i zagraniczne.

Jednocześnie, współpraca w tym zakresie napotyka również liczne bariery. Przedstawiciele szkół wskazują, że coraz trudniej jest im znaleźć pracodawców chętnych do przyjmowania praktykantów, a praktyki nie zawsze odbywają się zgodnie z programem. Zdarza się, że szkoły muszą się godzić na praktyki nie do końca zgodne z programem, bo inaczej pracodawcy nie przyjęliby uczniów.

Zakres współpracy skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami, wykraczającej poza organizację praktycznej nauki zawodu, systematyzuje Tabela 9.

Tabela 9. Formy współpracy z pracodawcami podejmowane przez poszczególne zespoły szkół zawodowych.

Formy współpracy	Zespół Szkół Zawodowych nr 1	Zespół Szkół Zawodowych nr 2	Zespół Szkół Zawodowych nr 3	Zespół Szkół nr 4
Zasięganie opinii pracodawców przy tworzeniu nowych kierunków kształcenia	✓	✓	✓	✓
Wycieczki przedmiotowe	✓	✓	✓	
Zapraszanie pracodawców na lekcje/spotkania w szkołach	✓	✓	✓	
Sponsoring materialny i finansowy (w tym możliwość korzystania ze sprzętu)	✓			✓
Formalne porozumienia z zakładami pracy (np. dotyczące zatrudniania absolwentów)	✓			
Umożliwianie nauczycielom odbywania staży i kursów w zakładach pracy	✓			
Realizacja w zakładzie pracy teoretycznych przedmiotów zawodowych				
Udostępnianie szkole kadry specjalistów jako nauczycieli przedmiotów zawodowych				

Jak widać, współpraca ponadgimnazjalnych szkół zawodowych ze Skierniewic z lokalnymi pracodawcami nie jest mocno rozwinięta – przy czym na tym tle pozytywnie wyróżnia się Zespół Szkół Zawodowych nr 1. Jakie są tego powody? Z jednej strony,

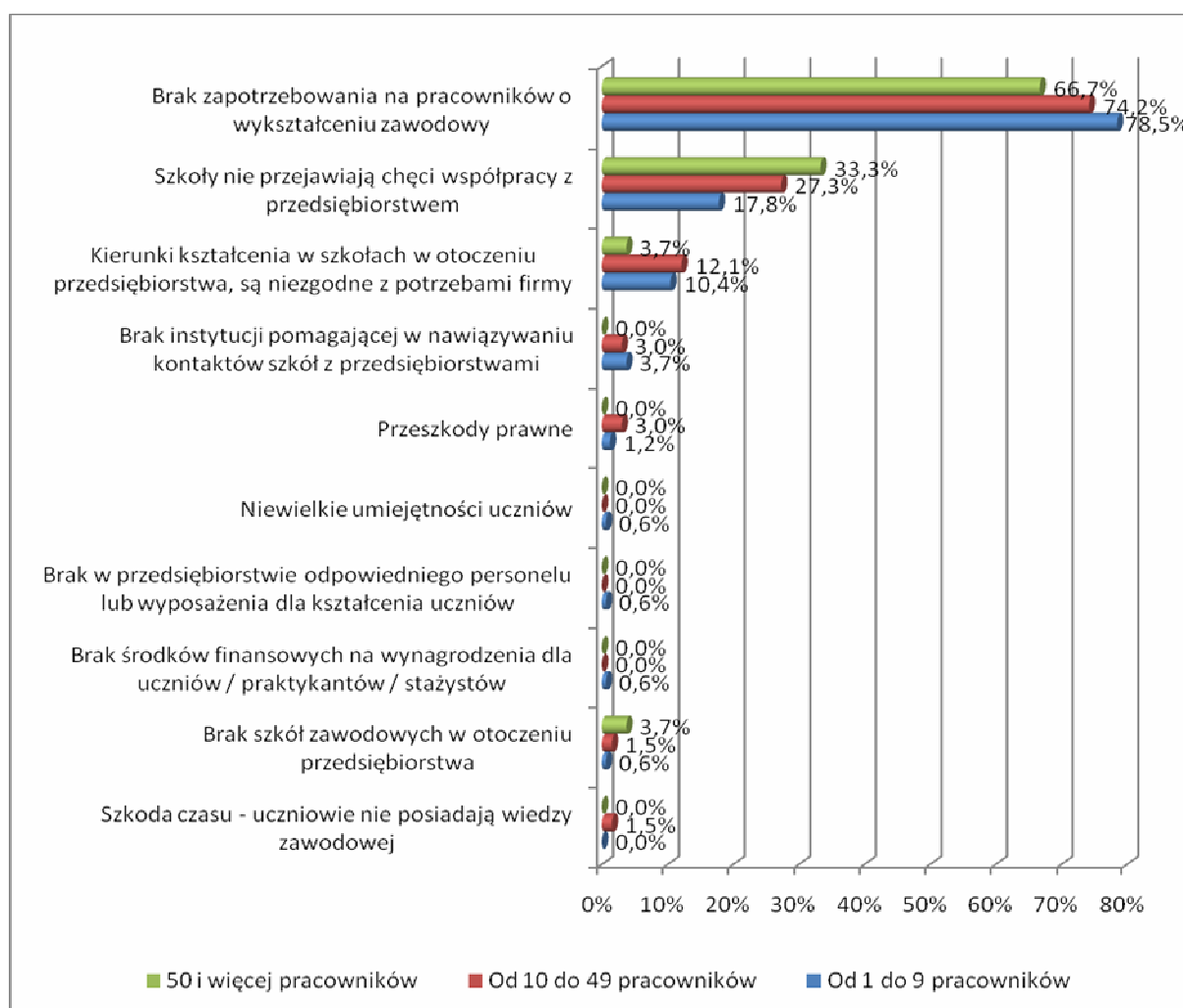
Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



wśród przedstawicieli szkół dominuje opinia, że pracodawcy w większości nie są zainteresowani współdziałaniem ze szkołami. Z drugiej strony, jednej z przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać w niewystarczającej inicjatywie szkół w nawiązywaniu tego typu kontaktów. Wskazują na to wyniki badania pracodawców³⁹ – w opinii respondentów, brak chęci współpracy ze strony szkół jest drugim pod względem częstości występowania powodem niepodjęcia wspólnych działań (Wykres 7). Ponadto, szkoły przejawiają często zbyt wygórowane oczekiwania w stosunku do pracodawców, zapominając o tym, że ich działaniami kieruje racjonalna kalkulacja zysków i strat, która wyznacza obszary podejmowanych przez nich działań. Tymczasem ciągle jeszcze wiele szkolnych środowisk tkwi w okowach myślenia, zgodnie z którym firma powinna współpracować ze szkołą niezależnie od efektów, jakie to współdziałanie jej przyniesie.

Wykres 7. Powody braku współpracy ze szkołami o profilu zawodowym



³⁹ Ilościowe badanie pracodawców, którego wyniki znajdują się w raporcie „Postawy pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym”.

Ogromne znaczenie dla sprawnego funkcjonowania lokalnego rynku pracy ma również podejmowanie wspólnych inicjatyw przez wszystkich jego kluczowych aktorów – pracodawców, ponadgimnazjalne szkoły zawodowe oraz instytucje rynku pracy. Pozwala to na wymianę informacji o działalności poszczególnych podmiotów oraz koordynację podejmowanych przez nie działań i realizowanych przedsięwzięć. Współpraca taka może swoim zakresem obejmować takie kwestie problemowe jak: stała diagnoza lokalnego rynku pracy, ustalanie oferty ponadgimnazjalnego kształcenia zawodowego (otwieranie nowych kierunków, zamykanie starych), organizacja praktycznej nauki zawodu, monitoring losów absolwentów, działalność na rzecz pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego, praktyczna nauka przedsiębiorczości itp.

Niestety, w Skierniewicach nie zidentyfikowano przejawów inicjatyw podejmowanych wspólnie przez pracodawców, ponadgimnazjalne szkoły zawodowe oraz instytucje rynku pracy.

Kluczowe kwestie problemowe, zidentyfikowane w trakcie badań, podsumowuje Schemat 3.



Schemat 3. Podsumowanie kluczowych kwestii problemowych



Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
 Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



2.3 Optymalny model szkolnictwa zawodowego, uwzględniający specyfikę lokalnej gospodarki

Elastyczny model organizacji pracy szkoły

Fundamentalnym problemem szkolnictwa zawodowego (bardzo wyraźnie widocznym w Polsce) jest słaba korelacja kierunków kształcenia z potrzebami rynku pracy. Od prawie dwudziestu lat trwają próby znalezienia optymalnego modelu pracy szkolnictwa zawodowego, niestety bez specjalnych sukcesów. Jedynym pomysłem, który spróbowano wdrożyć, było odejście od kształcenia w wąskich specjalnościach w kierunku kształcenia szerokoprofilowego, dającego absolwentowi większą elastyczność na rynku pracy. Można odnieść wrażenie, iż próby zmian w szkolnictwie zawodowym były i są podejmowane bez odniesienia się do realiów gospodarki wolnorynkowej. Ludzie odpowiedzialni za oświatę działają często w sposób oderwany od otaczającej ich rzeczywistości, tworząc projekty, w których widoczny jest wpływ sposobu myślenia charakterystycznego dla minionej epoki. Stąd też mamy do czynienia z oczekiwaniami dostosowania rynku pracy do szkół, a nie z działaniami zmieniającymi szkoły pod kątem potrzeb rynku pracy.

Generalnym problemem polskich szkół jest tkwienie w ramach sztywnego, etatystycznego modelu działania, który szczególnie wyraźnie blokuje możliwości rozwoju szkół zawodowych. Współczesna szkoła zawodowa musi mieć możliwości szybkiego reagowania na zmiany zachodzące w otaczającej ją gospodarce - zmiany, które często mają gwałtowny i nieoczekiwany przebieg. Tymczasem jakiegokolwiek istotne zmiany w szkole zawodowej są spowalniane i często blokowane przez kłopoty z wymianą wyposażenia, czy też niebywale ograniczonymi możliwościami zmian wśród zatrudnionych w niej nauczycieli. Dla zbudowania elastycznego modelu działania szkoły zawodowej konieczne jest wprowadzenie innych zasad zatrudniania nauczycieli, szczególnie nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu, odejście od kształcenia praktycznego w oparciu o własne zasoby szkoły oraz zatrudnianie osób potrafiących śledzić i analizować potrzeby otaczającej szkołę rynku pracy (ewentualnie współpraca z takimi ludźmi). Równocześnie dyrektor takiej szkoły musi być autentycznym menedżerem oświatowym umiejętnie prowadzącym jej bieżącą pracę, jak też projektującym jej strategię działania. Szkoła taka musi być mocno zakorzeniona w otaczającym ją środowisku gospodarczym, ukazując temu środowisku korzyści, jakie uzyska podejmując współpracę z nią.

Trzeba także pamiętać, iż zarówno dyrektor szkoły, jak też jej pracownicy muszą być osobami przygotowanymi na wdrażanie niezbędnych zmian (dyrektor powinien posiadać kompetencje menedżera zmiany), co m.in. wiąże się z koniecznością podejmowania kształcenia i doskonalenia pod kątem nowych potrzeb edukacyjnych szkoły. Elastyczny model działania szkoły to także inna niż w klasycznej szkole struktura organizacyjna, w której istotne znaczenie mieć będą elementy łatwo poddające się zmianom. Nie można



także zapominać o konieczności stworzenia dyrektorowi takiej szkoły możliwości samodzielnego zarządzania jej finansami. Wszystkie powyżej zarysowane możliwości w naturalny wręcz sposób pojawiają się w przypadku szkół publicznych, prowadzonych przez podmioty inne niż samorząd, jak też w przypadku placówek niepublicznych.

Potrzeba zmian a sztywne, etatystyczne zasady zatrudniania nauczycieli

Najpoważniejszą barierą w kreowaniu elastycznego, reaktywnego na potrzeby rynku pracy modelu szkolnictwa zawodowego jest obowiązująca w Polsce, wynikająca z Karty Nauczyciela, pragmatyka zawodowa nauczycieli zakładająca ich szybko osiąganą i pełną stabilizację pracowniczą. W efekcie zwolnienie nauczyciela mianowanego bądź dyplomowanego (a tacy stanowią ponad 85% spośród wszystkich zatrudnionych w polskiej oświacie) jest w przypadku szkoły publicznej, prowadzonej przez jednostki samorządu terytorialnego, niebywale trudne i kosztowne. Dodatkowo, wielu dyrektorów szkół czuje się nade wszystko odpowiedzialnymi za zapewnienie pracy nauczycielom, a dopiero później myśli o zapewnieniu otwierającej uczniom dobre perspektywy życiowe edukacji. Ten sposób myślenia dominuje również w polskiej administracji oświatowej. W efekcie projektuje się zmiany w szkolnictwie zawodowym, mając na względzie przede wszystkim możliwości kadrowe szkół. Takie działania nie mogą przynieść sukcesów, gdyż zmiany mają bardzo ograniczony charakter. Zresztą bardzo często mają one tylko formalny charakter, a dodatkowo w większości przypadków ich inicjatorami są władze samorządowe, a nie szkolne środowiska.

W przypadku szkół zawodowych niebywale istotna jest możliwość elastycznego zatrudniania nauczycieli przedmiotów zawodowych i kształcenia praktycznego. Dostosowująca się do potrzeb otaczającej ją gospodarki, szkoła musi mieć możliwość szybkiego pozyskiwania nauczycieli związanych z nowymi kierunkami kształcenia i zwalniania tych, którzy prowadzili nauczanie w obszarze kierunków likwidowanych. Obniżenie kosztów odpraw tych nauczycieli oraz uproszczenie procedur zatrudniania i zwalniania nastąpiłoby po „wyjęciu” ich spod przepisów Karty Nauczyciela i wprowadzeniu pod przepisy Kodeksu pracy. Trzeba także pamiętać, że nauczyciel kształcenia zawodowego ma zdecydowanie większe szanse na skuteczną pracę, jeżeli posiada doświadczenie pracy w danej specjalności w warunkach rzeczywistej gospodarki. Stąd też szkoły powinny dążyć do pozyskiwania takich osób. Przy istniejących warunkach płacowych w oświacie bardzo trudno jest namówić doświadczonych fachowców do zmiany pracy, można jednak dążyć do stosowania mechanizmu zatrudniania ich na czas określony, na część etatu w ramach dodatkowej pracy. Takie rozwiązanie spowoduje uelastycznienie działania szkół oraz podniesie jakość kształcenia zawodowego. Oczywiście nie jest to rozwiązanie optymalne, ale w obecnych warunkach w pełni realne.

Warto także pamiętać o możliwościach, jakie stwarza zmiana formuły szkoły publicznej poprzez przekazanie jej przez jednostki samorządu terytorialnego podmiotom

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



obywatelskim. W takich szkołach praktycznie nie obowiązuje Karta Nauczyciela, stąd też można kreować w nich elastyczne sposoby zatrudniania nauczycieli, w tym elastyczne, powiązane z efektami pracy zasady ich wynagradzania.

Warstwowe programowanie pracy szkoły

Elastyczny model szkoły zawodowej to struktura, w której programy nauczania można umieścić w trzech warstwach:

- podstawowej (stabilnej) o charakterze ogólnokształcącym;
- częściowo zmiennej, ogólnozawodowej oraz zawierającej przedmioty wspierające kształcenie zawodowe (np. przedsiębiorczość);
- w pełni elastycznej, zawodowej oraz kształcenia praktycznego.

Pierwszy poziom to obszar kształcenia ogólnego, niezwiązanego z kształceniem zawodowym. W jego ramach kształtowane są kompetencje kluczowe mające znaczenie dla każdego człowieka, niezależnie od kierunku kształcenia (m.in. kompetencje komunikacyjne związane z językiem polskim i znajomością języka obcego/języków obcych).

Drugi poziom ma zasadnicze znaczenie dla skuteczności pracy szkoły, gdyż tworząc go, trzeba umiejętnie wydzielić elementy dające podstawy wiedzy i fundamentalne kompetencje w obszarze zawodowym oraz te fragmenty, które mogą wymagać ewentualnych zmian. Najlepiej dla osiągnięcia tego celu budować programy nauczania przedmiotów „drugiego poziomu” modułowo (zresztą w każdym przypadku modułowe budowanie programów nauczania przynosi lepsze efekty niż ich tradycyjna konstrukcja). Wówczas w każdym programie będą moduły podstawowe i moduły zmian. Bardzo ważne będzie także rozważne zakwalifikowanie przedmiotów do tego poziomu, gdyż powinny być to przedmioty o rzeczywiście podstawowym znaczeniu dla edukacji zawodowej i kształtowania postaw przedsiębiorczych uczniów. Wśród tych przedmiotów w zależności od typu szkoły mogą znaleźć się np. fizyka i chemia. Następnie trzeba umiejętnie i rozważnie wyodrębnić w nich fragmenty kształcenia bezpośrednio wspierające kształcenie w danym zawodzie.

Poziom trzeci to obszar kształcenia bezpośrednio związanego z danym zawodem czy specjalnością, i właśnie w tym obszarze konieczne jest osiągnięcie przez szkołę pełnej reaktywności na potrzeby rynku pracy. Równocześnie, nauczyciele przedmiotów „drugiej warstwy” muszą być przygotowani na bieżące zmiany w swoich programach nauczania. Warto zauważyć, że po tegorocznej nowelizacji ustawy o systemie oświaty nauczyciele i dyrektorzy uzyskali pełne kompetencje w zakresie realizowanych przez siebie programów nauczania (muszą tylko pamiętać, aby były one zgodne z podstawą programową). W związku z tym można założyć, że owe zmienne moduły programów „drugiej warstwy” będą generalnie zawierać treści wykraczające poza podstawę programową. Można sformułować tezę, iż im szersza będzie trzecia warstwa w danej szkole, tym szkoła ta uzyska większą reaktywność na potrzeby rynku pracy. Podobna



zależność wystąpi pomiędzy skalą tworzenia przez nauczycieli szkoły programów autorskich, a jej korelacją z potrzebami otaczającej ją gospodarki. Nauczyciele – autorzy realizowanych przez siebie programów to ludzie przygotowani do ich sprawnej i właściwej modyfikacji.

Oczywiście, dla stworzenia dobrego modelu zaprogramowanej warstwowo szkoły kluczowe znaczenie mają kompetencje dyrektora szkoły i nauczycieli.

Rola nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli przedsiębiorczości

Współczesna szkoła zawodowa kształcąca skutecznie, czyli wyposażająca swoich absolwentów w wiedzę i umiejętności pozwalające im znaleźć sobie miejsce na rynku pracy, to szkoła, która kształcąc w danym zawodzie czy specjalności, czyni to zgodnie z najnowszymi technologiami. Absolwenci takiej szkoły nie muszą uczyć się zawodu po podjęciu pracy, a po opuszczeniu szkolnych murów są przygotowani do zmierzenia się z problemami rynku pracy – zarówno poprzez skuteczne poszukiwanie pracy, jak też odwagę podjęcia własnej działalności gospodarczej. Takich absolwentów mogą przygotować tylko szkoły, których nauczyciele znają dobrze (również z własnej praktyki) polską rzeczywistość gospodarczą. Stąd też nie można tolerować w szkolnych murach nauczycieli uczących przedmiotów zawodowych poprzez przekazywanie treści archaicznych, nieznających technologii obecnie w danym zawodzie dominujących. Podobnie, nie może odnieść autentycznego sukcesu nauczyciel przedsiębiorczości nieposiadający gruntownej wiedzy ekonomicznej, czy też związanej z organizacją i zarządzaniem (również w tym przypadku istotne znaczenie ma jego doświadczenie z własnej działalności gospodarczej). Warto pamiętać, że człowiek, który nigdy nie miał kontaktu z rzeczywistością współczesnego przedsiębiorstwa, nie będzie w stanie właściwie przygotować uczniów do pracy w danej specjalności czy zawodzie. Jego praca będzie miała li tylko formalny charakter.

W dobrej szkole zawodowej powinni uczyć tylko autentyczni specjaliści w danej dziedzinie, mający bieżący kontakt z gospodarką. Dzięki temu uczniowie będą mieli zdecydowanie większe szanse, aby odbywać zajęcia praktyczne w rzeczywistych warunkach przedsiębiorstwa. Równocześnie, zajęcia z przedsiębiorczości muszą być traktowane jako jeden z najważniejszych elementów pracy szkoły i w żadnych przypadkach nie mogą ich prowadzić przypadkowe osoby, uzupełniające nimi swoje pensum.

Kształcenie praktyczne

Jednym z głównych powodów nieskuteczności polskich szkół zawodowych jest fatalny stan kształcenia praktycznego, wynikający zarówno z braku odpowiedniej bazy do jego prowadzenia, jak też z niebywale niskiego poziomu wynagradzania tej grupy nauczycieli (co wiąże się z absurdalnym w ich przypadku wymaganiami posiadania wyższego wykształcenia, które gwarantuje w miarę przyzwoite wynagrodzenie). Kwestie pracownicze najlepiej rozwiązuje obecnie zmiana formuły prowadzenia publicznej szkoły



z samorządowej na stowarzyszeniową. Można także dokonać wydzielenia szkolnych warsztatów ze struktury szkoły i przekazania ich podmiotowi niesamorządowemu.

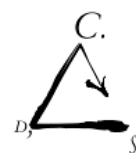
Trzeba jednak podkreślić, że dla kreowania elastycznej, reaktywnej na potrzeby rynku pracy szkoły zawodowej konieczne jest odejście od kształcenia praktycznego w oparciu w własną bazę. Własna baza kształcenia praktycznego wymaga sporych nakładów finansowych, a w przypadku potrzeby poważnej zmiany struktury kształcenia zawodowego staje się balastem utrudniającym jej przeprowadzenie. Stąd też należy opierać kształcenie praktyczne o przedsiębiorstwa, z którymi szkoły powinny starać się współpracować, albo o lokalne centra kształcenia praktycznego (CKP). Optymalnym rozwiązaniem jest możliwość wykorzystywania przez szkołę obydwu możliwości – przy czym, starając się o nawiązanie współpracy z firmą, władze szkoły muszą pamiętać, iż ich oferta skierowana do niej powinna pokazywać konkretne korzyści, jakie odniesie ona (firma) z podjęcia tej współpracy. Brak takiego elementu w szkolnej ofercie minimalizuje szanse na zaistnienie takiego współdziałania. W przypadku CKP trzeba podkreślić, że efektywność jego funkcjonowania może poprawić działanie w formule placówki publicznej prowadzonej przez podmiot inny niż jednostka samorządu terytorialnego. Wówczas bowiem placówka ma zdecydowanie większe szanse na pozyskanie autentycznych fachowców oraz skuteczne zaistnienie w rynkowej przestrzeni gospodarczej, a dodatkowo uczniowie praktykują w rzeczywistych warunkach. Współpraca szkół z przedsiębiorstwami – choć niezwykle trudna, to jednak dająca im bardzo szerokie możliwości – wymaga dobrego koordynowania jej na poziomie szkoły. Otóż w szkole powinien być koordynator (kierownik) kształcenia praktycznego, którego zadaniem byłoby wyszukiwanie możliwości praktycznej nauki zawodu w otaczającym szkołę środowisku gospodarczym oraz czuwanie nad prawidłowym jej przebiegiem.

Monitoring rynku pracy i śledzenie losów absolwentów szkoły

Dla kreowania elastycznego modelu szkoły, starającej się pracować zgodnie z potrzebami lokalnej gospodarki i rynku pracy, bardzo ważny jest ciągły monitoring zjawisk zachodzących w szkolnym otoczeniu. Dyrektor szkoły lub wyznaczone przez niego osoby powinny czynić to na bieżąco i na tej podstawie proponować określone działania, takie jak: uruchamianie nowych kierunków i specjalności kształcenia, modyfikacja programów kierunków już istniejących w szkole, czy też zaprzestanie kształcenia w kierunkach niezgodnych z potrzebami rynku pracy. Działania z tym związane nie mogą mieć powierzchownego charakteru, ale muszą być prowadzone w sposób kompetentny, gdyż od ich jakości zależy rzeczywisty rozwój szkoły. Stąd też w zespole kierowniczym placówki powinna znajdować się osoba odpowiedzialna za strategię rozwoju szkoły, która miałaby w przydziale zadań ten obszar działań. Może za niego odpowiadać także szkolny doradca zawodowy. Trzeba także pamiętać, że ogromnym problemem związanym z projektowaniem rozwoju szkoły jest konieczność uzyskiwania informacji o przewidywanych zmianach w lokalnej gospodarce. Innymi słowy, projektowanie pracy

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



szkoły zależy od trafności prognoz zmian na lokalnym rynku pracy. Takie prognozy zawsze obarczone są znaczną niepewnością, wobec czego szkoła musi ową niepewność uwzględniać w swoich działaniach, najlepiej poprzez stopniowe wprowadzanie zmian oraz stosowanie warstwowego programowania swojej pracy. Oczywiście, w takich działaniach bardzo przydatne mogą być dla szkoły opracowania lokalnego urzędu pracy. Informacjami, które znacząco pomagają w budowaniu modelu skutecznie pracującej szkoły, są dane dotyczące losów absolwentów szkoły, szczególnie w kontekście ich skuteczności w kreowaniu własnej kariery zawodowej. Niestety, niewiele szkół dobrze radzi sobie ze zbieraniem tych informacji, a jeszcze mniej korzysta z nich. Podobnie, ciągle zbyt mało szkół potrafi wykorzystywać w codziennej pracy wnioski płynące z wyników ich uczniów na zewnętrznych egzaminach. Praca nad tworzeniem związanych z tym diagnoz oraz korzystaniem z nich powinna stanowić jeden z głównych obszarów prac szkolnych komisji przedmiotowych.

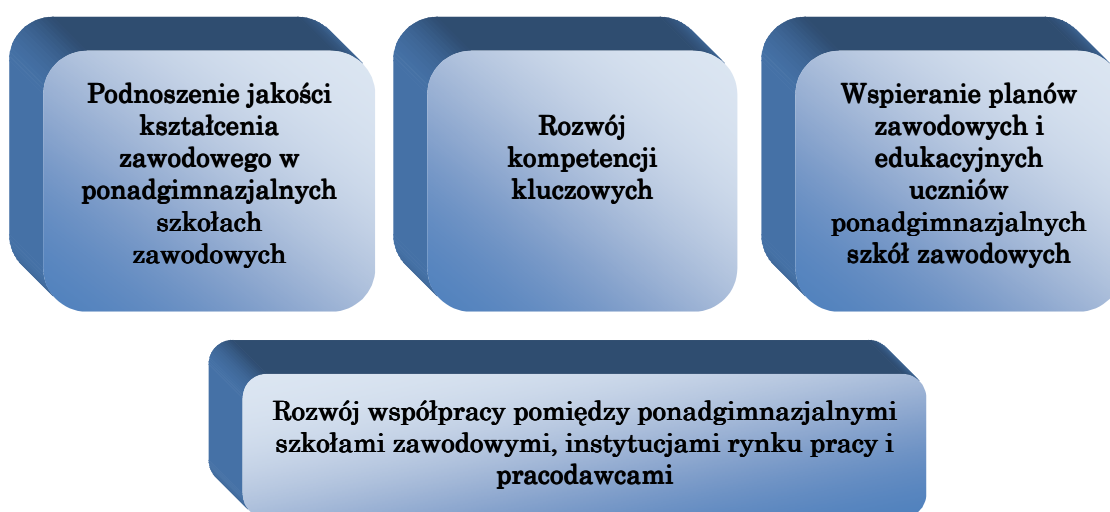
Trzeba podkreślić, że właśnie informacje płynące z rynku pracy, lokalnej i regionalnej gospodarki oraz efekty kształcenia i losy absolwentów powinny w zasadniczy sposób wpływać na strategię rozwoju szkoły oraz na decyzje osób za nią odpowiedzialnych o prowadzonych przez placówkę kierunkach kształcenia i zawodach. Tymczasem w polskich szkołach ciągle jeszcze są one zbyt słabo wykorzystywane, szczególnie w sytuacji, gdy ewentualne zmiany mogłyby zagrozić stabilności zatrudnienia w danej placówce.



III Obszary strategiczne związane z rozwojem szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach

Diagnoza sytuacji szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach pozwoliła na określenie głównych problemów, z jakimi boryka się środowisko edukacyjne w mieście. Problemy, szczegółowo opisane w poprzednim rozdziale, sprowadzają się do kilku tematycznie związanych i przenikających się obszarów, określonych jako wymagające interwencji i zmian. Prezentuje je Schemat 4.

Schemat 4. Kluczowe obszary strategiczne zdiagnozowane w Skierniewicach

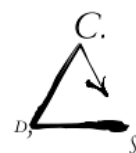


Obszary te związane są z odpowiedziami na kilka zasadniczych pytań: Czy uczniowie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych to potencjalni bezrobotni, czy też przeciwnie - stosunkowo szybko wchodzący na rynek i poszukiwani fachowcy? Czy potoczne opinie wskazujące na niemożność znalezienia pracy po ukończeniu szkoły zawodowej wynikają ze sposobu i jakości kształcenia czy potencjału i motywacji uczniów oraz tego, co oferuje rynek?

Celem działania każdej szkoły zawodowej jest nie tylko przygotowanie absolwentów do podejmowania pracy w wyuczonym zawodzie, ale również wyposażenie ich w szerokie podstawy i kwalifikacje niezbędne do wykonywania zawodów pokrewnych, w jakich absolwent szkoły zawodowej mógłby w przyszłości pracować. Działania szkoły należy rozpatrywać w kategoriach jakości jej pracy, adekwatności kształcenia i dostosowania go do rynku pracy, wyposażania uczniów w kompetencje i umiejętności poruszania się po nim, ale i wspierania ich w rozwoju edukacyjno-zawodowym, a także wyposażania uczniów w kompetencje i umiejętności poruszania się po nim. Nieadekwatna oferta kształcenia nie przekreśla co prawda szans młodych ludzi na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia, oznacza jednak konieczność doksztalcenia i

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



przekwalifikowania jeszcze przed podjęciem pierwszej pracy, co wymaga nakładów finansowych i czasowych. Kluczową kwestią jest odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu ponadgimnazjalne szkoły zawodowe odpowiadają zapotrzebowaniu na kwalifikacje, jakich oczekuje rynek pracy. Z drugiej strony, pojawia się pytanie, w jakim stopniu uczniowie są przygotowani do wejścia na rynek pracy i jakie mają aspiracje związane z dalszą pracą i edukacją. Niedopasowanie oferty edukacyjnej ma charakter statyczny – dobór kierunków kształcenia odpowiednich do warunków lokalnego rynku stanowi często problem, z którym wiele szkół w Polsce, kierujących się posiadanymi zasobami kadrowymi i sprzętowymi, nie może sobie poradzić. Ma też charakter dynamiczny – brakuje mechanizmów, które umożliwiałyby dopasowanie programów rozwojowych szkół do zapotrzebowania lokalnej gospodarki. Nie jest jedynie słusznym rozwiązaniem opieranie się wyłącznie na opiniach lokalnych pracodawców – ich deklaracje wyrażają zazwyczaj bieżące zapotrzebowanie na kwalifikacje i nie uwzględniają faktu, że gospodarka rynkowa, przeciwnie do procesu edukacyjnego (zwykle długotrwałego i mniej elastycznego), wymaga od przedsiębiorstw elastyczności i dostosowywania się do sytuacji ekonomicznej. Wydaje się więc, że kluczem do sukcesu powinna być odpowiednia oferta ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, skonstruowana w oparciu o aktualne i cyklicznie prowadzone analizy lokalnego rynku pracy (a także dokumentów strategicznych o charakterze regionalnym i powiatowym). Takie analizy, uwzględniające między innymi monitoring losów absolwentów poszczególnych szkół zawodowych, umożliwią obserwację trendów, charakterystycznych dla lokalnej gospodarki.

3.1 Jakość kształcenia zawodowego w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach

Powodów braku odpowiednio wykwalifikowanych pracowników wielu pracodawców upatruje wyłącznie w źle zorganizowanym systemie szkolnictwa zawodowego. Wydaje się jednak, że wina leży nie tyle w niedostatecznie dobrze zorganizowanym systemie kształcenia, co w podejściu młodzieży do szkoły zawodowej i ogólnie panującej opinii o randze tego typu szkół. W powszechnej opinii szkoła zawodowa jest szkołą gorszą, uniemożliwiającą dalszy rozwój. Wybór szkoły zawodowej nie oznacza jednak rezygnacji z dalszej edukacji – jej absolwenci mogą kontynuować naukę a w późniejszym etapie, podejmować studia. Kluczową kwestią staje się więc praca nad dobrym wizerunkiem ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – walka z krzywdzącym stereotypem „brudnych zawodów” – ale także praca z rodzicami, którzy często kosztem tzw. „dobrej dziecka” usiłują realizować własne, niespełnione aspiracje.

Szerokie podstawy wiedzy i nawyk kształcenia ustawicznego powinny skutkować większą zdolnością do przyswajania nowych kwalifikacji.⁴⁰ Zapewnić to może odpowiednio wykwalifikowana i stale podnosząca swoje kompetencje kadra (zwłaszcza ta

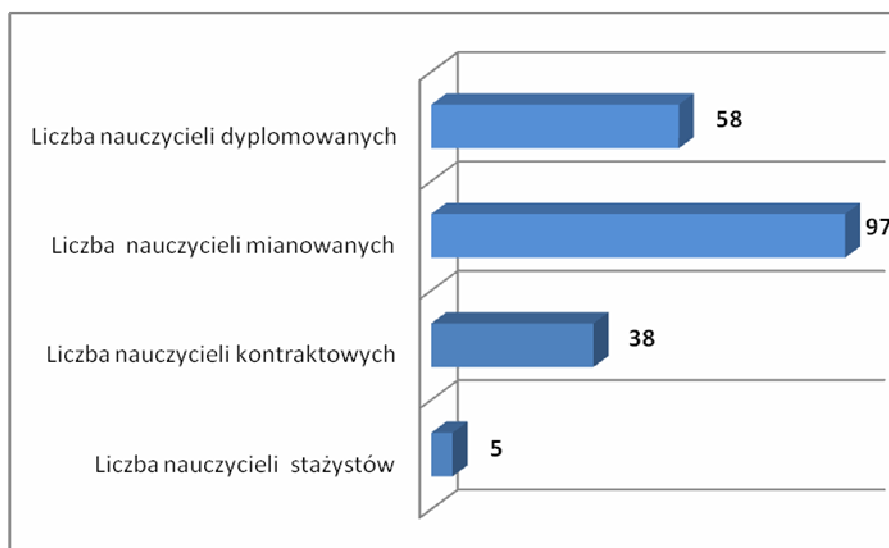
⁴⁰ „E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz „Zmiany programowe – kierunki i przyczyny”, w: „Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2007”, Warszawa 2007r., s. 28



odpowiedzialna za nauczanie przedmiotów zawodowych), stosowanie innowacyjnych metod pracy z młodzieżą czy odpowiednie wyposażenie szkoły.

Analiza stopnia awansu zawodowego kadry skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych pokazała, że prawie połowa nauczycieli ma tytuł nauczyciela mianowanego. Zdecydowanie najmniej jest nauczycieli stażystów (tylko 3%). Przekłada się to na niewielkie zmiany w kadrze, zwłaszcza przedmiotów zawodowych, i utrzymujący się proces starzenia się kadry dydaktycznej szkół (zwłaszcza nauczycieli zawodu).

Wykres 8. Stopień awansu zawodowego nauczycieli zespołów szkół zawodowych w Skierniewicach

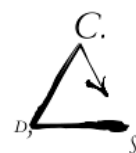


Zdecydowana większość, bo 95% nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach, posiada wyższe wykształcenie magisterskie. Dla porównania, w skali kraju to 96,5% nauczycieli technikum i 84% nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych. Warto również zaznaczyć, że niemal wszyscy (96%) uczą zgodnie ze swoim wykształceniem kierunkowym. Nie istnieją żadne zestawienia ukazujące doświadczenie zawodowe nauczycieli kształcenia praktycznego i ogólnozawodowego, przyjąć można jednak, że to dodatkowy plus dla szkoły. Wiedza nauczyciela „fachowca”, posiadającego duże doświadczenie pracy w zawodzie, którego uczy, oparta o najnowsze technologie, jest cenniejsza dla kształcenia zawodowego niż kompetencje nauczyciela z dużym stażem w szkole. Niestety, tylko 27% nauczycieli przedmiotów ogólnozawodowych ma doświadczenie zawodowe związane z kierunkiem kształcenia (praca w zawodzie, którego uczy). Jeśli chodzi o nauczycieli praktycznej nauki zawodu, 66% posiada doświadczenie zawodowe związane z kierunkiem kształcenia, a połowa z nich pracowała w zawodzie, którego uczy ponad 10 lat.

Wysoki poziom posiadanego wykształcenia, jakim legitymują się skierniewiccy nauczyciele, nie zawsze idzie w parze z dynamiką ich dalszego rozwoju zawodowego. Często zmiana statusu zawodowego związana jest wyłącznie z sytuacją finansową nauczycieli, a nie ma wpływu na poziom prowadzonych zajęć, a co za tym idzie, nie

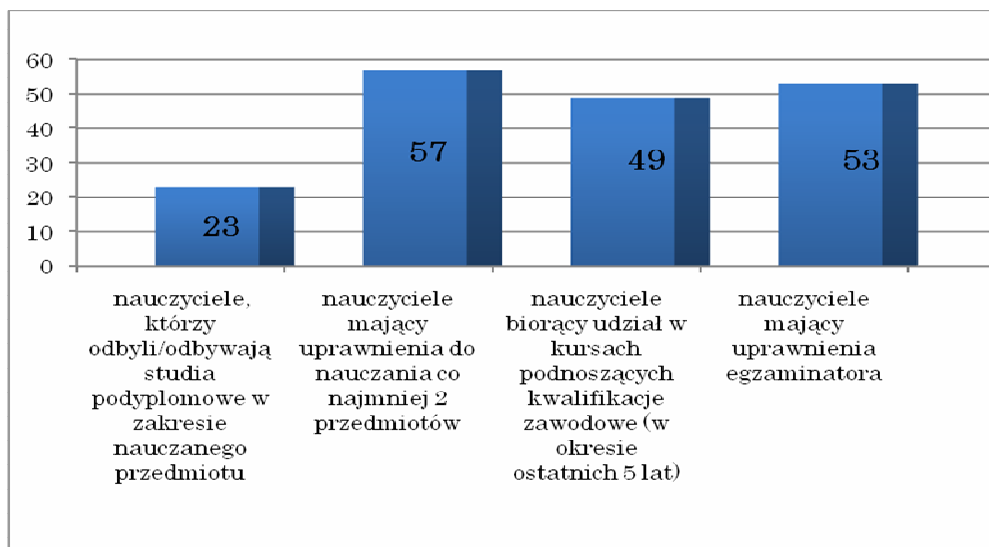
Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



przekłada się to na podnoszenie jakości pracy szkół. W okresie ostatnich pięciu lat, tylko 24% nauczycieli z ponadgimnazjalnych szkół zawodowych ze Skierniewic brało udział w kursach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Żaden nauczyciel nie brał udziału w stażach w przedsiębiorstwach lub stażach zagranicznych (choć jak deklarują badani nauczyciele z Zespołu Szkół Zawodowych nr 1 – jest taka możliwość). 28% nauczycieli ma uprawnienia do nauczania co najmniej dwóch przedmiotów. Tylko jeden nauczyciel (z Zespołu Szkół nr 4) ma uprawnienia, aby podjąć pracę w systemie modułowym, 26% ma uprawnienia egzaminatora.

Wykres 9. Kwalifikacje zawodowe nauczycieli ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach



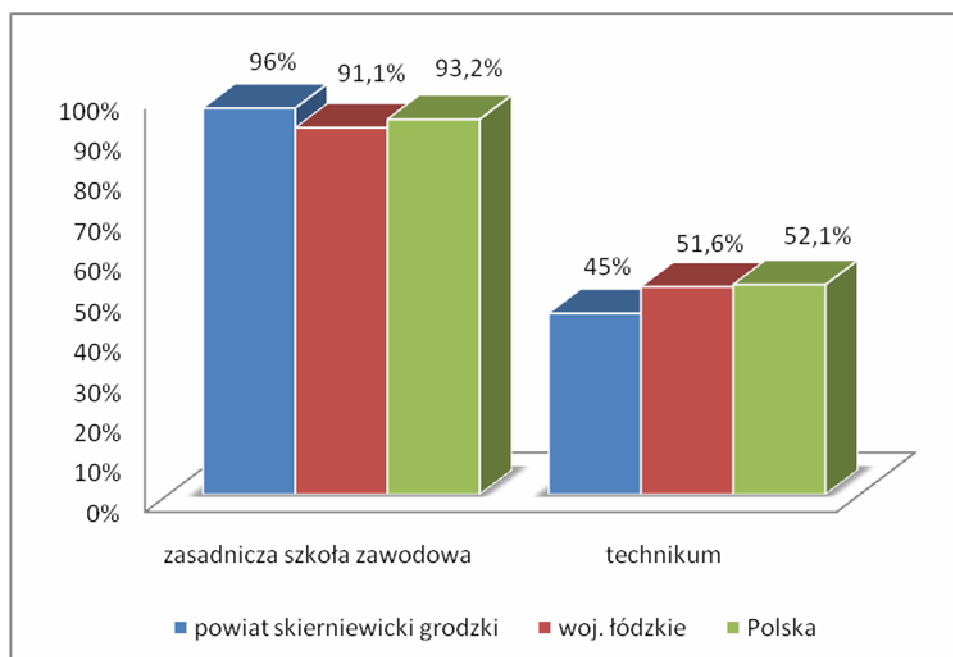
Podobnie jak w całym kraju, także w Skierniewicach stosowanie innowacyjnych metod nauczania i autorskich programów w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych należy do rzadkości. Tym bardziej powinno się doceniać te szkoły, które podejmują działania o takim charakterze.

Miarą jakości oferowanej edukacji i efektywności kształcenia są wyniki egzaminów zawodowych, do jakich przystępują uczniowie. W ramach projektu zbadano m.in. poziom zdawalności zewnętrznych egzaminów zawodowych, których konstrukcja sprawia, że uczniowie muszą wykazać się wiedzą zarówno w aspekcie praktycznym jak i teoretycznym, prezentując swoje umiejętności zawodowe. Analizując ostatnie (2008 r.) wyniki egzaminów zawodowych uczniów skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych należy stwierdzić, że nie odbiegają one znacząco od średniej wojewódzkiej ani krajowej.⁴¹ Podobnie jak w większości polskich szkół zawodowych, także w

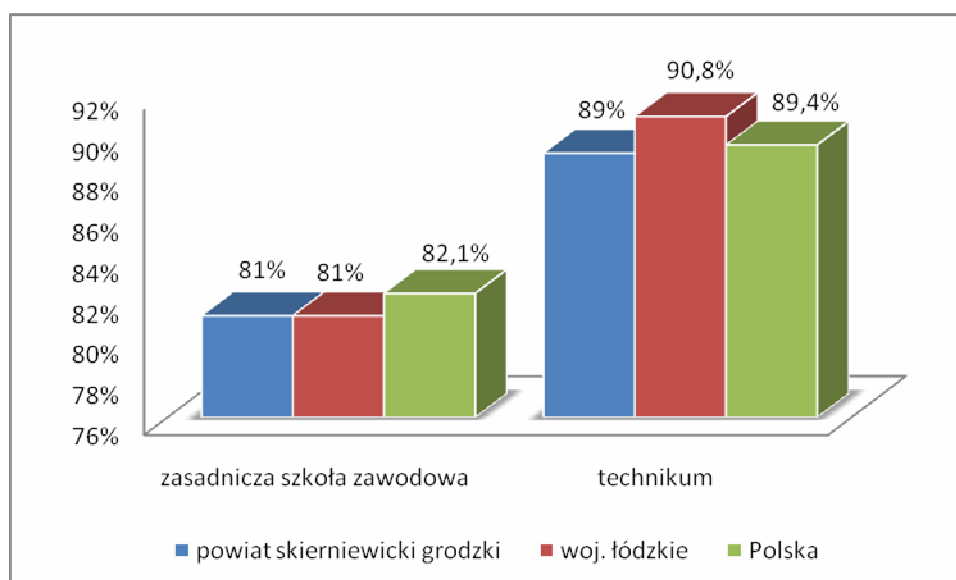
⁴¹ Szczegółowe informacje dotyczące wyników egzaminu zawodowego w poszczególnych zespołach szkół zawodowych i zawodach w Skierniewicach prezentuje raport badawczy pt. „*Jakość kształcenia zawodowego w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach*”. Należy pamiętać, że słabą stroną wnioskowania na podstawie wyników egzaminu zawodowego jest jego nieobowiązkowy charakter i fakt, że zadania zawarte w części praktycznej nie polegają na wykonaniu konkretnej czynności czy produktu, a jedynie opisie procesu jej wykonania.

Skierniewicach największe kłopoty sprawia uczniom część praktyczna egzaminu (Wykresy 10, 11).

Wykres 10. Średnie wyniki praktycznej części egzaminu zawodowego, ilustrowane wskaźnikiem osób pomyślnie zdających egzamin



Wykres 11. Średnie wyniki teoretycznej części egzaminu zawodowego, ilustrowane wskaźnikiem osób pomyślnie zdających egzamin



Jak można zauważyć, poziom zdawalności egzaminów zawodowych w skali kraju jest zdecydowanie wyższy w szkołach zasadniczych niż w technikach. Wyniki szkół skierniewickich są nieco lepsze niż średni wynik w regionie łódzkim (nienależącym jednak do krajowej czołówki), a zdawalność egzaminu w technikach i w szkołach

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



zasadniczych jest na zbliżonym poziomie. Analizując wskaźniki zdawalności dla różnych kierunków kształcenia, zarówno w szkołach zasadniczych w jak i technikach, można zauważyć, że są one generalnie najwyższe w przypadku kierunków nietechnicznych (ekonomista, hotelarz, handlowiec, kucharz, sprzedawca, cieśla), a najniższe dla kierunków wymagających umiejętności związanych ze złożonymi technologiami (technik telekomunikacji, technik elektryk, technik urządzeń sanitarnych, elektromechanik, mechanik pojazdów samochodowych).

O jakości prowadzonego kształcenia zawodowego świadczy także stan infrastruktury szkół, ich wyposażenie w środki dydaktyczne i aktywność w pozyskiwaniu środków na rozwój instytucjonalny i kadrowy. Szkoły zawodowe są w zdecydowanie gorszej sytuacji niż ogólnokształcące – subwencja oświatowa jest w nich zwykle niewiele wyższa, a potrzeby związane z dostosowaniem infrastruktury technicznej do wymogów zdecydowanie większe. Pozyskanie nowoczesnego sprzętu i wyposażenia pracowni wymaga więc aktywności i podejmowania inicjatyw w tym kierunku – czy to zintensyfikowania współpracy z przedstawicielami lokalnej gospodarki, czy aplikowania o środki zewnętrzne, pozwalające na doposażenie szkoły. Bez inicjatyw w tym zakresie szkoła nie jest w stanie zapewnić wysokiej jakości kształcenia zawodowego. Skierniewickie ponadgimnazjalne szkoły zawodowe niestety nie odnotowały większych sukcesów związanych z pozyskiwaniem środków finansowych czy wyposażenia szkół, jakie umożliwia dostęp do środków UE. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest według przedstawicieli szkół brak wsparcia doradczego i szkoleniowego w zakresie przygotowania stosownych dokumentów. Jakość sprzętu będącego w posiadaniu szkół jest stosunkowo dobra (np. dominują komputery wyprodukowane w latach 2004 – 2006, a 91% wszystkich komputerów, jakie znajdują się w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach posiada dostęp do Internetu). Poziom dostosowania sprzętu techno-dydaktycznego, z którego korzystają uczniowie, do potrzeb nowoczesnego stanowiska pracy, oceniany jest przez dyrektorów zespołów szkół na poziomie średnim (na siedmiostopniowej skali, jaką zaproponowano respondentom, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie nie odpowiada” a 7 „zdecydowanie odpowiada”, Dyrektor Zespołu Szkół Zawodowych nr 1 wybrał ocenę 5, Dyrektor Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 ocenę 4.⁴² Niepokoi jednak niewielkie wykorzystywanie pracowni komputerowych przy nauczaniu innych przedmiotów niż informatyka.

Ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w Skierniewicach korzystały ze wsparcia Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej i środków przeznaczonych na doposażenie stanowisk egzaminacyjnych. Pojawiają się pozytywne przykłady aktywności w zakresie pozyskiwania środków czy pomocy dydaktycznych (Zespół Szkół Zawodowych nr 3). Zespół Szkół Zawodowych nr 1, dzięki wymianom międzynarodowym, w jakich uczestniczy, pozyskał dodatkowe pomoce dydaktyczne do nauczania języków obcych

⁴² Pozostali dyrektorzy nie udzielili odpowiedzi na to pytanie



(programy do nauki języków obcych, filmy, słowniki multimedialne), co umożliwiło zwiększenie ilości zajęć realizowanych w pracowniach komputerowych.⁴³

Warto pamiętać, że równie cenne dla procesu budowania lepszej pozycji ponadgimnazjalnych szkół zawodowych jest także upublicznianie informacji o efektywności kształcenia,⁴⁴ które bezpośrednio przekłada się na postrzeganie wizerunku i popularność ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej wśród młodych ludzi. Szansą na to jest lepsza promocja szkół zawodowych, pokazywanie korzyści, jakie uczniom daje właśnie taka ścieżka edukacyjna.

3.1.1 Podniesienie jakości procesu kształcenia poprzez wdrażanie programów i narzędzi efektywnego zarządzania szkołą

Zarządzanie przez cele w szkolnej praktyce

Szkoły są organizacjami, w których wręcz naturalną metodą skutecznego zarządzania staje się zarządzanie przez cele. Kluczem do sukcesu każdej szkoły jest bowiem precyzyjne zakreślenie celów jej działania, zarówno w perspektywie krótkoterminowej (najczęściej jednego roku), jak też średnioterminowej (związanej z cyklem kształcenia) oraz długoterminowej. Równocześnie, nauczyciele stanowią zespół osób pracujących indywidualnie, ale wspólnie odpowiedzialnych za sukces szkoły. Dyrektor szkoły, kreując plan jej działania, musi umiejętnie dzielić zadania i odpowiedzialność pomiędzy nauczycieli, dodatkowo powinien wśród nich znaleźć osoby, które będą bezpośrednio odpowiadały za określone fragmenty działań placówki; są to najczęściej szefowie poszczególnych zespołów przedmiotowych, a w przypadku zespołów szkół zawodowych także osoby odpowiedzialne za praktyczną naukę zawodu, ewentualnie warsztaty szkolne, czy też internat. Dodatkowo, w zespole kierowniczym szkoły (poza niewielkimi placówkami) znajduje się zawsze osoba odpowiedzialna za jej pozaedukacyjne działanie. Warto także zauważyć, że każdy nauczyciel posiada znaczną autonomię oraz jest wprost i bezpośrednio odpowiedzialny za realizowane przez siebie zadania. Innymi słowy, dobrze zorganizowana szkoła stanowi strukturę o wielce zdecentralizowanym zarządzaniu. Każdy z pracowników zaangażowanych w jej fundamentalne, czyli edukacyjne działania okresowo rozlicza się z postawionych przed nim celów. Dodatkowo, każdy z nich powinien na bieżąco prowadzić samoewaluację własnej pracy.

W organizacji zarządzanej przez cele, kluczowe znaczenie ma realne ich zakreślenie oraz precyzyjne podzielenie celów ogólnoorganizacyjnych na cząstkowe. Muszą one odpowiadać jej możliwościom oraz przygotowaniu pracowników odpowiedzialnych za ich realizację, a poza tym powinny być przez nich zrozumiane i akceptowane. W szkole owe

⁴³ Szczegółowe informacje dotyczące wyposażenia wszystkich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach prezentuje raport badawczy pt. „*Jakość kształcenia zawodowego w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach*”.

⁴⁴ Więcej informacji oraz wyników badań na temat kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach zawarto w raportach badawczych, opracowanych w ramach projektu: „*Jakość kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach*” oraz „*Adekwatność kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach*”.



warunki mają szczególne znaczenie. Cele jej działania muszą uwzględniać jej potencjał jakościowy (jakość zatrudnionych w niej nauczycieli oraz jej warunków bazowych, jak też wyposażenie w sprzęt i pomoce dydaktyczne), ale także możliwości jej uczniów oraz środowisko, w którym szkoła funkcjonuje. Dla realnego zakresienia celów szkoły niezbędne jest prawidłowe zdiagnozowanie jej stanu bieżącego. Warto także pamiętać, że cele szkoły mają służyć jej rozwojowi, a nie spełnianiu (często nierealnych) oczekiwań administracji oświatowej.

Bardzo ważnym dla szkoły dokumentem strategicznego (celowego) zarządzania jest jej program rozwoju, czyli dokument opisujący jej cele i działania w określonym czasie (w Polsce najlogiczniejszy taki okres to trzy lata, czyli jeden wyodrębniony cykl oświatowego kształcenia). Przed wyznaczeniem celów działania szkoły należy wykonać diagnozę początkową połączoną z analizą zasobów ukazującą jej mocne i słabe strony, a także obszary stwarzające szansę na sukces oraz obszary zagrożeń. Program rozwoju powinien pokazywać, jak ograniczać jej słabe strony, chronić i poszerzać mocne, przemieniać obszary szans na mocne strony oraz chronić się przed zagrożeniami. Rozłożona w ten sposób na czynniki pierwsze szkoła staje się organizacją dla której można określić precyzyjne i realne cele, wyznaczyć ludzi odpowiedzialnych za ich realizację oraz zbudować system bieżącej ewaluacji wykonywanych zadań. Tworząc program rozwoju trzeba umiejętnie wyodrębnić kluczowe dla rozwoju szkoły obszary. Z nimi będą wiązać się najważniejsze (fundamentalne), mające stały charakter cele działania szkoły danego typu, wynikające wprost z jej misji. I tak w przypadku średniej szkoły zawodowej będzie to z jednej strony przygotowanie młodego człowieka do skutecznego zaistnienia na rynku pracy, a z drugiej do podjęcia studiów, dla zasadniczej szkoły zawodowej pozostanie pierwszy z tych celów. Z kolei liceum ogólnokształcące/profilowane jest szkołą, której głównym zadaniem jest dobre przygotowanie uczniów do studiowania. Po zakończeniu realizacji programu rozwoju powinna zostać sporządzona diagnoza końcowa ilustrująca skuteczność działań szkoły i zakres osiągniętych celów. Owa diagnoza winna równocześnie stać się punktem wyjścia do opracowania programu rozwoju na kolejny okres.

Warto także wspomnieć, iż również każdy nauczyciel przygotowując plan swojej pracy, czy też opracowując program nauczania, powinien zakresić cele nauczania oraz określić ich hierarchię. Mając dobrze zakresione i zhierarchizowane cele, nauczyciel uzyskuje znakomite narzędzie do kontrolowania skuteczności swojej pracy. Równocześnie, wyodrębnia określone fragmenty nauczania pod kątem ich znaczenia dla realizacji podstawowych celów działania swojej szkoły. Takie działania pozwalają także nauczycielom na skorelowanie ze sobą programów nauczania niektórych przedmiotów, co poprawia jakość i efektywność nauczania.

Efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi

Dyrektor szkoły publicznej prowadzonej przez samorząd, czyli placówki, w której obowiązuje Karta Nauczyciela ma zdecydowanie mniejsze możliwości kreowania polityki kadrowej w stosunku do nauczycieli niż dyrektor placówki niepublicznej lub publicznej nieprowadzonej przez samorząd. Ma on ograniczone możliwości kreowania

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



motywacyjnego systemu wynagrodzeń, w którym ich wysokość zależałaby od jakości nauczycielskiej pracy, ma on także realnie niewielkie możliwości zwolnienia słabo pracującego nauczyciela, jeżeli ów nauczyciel uzyskał status mianowanego. Tymczasem swoboda pracodawcy w zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników (ograniczona oczywiście przepisami prawa pracy) oraz możliwość wpływania na jakość ich pracy wysokością wynagradzania to kluczowe elementy projakościowej polityki kadrowej. Jednak nawet dyrektor samorządowej szkoły publicznej dysponuje narzędziami, z których powinien umiejętnie korzystać. To on decyduje o zatrudnieniu konkretnej osoby oraz odpowiada za procedurę stażową i awans nauczyciela – stażysty na stopień nauczyciela kontraktowego. I właśnie rzetelny nadzór nad stażem młodego (początkującego) nauczyciela i następnie poważnie prowadzona procedura awansowa powinny gwarantować wchodzenie na ścieżkę nauczycielskiej kariery tylko osób do tej pracy właściwie przygotowanych oraz posiadających odpowiednie predyspozycje. Trzeba także pamiętać, że dyrektor szkoły posiada „pakiet kontrolny” w procedurze oceny nauczyciela i również poprzez nią powinien wpływać na jakość pracy swoich nauczycieli. W ocenie nauczycielskiej pracy powinno się zdecydowanie większą niż dotychczas uwagę zwracać na jej efektywność, sprawdzając, w jakim stopniu nauczyciel przyczynia się do rozwoju szkoły oraz rozwoju swoich uczniów. Wartość oceny pracy nauczyciela winna wpływać na wysokość otrzymywanego przez niego dodatku motywacyjnego. Poza tym wszelkie nagrody, które nauczyciel może uzyskać, powinny tylko i wyłącznie zależeć od jakości jego pracy.

Warto także zauważyć, że dyrektor szkoły ma znaczący wpływ na kształt wewnątrzszkolnego systemu doskonalenia nauczycieli oraz na podejmowane przez nich formy doskonalenia zewnętrznego. Każde doskonalenie nauczyciela powinno przyczyniać się do poprawy jakości jego pracy, w przeciwnym wypadku mamy bowiem do czynienia z działaniami służącymi jedynie uzyskaniu odpowiedniego dokumentu przez nauczyciela, czyli z fikcyjnym doskonaleniem. Stąd też dyrektorzy w ramach nadzoru nad pracą nauczycieli powinni diagnozować postęp w pracy nauczyciela po ukończeniu określonego doskonalenia zawodowego. Zresztą podejmowane przez nauczycieli, nieodpłatne dla nich, formy doskonalenia winny być skorelowane z potrzebami szkoły.

Nie można nie wspomnieć, że to dyrektor szkoły dokonuje przydziału czynności służbowych dla nauczycieli i innych pracowników szkoły. Czyniąc to musi starać się maksymalnie wykorzystywać kompetencje pracowników, rozważnie przydzielając im zadania, które pozwolą im w pełni je wykorzystywać. Podobnie zatrudniając nowego nauczyciela musi on umiejętnie i obiektywnie wybierać osobę, która będzie prezentowała najlepsze w odniesieniu do kierowanej przez niego szkoły możliwości. W każdym przypadku podejmując jakiegokolwiek decyzje kadrowe dyrektor szkoły powinien dążyć do wspierania osób dobrze wykształconych i gwarantujących realizację celów szkoły.

Efektywne zarządzanie finansami szkoły i jej majątkiem

Efektywne dysponowanie szkolnymi finansami (najczęściej bardzo ograniczonymi) ma miejsce wówczas, gdy wraz ze wzrostem nakładów finansowych przeznaczonych na kształcenie pojedynczego ucznia wzrastają uzyskiwane przez tego ucznia efekty kształcenia. Aby tak było, wszelkie decyzje finansowe w szkole (zarówno w odniesieniu



do kosztów osobowych, jak też do kosztów materialnych) powinny być podejmowane pod kątem poprawy jakości jej pracy. Niestety, w polskich szkołach publicznych prowadzonych przez samorządy ciągle trudno mówić o tak rozumianej efektywności, gdyż wysokość nauczycielskich wynagrodzeń w minimalnym stopniu zależy od jakości nauczycielskiej pracy. Trochę lepiej (choć wcale nieoptymalnie) przedstawia się sytuacja w segmencie szkół nie krępowanych Kartą Nauczyciela.

Stąd też możemy raczej mówić nie tyle o efektywnym korzystaniu z posiadanych zasobów finansowych w odniesieniu do efektów kształcenia, ile raczej w odniesieniu do liczby uczniów i ich kosztów kształcenia. Efektywne korzystanie z posiadanych finansów przez szkołę to także maksymalizacja kosztów kształcenia przy minimalizacji kosztów pozaedukacyjnych placówki w obrębie szkolnego budżetu. Sprawnie zarządzający szkołą dyrektor czuwa także nad terminowym regulowaniem wszelkich rachunków i zobowiązań szkoły, nie dopuszczając do powstawania jakichkolwiek dodatkowych, związanych z nimi kosztów. Minimalizując koszty administracji i obsługi sięga (w przypadku, gdy jest to opłacalne) po outsourcing. Umiejętnie planuje szkolne remonty, przeprowadzając je w optymalnym momencie, czyli wtedy, kiedy są niezbędne i najmniej kosztują.

Równocześnie, dla finansowej skuteczności dyrektora szkoły niezwykle ważna jest umiejętność dobrego planowania wydatków placówki na dany rok budżetowy i następnie bronięcia tego planu w dyskusjach z osobami odpowiedzialnymi w samorządzie za finanse oświatowe. Skuteczność w obronie szkolnego planu wzrasta wraz z jego realnością. Dodatkowo, dyrektor szkoły powinien umieć wykorzystywać jej zasoby do pozyskiwania środków pozabudżetowych poprzez np. wynajem sal, czy też prowadzenie dodatkowej komercyjnej działalności edukacyjnej (nieskierowanej oczywiście do uczniów szkoły). Pozyskiwane przez szkołę pieniądze powinny w pełni być wykorzystywane na jej potrzeby. Władze samorządowe nie mogą przy tym zakładać, że szkoła zarobi określoną kwotę i o jej wartość obniżyć jej budżet; tego typu środki należy traktować jako dodatkowe służące placówce do poprawy swojego potencjału jakościowego. Podobnie powinny być traktowane środki pozyskiwane przez szkołę na poprawę swego wyposażenia w ramach uczestnictwa w edukacyjnych projektach unijnych.

Efektywność działania szkoły zależy także od jej wyposażenia, stąd też istotne znaczenie ma posiadanie przez szkołę sprzętu i pomocy dydaktycznych umożliwiających kształcenie odpowiadające współczesnym technologiom. Trzeba przy tym pamiętać, iż samo posiadanie to za mało, należy jeszcze chcieć oraz umieć z tego sprzętu i pomocy korzystać. Niebawie skandaliczne jest bowiem niewykorzystywanie posiadanych przez szkołę narzędzi z powodu braku właściwego przygotowania nauczycieli. Mamy wówczas do czynienia z klasycznym wręcz marnotrawieniem publicznych środków. W związku z tym, wskazane byłoby, aby w czasie prowadzonych w szkole inwentaryzacji sprawdzano także zakres i sposób korzystania z posiadanych pomocy dydaktycznych oraz sprzętu.



Zarządzanie jakością pracy szkoły

Dobra szkoła to szkoła rozwijająca się, nieustannie dążąca do poprawy jakości swojej pracy. Jakość pracy szkoły możemy mierzyć zarówno poprzez parametry wymierne, takie jak:

- wyniki egzaminów zewnętrznych jej uczniów (zarówno surowe, jak też wykorzystując edukacyjną wartość dodaną);
- średni koszt jednego punktu egzaminacyjnego;
- korelacja pomiędzy efektami kształcenia a kosztami;
- wskaźniki skuteczności absolwentów na rynku pracy;
- wskaźniki podejmowania i kontynuowania edukacji przez absolwentów;
- wskaźniki udziału i sukcesów uczniów w konkursach i olimpiadach przedmiotowych;

oraz niewymierne, takie jak:

- skuteczność pracy wychowawczej;
- zakres partnerstwa: szkoła – rodzina – środowisko;
- aspiracje edukacyjne uczniów i ich rodziców;
- skala odkrywania i rozwijania uczniowskich zainteresowań;
- zakres kreowania wśród uczniów postaw „poszukiwaczy wiedzy” oraz ludzi aktywnych i przedsiębiorczych.

Wysoki poziom tych wskaźników buduje zadowolenie klientów szkoły (uczniów i ich rodziców) z jej oferty. Skuteczne i efektywne zarządzanie wiąże się z dążeniem do takiego stanu. Równocześnie, szczególnie wskaźniki wymierne stanowią dobre mierniki do stałego monitorowania poziomu pracy szkoły. Ukazują one efektywność jej działań poprzez wyniki edukacyjne uczniów, ale także pokazują skuteczność w wykorzystywaniu nakładów finansowych na kształcenie uczniów. Ich śledzenie jest najlepszą metodą do badania stanu rozwoju placówki, a analiza ich zmian pozwala wychwycić mocne i słabe strony pracy szkoły w ujęciu dynamicznym, a także opracować niezbędne działania naprawcze w przypadku zaobserwowania regresu w jej pracy. Warto także korzystać ze wskaźników niewymiernych, mających wprowadzić opisowy charakter, ale dających materiał uzupełniający wiedzę o szkole, jaką przynoszą wskaźniki wymierne. Bez ich analizy brak będzie m.in. odniesienia do warunków środowiskowych działania szkoły, które w istotny sposób mogą wpływać na końcowe efekty jej uczniów. Dobrze prowadzący szkołę dyrektor stara się także zbudować wzorzec osiągnięć ucznia i absolwenta swojej szkoły, i do niego odnosić poszczególne, zindywidualizowane wskaźniki. W ocenie pracy szkoły, dokonywanym za pewien okres czasu, najważniejsze znaczenie powinna mieć dynamika zmian wskaźników, ukazuje ona bowiem skalę jej rozwoju.

Wykorzystywanie zasobów środowiskowych

Efektywność działań szkoły wzrasta, gdy potrafi ona korzystać z zasobów otaczającego ją środowiska. Skala otwarcia szkoły na otoczenie zewnętrzne dobrze ukazuje jej zakorzenienie w nim oraz stanowi dobry miernik akceptacji zewnętrznej dla jej działań. Szczególnie rodzice mogą wzmacniać jej potencjał jakościowy poprzez podejmowanie rozmaitych wspierających jej pracę inicjatyw. Rada szkoły (ewentualnie rada rodziców)

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



może nie tylko wspierać jej działania bezpośrednio, ale również w pewien sposób motywować nauczycieli i dyrektora szkoły poprzez opiniowanie ich pracy. Równocześnie, rodzice są ważnymi odbiorcami jej działań, ludźmi mocno zainteresowanymi jakością jej pracy, gdyż od niej w znaczący sposób zależą losy ich dzieci, stąd też ich opinie o pracy szkoły są znakomitym materiałem uzupełniającym wewnątrzszkolne mierzenie jakości jej pracy.

W otoczeniu szkoły miejskiej działają placówki kulturalne, często ciekawe jednostki naukowe, szkoły wyższe. Nawiązanie współpracy z nimi może znacząco poprawić szkolną ofertę, szczególnie w obszarze dodatkowych oddziaływań edukacyjno – kulturowych służących rozwijaniu uczniowskich talentów i zainteresowań.

W przypadku szkół zawodowych, szczególnego znaczenia dla efektywności ich pracy nabiera zakorzenienie szkoły w lokalnym środowisku gospodarczym. Im jest ono mocniejsze, tym łatwiej organizować zajęcia kształtujące umiejętności zawodowe uczniów w oparciu o bazę firm, prowadzić doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych w środowisku przedsiębiorstwa, czy też kreować przy wsparciu przedsiębiorców przedsięwzięcia kształtujące postawy przedsiębiorcze uczniów. Nade wszystko w takiej sytuacji zdecydowanie wzrasta szansa na kształcenie przez szkołę uczniów w kierunkach pożądanym na lokalnym rynku pracy. Warto zauważyć, że szansą na wzrost stopnia owego zakorzenienia może być kierowanie szkołą przez osobę mającą za sobą doświadczenie pracy w sektorze przedsiębiorstw. Generalnie, należy preferować w obsadzaniu stanowisk dyrektorskich w szkołach zawodowych ludzi mających wykształcenie związane z jej profilem działania.

Trzeba także wspomnieć, iż o skali otwartości szkoły na otoczenie zewnętrzne świadczy jej przeźroczystość informacyjna, czyli pełny dostęp do informacji o jakości jej pracy. Wszelkie ograniczenia w tym zakresie w naturalny sposób ograniczają możliwości rzeczywistej współpracy szkoły ze środowiskiem zewnętrznym.

3.2 Rozwój kompetencji kluczowych

Kształtowanie kompetencji kluczowych u młodzieży jest procesem długofalowym, w dużej mierze nabywanym w środowisku pozaszkolnym. Niemniej jednak, niektóre z nich zdecydowanie wzmocnić może kształcenie szkolne. Wyposażenie w umiejętności efektywnego uczenia, kształcenia ustawicznego wpływa na wzrost mobilności zawodowej, otwartość i elastyczność, a co za tym idzie zwiększa szansę na rynku pracy.

Odwołując się do zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 18 grudnia 2006 roku, definicja kompetencji kluczowych mówi o takim połączeniu wiedzy, umiejętności i postaw, które jest konieczne do osobistej samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia. Zgodnie z zaleceniem w procesie uczenia się przez całe życie, *„państwa członkowskie powinny rozwijać ofertę kompetencji kluczowych dla wszystkich w ramach ich strategii uczenia się przez całe życie, w tym strategii osiągnięcia powszechnej alfabetyzacji, a także*



wykorzystania dokumentu „Kompetencje Kluczowe w uczeniu się przez całe życie – Europejskie ramy odniesienia”. Określono osiem kompetencji kluczowych: ⁴⁵

- porozumiewanie się w języku ojczystym;
- porozumiewanie się w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- umiejętność uczenia się;
- kompetencje społeczne i obywatelskie;
- inicjatywność i przedsiębiorczość;
- świadomość i ekspresja kulturalna.

Na potrzeby badań⁴⁶ dokonano przełożenia kompetencji kluczowych na tzw. życiowe sytuacje, które oddają prawdziwe problemy, z jakimi będzie musiał radzić sobie absolwent szkoły, podejmujący pracę (Tabela 10).

Tabela 10. Kompetencje kluczowe i odzwierciedlające je zadania

porozumiewanie się w języku ojczystym	Poproszono Cię o przygotowanie eleganckiego opisu usług firmy oraz wymyślenie kilku tekstów reklamowych.
	W firmie organizowane jest spotkanie z klientami i poproszono Cię o to, żebyś na tym spotkaniu krótko opowiedział/opowiedziała im o działalności firmy.
kompetencje informatyczne	Otrzymałeś tekst obszernego sprawozdania z działalności firmy. W odpowiednich miejscach trzeba w nim wstawić tabele z danymi, wykresy i zdjęcia, i opracować cały tekst graficznie tak, by sprawozdanie można było wręczać potencjalnym klientom jako wizytówkę firmy.
	Poproszono Cię o znalezienie w Internecie najlepszego bezpłatnego programu do nagrywania płyt CD/DVD i nagrania przy jego pomocy płyt ze zdjęciami z firmowej imprezy.
umiejętność uczenia się	Twoja firma ma zamiar wysłać na dość drogie szkolenie jedną osobę, która po powrocie będzie miała przekazać zdobytą wiedzę innym pracownikom. Do tego zadanie wybrano właśnie Ciebie.
	Właśnie ukazała się książka, opisująca nowe rozwiązania stosowane w Twoim zawodzie. Poproszono Cię o jej przeczytanie i przygotowanie streszczenia najważniejszych informacji.
inicjatywność i przedsiębiorczość	Firma ma zamiar powierzyć Ci samodzielne kierowanie nowym działem. Wiąże się to z dużym ryzykiem – w razie niepowodzenia zostaniesz zwolniony/zwolniona, jednak w przypadku sukcesu będziesz zarabiać znacznie lepiej niż dotychczas.
	Dotychczasowi dostawcy sprzętu dla firmy zawiedli i Tobie powierzono zadanie wyszukania nowych rzetelnych dostawców.
kompetencje społeczne i obywatelskie	Razem z innymi pracownikami doszłście do wniosku, że Wasz przełożony/przełożona nie najlepiej organizuje pracę i można by ją w prosty sposób usprawnić. Inni chcą, żebyś to właśnie Ty porozmawiał /porozmawiała z nim/nią o tym.

⁴⁵ Informacje o tym, jak rozumieć należy poszczególne kompetencje kluczowe znajdują się w raporcie badawczym „Ocena poziomu przygotowania absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach do poruszania się po rynku pracy”, opracowanym w ramach projektu.

⁴⁶ Badania przeprowadzono w ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”.



	W firmie organizowana jest impreza z okazji 5-lecia działalności. W spotkaniu wezmą udział pracownicy wraz z rodzinami i inni goście. Poproszono Cię, abyś to właśnie Ty poprowadził/poprowadziła tę imprezę.
kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne	Przekazano Ci rachunki z ostatniego miesiąca z prośbą o podsumowanie wydatków z uwzględnieniem rodzaju zakupów (ile wydano łącznie na: telefony, paliwo, materiały biurowe itp.). Dodatkowo poproszono Cię, abyś porównał/ porównała te wydatki z danymi sprzed roku.
	Do firmy sprowadzono nowe, dość skomplikowane urządzenie. Poproszono Cię o zapoznanie się z jego instrukcją obsługi, uruchomienie i wyjaśnienie pozostałym współpracownikom sposobu jego użytkowania.
porozumiewanie się w językach obcych	W firmie przygotowano list do zagranicznej instytucji i poproszono Cię o przetłumaczenie go na język, którego się uczyłeś/uczyłaś.
	Do firmy mają przyjechać klienci z zagranicy, mówiący językiem, którego się uczyłeś/uczyłaś. Poproszono Cię, abyś odebrał/odebrała ich z dworca i po drodze trochę z nimi porozmawiał/porozmawiała.

Badaniem poziomu kompetencji kluczowych u uczniów objęto nie tylko uczniów, ale również kadre pedagogiczną szkół – jako osoby odpowiedzialne za kształcenie kompetencji, oraz pracodawców – jako potencjalnych odbiorców owych umiejętności. Zastosowanie podobnego sposobu badania pozwala na porównywanie wyników.

Analizując jakość kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych, zwrócono szczególną uwagę na poziom opanowania dwóch pierwszych z kluczowych kompetencji, związanych z komunikacją międzyludzką, a mianowicie umiejętności porozumiewania się w języku ojczystym i językach obcych. Biorąc pod uwagę dynamiczne zmiany na rynku pracy i coraz większą mobilność pracowników, znacznie wzrasta znaczenie znajomości języków obcych w budowaniu konkurencyjnej pozycji młodych ludzi na rynku pracy. W ramach badań przeprowadzonych w projekcie, przeanalizowano wyniki zdawanego przez uczniów obowiązkowego egzaminu maturalnego z języka polskiego i angielskiego, na poziomie podstawowym. Wyniki maturzystów ze skierniewickich techników i liceum profilowanego nie odbiegają znacznie od wyników, jakie osiągnęli maturzyści w województwie łódzkim czy np. w województwie świętokrzyskim (które podlega tej samej Okręgowej Komisji Wyborczej w Łodzi). Egzamin z języka polskiego zdało 96%, a z języka angielskiego 89% uczniów skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, zdających egzamin maturalny. Zaobserwować można stały wzrost liczby młodych ludzi, którzy deklarują dobrą znajomość dominującego języka (angielskiego) – w stosunku do 1996 roku liczba uczniów znających ten język wzrosła dwukrotnie.⁴⁷ Języki obce to jednak jedna z najgorzej opanowanych kompetencji. Obrazują to dane wynikające z analizy 7 z 8 kompetencji kluczowych⁴⁸, z których każda jest równie ważnym komponentem całościowego procesu nauczania. Deklarowane przez uczniów umiejętności skonfrontowano z opiniami nauczycieli oraz pracodawców, przedstawiając im listę tych samych zadań, prosząc o ocenę, w jaki sposób uczniowie

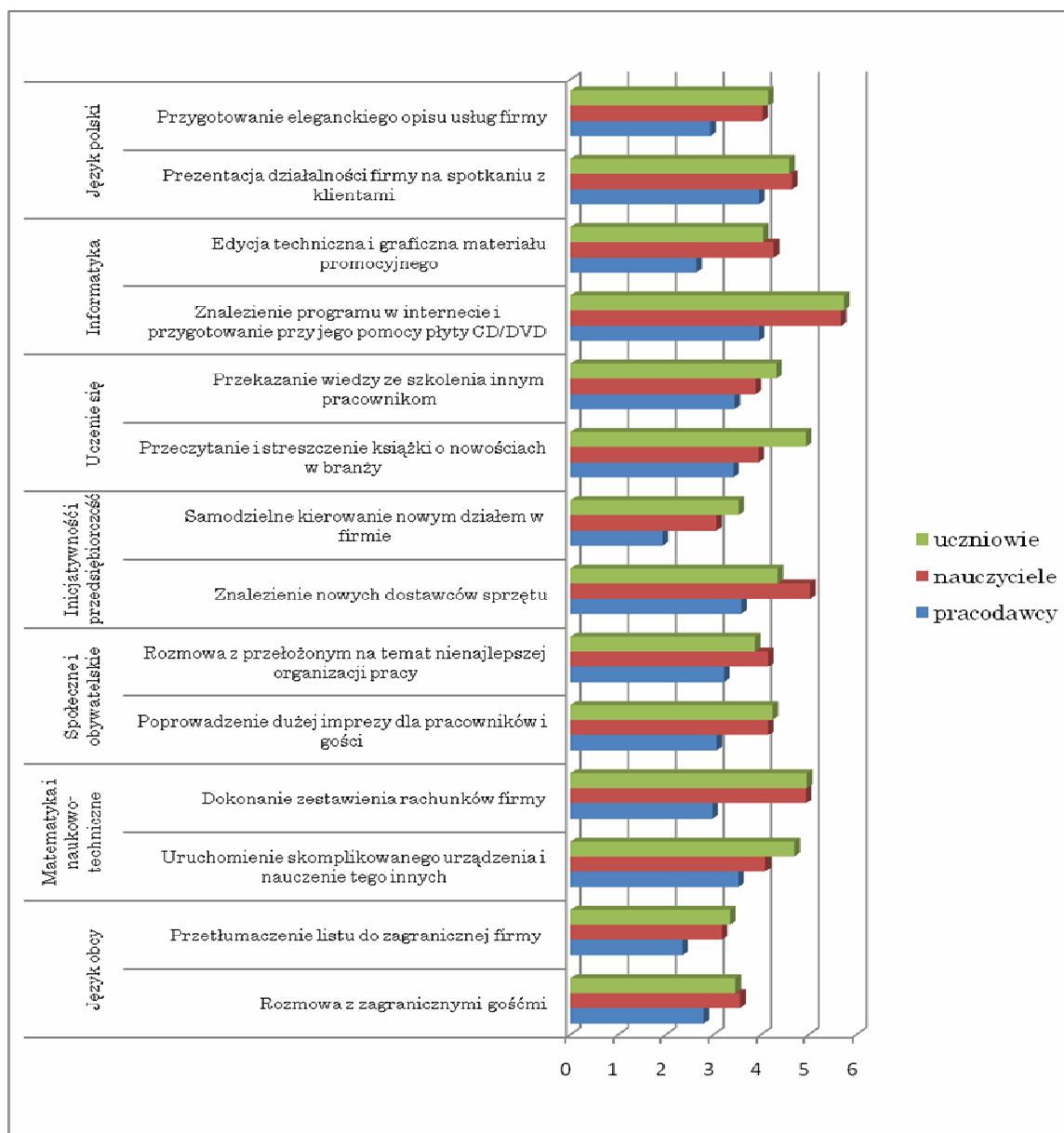
⁴⁷ „Młodzież 2008”, Opinie i analizy, CBOS, Warszawa 2009

⁴⁸ W badaniu pominięta została kompetencja „świadomość i ekspresja kulturalna”, ze względu na problem doboru adekwatnych wskaźników.



poradziliby sobie ze wskazanymi zadaniami. Wykres 12 przedstawia średnie oceny trudności wykonania zadań stawianych przed uczniami i opinie o nich nauczycieli i pracodawców. W badaniu wykorzystano 7-stopniową skalę: od 1 – zadanie byłoby „wyjątkowo trudne” do 7 – „wyjątkowo łatwe”.

Wykres 12. Ocena poziomu kompetencji kluczowych u uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (ocena uczniów, nauczycieli i pracodawców)



Jak można zauważyć na powyższym wykresie, właśnie czynności związane z umiejętnościami porozumiewania się w języku obcym (przeprowadzenie rozmowy z zagranicznym gościem, przetłumaczenie listu do zagranicznej firmy) są najtrudniejszymi z zadań według uczniów. Potwierdza się zatem fakt, że w rzeczywistości nieliczna grupa absolwentów szkół zawodowych, w trakcie nauki szkolnej opanowała język obcy na tzw. przyzwoitym poziomie. Nie bez znaczenia jest tu kwestia organizacji zajęć, dostosowania

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



poziomu nauczania w grupach, czy niedostateczna możliwość uczestniczenia uczniów w praktykach i wymianach zagranicznych, które pomagają w nauce tzw. żywego języka.

Analizując pozostałe kompetencje, zauważyć można, że deklaracje uczniów, jak i opinie nauczycieli są dość zbliżone. Najlepiej opanowanymi są umiejętności związane z kompetencjami informatycznymi, matematyczno-technicznymi, natomiast najwięcej kłopotu, jak już wspomniano, sprawiają te związane porozumiewaniem się w językach obcych oraz związane z inicjatywnością i przedsiębiorczością. Analizując powyższy wykres, stwierdzić można, że zdecydowanie niżej oceniają umiejętności uczniów pracodawcy, choć ich oceny co do najbardziej kłopotliwych umiejętności pokrywają się z deklaracjami uczniów i opiniami kadry pedagogicznej. Co zaskakujące, pracodawcy wskazują na niski poziom umiejętności informatycznych i rzeczywistej umiejętności obsługi komputera (edycja techniczna i graficzna materiału promocyjnego). Podkreślają natomiast, że uczniowie bez problemu poradziłoby sobie z prezentacją działalności firmy, zadaniem związanym z umiejętnościami komunikowania się w języku polskim.

Na rozwój kompetencji kluczowych niewątpliwie ma wpływ także stopień zaangażowania młodzieży w dodatkowe zajęcia pozaszkolne, mogące odegrać ważną rolę w kształtowaniu u uczniów umiejętności mądrego spędzania czasu wolnego. Niebagatelną rolę mają tu do odegrania świadomi nauczyciele, których zadaniem powinno być zachęcanie uczniów do dodatkowej pracy i podejmowania inicjatyw, pozwolą uświadomić uczniom wagę kształcenia ustawicznego, rozwijania zdolności, ale i korzyści, jakie nieść ze sobą może dodatkowa aktywność w przypadku kontynuowania edukacji, czy zdobywania doświadczenia zawodowego. Interesująca i bogata oferta zajęć pozalekcyjnych ma istotne znaczenie dla rozwoju uczniowskich talentów i zainteresowań, szczególnie ważna jest możliwość uczestnictwa w takich zajęciach uczniów pochodzących ze środowisk o niskim statusie edukacyjno – społecznym. W skierniewickich ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych dominują zajęcia nie tyle o pozalekcyjnym, co wyrównawczym charakterze oraz te, których zadaniem jest doskonalenie uczniów z zakresu przedmiotów ogólnokształcących, zdawanych na egzaminach maturalnych (język polski, matematyka, historia, chemia, geografia, fizyka, języki obce). Sytuacja w Skierniewicach nie odbiega od danych ogólnopolskich. Nadal najpopularniejszymi zajęciami dodatkowymi (zarówno jeśli chodzi o te odbywające się w szkole, jak i poza nią) są korepetycje i zajęcia wyrównawcze – bierze w nich udział 54% badanych. Nie zanotowano także znaczących sukcesów, jeśli chodzi o udział w olimpiadach przedmiotowych (w okresie ostatnich dwóch lat - 2 laureatów olimpiad związanych z kształceniem zawodowym, na szczeblu centralnym), niemniej jednak podkreślić należy regularne uczestnictwo w branżowych konkursach (Zespół Szkół Zawodowych nr 2 – Olimpiada Wiedzy Technicznej).



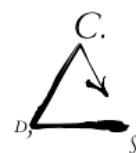
3.2.1 Zmniejszanie dysproporcji w osiągnięciach uczniów i wyrównywanie szans edukacyjnych

Szkolnictwo zawodowe a problem nierówności edukacyjnych

Kwestia zmniejszania nierówności edukacyjnych należy do najważniejszych zadań każdej szkoły, szczególne znaczenie ma troska o minimalizowanie nierówności o charakterze społecznym, czyli takich, których przyczyny tkwią w środowisku rodzinnym ucznia. Oczywiście, w trakcie trwania edukacji dochodzi do różnicowania osiągnięć młodych ludzi, ale przyczyną owego różnicowania są różne poziomy zaangażowania uczniów (nauczyciele mogą istotnie nań wpływać) oraz ich potencjał intelektualny. Stąd też należy rozważać kwestię wyrównywania szans i podejmować związane z tym działania, a nie koncentrować się na wyrównywaniu osiągnięć uczniów.

W przypadku szkolnictwa ponadgimnazjalnego, w tym zawodowego, mamy do czynienia z młodymi ludźmi mającymi za sobą fazę powszechnej, obowiązkowej edukacji szkolnej. Stąd też obok wpływu środowiska na ich szanse edukacyjne, w ich biografii uwidaczniają się także wpływy szkół podstawowych i gimnazjów, które ukończyli. Owe szkoły (a właściwie ich nauczyciele) albo wspomogli rozwój edukacyjny młodego człowieka, albo (niestety) mieli nań negatywny wpływ. Stąd też zdarza się, że dopiero na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej może nastąpić rozbudzenie intelektualne ucznia oraz odkrycie przez niego swoich uzdolnień, o ile oczywiście trafi on na prawdziwych nauczycieli i szkołę, w której zadania związane z wyrównywaniem szans edukacyjnych traktowane są poważnie. Warto pamiętać, że wraz ze spadkiem statusu edukacyjno – społecznego rodziców ucznia wzrasta rola szkoły (nauczycieli) dla otwierania przed nim pełni szans edukacyjnych. W szkołach zawodowych (szczególnie zasadniczych) dominują uczniowie ze środowisk o niskim statusie edukacyjno – społecznym, jak też o niskich aspiracjach edukacyjnych. Dlatego też nauczyciele tych szkół mają do wykonania szczególne zadanie wsparcia ich rozwoju, ukazania im możliwości odnoszenia sukcesów i budowania ciekawej kariery zawodowej. Owi nauczyciele muszą jednak wierzyć w możliwości swoich uczniów.

Dla tej grupy młodzieży szczególne znaczenie ma każdy sukces odnoszony w trakcie szkolnej nauki, gdyż pomaga on leczyć kompleksy i przezwyciężać poczucie niepowodzeń edukacyjnych, jakie dla wielu z nich dominowały w ich dotychczasowym doświadczeniu edukacyjnym. Dodatkowo, ogromne znaczenie dla ich przyszłości ma kreowanie wśród nich wartości zdobywanego wykształcenia zawodowego oraz poczucia ich własnej wartości. Takie zadania mogą skutecznie wykonywać tylko naprawdę dobrzy nauczyciele, stąd też należy podjąć działania w kierunku budowania prestiżu nauczycieli szkół zawodowych. Równocześnie dyrektorzy zespołów szkół zawodowych powinni kierować do klas, w których dominuje „trudna młodzież” najlepiej przygotowanych nauczycieli. Miarą sukcesu edukacyjnego dla nauczycieli powinna być skala rozwoju każdego z ich uczniów osiąganego dzięki nim, czyli pracując wśród uczniów pochodzących ze środowisk o niskim kapitale kulturowym, uczący ma zdecydowanie większe



możliwości na tak mierzony sukces edukacyjny niż osoba ucząca w wielkomiejskim, działającym w inteligenckim środowisku liceum ogólnokształcącym.

Diagnoza poziomu uczniów podejmujących naukę w szkole

Dla skuteczności nauczyciela ogromne znaczenie ma precyzyjne rozpoznanie stanu wiedzy i umiejętności uczniów, z którymi podejmuje on pracę. Dlatego też każdy uczący w szkole ponadgimnazjalnej powinien przeanalizować wyniki uczniów na egzaminie gimnazjalnym, zarówno w kontekście ich ogólnego przygotowania do dalszej edukacji, jak też w kontekście wykazanych przez nich umiejętności, ważnych w obszarze prowadzonego przez niego przedmiotu. Podobnie, takie diagnozy powinny być dokonywane w odniesieniu do ogółu uczniów podejmujących naukę w szkole. Dzięki temu można przygotować odpowiednie programy działań poprawiających szanse edukacyjne młodych ludzi. Równocześnie, nauczyciele i dyrektor szkoły otrzymują mapę mocnych i słabych stron swoich nowych uczniów, zarówno w wymiarze globalnym, jak też indywidualnym. W dobrze pracującej szkole mapa mocnych i słabych stron uczniów powinna być konstruowana także na zakończenie ich nauki. Porównanie owych map daje dobry obraz skuteczności pracy szkoły, poprzez pokazanie na ile udało się poszerzyć mocne strony oraz ograniczyć słabe.

Prace nad diagnozami powinny być prowadzone w ramach zespołów przedmiotowych, można także powołać w szkole zespół ds. wewnątrzszkolnego doskonalenia jakości pracy. Prace związane z diagnozami poziomu wiedzy i umiejętności uczniów powinny także być częścią wewnątrzszkolnego systemu doskonalenia nauczycieli. Równocześnie, każdy wychowawca klasy powinien na bieżąco koordynować takie działania w odniesieniu do uczniów swojej klasy. Trzeba także pamiętać, iż nauczyciele powinni być przygotowywani do korzystania z materiałów opracowanych przez okręgowe komisje egzaminacyjne oraz aktywnie poszerzać swoją wiedzę o kompetencjach swoich nowych uczniów poprzez kontakty z komisją egzaminacyjną, ale także poprzez kontakt z poprzednimi szkołami młodych ludzi.

Bez przeprowadzenia rzetelnej diagnozy poziomu wiedzy i umiejętności nowych uczniów szkoły, ma ona absolutnie minimalne szanse na rzeczywisty sukces, gdyż praktycznie nierealne jest przygotowanie skutecznych programów indywidualnego wsparcia dla uczniów. Szkoła bez diagnoz będzie działać schematycznie, nie uwzględniając specyficznych potrzeb swoich uczniów. Obiektem jej oddziaływań będzie sztucznie wykreowany polski „średni” uczeń szkoły danego typu.

Wewnątrzszkolne badania jakości pracy oraz programy wsparcia

Dla skuteczności pracy szkoły, równie ważne jak diagnozy stanu uczniów rozpoczynających naukę w szkole są prowadzone okresowo wewnątrzszkolne badania jakości jej pracy. Owe badania oraz płynące z nich wnioski stanowią świetną ilustrację efektywności podejmowanych w szkole działań, co pozwala na ich ewentualne korekty.

Dla poprawy szans edukacyjnych uczniów startujących w danej szkole z wyraźnymi brakami niezwykle istotne są skierowane do nich programy wsparcia, realizowane albo poprzez indywidualną pracę nauczycieli z nimi, albo poprzez prowadzenie zajęć

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



uzupełniających (realizowanych w formule zajęć pozalekcyjnych). Monitorowanie ich efektywności pozwala na bieżące ich korygowanie. W podobnych zajęciach winni uczestniczyć młodzi ludzie, którzy wprawdzie nie wykazują braków na starcie edukacyjnym w nowej szkole, ale zaczynają ponosić w niej edukacyjne porażki. Optymalnym rozwiązaniem problemów edukacyjnych słabych uczniów byłoby wprowadzenie w Polsce rozwiązania znakomicie sprawdzającego się w Finlandii tzn. zatrudnianie w szkołach nauczycieli wspierających, którzy prowadziliby dodatkowe zajęcia dla uczniów zmagających się z edukacyjnymi kłopotami. W Finlandii właśnie to rozwiązanie najbardziej skutecznie przyczyniło się do zminimalizowania nierówności edukacyjnych, a także do praktycznej likwidacji zjawiska korepetycji. W Polsce można by pokusić się o jego wprowadzenie właśnie teraz, gdy mamy do czynienia z wyraźnym niżem demograficznym w naszych szkołach i wielu nauczycieli zaczyna mieć kłopoty z utrzymaniem etatowego zatrudnienia.

Warto także, aby w polskich szkołach wprowadzono obowiązek rzetelnego analizowania (minimum po zakończeniu każdego okresu nauczania) indywidualnych efektów kształcenia. Owe analizy nie mogą przy tym ograniczać się do rozważań opartych o uzyskiwane przez uczniów oceny. Za prowadzenie takich analiz winien odpowiadać wychowawca klasy, który powinien w pełni wykonywać zadania koordynatora pracy uczących w niej nauczycieli. W ich trakcie, rozważając sukcesy i porażki edukacyjne każdego ucznia, zespół nauczycieli uczących w danej klasie tworzyłby mapę jego mocnych i słabych stron oraz kreślił obraz jego rozwoju. Równocześnie, z takich spotkań wyłaniałby się kształt i zakres potrzebnych uczniowi dodatkowych działań wspierających. Trzeba podkreślić, że owe działania powinny także podlegać bieżącej ewaluacji. W kreowaniu indywidualnych programów wsparcia istotną rolę powinien odgrywać także szkolny pedagog. Istotnym elementem takich analiz byłoby także identyfikowanie indywidualnych uzdolnień każdego ucznia, co służyłoby wzmacnianiu skierowanych do niego oddziaływań edukacyjnych mających na celu ich rozwój. W przypadku uczniów szkół zawodowych, właśnie takie działania służą przewyciężaniu – często ich krępującego – syndromu edukacyjnych i życiowych niepowodzeń. W ramach tych działań uczniowie winni być mobilizowani do uczestnictwa w rozmaitych formach ponadszkolnej rywalizacji – konkursach i olimpiadach przedmiotowych.

Zajęcia pozalekcyjne oraz wyrównawczo – wspierające

Bardzo ważną rolę dla edukacyjnego rozwoju uczniów odgrywają zajęcia pozalekcyjne. Ich znaczenie dla ucznia wzrasta wraz ze spadkiem statusu edukacyjno – społecznego jego rodzinnego środowiska. Właśnie te zajęcia są szansą na rozwinięcie uczniowskich zainteresowań i talentów, poszerzenie wiedzy. Są również okazją do podejmowania zagadnień i problemów nie pojawiających się w szkolnych programach. Niebawale ważne dla ich sukcesu jest przy tym skorelowanie treści z rzeczywistymi zainteresowaniami i potrzebami uczniów. Formy tych zajęć powinny być uruchamiane w zależności od uczniowskich zainteresowań, a nie od potrzeb związanych z realizacją przez nauczycieli dodatkowych godzin. Desygnowani do ich prowadzenia nauczyciele powinni być osobami kreatywnymi, znakomicie przygotowanymi do swojej pracy oraz autentycznie



zafascynowanymi realizowaną przez siebie tematyką. Dla młodzieży ze środowisk o niskim poziomie wykształcenia oraz niskich aspiracjach edukacyjnych udział w tego typu zajęciach stwarza szansę na ich edukacyjne rozbudzenie i, co niemniej ważne, pozwala interesująco spędzić czas. Trzeba pamiętać, że młodzi ludzie z tych środowisk nie mogą raczej liczyć na edukacyjne wsparcie w domu, stąd też szkoła ze swoją ofertą stanowi dla nich jedyną szansę.

Podobnie ważną rolę dla młodzieży ze środowisk o niskim kapitale kulturowym odgrywa szkolna biblioteka. Kontakt z książką ma dla rozwoju intelektualnego człowieka znaczenie wręcz fundamentalne. Tymczasem w polskich szkołach mamy rzeszę uczniów z domów, w których nie ma księgozbiorów (w szkołach zawodowych taka młodzież dominuje). Stąd też dobre wyposażenie szkolnej biblioteki jest wręcz koniecznością dla szkół działających w takich środowiskach. Równocześnie, nauczyciele muszą rozbudzać czytelnicze zainteresowania uczniów (trzeba założyć, że sami są „ludźmi książki”).

Wśród dodatkowo realizowanych w szkole zajęć, dla wyrównywania szans edukacyjnych uczniów bardzo ważne są zajęcia wyrównawczo – wspierające. Ich obecność w szkolnej ofercie jest niezbędna, jeżeli owo istotne szkolne zadanie ma być traktowane poważnie. Bez nich szkoła nie ma praktycznie możliwości, aby odnieść w tej materii jakiegokolwiek sukces. Owe zajęcia muszą przy tym prowadzić nauczyciele – mistrzowie, elastycznie dostosowując ich formę i treść do uczniowskich potrzeb, również ich zakres powinien zmieniać się w zależności od bieżących potrzeb. Dyrektorzy muszą natomiast kreować w szkole odpowiednie rozwiązania organizacyjne, wykorzystując środki na zajęcia dodatkowe.

Indywidualizacja pracy z uczniami

Kwestia indywidualnego podejścia nauczyciela do każdego ucznia należy do bardzo ważnych zagadnień w kontekście wyrównywania szans edukacyjnych, szczególnie w sytuacji pracy z licznymi zespołami klasowymi. W każdej przeciętnej szkolnej klasie mamy najczęściej znaczny przekrój uczniowskich możliwości. Generalnie można stwierdzić, że wśród nauczycieli dominuje strategia pracy skierowana głównie do uczniów przeciętnych, którzy stanowią grupę najliczniejszą. Uczniowie najlepsi zawsze mogą liczyć na zainteresowanie nauczyciela rozumiejącego, że mogą oni być świetną wizytówką skuteczności jego pracy, natomiast najslabsi mają nie przeszkadzać i wówczas rosną ich szanse na uzyskanie ocen gwarantujących im pokonywanie kolejnych szkolnych progów. Niewielu nauczycieli potrafi kierować skutecznie swoje oddziaływania do różnych uczniów, pamiętając także o najslabszych. Zresztą zdarza się, że wśród najslabszych znajduje się uczeń o dużych możliwościach intelektualnych, który pozostaje w stanie edukacyjnego uśpienia, gdyż nigdy wcześniej nie trafił na dobrego nauczyciela. Rozsądny i dobrze rozumiejący swoje zadania nauczyciel odpowiednio buduje wymagania w stosunku do swoich uczniów, uwzględniając ich możliwości, zaangażowanie oraz postępy. Każdy z jego uczniów otrzymuje swoją szansę na sukces. Oczywiście, obiektywnie owe sukcesy mają bardzo różne wymiary, ale każdy uczeń może uzyskać satysfakcję ze swojej pracy. W ten sposób, wśród jego uczniów minimalizowane jest zjawisko edukacyjnych niepowodzeń, powodujące kompleksy i frustracje.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Troskę nauczycieli o losy każdego ucznia z całą pewnością zwiększyłaby zmiana zasad oceniania nauczycielskiej pracy poprzez uzależnienie jej od efektów pracy nauczyciela z trzema grupami uczniów (tzn. zdolnymi, przeciętnymi oraz najsłabszymi), a nie tylko od bardzo ogólnych kryteriów. Równocześnie, w ocenie pracy szkoły i jej dyrektora ważne miejsce powinna odgrywać kwestia skuteczności szkolnych oddziaływań na „uczniów z problemami”.

Rola wychowawcy i pedagoga szkolnego

Wychowawca klasy to człowiek mający do wykonania szereg kluczowych dla przyszłości jego uczniów zadań, m.in., jak już wcześniej zaznaczono, powinien on koordynować pracę nauczycieli w swojej klasie, ale także być rzeczywistym opiekunem, rzecznikiem i przewodnikiem swoich uczniów. To właśnie on winien proponować realizację odpowiednich i potrzebnych jego uczniom zajęć wyrównawczo – wspierających. Naturalnie, musi on bardzo dobrze poznać swoich uczniów oraz na bieżąco śledzić ich szkolne losy. Dla pełnego zrozumienia problemów edukacyjnych swoich uczniów, wychowawca powinien starać się poznać ich warunki rodzinne i środowiskowe. Wykorzystując tzw. godziny do dyspozycji wychowawcy, może kreować zajęcia w sposób całkowicie autonomiczny, m.in. stosując oryginalne rozwiązania pozwalające na nawiązanie dobrego kontaktu z uczniami oraz na podjęcie tematów i kwestii, które mogą ich zainteresować, a równocześnie mieć istotne znaczenie dla kształtowania ich osobowości. Trzeba jednak zaznaczyć, że autentycznym wychowawcą klasy, a nie jej administratorem, może zostać tylko osoba dobrze wykształcona, rozbudzona intelektualnie oraz życzliwa i otwarta na potrzeby drugiego człowieka. Niestety, bardzo wielu wychowawców ma ogromne problemy z przełamaniem roli administratora klasy. Koordynatorem pracy wychowawców klas winien być szkolny pedagog. To właśnie on powinien wspierać ich działania oraz proponować im rozwiązania pojawiających się w ich pracy trudności. Również on powinien koordynować wszelkie formy wsparcia dla „uczniów z kłopotami”, jak też osobiście prowadzić działania związane z indywidualną pracą z nimi. W ramach działań wspierających, pedagog winien koordynować pomoc materialną i finansową dla uczniów, którzy jej rzeczywiście potrzebują. Przeznaczone na ten cel środki muszą być precyzyjnie adresowane, a programy wsparcia z nimi związane realizowane w sposób delikatny i dyskretny. Niestety, podobnie jak wychowawcy, również szkolni pedagodzy często zsuwają się w koleiny schematycznych, administracyjnych działań. Trzeba podkreślić, że w przypadku szkół zawodowych, w murach których mamy znaczną (bywa, że dominującą) grupę „uczniów z problemami”, wychowawcy i pedagodzy nie potrafiący autentycznie wykonywać swoich zadań stanowią prawdziwe zagrożenie dla przyszłości uczniów.



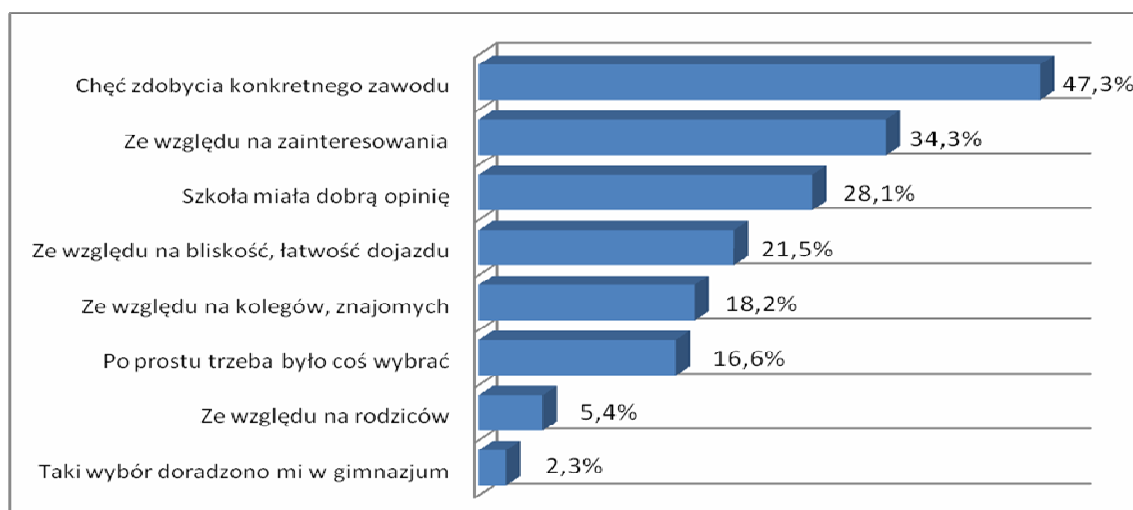
3.3 Plany zawodowe i edukacyjne uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach

Co dzieje się z uczniami ponadgimnazjalnych szkół zawodowych? Czy mają pomysł na siebie? Rozpoczynają studia czy całkowicie zmieniają swoją edukacyjno-zawodową drogę? Z jakim bagażem umiejętności wchodzi na rynek pracy? Jak oceniają swoje szanse na nim? Czy absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych podejmują zatrudnienie w obszarach związanych, czy też niezwiązanych z wybranymi kierunkami kształcenia? Odpowiedzi m.in. na takie pytania powinny stać się punktem wyjścia w dyskusji na temat kształtu i planowanych zmian w szkolnictwie zawodowym, także w Skierniewicach.

Analizując wyniki badań przeprowadzonych wśród uczniów ostatnich klas skierniewickich szkół zawodowych, zauważyć można, iż zjawiskiem charakterystycznym (zresztą nie tylko dla powiatu skierniewickiego⁴⁹), występującym przy pytaniu o motyw wyboru ponadgimnazjalnych szkół zawodowych jest tzw. mechanizm dziedziczenia statusu. Większość badanych uczniów zdobywa wykształcenie na tym samym poziomie, co ich rodzice, często wybór zawodu również wynika z tradycji rodzinnych, co niewątpliwie wpływa na podobieństwo wyboru późniejszej ścieżki kariery zawodowej, a co za tym idzie, poziomu i stylu życia.

Pomimo to, co optymistyczne, sam fakt podjęcia decyzji o wyborze profilu kształcenia oparty jest o racjonalne przesłanki. Prawie co drugi uczeń ostatnich klas ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach kierował się chęcią zdobycia konkretnego zawodu, co trzeci, wskazywał na „własne zainteresowania” (Wykres 13).

Wykres 13. Motywy wyboru szkoły



Uwaga: Ze względu na możliwość wyboru wielu odpowiedzi, procenty nie sumują się do 100. Nie uwzględniono braków danych.

⁴⁹ Istnienie takiego mechanizmu potwierdzają również wyniki badań przeprowadzonych w ramach innych projektów realizowanych przez Centrum Doradztwa Strategicznego, m.in.: „Indeks Gotowości Rynkowej - nowy instrument monitorujący szansę na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego” i „Mapa Monitorująca Szansę na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego”. Informacje o projektach: www.cds.krakow.pl

Niestety, tylko kilka procent uczniów wskazuje, że wsparcie doradcze, jakie otrzymali w gimnazjum, wpłynęło na ich decyzje o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej. Należy pamiętać, jak ważne jest takie wsparcie ze strony szkoły dla rodziców posiadających niższe kwalifikacje i np. wykształcenie podstawowe, którzy często - z powodu braku wiedzy, własnego doświadczenia czy niskiego kapitału kulturowego - nie są w stanie wesprzeć dziecka w podjęciu dobrej decyzji. Z drugiej strony, niebezpiecznym zjawiskiem są wygórowane oczekiwania rodziców, nieuwzględniające zdolności i kompetencji dziecka, a także uleganie swoistym modom na określony zawód, niepopartych rozeznaniami na rynku pracy, często nawet poziomem wiedzy czy zainteresowaniami ucznia.

Wydawałoby się, że obserwowany u uczniów świadomy wybór szkoły, której ukończenie wyposaża w umiejętności niezbędne do podjęcia pracy zawodowej, powinien skutkować realizowaniem świadomie wybranej ścieżki zawodowej. Mimo to, okazuje się jednak, że około 40% uczniów, których poddano badaniu kilka miesięcy po zakończeniu edukacji w ponadgimnazjalnej szkole zawodowej nadal nie wie, czy chce kontynuować naukę czy podjąć pracę.

Porównując te wyniki z ogólnopolskimi badaniami dotyczącymi planów edukacyjnych młodzieży,⁵⁰ zauważyć można, że uczniowie skierniewickich szkół zawodowych są nieco bardziej chętni do kontynuowania nauki niż wskazywałaby ogólnopolska średnia. Różnice dla uczniów techników i liceów profilowanych są natomiast znaczne i wskazują na to, że ich aspiracje edukacyjne plasują się poniżej średniej krajowej.

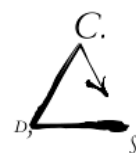
Tabela 11. Chęć kontynuowania nauki – porównanie sytuacji w Skierniewicach i w skali kraju.

Typ szkoły	Skierniewice	Polska
Zasadnicza szkoła zawodowa	61%	58%
Liceum profilowane	54%	78%
Technikum	49%	64%

Aktywność na rynku pracy wśród uczniów jest stosunkowo wysoka – znacząca część uczniów ostatnich klas skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych ma już doświadczenia związane z pracą (siedmiu na dziesięciu uczniów). Porównanie powyższych wyników do rezultatów badania przeprowadzonego wśród młodzieży kończącej szkołę przez CBOS⁵¹ wskazuje, że wysoka aktywność zawodowa uczniów jest w naszym kraju powszechna. Doświadczeniem w pracy zarobkowej może pochwalić się 90% uczniów zasadniczych szkół zawodowych, 86% uczniów techników oraz 76% uczniów

⁵⁰ „Młodzież 2008”, CBOS: Warszawa 2009r., s. 22.

⁵¹ „Młodzież 2008”, CBOS: Warszawa 2009r., s. 79.



liceów profilowanych⁵². Jednak podejmowana przez uczniów praca rzadko kiedy łączyła się z zawodem, którego uczą się w szkole. Ponad połowa badanych wskazała, że podejmowana praca wcale nie wiązała się z ich wyuczoną profesją (52,5%), tylko co piąty uczeń stwierdził, że w dużym stopniu korelowała ona z wyuczonym zawodem (19,9%). Najczęściej pracę zgodną z zawodem wykonywali technicy budownictwa, posadzkarze i technicy hotelarstwa, najrzadziej natomiast cieśle, fryzjerzy, technicy telekomunikacji, technicy ekonomiści i kształcący się w profilu usługowo-gospodarczym. Mimo to, uczniowie skierniewickich szkół zawodowych ufają w swoje możliwości na rynku pracy, zwłaszcza jeśli chodzi o możliwość znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie – 71,3% uczniów odpowiedziało, że „raczej” (59,2%) lub „na pewno” (12,1%) znaleźliby w okresie do czterech miesięcy zatrudnienie w zawodzie. Tylko co czwarty uczeń był zdania przeciwnego, odpowiadając, że „raczej” (22,1%) lub „na pewno” (6,7%) takiej pracy by nie znalazł.

Badani uczniowie optymistycznie podchodzą także do kwestii czasu niezbędnego do podjęcia zatrudnienia w ogóle. Jedna trzecia uczniów wskazała, że poszukiwanie pracy zajęłoby im około jednego miesiąca. Warto w tym miejscu przytoczyć wyniki ogólnopolskich badań CBOS, gdzie młodzieży kończącej szkołę zadano pytanie o poczucie zagrożenia bezrobociem. Przekonanie, że przypuszczalnie lub na pewno znajdą pracę, wyraziło 69% uczniów zasadniczych szkół zawodowych, 63% uczniów techników oraz 59% uczniów liceów profilowanych⁵³. Z uwagi na odmienną konstrukcję pytań zadanych w obu badaniach, trudno sensownie porównywać otrzymane odsetki. Rezultaty badań w skali kraju potwierdzają jednak dwie zauważone w Skierniewicach tendencje: przewagę optymizmu nad pesymizmem w zakresie szans na znalezienie pracy oraz to, że najwyższą pewnością siebie odnośnie przyszłego zatrudnienia charakteryzują się uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. Jednak, jak wynika z badań OECD, przeciętnie młody Polak po szkole zawodowej lub technikum znajduje swoją pierwszą pracę w ciągu dwóch lat od skończenia szkoły, a 30-40% absolwentów szkół zapisuje się na różnego rodzaju kursy i szkolenia, dzięki którym zwiększają się ich szansę na zatrudnienie.⁵⁴

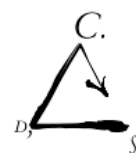
Wydaje się, że uczniowie mają świadomość, jak ważne jest zdobycie doświadczenia i praktyczne przygotowanie do zawodu. Najwięcej pozytywnych opinii pojawia się przy ocenie praktyk w zakładach pracy – aż 72,4% skierniewickich uczniów ocenia je jako „raczej” i „bardzo” przydatne. Praktyki w zakładzie pracy uzyskały najwięcej pozytywnych ocen również w woj. podkarpackim (74%) i w woj. świętokrzyskim (78,9%),⁵⁵

⁵² Odsetki te są nawet wyższe, niż w Skierniewicach, może to jednak wynikać z różnicy w zadanym pytaniu: w badaniu ogólnopolskim pytano o pracę zarobkową podejmowaną kiedykolwiek, w Skierniewicach – o okres ostatniego roku.

⁵³ „Młodzież 2008”, CBOS: Warszawa 2009r., s. 26.

⁵⁴ „Młode ofiary kryzysu”, Rzeczpospolita z dn. 16.-7.2009 r.

⁵⁵ Badania przeprowadzone w ramach projektów: „Indeks Gotowości Rynkowej - nowy instrument monitorujący szansę na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego” i „Mapa Monitorująca Szansę na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego”. Informacje o projektach: www.cds.krakow.pl



wyduje się zatem, że jest to ogólnopolska tendencja. Uczniowie rozumieją także, jak istotne jest przygotowanie do rozpoczęcia pracy, zaprezentowania się pracodawcy. Nie zaskakuje fakt, że w dobie Internetu uczniowie, coraz lepiej radzą sobie z dokumentami aplikacyjnymi, martwi jednak brak praktycznych umiejętności, związanych z ubieganiem się o pracę, które powinny być doskonałe m.in. podczas zajęć z przedsiębiorczości (problemów z rozmową kwalifikacyjną czy wykonaniem zadania praktycznego obawia się aż 60% – 65% skierniewickich uczniów). Niepokoi również nieznamość rynku pracy, instytucji, które na nim działają – najpopularniejszym sposobem poszukiwania zatrudnienia nadal jest zaangażowanie do pomocy rodziny lub znajomych (metodę tę wybiera ok. 53% młodzieży).

3.4 Współpraca pomiędzy ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi, instytucjami rynku pracy i pracodawcami.

Dobra szkoła zawodowa to placówka umiejętnie współpracująca ze swoim otoczeniem społeczno - gospodarczym, dlatego badając jakość ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, nie można pominąć relacji z pracodawcami i instytucjami rynku pracy. Efektywna współpraca to współpraca kompleksowa i trwała - szkoła dobrze rozwijająca się może dzięki współpracy z pracodawcami zdecydowanie przyspieszyć swój rozwój i poprawić pozycję na rynku edukacyjnym. Zakorzenie ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej w jej gospodarczym otoczeniu to najlepsza gwarancja możliwej do uzyskania zgodności kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Nie ma możliwości efektywnego przygotowania uczniów do zawodu bez zajęć praktycznych i kontaktu z pracodawcami. Dyskusyjna jest więc tylko kwestia, gdzie takie zajęcia powinny się odbywać i gdzie będą efektywniejsze – czy mają być to warsztaty szkolne, zewnętrzna jednostka (np. Centrum Kształcenia Praktycznego) dysponująca odpowiednim wyposażeniem, czy przedsiębiorstwa, gdzie uczeń ma możliwość nauki w środowisku pracy. Tabela 12 przedstawia pozytywne i negatywne aspekty organizacji praktycznej nauki zawodu w warsztatach szkolnych, Centrum Kształcenia Praktycznego i bezpośrednio u przedsiębiorców.

Tabela 12. Pozytywne i negatywne aspekty poszczególnych form organizacji praktycznej nauki zawodu

Miejsce nauki zawodu	Plusy	Minusy
warsztaty szkolne	- poznanie pod okiem fachowca całego procesu technologicznego; - nauka pod kontrolą, zgodna ze standardami egzaminacyjnymi; - wysoki odsetek zdających egzaminy zawodowe;	- niewystarczająca baza technologiczna i materiałowa szkół; - brak kontaktu ucznia z praktyką; - nieznamość „prawdziwego” życia zawodowego; - niewystarczająca umiejętność

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



	- program nauki zawodu realizowany w całości; - niewykorzystywanie uczniów do wykonywania prac niezwiązanych z nauką zawodu; - łączenie praktyki z nauką	poruszania się po rynku pracy (brak doświadczenia).
CKP	- nowoczesny park technologiczny; przygotowanie do wymogów egzaminu zawodowego; - szeroki zakres szkolenia w danym zawodzie; - lepsze wyposażenie niż w warsztatach szkolnych.	- brak kontaktu ucznia z praktyką, nieznajomość „prawdziwego” życia zawodowego; - niewystarczająca umiejętność poruszania się po rynku pracy (brak doświadczenia); - zbyt mała liczba takich placówek, nie są dostępne dla wszystkich szkół, często zbyt oddalone od nich; - brak bezpośredniego nadzoru szkoły nad pracą ucznia
zakłady pracy	- poznanie praktyki życia zawodowego.	- wąski zakres kształcenia w danym zawodzie; - niedostateczne przygotowanie pod kątem wymagań egzaminacyjnych; - obawa pracodawców przed dopuszczeniem ucznia do pewnych prac, ale i wykorzystywanie go do prac prostych, niezwiązanych z nauką zawodu.

Źródło: na podstawie „Szkoła czy pracodawca” Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców”, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji”, Kraków 2009

Odpowiedź na pytanie, jak rozwiązać naukę zawodu, warunkują czynniki lokalne – na ile szkoła ma odpowiednią bazę dydaktyczną, sprzętową, odpowiednią kadre, jakie jednostki wspomagają system szkolnictwa zawodowego na danym obszarze. Jednak niezależnie od tego, jak to kształcenie jest zorganizowane, bez wątpienia niezbędna jest współpraca ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami. Aby była ona efektywna – powinna obu stronom przynosić określone korzyści. Jak wynika z badań przeprowadzonych w projekcie, około 1/4 ogółu przedsiębiorców, którzy nawiązali kontakt z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi w Skierniewicach, nie dostrzega żadnych korzyści dla firmy płynącej z tej współpracy. Uczniowie placówek, w których taka współpraca jest doceniana i intensywnie realizowana, mają szansę na kształcenie zawodowe w warunkach najbardziej zbliżonych do nowoczesnego stanowiska pracy oraz na zapoznanie się z najnowszymi technologiami. Dzięki temu mogą nie tylko łatwiej znaleźć pracę, ale również szybciej adaptować się do wykonywania zawodu⁵⁶. Zdecydowanie najbardziej rozpowszechnioną formą współpracy jest przyjmowanie uczniów na praktyki zawodowe. Umożliwiają one monitorowanie postępów uczniów w nauce zawodu, ale i obserwowanie ich motywacji i nastawienia do pracy. Nie jest to

⁵⁶ E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz „Instytucje szkolne”, w: „Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2007”, Warszawa 2007r.



regułą, ale zdecydowana większość badanych pracodawców potwierdza, że zatrudniając nowe osoby, ma na uwadze byłych praktykantów. W skierniewickich przedsiębiorstwach współpracujących ze szkołami, absolwenci tych szkół stanowią większość zatrudnianych absolwentów (w pow. skierniewickim - od ponad 50% w przedsiębiorstwach dużych, przez ok. 70% w średnich, ok. 75% w małych do prawie 90% w mikroprzedsiębiorstwach)⁵⁷.

Ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w Skierniewicach wykazują się niezbyt dużą aktywnością w zakresie podejmowania współpracy. Pozytywnie pod tym względem wyróżnia się Zespół Szkół Zawodowych nr 1, który podejmuje szerokie spektrum inicjatyw w zakresie mniej lub bardziej sformalizowanych kontaktów z pracodawcami, jednocześnie stale poszukując nowych sposobów współdziałania.

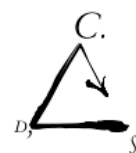
Co istotne, a często niedostrzegane przez dyrektorów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – to szkoła powinna być podmiotem inicjującym taką współpracę i podtrzymującym ją poprzez czynne działania i kontakty, utrzymywanie dobrych relacji i włączanie przedstawicieli rynku pracy i pracodawców w życie szkoły. Na brak zainteresowania współpracą ze strony szkół wskazuje około 18% skierniewickich mikroprzedsiębiorstw, które nie miały kontaktów ze szkołami, około 27% firm małych oraz około 33% firm średnich i dużych. Pracodawcy zdecydowanie oczekują, że to szkoła będzie aktywnym inicjatorem wzajemnych relacji, a zawiązana współpraca przyniesie im mierzalne korzyści (np. przygotowanie zawodowe przyszłych pracowników w przypadku klas patronackich). Potwierdzają to także m.in. badania małopolskich przedsiębiorców, z których wynika, że nawiązanie trwałej współpracy zależy w największym stopniu od aktywności młodzieży i szkoły.⁵⁸

Współpraca ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z otoczeniem społeczno-gospodarczym jest jednym z kluczowych elementów warunkujących dopasowanie szkół do wymogów lokalnego rynku pracy. Uczniowie placówek, w których taka współpraca jest doceniana i intensywnie realizowana, mają szansę na kształcenie zawodowe w warunkach najbardziej zbliżonych do nowoczesnego stanowiska pracy oraz na zapoznanie się z najnowszymi technologiami, a także nabycie kluczowych na rynku pracy kompetencji (m.in. związanych z kształtowaniem postaw przedsiębiorczych). Dzięki temu mogą nie tylko łatwiej znaleźć pracę, ale również szybciej adaptować się do wykonywania zawodu⁵⁹. Wzrasta także ich konkurencyjność na rynku pracy. Zakres i jakość współpracy zależy od obydwu stron, wiodącą rolę powinna jednak odgrywać szkoła – jej aktywność jest kluczowym czynnikiem sukcesu w podejmowaniu, kontynuowaniu i utrzymywaniu współpracy. Szkoła dobrze rozwijająca się może dzięki współpracy z firmą

⁵⁷ Raport z badań ilościowych (CATI) pt., „Postawy pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym”, opracowany w ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”. Raport dostępny na stronie: www.cds.krakow.pl.

⁵⁸ „Szkoła czy pracodawca” Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców”, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków 2009

⁵⁹ E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz „Instytucje szkolne”, w: „Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2007”, Warszawa 2007r., s. 41



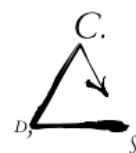
zdecydowanie przyspieszyć swój rozwój i poprawić swoją pozycję na rynku edukacyjnym. Współpraca pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy ze szkołami zawodowymi przynosi korzyści obu stronom. Jeśli chodzi o szkoły, jest warunkiem dobrego przygotowania ich absolwentów do wejścia na rynek pracy, pozwalając uczniom na zdobycie doświadczenia w pracy w rzeczywistym środowisku przedsiębiorstwa oraz zapoznanie się z nowoczesnym sprzętem (w przypadku przedsiębiorstw), czy know-how i wsparcia w realizowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej (w przypadku instytucji rynku pracy). Współdziałanie szkół i innych podmiotów funkcjonujących w tej samej rzeczywistości społeczno-gospodarczej umożliwia również efektywniejsze dostosowywanie programów nauczania i kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. Bliskie kontakty z placówkami edukacji zawodowej dają pracodawcom możliwość wpływania na dopasowanie i poziom kwalifikacji ewentualnych przyszłych pracowników. Z kooperacji z instytucjami rynku pracy, umożliwiającej wymianę doświadczeń i pełniejsze wykorzystanie zasobów, mogą rodzić się działania i projekty skierowane do uczniów – a więc wpływające bezpośrednio na poziom kompetencji absolwentów opuszczających szkoły.

Niniejszy podrozdział prezentuje syntetyczny opis kluczowych obszarów współpracy skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami oraz instytucjami rynku pracy. Wymieniono w nim zarówno te formy współpracy, jakie są podejmowane (wraz z analizą występujących trudności a także propozycją działań, mogących sprzyjać rozwojowi współpracy) jak i działań, które można podjąć aby współpracę inicjować, rozwijać i utrzymać. Podrozdział powstał w oparciu o wiedzę uzyskaną w wyniku przeprowadzonych badań i informacje zgromadzone podczas warsztatów strategicznych, jakie odbyły się w ramach projektu. Zagadnieniu współpracy poświęcono cały III warsztat strategiczny, jaki odbył się 22 czerwca 2009 r. w Skierniewicach. Uczestnicy warsztatów pracowali w czterech grupach „szkolnych”, analizując formy współpracy z pracodawcami i instytucjami rynku pracy w każdym z zespołów szkół. W skład każdej grupy wchodził zarówno przedstawiciele szkół, jak i przedstawiciele pracodawców, instytucji rynku pracy i samorządu.

3.4.1 Współpraca z pracodawcami

Badania przeprowadzone w projekcie skoncentrowały się na kilku obszarach współpracy, jaką podejmują szkoły i pracodawcy.⁶⁰ Decyzja o ich wyborze oparta została o konsultacje z ekspertami, analizę literatury i doświadczenia badawcze autorów i realizatorów

⁶⁰ Szczegółowe informacje na temat badanych obszarów współpracy oraz wyniki przeprowadzonych badań dotyczących aspektu współpracy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami i instytucjami rynku pracy znalazły się w raportach badawczych: „Adekwatność kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach”, „Potencjał Instytucji Rynku Pracy w powiecie skierniewickim”, „Postawy pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego wobec problemu zatrudniania absolwentów szkół o profilu zawodowym - raport z badań CATI”, „Opinie pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego na temat absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych - raport z badań IDI”.



projektu, pochodzące z realizacji innych inicjatyw badawczych⁶¹. Przy konstruowaniu kluczowych obszarów współpracy, wykorzystano także sugestie uczestników warsztatów strategicznych przeprowadzonych w ramach projektu – przedstawicieli lokalnego środowiska związanego z edukacją i rynkiem pracy. Obszary te prezentuje Schemat 5.

Schemat 5. Zdiagnozowane obszary współpracy skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami



⁶¹ „Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP)” i ”Indeks Gotowości Rynkowej - nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR)”, projekty realizowane w ramach Priorytetu 2 ZPORR - Działanie 2.1.

Jak można zauważyć, poza organizacją praktycznej nauki zawodu i praktyk zawodowych (choć zdecydowanie najpopularniejszych, często jedynych form), współpraca ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami możliwa jest na wielu polach i dążyć powinna do włączania przedstawicieli pracodawców w życie szkoły, aby w perspektywie wpływać na efektywne i przystające do potrzeb lokalnych kształcenie.

Zespół Szkół Zawodowych nr 1

Przykład Zespołu Szkół Zawodowych nr 1 potwierdza tezę, że współpraca przy **organizacji praktyk zawodowych** dla uczniów, zdominowała pozostałe formy współpracy. Szkoła od lat współpracuje m.in. z firmami: Fambud, Mirgos, Insbud, Sękalski – SĘKBUD, Knauf, Mapei (praktyki uczniów specjalności związanych z budownictwem), a także Instytutem Sadownictwa i Kwiaciarstwa, Instytutem Warzywnictwa oraz firmami, Greenmarket (kierunki związane z ogrodnictwem). Szkoła współpracuje także z Cechem Rzemiosł Różnych, zwłaszcza przy organizacji zajęć w klasach wielozawodowych, gdzie uczniowie odbywają **naukę zawodu** w siedzibie pracodawców, skupionych w Cechu. Uczniowie Zespołu Szkół nr 1, dzięki kontaktom z zagranicznymi placówkami (głównie niemieckimi), mają okazję brać udział w **praktykach zagranicznych**. W ocenie przedstawicieli szkoły, to nie tylko jedna z bardziej efektywnych metod nauki języka obcego (co potwierdzają wyniki egzaminu maturalnego z języka obcego w szkole), ale też poznanie realiów nauki i praktyki zawodu w innym kraju. Plany szkoły związane z **uruchamianiem nowych kierunków kształcenia** konsultowane są przede wszystkim z Powiatowym Urzędem Pracy, Skierniewicką Izbą Gospodarczą i pracodawcami. Co bardzo istotne, Dyrekcja szkoły, planując poszerzanie oferty szkoły o nowe specjalności, odwołuje się do dokumentów strategicznych powiatu, regionu i zawartych w nich celów i kierunków rozwoju. Szkoła wykorzystuje także nieformalne kontakty i opinie rodziców uczniów, którzy będąc często pracodawcami reprezentują określone branże i mają widzę na temat możliwości ich rozwoju. Bardzo istotny, z punktu widzenia szkoły, jest także **sponsoring rzeczowy i finansowy** – pozwala na dofinansowanie czy wyposażenie pracowni dydaktycznych i warsztatów szkolnych w nowoczesny, często niedostępny dla szkoły ze względów finansowych sprzęt. Zespół Szkół Zawodowych nr 1 wspiera firma Mapei (wiąże ją ze szkołą formalne porozumienie o współpracy)⁶². Równie istotne jest także wsparcie pracowników szkół – głównie nauczycieli przedmiotów zawodowych – w wiedzę na temat wykorzystania nowych narzędzi czy know-how przedsiębiorstw. Jako jedna z nielicznych szkół w Skierniewicach, Zespół Szkół Zawodowych nr 1 współpracuje od dłuższego czasu z firmami Mapei i Knauf (także z Centrum Kształcenia Ustawicznego) w organizacji **staży i kursów dla nauczycieli bezpośrednio u przedsiębiorców**.

⁶² Porozumienie o współpracy szkoła zawarła także z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Skierniewicach. Na jego mocy, uczniowie Zespołu Szkół Zawodowych nr 1, korzystają z pracowni specjalistycznych, jakie znajdują się w szkole czy uczestniczą w wykładach. Trwają także rozmowy z firmą Pilkington dotyczące przekazania szkole sprzętu potrzebnego do nauki obróbki szkła



Przedstawiciele pracodawcy zapraszani są także na specjalne wydarzenia organizowane w szkole (udało się np. zorganizować wspólnie konferencje).

Tabela 13 prezentuje sformułowane przez uczestników warsztatów strategicznych (grupy warsztatowej zajmującej się Zespołem Szkół Zawodowych nr 1) problemy i propozycje działań, jakie można podjąć w ramach sformułowanych obszarów współpracy.

**Tabela 13. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z pracodawcami
- Zespół Szkół Zawodowych nr 1**

Obszar	Jakie są problemy, trudności?	Co można zmienić, poprawić?
Praktyki zawodowe u pracodawców	– opór pracodawców przed przyjmowaniem uczniów na praktyki; – jeden pracodawca nie jest w stanie zrealizować całego programu praktyki (specjalizacja firmy bywa wąska); – firmy zlokalizowane w Skierniewicach często realizują kontrakty poza miastem – to stwarza problemy z organizacją praktyk dla uczniów; – brak rekompensat finansowych dla pracodawców; – brak koordynacji praktyk (np. osoby, która by kontrolowała ich organizację).	– lepsza organizacja harmonogramu praktyk precyzyjne, potwierdzone z pracodawcami terminy; – finansowanie praktyk z funduszy unijnych; – spójny system wynagradzania czasu pracodawców, organizujących i prowadzących praktyki dla uczniów; – docenianie pracodawców angażujących się w organizację praktyk (spotkania z pracodawcami, oficjalne podziękowania np. podczas świąt szkoły, listy uznaniowe) – wykorzystanie prestiżu i pozycji Urzędu i Prezydenta
Nauka zawodu w szkole (warsztaty, pracownie)		– utworzenie Centrum Kształcenia Praktycznego; – reorganizacja Centrum Kształcenia Ustawicznego i dodanie mu dodatkowych funkcji (opcjonalnie); – wykorzystanie istniejących firm szkoleniowych i instytucji (np. ZDZ) do organizacji efektywnego systemu kształcenia zawodowego.
Nauka zawodu u pracodawcy	– brak chętnych uczniów do korzystania z pośrednictwa Cechu Rzemiosł Różnych przy organizowaniu nauki zawodu u pracodawców; – braki kadrowe – ciężko o nowych nauczycieli zawodu.	

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Kontakt z zagranicznymi pracodawcami (praktyki zagraniczne)	– obawy w przyjmowaniu obcokrajowców na praktyki w swojej szkole, bariery psychologiczne;	– wsparcie ze strony Urzędu Miasta w Skierniewicach dla uczniów wyjeżdżających na praktyki zagraniczne (np. dofinansowanie na podstawie określonych kryteriów np. za dobre wyniki w nauce); – promocja wymian zagranicznych – pokazywanie korzyści płynących z takich wyjazdów, ale i prezentacja wiedzy i umiejętności, jaką zdobyli uczniowie podczas wymian i praktyk (np. w postaci organizacji specjalnych szkolnych wydarzeń); – współpraca z miastami partnerskimi Skierniewic przy organizacji wyjazdów i praktyk zagranicznych dla uczniów.
Zasięganie opinii pracodawców przed otwieraniem nowych kierunków	– kłopot z uzyskaniem wiedzy na temat potrzeb pracodawców co do zatrudniania pracowników; – nieudostępnianie szkołom informacji (np. gromadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy) na temat kierunków rozwoju gospodarki i sytuacji na lokalnym rynku pracy.	– opracowanie systemu monitorowania rynku pracy i upowszechniania informacji o nim; – podczas monitoringu rynku pracy należy uwzględnić zapotrzebowanie na kwalifikacje osób zgłaszających się do CKU i innych instytucji związanych z edukacją i rynkiem pracy.
Spotkania z pracodawcami w szkołach	– niewielkie zainteresowanie pracodawców, brak ich zaangażowania.	– zachęcenie pracodawców do udziału w życiu szkoły i pokazywania możliwości, jakie daje konkretny zawód czy branża; – publiczne docenianie pracodawców współpracujących ze szkołami; – organizacja „targów pracy” – stoiska szkół i panele tematyczne prezentowane przez firmy. – włączenie rodziców w spotkania z firmami w szkołach (przekazanie im informacji o rynku pracy w branżach)
Wycieczki przedmiotowe i zawodowe	– problemy finansowe, zwłaszcza w przypadku wyjazdów poza Skierniewice.	
Sponsoring rzeczowy i finansowy		– opracowanie przez szkołę specjalnej oferty promocyjnej dla firm, w zamian za współpracę ze szkołą; – promocja firm, które wspierają

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



		rzeczowo i finansowo szkołę (specjalna nagroda dla pracodawcy przyjaznego szkołom, podziękowania w lokalnych mediach itp.).
--	--	---

Zespół Szkół Zawodowych nr 2

Współpraca z pracodawcami w Zespole Szkół Zawodowych nr 2 koncentruje się na kontaktach związanych z **organizacją praktyk zawodowych** oraz **nauki zawodu** dla uczniów. Szkoła kształcąc w dużej mierze w kierunkach technicznych (mechaniczny, elektromechaniczny), przy organizacji praktyk zawodowych dla uczniów, współpracuje przede wszystkim z małymi, prywatnymi zakładami mechanicznymi, których pracownicy (w opinii nauczycieli) mogą poświęcić uczniom zdecydowanie więcej uwagi niż przedstawiciele większych przedsiębiorstw. Praktyki zawodowe uczniowie odbywają także w większych firmach (MZK, U-CAR), gdzie z kolei mogą spotkać się z nowocześniejszą infrastrukturą techniczną, a także poznać logistykę działania przedsiębiorstw związanych z przemysłem samochodowym i transportowym. W przypadku uczniów klas wielozawodowych (np. kucharze, fryzjerzy), nauka zawodu również odbywa się głównie w mniejszych przedsiębiorstwach i zakładach usługowych. Tabela 14 prezentuje sformułowane przez uczestników warsztatów strategicznych (grupy warsztatowej zajmującej się Zespołem Szkół Zawodowych nr 2) problemy i propozycje działań, jakie można podjąć w ramach sformułowanych obszarów współpracy.

**Tabela 14. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z pracodawcami
- Zespół Szkół Zawodowych nr 2**

Obszar	Jakie są problemy, trudności?	Co można zmienić, poprawić?
Praktyki zawodowe u pracodawców	- kłopot z praktykami dla techników teleinformatyków – niewiele firm związanych z tym kierunkiem kształcenia, brak zgody na przyjęcie uczniów na praktyki; - odczuwalna różnica poziomu odbytych przez uczniów praktyk i zdobytej wiedzy, wynikająca z wyposażenia zakładów (różnicowany dostęp do nowoczesnych maszyn, zaplecze socjalne).	- umożliwienie uczniom zdobywania dodatkowych kwalifikacji związanych z zawodami, w jakich się kształcą (np. organizowanie i dofinansowywanie kursów dających uprawnienia zawodowe); - wsparcie pracodawców przyjmujących uczniów na praktyki (np. zwrot części podatków, kosztów); - promocja pracodawców i firm przyjaznych szkołom (zamieszczenie logo na stronie www szkoły, darmowe reklamy, uczestnictwo w święcie szkoły, uroczystościach miejskich itp.); - opracowanie programu długofalowej współpracy szkoły z pracodawcami, nie tylko na

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



		czas praktyk zawodowych; - opracowanie i aktualizowanie internetowej bazy pracodawców przyjmujących uczniów na praktyki; - kampania uświadamiająca pracodawcom wagę praktyk w zakładach pracy; - zmniejszenie ilości potrzebnej dokumentacji, szczególnie dla małych firm przyjmujących na praktyki (może outsourcing?); - wzmocnienie i docenienie roli kierownika kształcenia praktycznego – osoby odpowiedzialnej za kreowanie współpracy między szkołą a pracodawcami w tej dziedzinie.
Nauka zawodu w szkole (warsztaty, pracownie)		- wykorzystanie potencjału pracowników firm w nauczaniu zawodu (wsparcie nauczycieli zawodu w nauczaniu praktycznym).
Nauka zawodu u pracodawcy (klasy wielozawodowe)	– nie zawsze realizowany jest pełen program przewidziany w danym zawodzie.	- wynagradzanie pracy młodocianych pracowników (kieszonkowe); - organizacja spotkań z pracodawcami dla nauczycieli i uczniów - bezpośredni kontakt pracodawcy z przyszłym uczniem; - przejrzysty system organizacji kształcenia zawodowego i kierowania uczniów na praktyki/praktyczną naukę zawodu (np. punkt konsultacyjny/koordynator).
Spotkania z pracodawcami w szkołach		- spotkania pracodawców ze „świeżymi” absolwentami (jeszcze przed zakończeniem szkoły) – poszukiwanie potencjalnych kandydatów na staż; - organizacja giełdy ofert pracy i staży dla absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (może pierwszeństwo w wyborze najlepszych praktykantów na staż jako korzyść dla przyjmujących pracodawców?); - promocja i upowszechnianie postawy przedsiębiorczej u uczniów (spotkania z młodymi ludźmi, którzy założyli własną działalność gospodarczą).

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Zespół Szkół Zawodowych nr 3

W Zespole Szkół Zawodowych nr 3 współpraca z pracodawcami dotyczy przede wszystkim **organizacji praktyk zawodowych** bezpośrednio w siedzibie pracodawców. Szkoła współpracuje m.in. z firmami Veka, Andex, IGP, Tesco, Castorama, Rossmann, Ferroxcube, Sękalscy a także bankami i hurtowniami (praktyki zawodowe dla techników handlowców i ekonomistów). Technicy hotelarstwa odbywają natomiast praktyki zawodowe w hotelach w mieście, a także poza Skierniewicami (Warszawa, Łódź) i zdaniem przedstawicieli szkoły, nie mają kłopotu ze znalezieniem miejsca odbycia praktyk. Dzięki wieloletniej umowie z Wyższą Szkołą Hotelarstwa i Gastronomii w Poznaniu (formalne porozumienie między placówkami), mają także możliwości wyjazdu na praktyki zagraniczne (m.in. Grecja, Irlandia) – pracują w zawodzie, sprawdzają się językowo, poznają nowe środowisko i kulturę. Inną formą współpracy Zespołu Szkół Zawodowych nr 3 z przedsiębiorcami jest wspólna **organizacja specjalnych wydarzeń** w szkole, m.in. Dni Otwartych Drzwi, Dni Przedsiębiorczości czy Targów Edukacyjnych. Tabela 15 prezentuje sformułowane przez uczestników warsztatów strategicznych (grupy warsztatowej zajmującej się Zespołem Szkół Zawodowych nr 3) problemy i propozycje działań, jakie można podjąć w ramach sformułowanych obszarów współpracy.

**Tabela 15. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z pracodawcami
- Zespół Szkół Zawodowych nr 3**

Obszar	Jakie są problemy, trudności?	Co można zmienić, poprawić?
Praktyki zawodowe u pracodawców	- problemy z organizacją praktyk zawodowych dla techników ekonomistów, np. Urząd Skarbowy nie jest dostosowany do przyjmowania praktykantów; - często ze strony pracodawców brak osób wyznaczonych do opieki nad praktykantami; - duże zakłady pracy nie zainteresowane są praktykantami.	- organizacja spotkań otwartych w szkołach, zapraszanie przedstawicieli firm; - publikacja „zeszytu dobrych praktyk”, gdzie zamieszczane byłyby podziękowania dla pracodawców/szkół - przygotowanie pakietu promocyjnego dla pracodawców w zamian za współpracę przy organizowaniu praktyk zaw.
Kontakt z zagranicznymi pracodawcami (praktyki zagraniczne)	- problemy z organizacją i dograniem szczegółów praktyk zagranicznych (obawa o realizowanie programu praktyk i niewykorzystywanie uczniów jako „taniej siły roboczej”).	- wykorzystanie kontaktów z miastami partnerskimi do organizacji praktyk zagranicznych; - wykorzystanie kontaktów firm współpracujących ze szkołą, które często mają oddziały zagraniczne.
Zasięganie opinii pracodawców	- niedostateczna współpraca z PUP (na	- upowszechnianie przez instytucje rynku pracy

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



przed otwieraniem nowych kierunków	szkołę spada ciężar badań zapotrzebowania na nowy kierunek kształcenia).	informacji o sytuacji na rynku pracy; - utworzenie strony www/obserwatorium rynku pracy, gdzie gromadzone byłyby informacje i wyniki badań związane z sytuacją społeczno-gospodarczą w powiecie
Spotkania z pracodawcami w szkołach	- trudności w dostosowaniu czasu pracy pracodawców do funkcjonowania szkoły.	- organizacja lekcji prowadzonych przez pracodawców, m.in. przedstawicieli banków;
Wycieczki przedmiotowe i zawodowe	- problemy z finansowaniem wycieczek zawodowych.	- finansowe wsparcie organizacji wycieczek zawodowych i przedmiotowych oraz wyjazdów na targi branżowe (np. ze środków UM Skierniewice, Szkolnego Programu Przyjaciół Dzieci);
Sponsoring rzeczowy i finansowy		- oferta dla pracodawców w zamian za sponsoring (darmowa promocja na stronach szkoły, w jej wydawnictwach, na specjalnych wydarzeniach); - Utworzenie specjalnego serwisu /podstrona na stronie UM – wspieranie szkolnictwa zawodowego/edukacji, promocja pracodawców przyjaznych edukacji zawodowej; - W zamian za sponsoring – pomoc przy organizacji imprez firmowych, targów, konferencji (młodzież do obsługi imprezy)
Organizacja specjalnych wydarzeń	- wymaga poświęcenia czasu przez nauczycieli.	- organizacja Dnia Szkoły – spotkanie z pracodawcami, panele dyskusyjne; - spotkania z absolwentami w szkole – różne przykłady drogi zawodowej, jaką wybrali; - opracowanie koncepcji zbierania i upowszechniania informacji o losach absolwentów szkoły.

Zespół Szkół nr 4

W trakcie realizacji badań prowadzonych w ramach projektu, szkoła nie prowadziła kształcenia zawodowego – poza klasami liceum ogólnokształcącymi, w skład Zespołu Szkół nr 4 wchodziło Liceum Profilowane (specjalność socjalna i usługowo-gospodarcza). Dopiero od roku szkolnego 2009/2010, dzięki współpracy z firmą Ponetex otwarta

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



zostanie klasa o specjalności technik spedytor, a uczniowie będą mieli możliwość odbywania **praktyk zawodowych** w siedzibie firmy, co pozwoli im na poznanie i korzystanie z infrastruktury, narzędzi i materiałów związanych z zawodem. **Nauka (teoretyczna) zawodu** w klasie technik spedytor odbywać się będzie głównie w szkolnych pracowniach komputerowych, umowa z firmą Ponetex gwarantuje szkole **wsparcie sponsorskie** ze strony firmy i zaopatrzenie w pomoce dydaktyczne (oprogramowanie komputerowe do nauki zawodu). Przed utworzeniem nowej specjalności, **zasięgnięto opinii lokalnych pracodawców** na temat słuszności uruchomienia nowego kierunku kształcenia. Przedstawiciele Zespołu Szkół nr 4 deklaruja, że planują organizację wycieczek przedmiotowych nie tylko do firmy Ponetex ale też innych firm spedycyjnych działających na terenie Skierniewic (przy czym deklaruja, że nie chcą czekać na moment praktyki zawodowej w 3 klasie, ale od pierwszej klasy zaznajamiać uczniów z zawodem i funkcjonowaniem firm spedycyjnych). Tabela 16 prezentuje sformułowane przez uczestników warsztatów strategicznych (grupy warsztatowej zajmującej się Zespołem Szkół nr 4) problemy i propozycje działań, jakie można podjąć w ramach sformułowanych obszarów współpracy.

**Tabela 16. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z pracodawcami
- Zespół Szkół nr 4**

Obszar	Jakie są problemy, trudności?	Co można zmienić, poprawić?
Praktyki zawodowe u pracodawców	– firmy nie są w stanie przyjąć na praktyki wszystkich uczniów; – pracodawcy nie są zainteresowani przyjmowaniem uczniów na praktyki, trzeba uświadamiać im, jakie to ważne dla rozwoju zawodowego uczniów; – problemy związane z realizowaniem programu praktyk (pracodawcy chcą przyuczyć uczniów do tego, co robią, nie angażują się w realizowanie programu praktyk); – niedopasowanie programu praktyk do realiów rynku pracy i pracy w zawodzie; – brak profitów dla pracodawców.	– kampania informacyjno-promocyjna, propagowanie potrzeby kształcenia w zawodzie u pracodawców i wagi praktyk zawodowych, potrzeby włączania pracodawców w kształcenie zawodowe; – promowanie zaangażowanych w kształcenie zaw. pracodawców – profity, nagrody, tytuły „zasłużonego dla edukacji zawodowej” (np. fundowane i wręczane przez prezydenta na święcie miasta, gali przedsiębiorców itp.).
Nauka zawodu w szkole (warsztaty, pracownie)	- brakuje wyposażenia pracowni dla technika spedycji (modele, programy komputerowe, związane z towaroznawstwem i materiałoznawstwem); - dosprzętowanie szkoły (ksero, fax);	– zwiększenie budżetu szkoły; – pomoc szkołom w pozyskaniu wsparcia finansowego na doposażenie (środki UE).

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



	- włączanie „praktyków”, przedsiębiorców w uczenie zawodu.	
Kontakt z zagranicznymi pracodawcami (praktyki zagraniczne)		- wykorzystanie kontaktów, jakimi dysponują firmy (wiele z nich ma zagraniczne oddziały).
Zasięgnięcie opinii pracodawców przed otwieraniem nowych kierunków	- do szkoły nie docierają wyniki badań, które mogłyby pomóc w planowaniu otwierania nowych kierunków; - nie ma przepływu informacji między instytucjami rynku pracy i upowszechniania informacji o rynku pracy.	- regularna, kompleksowa diagnoza rynku pracy, uwzględniająca perspektywy rozwoju powiatu, zapotrzebowania na nowe kwalifikacje; - wypracowanie metody udostępniania prowadzonych badań (portal, podstrona na stronie UM, publikacje itp.); - pomysł na zaangażowanie różnych instytucji (PUP, SIG, PWSZ) i „spięcie” badań i analiz, jakie prowadzą na własny użytek.
Wycieczki przedmiotowe i zawodowe	- nauczyciele często obserwują, że wyobrażenia uczniów o zawodzie różni się z rzeczywistością, są rozczerowani przedmiotami zawodowymi – stąd tak istotne pokazywanie, jak wygląda praca w zawodzie.	- warto stworzyć listę zakładów, z którymi można współpracować przy organizowaniu wycieczek zawodowych; - trzeba bardzo starannie przygotowywać program wycieczek zaw. (odpowiedzialni za nie są nauczyciele zawodu/przedmiotu) – powinny odzwierciedlać konkretne, zagadnienie, realizować postawiony wcześniej cel, a nie być tylko wyjściem z lekcji.
Sponsoring rzeczowy i finansowy	- ciężko o sponsorów w czasie kryzysu gospodarczego; - nauczyciele nie mają czasu na szukanie sponsorów.	- warto wykorzystać prestiż UM i osoby Prezydenta w akcjach skierowanych do pracodawców, pokazujących potrzebę współpracy ze szkołami, promujących pracodawców zaangażowanych we wsparcie szkoły (np. ”Podziel się niepotrzebnym sprzętem”); - szkoła może przygotować specjalną ofertę reklamową dla pracodawców, którzy ją wspierają (umieszczanie logo w wydawnictwach, prezentacje podczas szkolnych wydarzeń itp.)



3.4.2 Współpraca skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z instytucjami rynku pracy

Instytucje rynku pracy z terenu powiatu skierniewickiego dysponują stosunkowo szeroką ofertą skierowaną do uczniów i absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Podejmując współpracę z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi, koncentrują się wokół obszarów, które bezpośrednio wpływają głównie na rozwój kompetencji kluczowych uczniów i ich przygotowanie do poruszania się po rynku pracy. Instytucje rynku pracy wspierają również szkoły poprzez wzmacnianie ich oferty skierowanej do uczniów (katalog zajęć dodatkowych, udział w imprezach, projektach). Obszary współpracy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z instytucjami rynku pracy systematyzuje Schemat 6.

Schemat 6. Zdiagnozowane obszary współpracy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z instytucjami rynku pracy



Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Zespół Szkół Zawodowych nr 1

Zespół Szkół Zawodowych nr 1 jako jedyny w mieście ma doświadczenia w uczestnictwie w międzynarodowych programach związanych z kształceniem zawodowym uczniów, a także w wymianach zagranicznych (Comenius, Leonardo da Vinci). Współpraca na polu **wspólnej realizacji projektów** przybierała przede wszystkim formy konsultacji z Powiatowym Urzędem Pracy w Skierniewicach oraz wydziałami Urzędu Miasta w Skierniewicach. Z urzędem pracy szkoła współpracuje także przy organizowanych dla uczniów zajęć związanych z **doradztwem zawodowym**. Działania te wspierają również Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP. Co więcej, instytucje te wspierają szkołę w organizacji zajęć dotyczących szerokokopiętej przedsiębiorczości (np. poprzez udostępnianie własnej kadry i materiałów). Tabela 17 przedstawia zdiagnozowane problemy i propozycje działań, jakie można podjąć w ramach współpracy Zespołu Szkół Zawodowych nr 1 z instytucjami rynku pracy.

Tabela 17. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z instytucjami rynku pracy - Zespół Szkół Zawodowych nr 1

Obszar	Jakie są problemy, trudności?	Co można zmienić, poprawić?
Wspólna realizacja projektów	– brakuje nauczycieli, którzy zajmowaliby się realizacją projektów i pisanie wniosków.	– organizacja szkolenia dla przedstawicieli kadry pedagogicznej z zakresu pisanie wniosków i realizacji projektów; – powołanie przy UM w Skierniewicach zespołu, który realizowałby potrzeby z zakresu pozyskiwania funduszy zewnętrznych; – można utworzyć zespół międzyszkolny ds. realizacji projektów unijnych.
Prowadzenie doradztwa zawodowego	- niewiele zajęć dotyczących doradztwa zawodowego w programie szkolnym.	- wprowadzenie doradztwa zawodowego na poziomie gimnazjum.
Zajęcia związane z przedsiębiorczością		– promowanie postaw przedsiębiorczych, angażowanie przedsiębiorców w specjalne lekcje, spotkania.

Zespół Szkół Zawodowych nr 2

Najważniejszym obszarem współpracy Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 z instytucjami rynku pracy z terenu powiatu skierniewickiego, są kwestie związane z **prowadzeniem doradztwa zawodowego** dla uczniów. Przy organizacji zajęć dotyczących tego tematu, szkoła współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w Skierniewicach, Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Zajęcia organizowane są zarówno w postaci indywidualnych spotkań doradców

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



zawodowych z uczniami, jak i warsztatów grupowych. Przy planowaniu poszerzania oferty szkoły o nowe specjalności, szkoła prowadzi konsultacje z Wydziałem Edukacji Urzędu Miasta i Powiatowym Urzędem Pracy w Skierniewicach. Czynnie włącza się także w **organizowane przez instytucje rynku pracy imprezy**, m.in. Targi Edukacyjne, gdzie prezentuje swoją ofertę gimnazjalistom. Tabela 18 przedstawia zdiagnozowane problemy i propozycje działań, jakie można podjąć w ramach współpracy Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 z instytucjami rynku pracy.

**Tabela 18. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z instytucjami rynku pracy
- Zespół Szkół Zawodowych nr 2**

Obszar	Jakie są problemy, trudności?	Co można zmienić, poprawić?
Wspólna realizacja projektów		- wsparcie szkoły w pozyskiwaniu funduszy (osoba/jednostka na terenie miasta, która organizowałaby spotkania, koordynowała współpracę, udzielała porad).
Prowadzenie doradztwa zawodowego	- niewielkie zainteresowanie ofertą instytucji rynku pracy (kursami, doradztwem) ze strony szkół.	- wprowadzenie zajęć z doradztwa zawodowego do gimnazjów; - pomoc w wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej – na poziomie szkół - przekazywanie absolwentom wiedzy o aktywnych formach wsparcia dostępnych w PUP i WUP i innych instytucjach, również o możliwościach otworzenia działalności gosp.; - punkty doradztwa zawodowego w każdej ze szkół; - organizacja „Tygodnia Doradztwa Zawodowego” w PUP, otwartego dla szkół.
Nauczanie teoretyczne przedmiotów zawodowych		- kontynuacja nauki zawodu dla klas zasadniczych (fryzjer, sprzedawca), np. w formule technikum uzupełniającego.
Konsultacje w sprawie otwierania nowych kierunków		- regularne spotkania/seminaria dla pracodawców, przedstawicieli szkół, instytucji rynku pracy dotyczące sytuacji gosp.; - wykorzystanie dokumentów strategicznych miasta, powiatu i regionu do konstruowania oferty kształcenia w szkole.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Zespół Szkół Zawodowych nr 3

Główną formą współpracy Zespołu Szkół Zawodowych nr 3 z instytucjami rynku pracy jest **udział szkoły w organizowanych przez nie wydarzeniach i imprezach**. Szkoła współpracuje przy organizacji i bierze udział w Targach Pracy (organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach), prezentuje swoją ofertę na Targach Edukacyjnych, Festiwalu Nauki, stale współpracuje z Biurem Karier Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Skierniewicach. Zespół Szkół Zawodowych nr 3, jako jedyny w Skierniewicach, zatrudnia doradcę zawodowego. Przy prowadzeniu zajęć dotyczących **doradztwa zawodowego**, współpracuje także z urzędem pracy. Zdiagnozowane problemy i propozycje działań, jakie można podjąć w ramach współpracy Zespołu Szkół Zawodowych nr 3 z instytucjami rynku pracy, prezentuje Tabela 19.

**Tabela 19. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z instytucjami rynku pracy
- Zespół Szkół Zawodowych nr 3**

Obszar	Jakie są problemy, trudności?	Co można zmienić, poprawić?
Wspólna realizacja projektów		- utworzenie komórki w UM Skierniewice ds. współpracy ze szkołami w zakresie pozyskiwania funduszy zewnętrznych, której zadaniem byłoby m.in. składanie wniosków w imieniu szkół; - zabezpieczenie przez UM Skierniewice wkładu własnego, wymaganego w części projektów składanych przez szkoły.
Prowadzenie doradztwa zawodowego		- wsparcie pracy doradcy zawodowego przez zewnętrznego psychologa; - wprowadzenie doradztwa zawodowego do gimnazjów (program prowadzony pod opieką UM Skierniewice).
Konsultacje w sprawie otwierania nowych kierunków		- upowszechnianie informacji o sytuacji na rynku pracy – przekazywanie przez PUP wyników sporządzanych badań i analiz do szkół.

Zespół Szkół nr 4

Zespół Szkół nr 4 współpracuje z instytucjami rynku pracy głównie w zakresie organizowania **doradztwa zawodowego** dla uczniów. Korzysta z doświadczeń doradców zawodowych zarówno Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach, jak i Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP. Organizowane dla uczniów zajęcia mają zarówno formę spotkań indywidualnych,

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



jak i warsztatów grupowych. Ważnym i docenianym polem współpracy Zespołu Szkół nr 4 z instytucjami rynku pracy, jest wykorzystywanie ich doświadczeń w efektywnym **prowadzeniu zajęć z zakresu przedsiębiorczości**. W tym aspekcie, szkoła współpracuje ze zrzeczeniami pracodawców (Skierniewicka Izba Gospodarcza, Cech Rzemiosł Różnych). Tabela 20 przedstawia zdiagnozowane problemy i propozycje działań.

**Tabela 20. Bariery i perspektywy rozwoju współpracy z instytucjami rynku pracy
- Zespół Szkół nr 4**

Obszar	Jakie są problemy, trudności?	Co można zmienić, poprawić?
Wspólna realizacja projektów	- przygotowanie projektów jest bardzo czasochłonne; - problem z chętnymi do koordynowania projektów (i pracy nad nimi) ze strony szkoły;	- niezbędne wsparcie ze strony UM – konsultacje, warsztaty, doradztwo; - pokazywanie dobrych praktyk – szkół, instytucji które pozyskały środki zewnętrzne.
Prowadzenie doradztwa zawodowego	- brakuje doradców zawodowych – w szkole funkcję tę pełni pedagog szkolny; - brakuje godzin na doradztwo zawodowe w programach szkół; - brakuje funduszy na pomoce dydaktyczne, materiały dla uczniów, rodziców, wyposażenie biblioteki szkolnej; - brakuje działalności edukacyjnej i popularyzowania różnych ścieżek zaw.	- prowadzenie doradztwa zawodowego w gimnazjum przy wsparciu doradców z PUP; - zwiększenie ilości godzin doradztwa zawodowego (specjalny moduł na zajęciach przedsiębiorczości, lekcjach wychowawczych itp.) - doradca w każdej szkole; - utworzenie instytucji koordynującej i wspierającej doradztwo zawodowe w mieście (funkcjonującej jak mobilne centrum informacji o karierze zawodowej), która z ofertą będzie wychodziła do szkół; pozwalającej na zintegrowanie i organizację różnego typu działań (warsztaty, konkursy, doradztwo).
Konsultacje w sprawie otwierania nowych kierunków	- problemy z upowszechnianiem i udostępnianiem informacji na temat badań i analiz prowadzonych na własne potrzeby przez instytucje; - brak kompleksowych diagnoz i analiz dotyczących lokalnej gospodarki i perspektyw rozwoju rynku pracy.	- ścisła współpraca różnych podmiotów przy planowaniu badań, ich realizacji i udostępnianiu; - wykorzystanie prestiżu i pozycji zlecającego badania (UM); - utworzenie podstrony na stronie UM, PUP/portalu, gdzie prezentowane byłyby wyniki wszystkich badań, analiz i statystyk dotyczących powiatu i miasta.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Zajęcia związane z przedsiębiorczością	- brak chęci ze strony przedsiębiorców do angażowania się we współpracę; - mało godzin na naukę przedsiębiorczości (2 godziny w cyklu kształcenia).	- zachęcanie przedsiębiorców i włączanie ich w naukę przedsiębiorczości w szkole - uatrakcyjnianie programu nauczania: symulacje rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcami, wyjęcia do pracodawców - organizowanie wspólnie z PUP, SIG zajęć dodatkowych dla uczniów dot. własnej działalności gospodarczej, spotkań z młodymi przedsiębiorcami itp. - wyjazdowe/terenowe warsztaty przedsiębiorczości – przedsiębiorczość w plenerze – tematyczna wycieczka szkolna w ciekawe miejsce, połączona z warsztatowymi zajęciami z przedsiębiorczości.
Organizacja praktyk i wymian zagranicznych	- brakuje informacji o instytucjach wspierających wymiany i praktyki zagraniczne; - do szkół nie docierają informacje o naborach, programach, włączaniu się w projekty międzynarodowe.	- wsparcie UM w upowszechnianiu informacji o instytucjach zajmujących się wymianami i możliwościach uczestnictwa w projektach międzynarodowych – organizowanie seminariów informacyjnych; - pośredniczenie w kontaktach między partnerami, udostępnianie baz instytucji związanych z miastami partnerskimi Skierniewic; - wykorzystanie kontaktów międzynarodowych firm współpracujących ze szkołą.

3.4.3 Szkoła zawodowa w środowisku pracodawców i instytucji rynku pracy. Optymalny model współpracy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami i instytucjami rynku pracy

Konieczność współpracy szkolnictwa zawodowego z pracodawcami i instytucjami rynku pracy

Każda szkoła, kreując swoją strategię rozwoju (program rozwoju), powinna precyzyjnie określić swoje cele działania, zdiagnozować swoje możliwości wewnętrzne (potencjał jakościowy) oraz możliwości wsparcia zewnętrznego. W przypadku szkoły zawodowej, szczególne znaczenie ma rzeczywiste zakorzenienie jej w środowisku gospodarczym (środowisku pracodawców) oraz wśród otaczających ją instytucji rynku pracy. Współpraca szkoły z tymi podmiotami może odbywać się w takich obszarach, jak:

- kreowanie i doskonalenie oferty edukacyjnej szkoły;

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



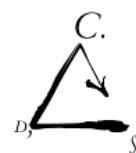
- pozyskiwanie i wykorzystywanie informacji o sytuacji na rynku pracy oraz o pojawiających się tendencjach zmian;
- kształcenie zawodowe, w tym praktyczna nauka zawodu;
- kształcenie w zakresie przedsiębiorczości i edukacji dla rynku pracy;
- doskonalenie i doradztwo dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu, a także dla nauczycieli przedsiębiorczości, doradców zawodowych oraz pedagogów szkolnych;
- pozyskiwanie przez szkołę sprzętu i pomocy dydaktycznych związanych z kształceniem zawodowym.

Pragnąc dobrze realizować fundamentalny swój cel, czyli właściwe przygotowanie uczniów do wykonywania zadań na otaczającym ją rynku pracy, szkoła zawodowa powinna działać w pewnego rodzaju symbiozie z podmiotami gospodarczymi i instytucjami rynku pracy. Trzeba jednak pamiętać, że w Polsce brak jest unormowań prawnych i mechanizmów sprzyjających powstawaniu takiej sytuacji. Stąd też współpraca szkół zawodowych z pracodawcami oraz instytucjami rynku pracy ma najczęściej epizodyczny charakter i związana jest bardziej ze spektakularnymi przedsięwzięciami niż z bieżącą, stałą współpracą. Czynnikiem niesprzyjającym tej współpracy jest często występująca na współczesnym rynku pracy przewaga podaży pracowników nad popytem na ich pracę.

Pracodawcy podejmują współpracę ze szkołą w sytuacji, gdy dostrzegają bezpośrednie korzyści z niej, zarówno w perspektywie krótko, jak też długoterminowej. Owe korzyści to oczywiście dobrze przygotowani i znający specyfikę oraz potrzeby firmy przyszli pracownicy, ale także możliwość stworzenia zaplecza szkoleniowego dla firmy, przydatnego dla doskonalenia umiejętności i kwalifikacji jej pracowników. Dotychczas polskie szkolnictwo zawodowe praktycznie nie potrafi podjąć się tego zadania, pomimo tego, że dobrze funkcjonujące firmy są otwarte na podjęcie współdziałania ze szkołami, pod warunkiem przedstawienia im atrakcyjnej merytorycznie i finansowo oferty szkoleniowej. W istniejącej sytuacji, inicjatywa dotycząca nawiązania współpracy najczęściej musi wychodzić ze środowiska szkolnego. Trzeba także pamiętać, że jej brak powoduje absolutne ograniczenie możliwości sukcesu absolwentów na rynku pracy. W przypadku polskich szkół zawodowych, skuteczność w nawiązywaniu kontaktów z pracodawcami ma szczególne znaczenie w kontekście ich słabości w kształceniu zawodowym uczniów. Okazuje się, że swoistym paradoksem polskiego szkolnictwa zawodowego jest konieczność nauczania absolwentów niezbędnych w danym zawodzie umiejętności po podjęciu przez nich pracy. Przewyciężenie tej słabości jest możliwe tylko poprzez urealnienie oferty edukacyjnej szkół, ale aby do tego doszło, musi ona zostać podporządkowana rzeczywistym potrzebom rynku pracy. Trzeba pamiętać, że nie wystarczy, aby szkoła podjęła kształcenie w kierunku, na który istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy; owo kształcenie musi być prowadzone zgodnie z wymogami obowiązującej w danej branży technologii, z wykorzystaniem narzędzi i metod

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



stosowanych w działających na rynku firmach. Nie można także nie zauważyć, iż kłopoty szkół z właściwym przygotowaniem absolwentów wynikają nie tylko z ich braków w wyposażeniu w sprzęt i potrzebne pomoce dydaktyczne, ale często z nieznajomości realiów współczesnej gospodarki i rynku pracy przez nauczycieli. Większość osób uczących przedmiotów zawodowych i prowadzących zajęcia z zakresu przedsiębiorczości czy edukacji dla rynku pracy nie ma żadnego doświadczenia związanego z wykonywaniem zadań zawodowych poza szkołą.

Elastyczność działania warunkiem sukcesu szkoły

Warto także zauważyć, iż na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy szansa na sukces szkoły zawodowej wzrasta wraz ze stopniem i zakresem jej elastyczności w kształtowaniu swojej oferty edukacyjnej. Tymczasem, prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego (JST) polskie szkoły publiczne wtłoczone są w biurokratyczno – etatystyczny model działania, który jest niezwykle mało podatny na zmiany. Uaktualnianie oferty edukacyjnej bardzo często wymaga zmian wśród zatrudnionych w szkole nauczycieli, a ich przeprowadzenie jest niebywale utrudnione przez regulującą tę kwestię w prowadzonych przez samorząd szkołach publicznych Kartę Nauczyciela. Dlatego też zdecydowanie bardziej przystają do gospodarki rynkowej szkoły zawodowe, w których zatrudnienie nauczycieli oparte jest na przepisach Kodeksu pracy, czyli szkoły publiczne prowadzone przez podmioty obywatelskie (stowarzyszenia, fundacje bądź osoby fizyczne) oraz oczywiście szkoły niepubliczne. Pomimo niechęci nauczycieli i ich związków zawodowych właśnie one mogą okazać się w przyszłości głównym składnikiem oświaty publicznej.

Organizacja pracy szkoły

W organizacji współczesnej szkoły zawodowej istotne jest precyzyjne przyporządkowanie zadań związanych ze współpracą z pracodawcami, jak też z IRP. Za to zadanie może odpowiadać:

- bezpośrednio jeden z zastępców dyrektora (jest to sytuacja optymalna);
- pedagog szkolny (o ile jest do tego odpowiednio przygotowany);
- doradca zawodowy (jeżeli oczywiście pracuje w danej szkole);
- osoba odpowiedzialna w szkole za kształcenie zawodowe (np. przewodniczący zespołu kształcenia zawodowego).

Jeżeli ową osobą nie jest zastępca dyrektora, powinien on nadzorować wykonywanie tego zadania przez inną osobę. Ów zastępca dyrektora powinien mieć wykształcenie zgodne z profilem kształcenia szkoły. Byłoby również wskazane, aby miał doświadczenie bezpośredniej pracy w firmie, zgodnie ze swoim przygotowaniem zawodowym. Do zadań osób odpowiedzialnych za to zadanie należeć powinny wszelkie sprawy związane z monitoringiem rynku pracy, jak też losów absolwentów szkoły, szczególnie w kontekście radzenia sobie na rynku pracy oraz skuteczności w wykonywaniu zadań zawodowych.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Efekty tego monitoringu winny mieć kluczowe znaczenie dla kreowania polityki rozwoju szkoły. To właśnie na ich podstawie powinny pojawiać się wszelkie propozycje zmian oferty kształcenia szkoły: nowe kierunki kształcenia, zaprzestanie kształcenia w prowadzonych kierunkach, czy też zmiany w obrębie prowadzonych przez szkołę kierunków, związane ze zmianami wykorzystywanych w nich technologii, czy też metod. Analiza losów absolwentów winna także służyć do doskonalenia nauczania w zakresie kształtowania wśród uczniów kompetencji kluczowych.

Trzeba dodać, iż dla skutecznego absorbowania koniecznych w jej ofercie zmian szkoła winna mieć w obszarze szkolnego zestawu programów nauczania konstrukcję warstwową, czyli taką, w której jej programy nauczania można umieścić w trzech warstwach:

- podstawowej (stabilnej) o charakterze ogólnokształcącym;
- częściowo zmiennej: ogólnozawodowej oraz zawierającej przedmioty wspierające kształcenie zawodowe (np. przedsiębiorczość, w przypadku szkół technicznych przedmioty ścisłe);
- w pełni elastycznej: kierunkowego kształcenia zawodowego oraz kształcenia praktycznego (zmieniającej się wraz z wprowadzaniem nowych kierunków kształcenia).

Każda decyzja dotycząca zmian kierunków kształcenia powinna być poprzedzona nie tylko analizami bieżącej sytuacji na rynku pracy, ale także perspektyw zmian na nim. Przewidywanie owych zmian należy do najtrudniejszych zadań specjalistów rynku pracy, jak też osób kierujących przedsiębiorstwami. Brak tej umiejętności najczęściej kończy się katastrofą firmy. Warto zauważyć, że również w przypadku szkół ma smutne konsekwencje w postaci bezrobocia absolwentów, które winno skutkować spadkiem zainteresowania ofertą edukacyjną szkoły, a w konsekwencji (jeżeli nie podejmie ona działań restrukturyzacyjnych) – jej likwidacją.

Szkoła a informacje z rynku pracy

Dobrze zorganizowana i działająca szkoła będąca „blisko” pracodawców i instytucjami rynku pracy to placówka, w której na bieżąco dokonuje się wielowymiarowych analiz sytuacji na rynku pracy w kontekście wykonywanych przez nią zadań. Najlepszym miejscem do tego są spotkania zespołu kształcenia zawodowego, którego członkowie (z osobą odpowiedzialną za współpracę z pracodawcami i instytucjami rynku pracy) wraz z przedstawicielami tych instytucji winni spotykać się przynajmniej dwa razy w semestrze. Oprócz tego, przynajmniej raz w semestrze powinna na ten temat debatować cała rada pedagogiczna. Dla wykonywania przydatnych szkole analiz fundamentalne znaczenie ma pozyskiwanie informacji dotyczących rynku pracy. Trzeba jednak pamiętać, że jakość posiadanych przez konkretną instytucję informacji, może odbiegać od oczekiwań i potrzeb szkoły, stąd też powinna ona starać się współpracować z różnymi innymi instytucjami. Optymalnie działająca szkoła powinna pozyskiwać informacje

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



odnoszące się zarówno do lokalnego, jak też regionalnego i krajowego, ale także europejskiego rynku pracy. Tylko synteza takich informacji pozwoli na kreowanie oferty szkoły w szerokim zakresie przygotowującej uczniów do przyszłej kariery zawodowej. Dla jakości i efektywności współpracy z instytucjami rynku pracy, istotne znaczenie ma stopień zaangażowania tych instytucji we współdziałanie z placówkami oświatowymi. Owe współpracy dobrze służy wydzielenie w strukturze instytucji osoby (osób, komórki) zajmującej się kwestią korelowania kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Dla szkół bardzo ważne jest m.in. pozyskiwanie informacji o zarejestrowanych w danym urzędzie pracy bezrobotnych absolwentach. Stąd też instytucje powinny starać się gromadzić informację o drodze edukacyjnej osób poszukujących zatrudnienia. Równocześnie, urzędy pracy winny być zobowiązane do publicznego przedstawiania raportów o zakresie nieskuteczności kształcenia zawodowego poszczególnych szkół poprzez ukazywanie skali bezrobocia ich absolwentów. Taki materiał byłby przestrożą dla absolwentów gimnazjów przed podejmowaniem nauki w szkołach „specjalizujących się” w kształceniu bezrobotnych. Oczywiście, lepszym rozwiązaniem byłyby raporty ukazujące skuteczność absolwentów w poszukiwaniu miejsc pracy oraz w wykonywaniu zadań zawodowych, jednak póki co nie mamy w Polsce dobrych narzędzi śledzenia losów absolwentów, natomiast posiadamy informację o zarejestrowanych bezrobotnych. W ramach współpracy szkół zawodowych z pracodawcami i instytucjami rynku pracy, oraz z pomocą kuratoriów oświaty, powinny zostać podjęte działania pozwalające stworzyć narzędzia śledzenia losów absolwentów.

Specjaliści z firm i instytucji rynku pracy w szkole

Poszukując łączników z przedsiębiorstwami, szkoła powinna starać się zatrudniać w niepełnym wymiarze pracujących w nich specjalistów, jako nauczycieli przedmiotów zawodowych, zarówno teoretycznych, jak też kształcenia praktycznego. Ich zajęcia z młodzieżą byłyby osadzone w kontekście rzeczywistych wymagań technologicznych oraz przesyczone treściami i problemami mającymi odwzorowanie w autentycznie działającej firmie. Równocześnie, stawaliby się oni ambasadorami szkoły w firmie, lobbując na rzecz rozwijania współpracy. Z całą pewnością mogliby oni ułatwiać szkole organizację praktyk zawodowych na terenie firmy, gwarantując osobom za nią odpowiedzialnym posiadanie przez uczniów umiejętności pozwalających im na wykonywanie czynności przydatnych w pracy przedsiębiorstwa.

Ogromne znaczenie dla szkoły może mieć włączenie owych specjalistów do systemu wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli. W naszym systemie doskonalenia nauczycieli, kwestie związane z kształceniem zawodowym mają marginalny charakter oraz niewielki związek z potrzebami. Stąd też pozyskanie do niego osób mogących wprowadzić pedagogów w rzeczywiste problemy współczesnej firmy jest jednym z elementów kreowania dobrej szkoły zawodowej, szczególnie w kontekście bardzo częstego zatrudniania na stanowiskach nauczycieli kształcenia zawodowego osób nie mających

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



żadnego doświadczenia w działaniu na pozaoświatowym rynku pracy. Atutem takiej formy doskonalenia nauczycieli mogłoby być także prowadzenie zajęć dla nauczycieli w firmach, w oparciu o wykorzystywany w nich sprzęt. Trzeba także zauważyć, że osoby pracujące w firmach, czy też związane z instytucjami rynku pracy, mogą zająć się doskonaleniem nauczycieli przedsiębiorczości, prezentując im wiedzę oraz umiejętności związane z rozwiązywaniem przez nich rzeczywistych problemów, pojawiających się w rynkowej gospodarce. Ponadto, współpraca jednostek oświatowych z przedsiębiorstwami i instytucjami w zakresie doskonalenia nauczycieli nie powinna ograniczać się tylko do szkół, ale winna dotyczyć także ośrodków doskonalenia nauczycieli. Może się również okazać, że w niektórych szkołach zawodowych powstaną ośrodki doskonalenia i doradztwa dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i przedmiotów związanych z kreowaniem wśród uczniów postaw osób przedsiębiorczych.

W codziennej pracy szkoły, przedstawiciele firm oraz instytucji rynku pracy mogą także wesprzeć wychowawcę klasy w prowadzeniu zajęć w ramach tzw. godzin do dyspozycji wychowawcy. Mogliby oni w ich trakcie przedstawiać młodzieży aktualne problemy rynku pracy, zarówno w wymiarze lokalnym, jak też krajowym, a także problemy branży, w której szkoła kształci. W ramach tych zajęć, mogliby również poprowadzić zajęcia poświęcone etosowi pracy oraz miejscu młodego pracownika na rynku, z ukazaniem mu możliwości kariery zawodowej.

Praktyczna nauka zawodu

Ważnym elementem współdziałania szkół zawodowych z firmami jest obszar praktycznej nauki zawodu. Optymalnym rozwiązaniem jest sytuacja, w której czy to szkolne warsztaty, czy Centrum Kształcenia Praktycznego stają się podwykonawcą dla firmy. Jednakże, dla jej zaistnienia konieczny jest wysoki stopień profesjonalizacji zadań wykonywanych w trakcie praktycznej nauki zawodu. Oczywiście, uczniowie zaangażowani w ten typ zadań muszą mieć za sobą wstępne przygotowanie do wykonywania praktycznych zadań zawodowych, a ich nauczyciele muszą być autentycznymi specjalistami w danej dziedzinie, sprawnie radzącymi sobie z wyzwaniami stosowanych w danym zawodzie technologii. Ten typ współpracy może zaistnieć tylko w przypadku dużego zaufania osób odpowiedzialnych za firmę do kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu (dlatego optymalnym rozwiązaniem jest prowadzenie zajęć praktycznej nauki zawodu przez osoby już pracujące w firmie) oraz posiadania przez nich właściwych warunków do pracy.

Czynnikiem ułatwiającym podjęcie takiej współpracy jest działanie szkolnych warsztatów (trzeba jednak zaznaczyć, że prowadzenie przez szkołę własnych warsztatów powinno być rozwiązaniem ostatecznym), bądź Centrów Kształcenia Praktycznego (właśnie takie palcówki powinny być podstawą prowadzenia kształcenia praktycznego w strukturach oświatowych) w formule placówki nieprowadzonej przez jednostki samorządu terytorialnego. Trzeba także wspomnieć o ważnej możliwości rozszerzania



oferty kształcenia zawodowego w szkole o szkolenia pozwalające uczniom uzyskiwać dodatkowe uprawnienia zawodowe, co wzmacnia ich pozycję na rynku pracy. Owe szkolenia powinny być prowadzone przez specjalistów danej dziedziny, zatrudnionych na co dzień w firmach współpracujących ze szkołą. Warto zauważyć, że rozwijając współpracę z firmami w tym zakresie, szkoła w naturalny sposób może rozszerzyć swoją ofertę edukacyjną o kształcenie ustawiczne, co może poprawić jej pozycję na rynku edukacyjnym. Dodatkową, niezwykle ważną zaletą włączenia kształcenia ustawicznego do szkolnej oferty, jest możliwość poprawy stanu szkolnych finansów, gdyż zajęcia dla dorosłych słuchaczy prowadzone są w formule komercyjnej. Równocześnie, funkcjonują one na edukacyjnym rynku, wobec czego szczególnie istotna jest jakość prezentowanej przez szkołę oferty. Właśnie pozyskanie przez placówkę zatrudnionych na co dzień w firmie specjalistów może dać szkole przewagę konkurencyjną nad innymi jednostkami. Warto zauważyć, iż w przypadku zaistnienia takiej współpracy, kolejnym krokiem może stać się podejmowanie okresowej pracy w firmie przez uczniów, co może być wstępem do ich zatrudnienia w przedsiębiorstwie po ukończeniu szkoły. Cennym rozwiązaniem może być także zakładanie przez uczniów pod opieką nauczyciela mikrofirm wykonujących zadania na rzecz przedsiębiorstwa. Pracując w takiej mikrofirmie, czy też prowadząc ją, młodzi ludzie uczą się działania w rzeczywistości gospodarczej, co stanowi najlepszą lekcję przedsiębiorczości. Oczywiście, dla zaistnienia takiego przedsięwzięcia ogromne znaczenie ma inicjatywa nauczyciela i jego wsparcie dla uczniowskich wysiłków. Równocześnie, przy bliskiej współpracy firmy ze szkołą wręcz naturalne staje się przekazywanie przez nią do szkoły sprzętu wycofywanego z użytkowania w przedsiębiorstwie.

Przełamywanie barier finansowych i organizacyjnych

Poważną barierą w zaistnieniu autentycznego i szerokiego współdziałania firm ze szkolnictwem zawodowym w zakresie prowadzenia praktyk zawodowych, czy też bieżącego kształcenia praktycznego, są kwestie finansowania takich działań. Trudno zakładać, że firma podejmie takie działania wyłącznie ze względu na korzyści płynące z optymalnego przygotowania przyszłych pracowników dla swoich potrzeb (choć może się okazać, że w pewnych przypadkach właśnie tak się stanie). Stąd też, owe kwestie muszą zostać precyzyjnie i adekwatnie do kosztów rozwiązane. Takie zadanie, powinno być finansowane z pieniędzy publicznych przeznaczonych na kształcenie zawodowe, oraz wspierane środkami pozyskanymi ze sprzedaży produktów, powstających w ramach działalności szkoleniowej. Warto także rozważyć stworzenie mechanizmu finansowego wsparcia dla szkół zmieniających swoją ofertę kształcenia zawodowego pod kątem potrzeb rynku pracy, gdyż takie działania w naturalny sposób przyczyniają się do spadku zagrożenia bezrobociem jej absolwentów. Dla takiej szkoły szczególne znaczenie mają środki na doskonalenie i przygotowanie nauczycieli do nowych zadań, jak również pieniądze niezbędne na zakup potrzebnych pomocy dydaktycznych i sprzętu.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Funkcjonowanie szkoły zgodnie z zasadami sformułowanymi w tym tekście wymaga w pełni menedżerskiego zarządzania oraz umiejętnego stosowania zarządzania przez cele, co wiąże się z przekazaniem przez samorząd dyrektorowi maksymalnej samodzielności i odpowiedzialności za placówkę. Zdecydowanym ułatwieniem w powstaniu takiego modelu pracy szkoły jest powierzenie jej prowadzenia podmiotowi obywatelskiemu. Trzeba pamiętać, że wewnętrzna organizacja szkoły, w której znaczną część zadań związanych z kształceniem zawodowym mogą wykonywać osoby, dla których praca w szkole nie jest podstawowym zatrudnieniem, wymaga wielkiej zręczności dyrektora w tworzeniu rozkładu zajęć i przydziału czynności dla nauczycieli. Równocześnie, władze samorządowe muszą umiejętnie kreować zasady finansowania takiej placówki. Może się bowiem okazać, że konieczne będą np. refundacje firmie kosztów wynagrodzeń jej pracowników, wykonujących w czasie pracy zadania na rzecz szkoły. Dodatkowo, władze samorządowe powinny zachęcać specjalistów z firm do uzyskiwania uprawnień pedagogicznych oraz wspierać wszelkie działania, mogące ułatwić im udział w związanych z tym zajęciach. Warto także w szerszym zakresie korzystać z możliwości powoływania na stanowiska dyrektorów szkół zawodowych pochodzących spoza oświaty fachowców, związanych z branżą działania szkoły. Znowelizowana 19 marca 2009 r. ustawa o systemie oświaty bardzo ją bowiem ułatwiła, a właśnie takie osoby mogą łatwiej niż nauczyciele przełamywać statyczny, biurokratyczny model działania szkoły zawodowej.



IV Propozycje rozwiązań kwestii problemowych zidentyfikowanych w Skierniewicach w obszarze szkolnictwa zawodowego

Niniejszy rozdział prezentuje różnorodne możliwości rozwiązań kwestii problemowych, które zostały zidentyfikowane w ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”. Nie są to oczywiście wszystkie potencjalne rozwiązania, skupiono się na możliwościach, które ostatecznie zostały szczegółowo przedyskutowane (lub choćby zasygnalizowane) przez przedstawicieli skierniewickiego środowiska edukacji zawodowej i pracy, podczas prac warsztatowych. Nie należy ich traktować jako rozwiązań jednych i ostatecznych, chociaż każde z nich warto jest głębszej uwagi. Dla zachowania porządku, przedstawiono je w podziale na poszczególne obszary strategiczne związane z rozwojem szkolnictwa zawodowego. Dla każdej z propozycji rozwiązań przeanalizowane zostały zarówno siły sprzyjające wprowadzeniu jej w życie, jak i potencjalne bariery, na jakie taka implementacja może napotkać – analizy te stanowią podsumowanie dyskusji prowadzonych podczas prac warsztatowych. Dodatkowo, prezentację uzupełniono o przykładowe dobre praktyki, obrazujące, jak opisywane rozwiązania stosowane są w polskiej praktyce edukacyjnej. Oczywiście, dla większości propozycji można znaleźć liczne praktyczne przykłady – w takim wypadku starano się wybrać takie, które funkcjonują w warunkach jak najbardziej zbliżonych do skierniewickich. W przypadku kilku rozwiązań, które mają charakter nowatorski w skali kraju (w związku z czym trudno mówić o praktyce w ich stosowaniu), przedstawione zostaną sytuacje, które można wykorzystać na zasadzie analogii, czerpiąc z nich bardziej inspiracje niż konkretne wytyczne.

4.1 Jakość kształcenia zawodowego w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych

Program wspierania zatrudnienia nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu

Próba rozwiązania dla jednej z największych bolączek edukacji zawodowej – kłopotów z naborem nauczycieli zawodu, wynikających z istniejącego, popularnego modelu ich zatrudniania⁶³ – mogą być programy wspierania zatrudnienia nauczycieli przedmiotów zawodowych. Chodzi tu w dużej mierze o wsparcie finansowe – możliwość uzyskania dodatku do pensji mogłaby przekonać do pracy w szkolnictwie zawodowym fachowców - praktyków, których jak dotąd zniechęcały niskie zarobki, oferowane początkującym

⁶³ W oparciu o Kartę Nauczyciela.



nauczycielom. Pozyskanie takich osób do szkół niewątpliwie miałyby ogromny wpływ na poprawę jakości kształcenia zawodowego.

Czynnikiem niesprzyjającym wdrożeniu omawianej propozycji w najbliższej perspektywie czasowej, zdaniem skierniewickiego środowiska edukacyjnego i środowiska pracy, są braki środków finansowych na ten cel w bieżącym budżecie organu założycielskiego szkół. Jednakże, po podjęciu niezbędnych działań przygotowawczych, obejmujących realistyczne oszacowanie kosztów, przedstawienie skali i ważności zjawiska, a także ukazanie przyszłych korzyści jakie opisywany program jest w stanie przynieść, realne wydaje się zorganizowanie systemu wsparcia zatrudnienia nauczycieli zawodu w Skierniewicach od roku szkolnego 2010/11. Należy podkreślić, że rozwiązanie to jest stosunkowo tanie oraz – przy dobrej woli organu prowadzącego ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w Skierniewicach – łatwe do wprowadzenia. Warto byłoby przy tym, na wstępnym etapie, zaangażować szkoły, które mogłyby zająć się identyfikacją potencjalnych fachowców, do których chciałyby zwrócić się z propozycją współpracy, a także przygotowaniem elastycznego kalendarza ich zatrudnienia.

Decydując się na przyjęcie omawianego rozwiązania, należy mieć na względzie, że może ono spowodować swoiste napięcia w środowisku szeroko pojętej edukacji zawodowej. Różnice w zarobkach między nauczycielami zawodu a nauczycielami przedmiotów ogólnych, a także już zatrudnionymi nauczycielami zawodu a nowoprzyjętymi fachowcami – praktykami, mogą skutkować animozjami utrudniającymi skuteczne prowadzenie procesu edukacji zawodowej. By nie dopuścić do takiej sytuacji, niezbędne wydaje się przeprowadzenie zawczasu umiejętnie zaplanowanej i zorganizowanej akcji informacyjnej na temat wprowadzanego programu. Uświadomienie wszystkim przedstawicielom lokalnego środowiska edukacji zawodowej, a w szczególności nauczycielom, pozytywnych efektów planowanej innowacji, powinno zapobiec wykształceniu się u nich postawy niechęci.

Wspieranie zatrudnienia nauczycieli kształcenia zawodowego może mieć również charakter pozafinansowy. Ważnym czynnikiem motywującym dla tej grupy zawodowej może być na przykład możliwość odbycia nieodpłatnego stażu zawodowego w nowoczesnym, dobrze zorganizowanym przedsiębiorstwie. Nauczyciel przedmiotu zawodowego, który odbędzie taki staż, w znaczący sposób podwyższa swoje kwalifikacje zawodowe, co stanowi korzyść zarówno dla niego samego, jak i dla uczniów, których kształci.



**Dobra praktyka: Projekt „Nauczyciele kształcenia zawodowego
wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy”**

Projekt „Nauczyciele kształcenia zawodowego wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy” realizowany jest w 2009 r. przez Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Mielcu. Działania w ramach projektu skierowane są do 40 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu ze szkół i centrów kształcenia praktycznego woj. podkarpackiego. Nauczyciele uczestniczą w szkoleniu oraz w stażach zorganizowanych w innowacyjnych zakładach pracy. Uczestnictwo w projekcie stanowi okazję do podwyższenia kwalifikacji i zapoznania się z nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi w branżach: mechanicznej, mechatronicznej i lotniczej.

Szkolenie podzielone zostało na dwie części:

- część merytoryczna – prowadzona przez pracowników naukowych z wyższych uczelni technicznych (32 godziny w 3 grupach tematycznych);
- część metodyczna – warsztaty w zakresie metod nauczania oraz projektowania i tworzenia nowoczesnych środków dydaktycznych (32 godziny w 3 grupach tematycznych).

Dodatkowo, dla każdego uczestnika zakupiono materiały dydaktyczne – podręczniki zawierające najnowszą wiedzę z danej branży. Zajęcia odbywają się w soboty i niedziele.

Staze w zakładach pracy wdrażających najnowsze technologie trwają 3 tygodnie i odbywają się w dni robocze od poniedziałku do piątku (15 dni po 6 godzin zegarowych).

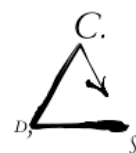
Udział w projekcie jest nieodpłatny (projektodawca zapewnia zakwaterowanie, wyżywienie i zwrot kosztów podróży). Uczestnicy są zobowiązani do opracowania założeń zmian w programach nauczania swoich przedmiotów z uwzględnieniem nowo nabytych umiejętności i poznanej na stażach bazy maszyn i urządzeń.

Projekt finansowany jest z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III - Wysoka jakość systemu oświaty, działania 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie.

Powracając do kwestii wsparcia finansowego dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu, warto w tym miejscu wspomnieć o możliwościach, jakie w tym zakresie dają Centra Kształcenia Praktycznego⁶⁴ (CKP). Nauczyciele, zatrudnieni w CKP⁶⁵, oprócz prowadzenia zajęć dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, mają również możliwość prowadzenia kursów komercyjnych. Kursy takie, oferowane dla osób dorosłych, stanowią dla nauczycieli źródło dodatkowych zarobków (nieobjętych

⁶⁴ Poszerzona analiza możliwości, jakie niesie za sobą utworzenie na terenie miasta Centrum Kształcenia Praktycznego, zawarta jest w oddzielnym opracowaniu.

⁶⁵ Zakładają, że jest to prężnie działające CKP, które oprócz kształcenia młodzieży z ponadgimnazjalnych szkół zawodowych ma w swojej ofercie również kursy komercyjne. Przykładem takiego centrum jest np. CKPiDN w Mielcu.



przepisami Karty Nauczyciela). W ten sposób, aktywny i przedsiębiorczy pedagog jest w stanie zapracować na godne wynagrodzenie.

Przejęcie szkoły przez podmioty niesamorządowe

Klasyczną formułą, zgodnie z którą funkcjonują ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w naszym kraju, jest placówka działająca w oparciu o Kartę Nauczyciela. Karta, zawierająca zapisy odnoszące się do zasad pracy nauczycieli, będąca z jednej strony aktem prawnym „chroniącym” tę grupę zawodową, z drugiej poważnie ogranicza swobodę w ich zatrudnianiu i wynagradzaniu. Rozwiązaniem, które umożliwiłaby znacznie większą elastyczność w zarządzaniu szkołą (wynikającą m.in. z braku konieczności kierowania się Kartą Nauczyciela), jest przejęcie placówki przez podmioty niesamorządowe.

Takie przekształcenie formuły, na podstawie której działa szkoła, wymaga dużego wysiłku organizacyjnego. Transformacja placówki w szkołę publiczną prowadzoną przez podmiot obywatelski oznacza bowiem konieczność likwidacji obecnie funkcjonującej instytucji, a następnie ponownego jej otwarcia (najczęściej w oparciu o tą samą siedzibę i wyposażenie)⁶⁶. Szkoła taka otrzymuje na każdego ucznia dotację z budżetu organu prowadzącego w wysokości równej bieżącym wydatkom przewidzianym na jednego ucznia w szkołach tego samego typu i rodzaju prowadzonych przez ten organ. Zgodnie z szacunkami ekspertów w zakresie zarządzania oświatą, oznacza to, że przy liczbie uczniów w klasie wynoszącej 26 lub więcej, szkoła prowadzona przez podmiot niesamorządowy może dysponować większą sumą niż analogiczna szkoła funkcjonująca zgodnie z klasycznym modelem. W naturalny sposób przekłada się to na większą swobodę w działaniu (nadwyżkę można przeznaczyć np. na dodatki do pensji dla nauczycieli bądź modernizację wyposażenia). Sprawny manager, kierujący nowopowstałą placówką (a osoba taka stanowi warunek konieczny powodzenia przedsięwzięcia), bez wątpienia byłby w stanie przekuć większą elastyczność w zarządzaniu szkołą na poprawę wyników placówki w zakresie jakości i adekwatności kształcenia zawodowego.

Rozważając wprowadzenie w życie tak nowatorskiego rozwiązania (przejęcie przez podmiot niesamorządowy szkoły zawodowej stanowiłoby novum w skali kraju), należy pamiętać o potencjalnych siłach je utrudniających. Przede wszystkim, można spodziewać się oporu ze strony środowiska nauczycielskiego (w tym w szczególności związków zawodowych), wywołanego spodziewanymi zmianami w zasadach zatrudnienia. Lęk przed reakcją tej grupy zawodowej może przy tym skutkować brakiem odwagi w działaniu organu prowadzącego szkołę. Nie należy również zapominać o możliwych trudnościach w pozyskaniu sprawnych managerów oświaty (w polskiej rzeczywistości edukacyjnej ciągle jeszcze trudno o tego typu fachowców). Remedium na tego typu trudności wydają się być długofalowe działania informacyjno – przygotowawcze, obejmujące:

⁶⁶ Przy czym, zgodnie z nowelizacją ustawy o systemie oświaty z 23.01.2009 r., z obowiązku likwidacji zwolnione są szkoły małe, w których uczy się nie więcej niż 70 uczniów.



- stworzenie „Katalogu dobrych praktyk”, prezentujących praktyczne przykłady z kraju i zagranicy;
- wizyty studyjne przedstawicieli organu założycielskiego i skierniewickiego środowiska edukacji zawodowej w placówkach przejętych przez podmioty niesamorządowe;
- przygotowanie analiz ekonomicznych przedsięwzięcia;
- opracowanie koncepcji pozyskania managerów oświaty mogących efektywnie prowadzić tego typu instytucje.

Nowatorskość proponowanego rozwiązania sprawia, że z jednej strony trudno o przykłady szkół przejętych i wzorowo prowadzonych przez podmioty niesamorządowe, na których można by się oprzeć, tworząc plan działania dla skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych⁶⁷. Z sukcesem przejmowane są głównie małe szkoły podstawowe⁶⁸, z których doświadczeń korzystać można jedynie pośrednio. Z drugiej jednak strony, powodzenie takiego prekursorskiego w skali Polski przedsięwzięcia stanowiłoby wielki, ogólnopolski sukces skierniewickiego środowiska edukacyjnego.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że w polskim środowisku edukacyjnym pojawiają się próby przejęcia przez podmioty niesamorządowe całości oświaty na poziomie konkretnej jednostki samorządu terytorialnego. Inicjatywę taką podjęła gmina Stoszowice (woj. dolnośląskie), która utworzyła własną fundację i starała się o przekazanie wszystkich placówek oświatowych funkcjonujących na jej terenie: trzech zespołów szkolno-przedszkolnych oraz jednego gimnazjum. Celem projektu było m.in. wprowadzenie motywacyjnego systemu wynagradzania nauczycieli. Pomysł nie spodobał się jednak dolnośląskiemu Kuratorium Oświaty oraz MEN, które w 2005 r. nie zgodziły się na likwidację stoszowickich szkół i przekazanie ich fundacji.

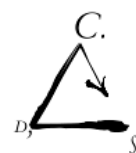
Dobra praktyka: Świętokrzyskie Stowarzyszenie Na Rzecz Aktywizacji Zawodowej i Pomocy Młodzieży w Kielcach

Świętokrzyskie Stowarzyszenie Na Rzecz Aktywizacji Zawodowej i Pomocy Młodzieży w Kielcach jest organem prowadzącym niepubliczne szkoły dla młodzieży z uprawnieniami szkół publicznych. W budynkach przy ul. Helenówek 2 i 4 w Kielcach uczy się obecnie młodzież Zasadniczej Szkoły Zawodowej, Gimnazjum z klasami przysposabiającymi do pracy, Liceum Profilowanego, Liceum Ogólnokształcącego, Technikum oraz Gimnazjum dla Dorosłych.

Stowarzyszenie istnieje od 2000 r. Początkowo, jego działalność koncentrowała się na młodzieży zaniedbanej społecznie, pochodzącej z rodzin ubogich, zagrożonych

⁶⁷ Przy czym zdecydowanie więcej jest w Polsce szkół – w tym również zawodowych – zakładanych od podstaw przez podmioty niesamorządowe, głównie stowarzyszenia. Doświadczenia takich placówek również mogą być przydatne przy przeprowadzaniu operacji przejmowania szkół. Przykład stowarzyszenia prowadzącego m.in. szkołę zawodową opisano poniżej, jako jedną z dobrych praktyk.

⁶⁸ Takie jak np. opisywana poniżej w ramach dobrych praktyk Szkoła Podstawowa w Sokolowie.



patologiami, mającej trudności z nauką. Jednakże, dzięki zaangażowanej kadrze pedagogicznej, możliwości korzystania z coraz nowocześniejszych pracowni zawodowych, bogatej ofercie zajęć pozalekcyjnych oraz przyjaznej atmosferze, obecnie do szkół prowadzonych przez stowarzyszenie trafia również młodzież zdolna, z bardzo dobrymi wynikami w nauce, pochodząca z terenów całego woj. świętokrzyskiego. Nauka w szkołach (z wyjątkiem placówki dla dorosłych) jest bezpłatna.

Dobra praktyka: Szkoła Podstawowa w Sokołowie⁶⁹

W 1999 roku przeprowadzono w Polsce reformę administracyjną i samorządową. Przy tej okazji zmieniono sposób podporządkowania i finansowania szkolnictwa. To oraz zmiany demograficzne spowodowały konieczność zamykania szkół. Jedną z takich placówek, która miała być zlikwidowana, była szkoła podstawowa w Sokołowie, w gminie Golub-Dobrzyń w woj. toruńskim. Nauczyciele, gdy nieoficjalnie się o tym dowiedzieli, postanowili założyć stowarzyszenie i dalej prowadzić szkołę.

– Mieliśmy dwa cele. Przede wszystkim ekonomiczny, nie chcieliśmy stracić pracy – opowiada Mikołaj Gassen-Piekarski, prezes stowarzyszenia oraz nauczyciel szkoły w Sokołowie – Po drugie było nam żal naszej szkoły. Przez wiele lat staraliśmy się, by miała ona swój charakter i nie zgadzaliśmy się z tym, by nasza i dzieci praca poszła na marne.

Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Wsi Sokołowo powstało w 2000 r. – wiedza o tym, jak działają szkoły niepubliczne, jak funkcjonują organizacje pozarządowe, była w tym okresie niewielka. Członkowie stowarzyszenia zaczęli przygotowywać się do przejęcia szkoły, zastanawiając się nad dodatkowym sposobem materialnego wsparcia dla placówki (szkoła była bardzo mała, więc wiedzieli, że subwencja oświatowa może nie wystarczyć na utrzymanie placówki oraz na ich pensje). Wiosną 2001 r. własnym sumptem wyremontowali pomieszczenia po nieczynnej zlewni mleka i otworzyli tam karczmę. Kolejnym źródłem finansowania stał się szkolny sklepik, który przekształcono w sklep spożywczy, przeznaczony również dla mieszkańców wsi.

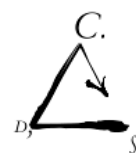
Dzięki dodatkowej działalności, szkołę udaje się utrzymać. Stowarzyszenie ściśle współpracuje z władzami gminy, która stara się wspierać placówkę – pomaga w utrzymaniu budynku, współfinansuje poważniejsze remonty (np. dachu). Pozostałe remonty i naprawy członkowie stowarzyszenia wykonują sami.

Pytani o to, jakie były czynniki sukcesu przedsięwzięcia, którego się podjęli, przedstawiciele stowarzyszenia wymieniają: determinację założycieli, pomoc władz oraz zaangażowanie rodziców.

Adres: Szkoła Podstawowa w Sokołowie
87-400 Golub-Dobrzyń

Jednostka prowadząca: Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Wsi Sokołowo

⁶⁹ Na podstawie „Atlasu dobrych praktyk ekonomii społecznej” – http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Atlas_dobrych_praktyk/atlas_dobrych_praktyk_nowe/14Atlas_Dobrych_Praktyk_Sokolowo_ver052009.pdf



Opracowanie i wdrożenie programu kształcenia zawodowego opartego o model: ponadgimnazjalne szkoły zawodowe + pracodawcy

Żadna inna forma praktycznej nauki zawodu (zarówno prowadzenie jej w oparciu o szkolne pracownie czy warsztaty, jak i jej organizacja w Centrum Kształcenia Praktycznego) nie jest w stanie zapewnić rzeczywistego kontaktu ze środowiskiem pracy w taki sposób, w jaki umożliwia to kształcenie zawodowe u pracodawcy. Młodzież ucząca się zawodu w zakładzie pracy ma możliwość zapoznania się z nowoczesnymi technologiami i sprzętem, co skutkuje sytuacją będącą swoistym modelem idealnym dla szkolnictwa zawodowego – proces kształcenia nadąża za dynamiką zmian technologicznych na rynku produkcji i usług. Co więcej, nauka zawodu w przedsiębiorstwie odbywa się pod okiem rzeczywistych fachowców - praktyków, co nie zawsze jest zapewnione w sytuacji nauczania prowadzonego w warunkach szkolnych.

Korzyści płynące z prowadzenia praktycznej nauki zawodu u pracodawców trudno zatem przecenić. Organizacja takiego systemu kształcenia zawodowego może przy tym napotkać na kilka rodzajów barier – warto zawczasu zastanowić się, czy i jak można je zneutralizować. Pierwszą możliwą trudnością jest brak chęci współpracy ze szkołami u pracodawców. Wynika on w dużej mierze z braku rekompensaty za wszelkie zasoby (czas, materiały, odzież robocza itp.), które są niezbędne, by skutecznie kształcić w zawodzie. Rekompensata taka może mieć wymiar finansowy (rozwiązaniem jest tu wprowadzenie systemu finansowania praktycznej nauki zawodu prowadzonej u pracodawców⁷⁰), ale, jak wynika z badań pracodawców, może przybierać również inne formy. Dla przedsiębiorców cenne są korzyści związane z promocją i poprawą wizerunku ich firm, stąd chętnie widzieliby np. umieszczenie informacji o ich współpracy ze szkołami na stronach internetowych szkół oraz miasta.

Należy w tym miejscu podkreślić, że przedstawiciele środowiska edukacji zawodowej muszą mieć świadomość, że inicjowanie współpracy między szkołami a pracodawcami leżeć powinno po ich stronie. To szkoły – ich uczniowie – czerpią z takiej współpracy korzyści, muszą więc podjąć wysiłek, by przekonać przedsiębiorców (działających zgodnie z logiką rynkową), że warto zaangażować się w kształcenie praktyczne uczniów.

Inną kwestią problemową, jaka może się pojawić, jest trudność z realizacją całości programu nauczania dla konkretnego zawodu w jednym zakładzie pracy⁷¹. Problem ten ma przy tym jedynie charakter organizacyjny – wymaga przygotowania harmonogramu odbywania praktycznej nauki zawodu w taki sposób, by każdy z uczniów miał możliwość kształcenia u kilku pracodawców, realizując w ten sposób wszystkie elementy programu. Warto w tym miejscu podkreślić, że jedna ze skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (zasadnicza szkoła zawodowa w Zespole Szkół Zawodowych nr 2) posiada już doświadczenie w organizacji praktycznej nauki zawodu w oparciu o opisywany model

⁷⁰ W chwili obecnej, zwrot części poniesionych kosztów dotyczy jedynie kształcenia pracowników młodocianych.

⁷¹ Przykładowo, trudno wyobrazić sobie realizację całości podstawy programowej dla zawodu stolarz w zakładzie koncentrujących się na produkcji mebli biurowych.



(w formule klas wielozawodowych), co może stanowić nieocenioną pomoc dla pozostałych placówek. Do katalogu czynników stanowiących potencjalne bariery w implementacji omawianego rozwiązania należy również niedostateczna ilość podmiotów gospodarczych spełniających wymogi niezbędne do realizacji praktycznej nauki zawodu. Należy przeanalizować pod tym kątem sytuację w Skierniewicach, gdyż brak wystarczającej liczby zakładów pracy, w których uczniowie mogliby się kształcić, siłą rzeczy uniemożliwia organizację praktycznej nauki zawodu w oparciu o pracodawców.

Dobra praktyka: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Krośnie

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Krośnie dysponuje ofertą kształcenia dostosowaną do potrzeb przemysłu lotniczego, obejmującą kierunki technik: technik mechanik lotniczy oraz technik awionik, a także kierunek zasadniczej szkoły zawodowej: mechanik precyzyjny. By móc kształcić w takich kierunkach, wymagających zagwarantowania uczniom dostępu do zaawansowanych, nowoczesnych technologii, w 2005 r. szkoła przystąpiła do Stowarzyszenia „Dolina Lotnicza”.

W ramach Stowarzyszenia, wybrane ponadgimnazjalne szkoły zawodowe oraz Centra Kształcenia Praktycznego z terenu woj. podkarpackiego współpracują z lokalnymi firmami, należącymi do Grupy Przedsiębiorców Przemysłu Lotniczego Dolina Lotnicza. Dzięki temu, uczniowie wyżej wymienionych kierunków krośnieńskiego zespołu szkół mają możliwość odbywania kształcenia praktycznego, w tym praktyk zawodowych, w czołowych firmach związanych z przemysłem lotniczym w mieście i regionie, takich jak np.: Goodrich Krosno Sp. z o.o., WSK Krosno, WSK Rzeszów. Po ukończeniu szkoły, absolwenci kierunków lotniczych bez problemu znajdują zatrudnienie. Dodatkowo, taka organizacja kształcenia praktycznego wyposaża uczniów w kwalifikacje wystarczające do uzyskania międzynarodowego certyfikatu PART, który uprawnia do pracy w branży lotniczej we wszystkich krajach świata.

Adres: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3
ul. Tysiąclecia 5 38-400 Krosno

Dobra praktyka: klasy patronackie Mercedes-Benz

Klasy patronackie tworzone są w szkołach ponadgimnazjalnych, które kształcą w zakresie obsługi i naprawy pojazdów samochodowych. Rekrutacja odbywa się przy współpracy dyrekcji szkół oraz działu szkoleń DaimlerChrysler Automotive Polska (DCAP). Klasy realizują wymagany przez MEN program nauczania poszerzony o zajęcia specjalistyczne związane z diagnozą i naprawą samochodów Mercedes-Benz. Uczniowie poznają historię firmy, uczą się budowy samochodów Mercedes-Benz, ich obsługi i naprawy w teorii i praktyce. Zajęcia teoretyczne prowadzone są przez nauczycieli, którzy wcześniej zostali przeszkoleni przez Mercedes-Benz, jak również przez pracowników działu szkoleń DCAP.

Pracownie zostały wyposażone przez Mercedes-Benz w pojazdy, modele i systemy serwisowe StarDiagnosis, dzięki czemu lekcje stają się żywe i konkretne. Podczas praktyk odbywanych w autoryzowanych stacjach serwisowych Mercedes-Benz, uczniowie

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



mają możliwość zapoznania się z pojazdami w praktyce. W drugim roku nauki praktyki odbywają się raz w tygodniu, a w trzecim – cały miesiąc. Ponadto, uczniowie mają poszerzony zakres nauki języków obcych (niemiecki i angielski) oraz informatyki. Aby jeszcze bardziej zmotywować uczniów do nauki, DCAP dofinansowuje wyjazdy naukowe oraz wymiany młodzieżowe, a najlepsi uczniowie mogą liczyć na specjalne nagrody.

Po ukończeniu klasy patronackiej, poza maturą uczniowie mogą zdawać egzamin i zdobyć Świadectwo Technika Obsługowego Mercedes-Benz. Jest to doskonała rekomendacja do zdobycia pracy w autoryzowanym serwisie.

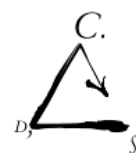
Mercedes-Benz od lat wspiera kształcenie młodej kadry technicznej, i to już na etapie technikum. Od 2004 r. takie klasy patronackie otwierane są w Zespole Szkół Samochodowych Nr 2 w Warszawie - zamiennie o specjalności samochody osobowe, dostawcze, ciężarowe. Od początku cieszą się dużym zainteresowaniem. Klasy patronackie powstają również w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 w Mysłowicach, Zespole Szkół Nr 2 we Wrocławiu, Zespole Szkół Samochodowych w Szczecinie, Zespole Szkół Samochodowych w Radomiu oraz Zespole Szkół Mechanicznych w Gdyni.

Dobra praktyka: klasy wielozawodowe w Zespole Szkół Zawodowych nr 2 w Skierniewicach

Część uczniów zasadniczej szkoły zawodowej w skierniewickim Zespole Szkół Zawodowych nr 2 (kierunki: kucharz małej gastronomii, sprzedawca, fryzjer, piekarz, cukiernik i stolarz – wchodzi one w skład klas wielozawodowych) odbywa całość praktycznej nauki zawodu u pracodawcy. Warunkiem rozpoczęcia kształcenia jest w ich przypadku podpisanie umowy z pracodawcą, który zobowiązuje się przyjąć osobę jako pracownika młodocianego, na 2- lub 3-letni okres szkolenia zawodowego⁷². Jak widać, przyszli uczniowie muszą sami znaleźć sobie pracodawców, którzy zgodzą się ich przyjąć, dopiero wtedy mogą podjąć naukę w szkole – czasem pomaga im w tym kierownik kształcenia praktycznego, kojarząc chętnych z pracodawcami zgłaszającymi w szkole zapotrzebowanie na młodocianych pracowników. W ten sposób szkoła kształci tylu fachowców, ilu jest w stanie wchłonąć lokalny rynek. Pracodawcy, którzy decydują się poświęcić czas, energię i materiały na naukę pracownika młodocianego, otrzymują refundację części kosztów, przy czym warunkiem jest zdanie przez niego egzaminu zawodowego (kwoty wynoszą odpowiednio: 4.587 zł – przy okresie kształcenia wynoszącym 24 miesiące oraz 7.645 zł – przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy).

Adres: Zespół Szkół Zawodowych nr 2
ul. Pomologiczna 33 96-100 Skierniewice

⁷² Młodocianym w rozumieniu *Kodeksu pracy* jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. W *Kodeksie pracy* młodocianych pracowników objęto wzmożoną ochroną w procesie pracy. Młodociany może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego. Pracodawca ma obowiązek zawarcia z młodocianym na piśmie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Może ono odbywać się przez naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy. Umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego powinny być zawierane na czas nieokreślony (a zatem istotne jest, że po ukończeniu przygotowania zawodowego pracownik jest nadal zatrudniony na podstawie wcześniej zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony – jednak już w zawodzie wyuczonym jako pracownik wykwalifikowany). Nauka zawodu trwa nie krócej niż 24 miesiące i nie dłużej niż 36 miesięcy (na podstawie: www.psz.praca.gov.pl)



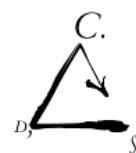
Opracowanie i wdrożenie programu kształcenia zawodowego opartego o model kształcenia modułowego

Nauczanie modułowe to efektywny i elastyczny proces kształcenia zawodowego, dostosowany do zmieniających się warunków na rynku pracy. Oparte jest na systemie rozbudowanych bloków tematycznych, łączących teorię z praktyką (po zapoznaniu się z teorią dotyczącą konkretnego zagadnienia wchodzącego w skład podstawy programowej, uczniowie od razu odbywają ćwiczenia praktyczne). Taka organizacja procesu nauczania zachęca uczniów do samodzielnego poszerzania wiedzy oraz twórczego rozwiązywania problemów. Zdaniem ekspertów, kształcenie modułowe jest najlepszym i najskuteczniejszym sposobem kształcenia w szkolnictwie zawodowym. W jego ramach stosuje się przede wszystkim metody aktywizujące – uczeń nie jest nauczany, ale uczy się sam. Podczas gdy w kształceniu przedmiotowym zdobywa się głównie wiedzę, w kształceniu modułowym w pełni łączy się teorię z praktyką: uczeń sam rozwiązuje zadania w obecności nauczyciela, wykorzystując do tego zintegrowaną wiedzę z konkretnej jednostki modułowej. Wykonywane zadanie szkoleniowe jest zbliżone lub identyczne z rzeczywistym zadaniem zawodowym, z jakim spotka się w pracy. Każda lekcja jest więc małym projektem: zawiera element przygotowania teoretycznego, uzgodnienie sposobu realizacji ćwiczenia, wykonanie zadania i ocenę. Nauczyciel w pełni kontroluje proces technologiczny, ma możliwość eliminowania złych nawyków, czuwa nad bezpieczeństwem uczniów.

Wdrożenie kształcenia modułowego w szkole jest dużym wyzwaniem organizacyjnym. Wymaga odpowiednio przygotowanych nauczycieli – na chwilę obecną, uprawnienia do prowadzenia nauczania w tym trybie posiada tylko jeden spośród skierniewickich nauczycieli zawodu, co niewątpliwie stanowi czynnik utrudniający wprowadzenie takiego rozwiązania w najbliższej perspektywie czasowej. Ponadto, niewielki zasób istniejących pomocy dydaktycznych wymusza na nauczycielach kreatywność i zaangażowanie, niezbędne by samodzielnie przygotowywać konieczne materiały. Niełatwym zadaniem jest również organizacja harmonogramu prowadzenia kolejnych modułów nauczania, wymagająca nowego sposobu myślenia o grafiku pracy nauczycieli, a także stworzenia systemu rozliczania ich pracy. Ponadto, reorganizacji wymagają pracownie szkolne – ćwiczenia praktyczne, stanowiące element kształcenia modułowego, prowadzone są w niewielkich grupach, co oznacza konieczność wygospodarowania większej ilości pomieszczeń na sale ćwiczeniowe. Należy również opracować zasady oceniania uczniów. Jednakże, pokonanie tych wszystkich trudności jest warte wysiłku. Zaletą takiego modelu nauczania są elastyczne programy, które można uzupełniać i modyfikować tak, aby dostosować je do wymagań rynku pracy. Kształcenie modułowe umożliwia również zdobycie dodatkowych umiejętności. Docelowo, absolwent szkoły może zdobyć zbliżony zawód bez konieczności powtarzania nauki w pełnym cyklu kształcenia, uczestnicząc jedynie w zajęciach związanych z jednym z modułów.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Ułatwieniem dla wdrożenia programów o strukturze modułowej w skierniewickich ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych może być algorytm etapowego wprowadzania takiego modelu kształcenia. Obejmuje on następujące działania⁷³:

- Etap 1: Powołanie zespołu nauczycieli, którzy opracują koncepcję przygotowania szkoły do modułowej formy kształcenia dla wybranych zawodów oraz wybór stosownych programów kształcenia;
- Etap 2: Ustalenie potrzeb szkoły (kadra, baza dydaktyczna) i zaplanowanie działań związanych z wdrożeniem wybranych, modułowych programów kształcenia;
- Etap 3: Doskonalenie kadry nauczycielskiej w zakresie kształcenia modułowego;
- Etap 4: Opracowanie (lub wybór) pakietu edukacyjnego i innych materiałów dydaktycznych wspierających proces kształcenia modułowego;
- Etap 5: Opracowanie systemu sprawdzania i oceniania osiągnięć szkolnych;
- Etap 6: Opracowanie planów wynikowych dla poszczególnych modułów;
- Etap 7: Wprowadzenie stosownych zmian w statucie szkoły w zakresie kształcenia modułowego;
- Etap 8: Opracowanie szkolnego planu nauczania (długość modułów, kolejność ich realizacji, inne kwestie organizacyjne);
- Etap 9: Realizacja zajęć z zastosowaniem metod kształcenia modułowego;
- Etap 10: Przeprowadzenie pomiaru dydaktycznego w wybranych momentach procesu kształcenia i analiza wyników tego pomiaru;
- Etap 11: Wnioskowanie o jakości procesu kształcenia w wybranych modułach, czyli ewaluacja procesu kształcenia.

Dobra praktyka: Zespół Szkół Zawodowych nr 5 w Krośnie

Zespół Szkół Zawodowych nr 5 w Krośnie w ramach 4-letniego technikum prowadzi dwa kierunki w systemie kształcenia modułowego:

- technik elektronik, o specjalizacji automatyka elektroniczna. W ramach kierunku realizowane są m.in. następujące moduły kształcenia: projektowanie i programowanie systemów mikroprocesorowych oraz automatyki opartych na sterownikach PLC (Mitsubishi, Siemens, Omron, Festo), zagadnienia mechatroniki;
- technik elektryk, o specjalizacji energoelektronika. W ramach kierunku realizowane są m.in. następujące moduły kształcenia: instalacje i maszyny elektryczne, obsługa urządzeń – falowniki wektorowe (Schneider, Lenze, Apator), sterowniki PLC itp.

⁷³ B. Kapruziak, R. Zankowski, „Jak wdrażać model kształcenia modułowego do szkoły zawodowej?”, w: J. Moos, M. Sienna „Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy”, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, 2008



Uczniowie kształtują swoje umiejętności zawodowe na zajęciach w specjalistycznych pracowniach maszyn i urządzeń elektrycznych oraz energoelektroniki, a także podczas zajęć praktycznych w CKP oraz zakładach usługowych i przemysłowych branży elektrycznej.

W Zespole Szkół Zawodowych nr 5 w Krośnie opracowany został również dokument pt. „Zasady oceniania na zajęciach lekcyjnych realizowanych w systemie modułowym”⁷⁴, który może służyć jako wskazówka przy przygotowywaniu podobnych wytycznych.

Adres: Zespół Szkół Zawodowych nr 5
ul. Rzeszowska 10 38-404 Krosno

Utworzenie na terenie Skierniewic Centrum Kształcenia Praktycznego

Utworzenie w Skierniewicach Centrum Kształcenia Praktycznego jest pomysłem diskutowanym od pewnego czasu zarówno w lokalnym środowisku edukacji zawodowej, jak i wśród przedstawicieli władz miejskich. Pomysł powołania nowej instytucji, która miałaby przejąć realizację całości bądź części praktycznej nauki zawodu, budzi zainteresowanie, ale również obawy. W odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłoszone podczas prac warsztatowych, w ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach” przygotowano odrębne opracowanie dotyczące Centrum Kształcenia Praktycznego w Skierniewicach. Zawiera ono pogłębioną analizę zarówno teoretycznych, jak i praktycznych warunków tworzenia i funkcjonowania takiej instytucji. Analiza ta uzupełniona jest o rekomendacje dla miasta Skierniewice w zakresie możliwości utworzenia Centrum Kształcenia Praktycznego, uwzględniające lokalne uwarunkowania.

Utworzenie w strukturach Urzędu Miasta stanowiska ds. wsparcia szkół w pozyskiwaniu środków zewnętrznych

Utworzenie stanowiska do spraw pomocy szkołom w pozyskiwaniu środków zewnętrznych stanowiłoby stosunkowo łatwą pod względem organizacji oraz mało kosztowną odpowiedź na potrzebę wsparcia w tym zakresie, zgłaszaną przez przedstawicieli skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Pracownicy szkół, którzy podejmują się przygotowania projektów i wniosków o ich dofinansowanie, posiadają często wysoką motywację, ale nie są przygotowani do sprostania biurokratycznym wymogom, często szczegółowym i rygorystycznym (jak choćby przy pisaniu wniosków o przyznanie środków z Europejskiego Funduszu Społecznego). Współpraca z merytorycznie przygotowanym pracownikiem Urzędu Miasta niewątpliwie usprawniłaby proces aplikowania o środki z funduszy UE i zwiększyła szansę na powodzenie przedsięwzięcia.

⁷⁴ Z zawartością dokumentu można zapoznać się w Internecie: <http://zsp5.krosno.pl/tekst.php?id=106>



Wprowadzając w życie omawiane rozwiązanie, należałoby zwrócić uwagę na kilka kwestii, które są kluczowe dla jego powodzenia. Po pierwsze, należy rozważyć, czy konieczne jest stworzenie proponowanego stanowiska od podstaw, czy w strukturze Urzędu znaleźć można osobę, która byłaby w stanie podjąć nowe obowiązki⁷⁵. Po drugie osoba pełniąca takie stanowisko powinna wykazywać się umiejętnościami w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych, powinna zatem być odpowiednio przeszkolona i mieć możliwość (techniczną i organizacyjną) śledzenia na bieżąco sytuacji na rynku funduszy europejskich. Co więcej, osoba zajmująca się wsparciem szkół w pozyskiwaniu środków zewnętrznych powinna orientować się w sytuacji skierniewickich szkół oraz ich potrzebach – warto być może rozważyć kwestię, by był to ktoś związany z lokalnym środowiskiem edukacyjnym, będący w stanie sprawnie komunikować się z przedstawicielami szkół. Stanowisko powinno również zostać wyposażone w uprawnienia niezbędne do podejmowania decyzji o charakterze finansowym.

Na podstawie doświadczeń własnych oraz obserwacji działań samorządów w tym zakresie należy przy tym wskazać na możliwość demobilizacji i pasywności podmiotów obsługiwanych przez specjalistów w zakresie pozyskiwania funduszy zewnętrznych. Stąd konieczne jest stymulowanie aktywności szkół w zakresie identyfikacji obszarów, na które potrzebne są fundusze zewnętrzne i uświadomienie, iż pomoc zewnętrzna jest pomocą o charakterze technicznym i organizacyjnym. Meritum pozostaje zawsze po stronie podmiotu (w tym wypadku szkoły), który musi być świadomy konieczności pozyskiwania funduszy i wiedzieć, jak je zagospodarować.

Warto rozważyć organizację tej formy wsparcia szkół w jak najbliższej perspektywie czasowej – jak wskazują eksperci ds. edukacji, tam, gdzie samorządy bezpośrednio wspierają placówki oświatowe, mamy do czynienia ze zdecydowanie lepszą absorpcją środków niż w przypadku prób samodzielnych działań przez nie podejmowanych. Możliwość wykorzystania zewnętrznych funduszy w prosty sposób przekłada się natomiast na poprawę jakości pracy szkół.

Dobra praktyka: Biuro ds. pozyskiwania środków unijnych i promocji gospodarczej w Żywcu

Istniejące od 2003 r. w Żywcu Biuro ds. pozyskiwania środków unijnych i promocji gospodarczej ma na celu pozyskiwanie środków unijnych dla samorządu miejskiego i podległych mu jednostek. Na utrzymanie Biura przeznaczane są środki Urzędu Miejskiego w Żywcu oraz fundusze pozyskane na konkretne projekty realizowane przez instytucję. Prowadzenie Biura nie wiąże się z dużymi kosztami, ponieważ obsługiwane jest częściowo przez pracowników Urzędu (w sumie $\frac{3}{4}$ etatu), a częściowo przez stażystów w ramach programu „Pierwsza Praca”. Koszty stałe działalności Biura (media, materiały biurowe) kształtują się na poziomie 1,5 tys. zł. miesięcznie.

⁷⁵ Przy czym druga możliwość budzi obawy, że nowe zadanie może nie zostać potraktowane z należytą uwagą.



Biuro bardzo mocno zaangażowane jest w monitorowanie możliwości pozyskiwania środków unijnych dla obecnych w Żywcu grup zawodowych i społecznych, w tym głównie: szkół i nauczycieli, organizacji pozarządowych, małych i średnich przedsiębiorstw oraz bezrobotnych. Na potrzeby zainteresowanych osób Biuro zajmuje się kompletowaniem dokumentacji i dyrektyw unijnych, a także udziela indywidualnych konsultacji w zakresie wypełniania wniosków o fundusze z UE. Biuro organizuje również cykl lekcji o Unii Europejskiej, które odbywają się w żywieckich gimnazjach i szkołach podstawowych.

Bardzo cennym rezultatem działalności Biura ds. pozyskiwania środków unijnych jest pokonanie dotychczasowej nieufności społecznej co do realnych szans pozyskania funduszy zewnętrznych. Dzięki konkretnym przykładom przedsięwzięć zakończonych powodzeniem, udało się przekonać przedstawicieli placówek edukacyjnych oraz organizacji pozarządowych, że pozyskanie środków unijnych jest możliwe i osiągalne. Co więcej, po pomoc do Biura zgłaszają się instytucje i osoby z terenu całego powiatu żywieckiego. Widać zatem, iż obecna formuła działalności Biura ds. pozyskiwania środków unijnych i promocji gospodarczej okazuje się trafna.

Utworzenie na poziomie Urzędu Miasta stanowiska koordynatora ds. kształcenia zawodowego

Innym możliwym rozwiązaniem w zakresie współpracy oraz wsparcia dla ponadgimnazjalnych szkół zawodowych ze strony Urzędu Miasta jest utworzenie w strukturach miejskich stanowiska koordynatora ds. kształcenia zawodowego. Spektrum potencjału działań, które mogłaby podejmować taka osoba, zdecydowanie wykracza poza możliwości poszczególnych szkół. Koordynator mógłby w sposób całościowy planować ofertę kształcenia zawodowego na dany rok szkolny, uwzględniając uwarunkowania rynku pracy oraz inne istotne czynniki. Ponadto, osoba zajmująca takie stanowisko zajmowałaby się pośrednictwem w kontaktach pomiędzy szkołami a pracodawcami w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu. Mogłaby również inicjować i koordynować wspólne inicjatywy szkół. Dodatkowo, koordynator mógłby realizować (lub wspierać realizację) szeregu ważnych zadań, jak np. monitoring losów absolwentów czy budowa pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego.

Podobnie jak w przypadku opisanego powyżej stanowiska ds. wsparcia szkół w pozyskiwaniu funduszy, należy zadbać, by utworzone stanowisko cechowało się samodzielnością, a także powierzyć je osobie zorientowanej w specyfice skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, ich potrzebach i możliwościach. Spełnienie tych warunków pozwala spodziewać się, że omawiane rozwiązanie przyniesie znaczne efekty przy niewielkich nakładach finansowych. Należy w tym miejscu podkreślić, że obie zmiany w strukturze Urzędu Miasta warto poprzedzić akcją informacyjną – prezentującą korzyści, jakie przyniesie ich wprowadzenie – skierowaną do sceptyków, których zapewne nie zabraknie zarówno wśród przedstawicieli władz miejskich, jak i lokalnego środowiska edukacji zawodowej.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Prowadzenie przez Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach badań rynku pracy i przekazywanie ich wyników ponadgimnazjalnym szkołom zawodowym

Prowadzenie systematycznych, powtarzalnych badań lokalnego rynku pracy jest niezbędne w każdej jednostce samorządu terytorialnego, zarządzanej zgodnie z nowoczesnymi standardami. Wyniki takich badań mają szczególnie istotne znaczenie dla kreowania oferty kształcenia zawodowego, zarówno w perspektywie krótko-, jak i długoterminowej. Ponadgimnazjalne szkoły zawodowe, ale przede wszystkim organ prowadzący, odpowiedzialny za całokształt polityki edukacyjnej miasta, mogą wykorzystywać w tym celu analizy grup zawodów, na które nie ma popytu na rynku pracy oraz specjalności, na które takie zapotrzebowanie istnieje. Pomocna może być również znajomość planów rozwojowych lokalnych przedsiębiorstw (w tym w szczególności planów dotyczących przyszłego zatrudnienia). Bez takiej wiedzy pojawia się niebezpieczeństwo, że ofertę kształcenia zawodowego cechować będzie przypadkowość.

Do rozstrzygnięcia pozostaje przy tym kwestia, jakie instytucje i osoby powinny wchodzić w skład grona realizatorów badań rynku pracy. Rola Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach, jako koordynatora lokalnych działań prowadzonych w tym zakresie, wydaje się bezdyskusyjna. Jeśli natomiast chodzi o pozostałe podmioty, które mogą włączyć się w realizację omawianych badań, należą do nich: ponadgimnazjalne szkoły zawodowe, placówki kształcenia ustawicznego oraz sami pracodawcy. Należy zastanowić się, jaka mogłaby być rola każdego z nich, by współpraca między nimi była jak najbardziej efektywna. Jeśli natomiast chodzi o źródła finansowania podejmowanych działań, warto przeanalizować możliwości, jakie otwiera Europejski Fundusz Społeczny.

Dobra praktyka: Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej

W okresie od stycznia 2007 r. do marca 2008 r. Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej realizował projekt wielopłaszczyznowej analizy procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy pt. „Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej”. Projekt współfinansowany był ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006).

Wypracowana specjalnie na potrzeby projektu metodologia zakładała dotarcie do czterech różnych grup respondentów: po pierwsze – do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, po drugie – do osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej, po trzecie – pracodawców z lokalnego rynku pracy i wreszcie po czwarte – do pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Założono jednokrotne przeprowadzenie badań wśród bezrobotnych oraz ich powtórzenie, po upływie kilku miesięcy, wśród uczniów, pracodawców i pracujących. W ramach projektu przeprowadzono łącznie ponad 18000 ankiet⁷⁶.

Powstało szerokie opracowanie opisujące lokalny rynek pracy Rudy Śląskiej w różnych płaszczyznach.

W ramach projektu przeprowadzono ponadto dwie dodatkowe analizy, które wzbogaciły materiał empiryczny danymi zebranymi po pierwsze na podstawie pogłębionych wywiadów indywidualnych z kilkudziesięcioma przedstawicielami lokalnych elit i środowisk opiniotwórczych, a po drugie – w oparciu o dane statystyczne dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Partnerami tak szerokiego przedsięwzięcia badawczego były: Miejski Zakład Obsługi Placówek Oświatowych, Rudzka Agencja Rozwoju „Inwestor”, Rudzki Inkubator Przedsiębiorczości oraz Śląski Park Przemysłowy. Instytucje te wspierały Powiatowy Urząd Pracy zarówno na etapie projektowania badań, jak i podczas ich realizacji.

Szerokie diagnozy, które przeprowadzono w ramach projektu, stanowiły podstawę do aktualizacji Lokalnej Strategii Zatrudnienia i Promocji Przedsiębiorczości w Rudzie Śląskiej.

Obecnie, Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej realizuje projekt „PUP – Profesjonalne Upowszechnianie Pracy”, w którego ramach prowadzony jest pilotażowy program badań jakościowych lokalnego rynku pracy, umożliwiających pogłębienie wyników badań ilościowych uzyskanych w projekcie „Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej”. W jego ramach prowadzone są następujące podprojekty badawcze:

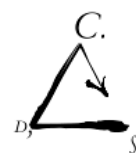
- badania potrzeb pracodawców chętnych do zatrudnienia szczególnych kategorii osób bezrobotnych (m.in. kobiet, osób niepełnosprawnych, osób powyżej 50 roku życia);
- badania zapotrzebowania na usługi rynku pracy wśród pracodawców;
- badanie potrzeb zawodowych osób bezrobotnych;
- badanie migracji zarobkowych wśród osób bezrobotnych.

4.2. Rozwój kompetencji kluczowych

Wymiany zagraniczne uczniów

Wymiany zagraniczne są źródłem różnorodnych korzyści dla uczniów. Dają możliwość kontaktu z „żywym” językiem obcym, co stanowi niepowtarzalną okazję do intensywnej nauki, a ponadto motywuje młodzież do większego wysiłku po powrocie (uczniowie na własnej skórze przekonują się, jakie praktyczne korzyści płyną ze znajomości języka).

⁷⁶ Zasadnicza część materiału badawczego gromadzona była w oparciu o technikę wywiadu, bądź ankiety rozdawanej przez osoby odbywające staż w Powiatowym Urzędzie Pracy. Niewątpliwą wartością dodaną projektu było nabycie przez te młode osoby pierwszego doświadczenia zawodowego, co w wielu przypadkach zaowocowało podjęciem pracy.



Wyjazdy są dla młodzieży szansą na poznanie innych krajów, praca w grupach międzynarodowych umożliwia kontakt z innymi kulturami i narodowymi mentalnościami, co stanowi znakomitą lekcję tolerancji wobec odmienności.

Główną przeszkodą w uczestnictwie młodzieży w wymianach są oczywiście kwestie finansowe – tylko niektórych uczniów stać na pokrycie kosztów wyjazdu. Dzięki wsparciu z funduszy zewnętrznych, coraz więcej młodych osób uzyskuje możliwość, by wyjechać. Jednakże, kwoty, którymi dysponują szkoły, ciągle jeszcze są niewystarczające – w szczególności dotyczy to środków na spotkania przygotowawcze czy też służące wymianie doświadczeń. Warto zatem zintensyfikować poszukiwania źródeł finansowania, takich jak np. specjalne programy, partnerstwa samorządowe czy indywidualne kontakty z zagranicznymi sponsorami. Wsparciem dla szkół w prowadzeniu takich działań powinien służyć organ prowadzący czy też lokalne instytucje rynku pracy

Do czynników utrudniających organizację wymian zagranicznych należą również trudności z uzgodnieniem terminów, wynikające z odmiennej organizacji roku szkolnego we współpracujących krajach – wydaje się jednak, że jest to jedynie kwestia sprawnej organizacji i koordynacji projektów. Warunkiem niezbędnym, by przedsięwzięcie związane z wymianą uczniów udało się z sukcesem wprowadzić w życie, jest przy tym obecność w szkole nauczycieli wykazujących zaangażowanie i skłonnych poświęcić czas na przygotowanie wyjazdu.

Dobra praktyka: Zespół Szkół Mechanicznych w Raciborzu

Zespół Szkół Mechanicznych w Raciborzu posiada silnie rozwiniętą sieć partnerów, wraz z którymi współorganizuje wymiany zagraniczne. Szkoła ściśle współpracuje z następującymi placówkami:

- Střední škola technická w Opavie (Czechy) - współpraca odbywa się od 1992 r. poprzez m.in.:
 - wymianę uczniów;
 - współpracę sportową;
 - współpracę kulturalną (spektakle, koncerty);
 - wspólną realizację programów europejskich (Phare, Interreg III).
- Technische Schulen w Steinfurcie (Niemcy), która jest odpowiednikiem Zespołu Szkół Technicznych. Współpraca trwa od 1995 r., a jedną z jej form współpracy jest wymiana uczniów;
- Siemens AG Transportation Systems (Zespół Szkół Technicznych) oraz Berufsbildende Schulen II w Braunschweig (Niemcy). Współpraca nawiązana została w 2005 r., a realizowana poprzez projekt wymian praktykantów w ramach programu Leonardo da Vinci;
- Berufliche Schulen Rendsburg – Europaschule w Rendsburgu (Niemcy). Współpraca z Zespołem Szkół Zawodowych w Rendsburgu została nawiązana w 2003 r. Wspólne rejsy na pokładzie trójmasztowego szkunera zaowocowały realnymi projektami międzyszkolnej współpracy, organizowane są także

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



spotkania metodyczne nauczycieli;

- Blathy Otto Szakkozepiskola - Szakiskola es Kollegium (Zespół Szkół Technicznych) w Tata (Węgry). Współpraca została nawiązana w 2006 r., jej celem jest kształtowanie świadomości młodzieży poprzez uświadamianie wspólnoty kulturowej, wpajanie zasad tolerancji, podwyższanie kwalifikacji, wiedzy i umiejętności, jak również kreowanie nowych kadr dla działalności proeuropejskiej. Współpraca realizowana jest poprzez wymianę uczniów i nauczycieli języków obcych;
- Ventspils Arodvidusskola Saules Iela (Zespół Szkół Technicznych i Zawodowych) w Ventspils (Łotwa). Współpracę rozpoczęto w 2006 r., a jej celem jest:
 - poznawanie kultury i zwyczajów obu narodów,
 - wymiana doświadczeń nauczycieli,
 - udział w stażach nauczycielskich,
 - opracowywanie programów nauczania i projektów językowych.

Adres: Zespół Szkół Mechanicznych
ul. Zamkowa 1 47- 400 Racibórz

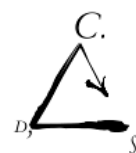
Zajęcia językowe w grupach międzyklasowych, podzielonych zgodnie ze stopniem znajomości języka

Prowadzenie nauki języka obcego w grupach międzyklasowych, podzielonych zgodnie ze stopniem znajomości języka wyniesionej z gimnazjum, jest zdecydowanie bardziej efektywne niż nauczanie w klasycznym systemie klasowym. Nauczyciel nie musi poświęcać czasu na wyrównywanie poziomu u uczniów – co często sprowadza się do przyspieszonego kursu języka od podstaw i skutkuje brakiem czasu na realizację bieżącego programu. Co więcej, młodzież, która znajdzie się w grupie odpowiadającej swoim możliwościom (a nie, jak często bywa, w takiej, w której nie nadąża za realizacją programu bądź się nudzi), jest bardziej zmotywowana do nauki oraz czerpie z niej zdecydowanie więcej satysfakcji.

Wprowadzenie w życie systemu nauczania języków obcych w grupach międzyklasowych wymaga wysiłku organizacyjnego – należy dostosować do niego tygodniowy plan zajęć w szkole. Nie powinno natomiast oznaczać konieczności przeznaczenia dodatkowych środków na wynagrodzenia dla nauczycieli – zajęcia z języków obcych są obecnie we wszystkich skierniewickich ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych prowadzone w podziale na grupy, zmianie uległyby więc tylko reguły przyporządkowywania uczniów do nich. Trzeba w tym miejscu dodać, że system zajęć językowych w zespołach międzyklasowych z sukcesem funkcjonuje już w Zespole Szkół Zawodowych nr 3 w Skierniewicach, warto więc wykorzystać lokalne doświadczenia przy implementacji omawianego rozwiązania w pozostałych zespołach szkół.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Dobra praktyka: Zespół Szkół Zawodowych nr 3 w Skierniewicach

Nauczanie języków obcych w Zespole Szkół Zawodowych nr 3 w Skierniewicach zorganizowane jest w oparciu o system grup międzywydziałowych o zróżnicowanym poziomie. Uczniowie trafiają do nich w oparciu o wyniki tzw. testów kompetencyjnych, przeprowadzanych zaraz po rozpoczęciu nauki w szkole. Zarówno uczniowie, jak i kadra pedagogiczna szkoły cenią sobie taki system organizacji zajęć. Rozwijanie u uczniów kompetencji językowych wspiera również decyzja Dyrektora o zwiększeniu ponad liczbę wynikająca z programu ilości zajęć językowych – dodatkowe godziny pochodzą z puli dyrektorskiej – a także wyposażenie szkoły w sieć telewizyjną, dzięki której w każdej z sal językowych młodzież może mieć kontakt z „żywym” językiem.

Adres: Zespół Szkół Zawodowych nr 3
ul. Działkowa 10 96-100 Skierniewice

Programy nauczania języków obcych sprofilowane pod kątem zawodowym, oparte na słownictwie branżowym

Oparcie programów nauczania języków obcych na słownictwie branżowym, dostosowanym do konkretnego kierunku kształcenia zawodowego, pozwoliłoby wyposażać uczniów w specyficzne kompetencje językowe, które mogłyby bezpośrednio wykorzystać na przyszłym stanowisku pracy. Umiejętność opisu w języku obcym sprzętu czy procesu technologicznego, zdolność przygotowania listu do zagranicznego partnera – takie kwalifikacje są na rynku pracy bardzo cenne. Można spodziewać się, że możliwość ich zdobycia stanowiłaby dla uczniów skuteczną motywację do nauki języka.

Szczególnie polecana w nauczaniu języka obcego zawodowego jest metoda tzw. projektów – jej stosowanie niesie duży potencjał pobudzania aktywności uczniów. Młodzież, która w procesie kształcenia ma styczność z pracą projektową, jest lepiej przygotowana do podjęcia pracy zawodowej oraz realizacji stawianych zadań niż osoby kształcone metodą tradycyjną. Projekty realizowane w ramach nauki języka obcego zawodowego nie tylko ćwiczą umiejętności językowe, ale również integrują wiedzę szkolną i pozaszkolną, dużą rolę odgrywa w nich przy tym znajomość technologii informatycznych (w tym w szczególności wyszukiwania informacji w internecie oraz ich umiejętnego przetwarzania).⁷⁷

Czynnikiem utrudniającym wprowadzenie proponowanego rozwiązania w życie jest brak programów nauczania języka obcego dla konkretnych zawodów. Sytuacja taka stanowi jednak wielką szansę dla kreatywnych i zaangażowanych nauczycieli języków obcych ze Skierniewic. Skonstruowanie nowatorskiego, autorskiego programu niesie za sobą zarówno swobodę w pracy z młodzieżą, jak i prestiż i satysfakcję w przypadku, gdy zostanie on wykorzystany na szerszą skalę w innych szkołach zawodowych. Ułatwieniem dla nauczycieli języków może być współpraca z nauczycielami przedmiotów zawodowych

⁷⁷ R. Nowicki, „Rola prac projektowych w nauczaniu języka obcego zawodowego”, http://www.staff.amu.edu.pl/~ifguam/studium_podyplomowe/02-04_Nowicki.pdf



– mogłaby ona przyjąć formę np. spotkań konsultacyjnych przed rozpoczęciem semestru, na których nauczyciele zawodu przedstawialiby kluczowe kwestie, które będą poruszać na swoich zajęciach, wraz z zestawem kluczowego słownictwa branżowego, którym będą się posługiwać.

Dobra praktyka: projekt „Mój sekretariat”⁷⁸

Projekt zatytułowany „Mój sekretariat” został zrealizowany na lekcjach języka niemieckiego w klasie czwartej liceum technicznego o specjalności biurowość i administracja, przy czym ze względu na swój interdyscyplinarny charakter nadaje się do zrealizowania na wszelkich kierunkach ekonomicznych. Pomysł jest dostosowaną do warunków szkolnych wersją projektu „Virtuelles Sekretariat” stworzonego przez doktora Matthiasa Junga z IIK w Dusseldorfie.

Bez funkcjonowania sekretariatu trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie jakiegokolwiek przedsiębiorstwa czy instytucji. Celem wykonania projektu było kompleksowe spojrzenie na tą instytucję, począwszy od pomysłu pomieszczenia, przez zakup potrzebnych mebli i urządzeń, aż do wizji funkcjonowania sekretariatu – całość odbywała się przy tym w języku niemieckim. Jak wynikało z ankiety ewaluacyjnej, sam projekt uzmysłowił uczniom problem złożoności jakiegokolwiek przedsięwzięcia gospodarczego. Projekt tworzony był zarówno metodą tradycyjną, jak i też w znacznym stopniu przy zastosowaniu technologii informatycznych. Czas wykonania prac został określony na trzy tygodnie. Głównym źródłem informacji dla osób korzystających z internetu były strony www.ebuero.de, www.mcoffice.de oraz www.probuero-gmbh.de.

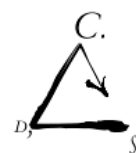
Problem dostępu do internetu został rozwiązany dzięki możliwości korzystania przez uczniów z pracowni znajdujących się na terenie szkoły. Realizacja przebiegała bez większych trudności. W razie wątpliwości przygotowujący prace konsultowali się z prowadzącym zajęcia. Uczestnicy projektu dysponowali dużą wiedzą teoretyczną i praktyczną z przedmiotów ekonomicznych.

Ważnym elementem było niewątpliwie wprowadzenie elementu realioznawczego poprzez kontakt z cenami zaczerpniętymi z internetu, a obowiązującymi w Unii Europejskiej. Kolejną praktyczną korzyścią było rozszerzenie zasobu leksykalnego oraz odświeżenie zagadnień gramatycznych.

Uczestnicy projektu przygotowali następujące prace:

- projekt biura: uczniowie wykonali 3 konkurencyjne projekty. W trakcie prezentacji proponowali swoją wizję pomieszczenia sekretariatu, a pozostałe osoby wypowiadały się na temat propozycji;
- sporządzenie katalogu potrzebnych mebli i sprzętu biurowego (3 grupy). Po zaprezentowaniu oferty, pozostali uczniowie dyskutowali nad wyborem najwłaściwszej koncepcji;
- złożenie fikcyjnego zamówienia – przygotowujący mieli za zadanie sporządzić gotowe wzory formularzy i druków;
- sporządzenie wizytówek sekretariatu i podmiotów gospodarczych oferujących

⁷⁸ Przykład zaczerpnięty z tekstu R. Nowickiego (patrz poprzedni przypis).



swoje usługi nowo utworzonej instytucji;

- ostatnim elementem tej fazy projektu były prace, które miały za cel przygotowanie bazy, dzięki której może funkcjonować nowoczesny sekretariat. Do tej grupy zaliczyć można projekty związane wystrojem wnętrz, promocją firmy, zatrudnianiem pracowników, przygotowywaniem kalendarzy firmowych, prospektów i usług cateringowych.

Na prezentację i podsumowanie projektu przeznaczono 3 jednostki lekcyjne. Prowadzący zajęcia przekazał szczegółowe wskazówki dotyczące właściwego sposobu prezentacji. Głównym jej celem było ukształtowanie w uczniach umiejętności wypowiadania się, przedstawienia rezultatów wykonanej pracy, jej obrony, dostosowania formy i tempa prezentacji do potrzeb słuchaczy, a także odpowiadania na pojawiające się pytania i brania udziału w dyskusji. Prezentacja miała formę: przedstawienia katalogów, plakatów, prezentacji modelu, wizytówek i ulotek reklamowych. Prace tworzone przy pomocy komputera przedstawione były za pomocą rzutnika multimedialnego

Prowadzenie części nauki zawodu w języku obcym

Prowadzenie przynajmniej części nauki zawodu w języku obcym stanowiłoby najskuteczniejszą metodę wykształcenia u uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach praktycznych kompetencji związanych ze stosowaniem języka obcego w przyszłym życiu zawodowym. Zajęcia takie mogłyby być prowadzone w pracowniach szkolnych lub – co wydaje się rozwiązaniem idealnym – w zakładzie pracy, przy wsparciu zatrudnionych tam fachowców, władających językiem branżowym i na co dzień w praktyce go wykorzystujących (sytuacją idealną byłoby zaangażowanie ewentualnych zagranicznych pracowników, zatrudnionych w skierniewickich przedsiębiorstwach, którzy pełniliby rolę branżowych native speaker-ów).

Podstawowa trudność, wiążąca się z wprowadzeniem takiego rozwiązania w życie, wynika z braku w skierniewickim środowisku edukacyjnym kadry zawodowej, która byłaby w stanie sprostać zadaniu nauczania w języku obcym. Jednakże, można również wyobrazić sobie sytuację, w której wizja wprowadzenia w niedalekiej perspektywie czasowej opisywanej innowacji w kształceniu zawodowym stanowi impuls dla nauczycieli zawodu do podejmowania doskonalenia mającego na celu rozwój ich kompetencji językowych. Wymaga to oczywiście odpowiedniego poziomu motywacji u pedagogów – można spodziewać się, że na jego wysokość wpłynęłoby przyjęcie jednego z wyżej zaprezentowanych rozwiązań (programu wspierania zatrudnienia nauczycieli przedmiotów zawodowych).

W przypadku obu rozwiązań dotyczących nauki branżowego języka obcego, warto szukać możliwości dofinansowania podejmowanych działań ze środków UE. Przykładowo, Wojewódzki Urząd Pracy i Małopolski Ośrodek Szkoleniowy (przy współpracy Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, Kuratorium Oświaty w Krakowie oraz Małopolskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli) realizują obecnie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet IX) projekt „Doskonalenie zawodowe

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



nauczycieli w dziedzinie wykorzystania technologii informacyjnej”, skierowany do nauczycieli przedmiotów nieinformatycznych. Warto przemyśleć przygotowanie analogicznego projektu, mającego na celu wyposażenie nauczycieli zawodu w kompetencje językowe lub nauczycieli języków obcych w podstawową wiedzę branżową. Podsumowując rozwiązania w zakresie poprawy skuteczności kształcenia językowego, zdaniem ekspertów w dziedzinie edukacji mogą być one wprowadzone w życie w najbliższym czasie. Leży to w gestii nauczycieli języków obcych (oraz, w przypadku ostatniego z rozwiązań, nauczycieli zawodu), w dużej mierze zależy także od operatywności dyrektorów.

**Dobra praktyka: „Język angielski w klasie technik informatyk
narzędziem zdobywania wiedzy”⁷⁹**

Od roku szkolnego 2009/10 w Technikum nr 5 w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 5 w Krośnie w zawodzie technik informatyk na następujących przedmiotach zostanie wprowadzony język angielski:

- matematyka – w klasie pierwszej, drugiej, trzeciej i czwartej w wymiarze jednej godziny tygodniowo;
- urządzenia techniki komputerowej – w klasie pierwszej w wymiarze jednej godziny tygodniowo;
- programowanie strukturalne i obiektowe – w klasie drugiej, trzeciej i czwartej w wymiarze jednej godziny tygodniowo.

Zajęcia w języku angielskim będą prowadzone przez nauczycieli matematyki i przedmiotów zawodowych z uprawnieniami do nauczania języka angielskiego.

Przedmioty informatyczne dają szczególne powody do wprowadzenia innowacji pedagogicznej polegającej na rozszerzeniu na nich nauczania języka angielskiego, gdyż język ten jest w informatyce językiem „branżowym”. Takie przygotowanie daje absolwentowi tej klasy duże szanse na sukces zawodowy. Wprowadzenie terminologii matematycznej w języku angielskim ułatwi uczniom podjęcie studiów na uczelniach polskich i zagranicznych oraz poszerzenie umiejętności językowych w zakresie nauk ścisłych. Umożliwi również wykorzystanie terminów matematycznych w języku angielskim w przedmiotach informatycznych (szczególnie w programowaniu).

Adres: Zespół Szkół Zawodowych nr 5
ul. Rzeszowska 10 38-404 Krosno

Program wzmacniania pozytywnego wizerunku i promocji ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

Negatywny wizerunek ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (a w szczególności zasadniczych szkół zawodowych) w oczach zarówno uczniów i ich rodziców, jak i kadry pedagogicznej zatrudnionej w poszczególnych placówkach, ma ujemny wpływ na jakość kształcenia zawodowego prowadzonego w szkołach. By wyrwać szkolnictwo zawodowe z

⁷⁹ Na podstawie materiałów zamieszczonych na stronie internetowej Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 5 w Krośnie: <http://zsp5.krosno.pl/tekst.php?id=127&pm=2>



oddziaływania mechanizmu samospełniającej się przepowiedni (uczniowie o niskiej samoocenie kształceni są przez nauczycieli, którzy mają nienajlepsze zdanie na temat możliwości swoich podopiecznych – trudno w takiej sytuacji spodziewać się dobrych wyników nauczania), niezbędny jest program poprawy wizerunku ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – swoista „kampania PR-owa” dla takich placówek. Szkoła zawodowa powinna być szkołą pozytywnego wyboru, innowacyjnej wiedzy, umiejętności i kompetencji, szkołą kształcąca mistrzów w swoim zawodzie. Zmianami należy tak kierować, aby wybór szkoły zawodowej był świadomy, aby placówka ta nie kojarzyła się ze szkołą gorszego gatunku, należy wrócić do tradycji, kiedy szkoła zawodowa była szkołą elitarną. Punktem docelowym jest zatem sytuacja, w której ponadgimnazjalne szkoły zawodowe zaczną być rozważane jako ścieżka kariery edukacyjnej również przez uczniów kończących gimnazjum z dobrymi wynikami, którzy obecnie decydują się na licea ogólnokształcące.

Wprowadzenie w życie programu wzmacniania pozytywnego wizerunku oraz promocji ponadgimnazjalnych szkół zawodowych wymaga szeroko zakrojonej współpracy szkół z partnerami rynku pracy (instytucje rynku pracy, pracodawcy, organ prowadzący). Koordynacja takiego współdziałania mogłaby należeć do obowiązków koordynatora ds. kształcenia zawodowego na poziomie miejskim⁸⁰. Warto byłoby również zaangażować w podejmowane działania specjalistę ds. marketingu – sprawne ich przeprowadzenie wymaga bowiem nowatorskiego w edukacji, rynkowego sposobu myślenia. By promować skierniewickie ponadgimnazjalne szkoły zawodowe, należy potraktować je jako produkt, zidentyfikować klientów (zarówno obecnych, jak i potencjalnych), dobrać stosowne kanały komunikacji, opracować strategię informacyjną itd. Trudno spodziewać się, by z takim zadaniem poradził sobie ktoś bez profesjonalnego przygotowania.

Należy mieć na względzie, że działania promocyjne niezbędne są nie tylko po to, by wzmocnić wizerunek ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, ale również, by umożliwić im dalsze funkcjonowanie. W perspektywie wkraczającego do szkół ponadgimnazjalnych niżu demograficznego, można spodziewać się, przy przynajmniej części placówek niepodjęających tego typu starań nie uda się pozyskać uczniów w ilości wystarczającej do kontynuowania działalności.

Dobra praktyka: Łódź

W Łodzi opracowano kompleksowy plan popularyzacji zawodówek. Obejmuje on następujące elementy:

- profesjonalne ulotki - inne dla gimnazjalistów, inne dla rodziców, kolorowe i pomysłowe. Pokazują, jak wiele można zyskać wybierając zawodówkę;
- obecność w każdym gimnazjum tzw. lidera zawodowego, czyli nauczyciela odpowiedzialnego za promocję szkół zasadniczych. Do jego zadań należy:

⁸⁰ Utworzenie takiego stanowiska stanowi jedno z proponowanych rozwiązań kwestii problemowych zidentyfikowanych w Skierniewicach.



rozdanie informatorów, poprowadzenie prelekcje, organizacja konkursów itp. Magistrat wyposaża takie osoby w pendrive i płyty CD z pełną informacją o łódzkich zawodówkach i rynku pracy;

- strona internetowa informująca o korzyściach płynących z nauki zawodu;
- plakaty przekonujące, że wybór zawodu nie jest koniecznością, ale przyszłością, zaprojektowane przez łódzkich artystów. Zawieszono je na przystankach oraz w gimnazjach.

Dostosowanie programów nauczania przedsiębiorczości do realiów rynku pracy

Realizacja programu nauczania przedsiębiorczości, który nie zakłada jedynie przekazu teoretycznych treści zawartych w podstawie programowej, ale dostosowany jest do realiów rynku pracy, stanowi jeden z warunków skutecznego przygotowania uczniów do poruszania się po rynku pracy. Trudno przy tym wyobrazić sobie, by taki program realizowany był w szkołach bez udziału zewnętrznych partnerów. Nauczanie przedsiębiorczości w sposób dostosowany do skierniewickich warunków wymaga przede wszystkim uczestnictwa lokalnych pracodawców w tym procesie. Przedstawiciele ponadgimnazjalnych szkół zawodowych ze Skierniewic mają świadomość pozytywnego wpływu współpracy z przedsiębiorcami – spotkania z nimi organizowane są przez Zespoły Szkół Zawodowych nr 1, 2 oraz 3 – wydaje się jednak, że potencjał tkwiący w takiej współpracy nie jest w pełni wykorzystywany. Jeśli chodzi o przyczyny takiego stanu rzeczy, w skierniewickim środowisku edukacyjnym pojawiają się głosy, że pracodawcy są niechętni do współdziałania ze szkołami. Rozwiązaniem dla tej trudności jest takie sformułowanie oferty współpracy, by również pracodawcy mogli czerpać z niej korzyści (np. dzięki możliwości reklamy czy promocji swojej działalności). Przykładem, że rozwinięta kooperacja z pracodawcami w zakresie kreowania postaw przedsiębiorczych u uczniów jest możliwa, jest „Dzień Przedsiębiorczości”, organizowany corocznie przez Zespół Szkół Zawodowych nr 3 w Skierniewicach. W jego ramach, uczniowie mają okazję spędzić cały dzień w zakładzie pracy (na terenie Warszawy lub Łodzi), zapoznając się m.in. z zasadami organizacji pracy oraz procedurą rekrutacyjną obowiązującymi w danej firmie. Ponadto, pośredniczeniem w kontaktach między szkołami a pracodawcami, a także koordynacją ewentualnych wspólnych działań szkół w zakresie przygotowania elementów programu nauczania przedsiębiorczości, mógłby zająć się koordynator ds. kształcenia zawodowego na poziomie miejskim.

Kolejnym partnerem, z którym ponadgimnazjalne szkoły zawodowe mogą współpracować w zakresie nauczania przedsiębiorczości, są lokalne instytucje rynku pracy. Takie skierniewickie instytucje jak Powiatowy Urząd Pracy, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Centrum Edukacji i Młodzieży OHP czy też Centrum Kształcenia Ustawicznego dysponują ofertą, którą można z powodzeniem wpleść w program



kształcenia przedsiębiorczości (np. warsztaty poszukiwania pracy, warsztaty planowania kariery zawodowej⁸¹).

Innym sposobem na urozmaicenie zajęć z przedsiębiorczości jest wprowadzanie innowacyjnych metod nauczania, w tym w szczególności tworzenie firm symulacyjnych. Takie wirtualne przedsiębiorstwa przypominają prawdziwe w swojej formie, organizacji i funkcjonowaniu. Każda firma prowadzi interesy z innymi firmami symulacyjnymi, stosując odpowiednie procedury, odpowiadające regułom obowiązującym w rzeczywistym świecie. Praca w firmie symulacyjnej dostarcza młodzieży umiejętności i wiedzy niezbędnej do zostania przedsiębiorcą lub znalezienia zatrudnienia, uczy również pracy w grupie brania odpowiedzialności za swoje działania, rozwija umiejętności podejmowania decyzji oraz podnosi poziom umiejętności zawodowych u uczniów. Firmy symulacyjne działające na terenie poszczególnych krajów zrzeszone są w sieci – siedzibą Polskiej Centrali Firm Symulacyjnych jest Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego w Zielonej Górze. W Centrali uzyskać można wszelaką konieczną pomoc i wsparcie, by w sukcesem zorganizować przedsiębiorstwo symulacyjne⁸². Warto rozważyć utworzenie takiej firmy na terenie Skierniewic – być może jako wspólne przedsięwzięcie czterech funkcjonujących w mieście zespołów szkół.

Dodatkowo, kształtowanie postaw przedsiębiorczych warto wspierać, zachęcając uczniów do udziału w zewnętrznych inicjatywach (konkursach, szkoleniach itp.). Dobrym przykładem jest tu Zespół Szkół Zawodowych nr 3, którego uczniowie biorą udział w organizowanej cyklicznie przez Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego Akademii Innowatorów Zarządzania. Składa się na nią cykl dziewięciu wykładów, poruszających tematy związane z efektywnym zarządzaniem, prowadzonych przez wykładowców uczelni.

Należy podkreślić, że odpowiednio skonstruowany program nauczania przedsiębiorczości, dostosowany do realiów rynku pracy, stanowi tylko część sukcesu – niezbędni są również nauczyciele posiadający kompetencje niezbędne do jego realizacji. Warto rozważyć wprowadzenie wymogu posiadania przez nauczycieli przedmiotu podstawy przedsiębiorczości praktycznego doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej, a także oczekiwać od nich ciągłego doskonalenia zawodowego.

Dobra praktyka: Zespół Szkół Technicznych w Mikołowie

Zespół Szkół Technicznych w Mikołowie uzyskał w ubiegłym roku szkolnym prestiżowy Certyfikat Jakości „Szkoła Przedsiębiorczości”, przyznawany na okres 3 lat. Tym samym, ZST znalazł się w gronie 36 szkół wyróżnionych za szeroko rozumianą przedsiębiorczość i jakość kształcenia. Certyfikat zaświadcza realizację działań edukacyjnych z zakresu czterech obszarów:

⁸¹ Szczegółowe informacje na temat oferty instytucji rynku pracy z powiatu skierniewickiego znajdują się w raporcie „Potencjał instytucji rynku pracy w powiecie skierniewickim”.

⁸² Szczegółowe informacje znaleźć można na stronie internetowej Centrali: <http://www.cku.zgora.pl/PL/145/CENSYM/>



- przygotowanie młodych ludzi do aktywności na rynku pracy;
- uczenie świadomego gospodarowania finansami;
- rozwój współpracy z lokalnymi partnerami;
- kształtowanie odpowiedzialności za edukację ekonomiczną.

Szkoła podejmuje szereg działań mających na celu kształtowanie u uczniów postaw przedsiębiorczych. Należy tu wymienić m.in. realizację projektu "Edukacja i planowanie – przedsiębiorcza Europa", realizowanego przy współpracy ze Śląską Wyższą Szkołą Zarządzania w Katowicach. Uczniowie szkoły biorą również udział w "Dnia Przedsiębiorczości", organizowanym przez Fundację Młodzieżowej Przedsiębiorczości. W tym dniu młodzież może sprawdzić swoje umiejętności i skonfrontować oczekiwania wobec przyszłego zawodu z realiami, odwiedzając wybrane firmy i instytucje.

Wielkim zainteresowaniem uczniów cieszą się także inne programy edukacyjne z zakresu przedsiębiorczości, w tym program „Zarządzanie Firmą” – tu zajęcia prowadzone są w oparciu o kompetentną symulację procesów gospodarczych. W trakcie gry uczniowie przekonują się o przydatności wiedzy teoretycznej do podejmowania trafnych decyzji gospodarczych, prowadzących drużynę do zwycięstwa w symulowanej konkurencji.

Swoje umiejętności uczniowie potwierdzają udziałem w konkursach i olimpiadach przedmiotowych, m.in. w konkursie zorganizowanym przez Gazetę Wyborczą "Z klasy do kasy – gra na giełdzie".

Adres: Zespół Szkół Technicznych
ul. Rybnicka 44 43-190 Mikołów

4.3 Plany zawodowe i edukacyjne uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach

Program skoordynowanej współpracy między szkołami, jednostkami samorządu terytorialnego, pracodawcami i Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie badania losów absolwentów

Przedstawiciele skierniewickiego środowiska edukacji zawodowej są świadomi konieczności prowadzenia monitoringu losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, rozumiejąc, że jego wyniki powinny stanowić główną przesłankę dla formułowania przez szkoły oferty kierunków nauczania. Wiedza na temat losów absolwentów pozwoliłaby trafniej kreować politykę kształcenia zawodowego, zarówno na poziomie poszczególnych szkół, jak i miejskim, stanowiłaby również pomoc dla uczniów gimnazjów w planowaniu ścieżki edukacyjnej. Jednakże, mimo prób podejmowanych w tym zakresie, skierniewickie ponadgimnazjalne szkoły zawodowe samodzielnie nie radzą sobie z zadaniem badania losów swoich byłych uczniów. Warto więc, by wsparły je w tym podmioty, które z absolwentami mają do czynienia – pracodawcy oraz Powiatowy Urząd

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Pracy w Skierniewicach. Koordynacją działań w tym zakresie mogłaby zająć się osoba z poziomu organu prowadzącego – koordynator ds. kształcenia zawodowego na poziomie miejskim⁸³. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na neutralizację przynajmniej części obaw środowiska nauczycielskiego, które w prowadzeniu monitoringu losów absolwentów dostrzega kolejny obowiązek, którym obarczeni zostaliby nauczyciele.

Pierwszym krokiem w kierunku stworzenia kompleksowego systemu monitoringu losów absolwentów skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych powinna być identyfikacja doświadczeń krajowych i zagranicznych. Na podstawie wstępnej analizy danych zastanych stwierdzono przy tym brak w naszym kraju tak szeroko zakrojonego programu współpracy w omawianym zakresie, warto jednak wykorzystać elementy dobrych praktyk z różnych kontekstów (pomocne mogą być również doświadczenia związane z badaniem losów absolwentów szkół wyższych). Następnie, należy opracować całościową koncepcję sposobu gromadzenia i analizy danych, a także systemu wykorzystywania wyników prowadzonych badań dla poprawy jakości i adekwatności kształcenia zawodowego w Skierniewicach. Niewątpliwą przewagą nad indywidualnymi działaniami podejmowanymi przez poszczególne szkoły daje tu możliwość zastosowania ujednoliconych narzędzi badawczych. Warto rozważyć posłużenie się internetem, np. uruchomienie stosownego portalu, gdzie można byłoby gromadzić i odpowiednio przetwarzać informacje pozyskane zarówno od samych absolwentów, jak i z Urzędu Pracy, ze szkół oraz od pracodawców. Ponadto, profesjonalnej ekspertyzy prawnej wymaga kwestia ochrony danych osobowych.

Należy również zastanowić się, jak poradzić sobie z barierą, na którą wskazują przedstawiciele wszystkich skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, którzy podejmowali próby monitoringu losów absolwentów – niechęcią części byłych uczniów do kontaktu ze szkołą oraz udzielania informacji na temat swojej sytuacji zawodowej. Rozwiązaniem może być system zachęt – realnych korzyści, jakie osoby mogą uzyskać w zamian za informowanie o swojej ścieżce kariery (np. możliwość umieszczenia swojego CV w cenionej przez pracodawców bazie czy zniżki na popularne szkolenia, oferowane przez instytucje rynku pracy). Z drugiej strony, warto skupić się na wzmacnianiu więzi byłych uczniów ze szkołą, np. poprzez organizację regularnych spotkań absolwentów – w ten sposób można wytworzyć w nich wewnętrzną motywację do kontaktu ze szkołą. Nie bez znaczenia pozostają również doświadczenia portalu „Nasza klasa”, których elementy można spróbować twórczo przenieść na grunt skierniewicki.

Dobra praktyka: Program „Absolwent”

Program „Absolwent” prowadzony jest przez Wyższą Szkołę Gospodarki w Bydgoszczy. Rejestracja w programie odbywa się poprzez wypełnienie ankiety on-line, dotyczącej obecnego zajęcia, zamieszczonej na stronie internetowej programu. Uczelnia uzyskuje w

⁸³ Jego powołanie stanowi jedno z prezentowanych w niniejszym rozdziale rozwiązań.



ten sposób informacje na temat losów absolwentów. W zamian za udzielenie informacji, absolwenci szkoły uzyskują szereg korzyści, m.in.:

- zniżki na studia podyplomowe, kursy i szkolenia;
- dostęp do usług Biura Karier;
- dostęp do biblioteki;
- możliwość udziału w konferencjach organizowanych przez uczelnię;
- możliwość skorzystania z Inkubatora Przedsiębiorczości;
- możliwość wynajmowania obiektów uczelni.

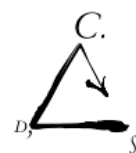
Wdrożenie systemu doradztwa zawodowego na poziomie gimnazjum

Doradztwo zawodowe na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej jest niewątpliwie potrzebne – może pomóc w wyborze kierunku studiów, lub też w podjęciu decyzji, czy po ukończeniu szkoły kontynuować naukę, czy podjąć pracę zawodową. Ma również potencjał skorygowania ewentualnej błędnej decyzji o wyborze kierunku kształcenia zawodowego. Jednakże, kluczowym etapem edukacji, na którym podejmowane są pierwsze ważne decyzje warunkujące późniejszą ścieżkę edukacyjno-zawodową, jest gimnazjum. Oznacza to, że właśnie w szkole gimnazjalnej niezbędne jest prowadzenie profesjonalnego doradztwa zawodowego. Obowiązki doradców mogłoby obejmować:

- przeprowadzanie wśród uczniów testów dotyczących ich zainteresowań, preferencji; indywidualne doradztwo dla uczniów – testy na zdolności, predyspozycje zawodowe itp.;
- uczenie tworzenia dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny);
- organizacja spotkań z rodzicami uczniów;
- przygotowanie do poruszania się po rynku pracy, mobilności zawodowej;
- współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy;
- organizację spotkań z pracodawcami;
- pozyskiwanie funduszy na działalność związaną z doradztwem zawodowym.

Obecność w każdym gimnazjum doradcy zawodowego stanowiłoby odpowiedź na coraz częściej uświadamiane potrzeby i oczekiwania gimnazjalistów oraz ich rodziców. Co więcej, również i u nauczycieli rośnie świadomość konieczności podejmowania działań z zakresu doradztwa. Warto podkreślić, że zatrudniając doradców zawodowych, szkoły zyskają specjalistów, do zadań których należeć może również monitoring sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz nawiązywanie współpracy z różnorodnymi podmiotami tego rynku. Szczególnie ważnymi partnerami dla szkolnych doradców mogą być takie instytucje rynku pracy jak Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Centrum Kształcenia Ustawicznego czy Powiatowy Urząd Pracy – posiadają one w swojej ofercie elementy doradztwa zawodowego, które mogą wspierać działania szkół w tym zakresie.

Czynnikami utrudniającymi wprowadzenie w życie systemu doradztwa zawodowego na poziomie gimnazjum mogą być z jednej strony kwestie finansowe (brak środków w



budżecie organu prowadzącego na sfinansowanie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w gimnazjum), a z drugiej – brak specjalistów w zakresie doradztwa zawodowego wśród kadry pedagogicznej gimnazjów. Rozwiązaniem może być w takiej sytuacji pozyskanie funduszy zewnętrznych (np. w ramach Priorytetu IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki), które można przeznaczyć zarówno na tworzenie szkolnych ośrodków doradztwa zawodowego (w tym zakup pomocy niezbędnych przy prowadzeniu doradztwa, takich jak: materiały informacyjne, testy predyspozycji zawodowych itp.), jak i na kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli w tym zakresie.

Dobra praktyka: Gimnazjum w Ksawerowie

Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego w Gimnazjum w Ksawerowie obejmuje ogół działań podejmowanych przez szkołę w celu przygotowania uczniów do wyboru dalszego kierunku kształcenia i zawodu, a także wejścia na rynek pracy oraz złagodzenia startu zawodowego młodzieży.

Organizacją Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego zajmuje się szkolny doradca zawodowy. Praca doradcy ma charakter planowych działań obejmujących indywidualną i grupową pracę z uczniami, rodzicami i nauczycielami. W ramach tych działań, doradca zajmuje się między innymi:

- wyposażaniem uczniów w kompetencje niezbędne do analizy swoich mocnych i słabych stron;
- rozwijaniem umiejętności pracy zespołowej u uczniów;
- ćwiczeniem umiejętności prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej przez uczniów;
- rozpoznawaniem predyspozycji uczniów do dalszego kształcenia i doskonalenia zawodowego;
- podnoszeniem umiejętności komunikowania się rodziców z dziećmi;
- wypracowywaniem form wspierania uczniów w wyborze ich dalszej drogi życiowej;
- wsparciem i pomocą w pracy wychowawczej nauczycieli;
- rozpoznawaniem potrzeb uczniów, ich oczekiwań wobec szkoły i rynku pracy.

Dyrektor Gimnazjum w Ksawerowie corocznie zatwierdza szczegółową tematykę zawodoznawczą realizowaną w poszczególnych klasach oraz opiniuje organizację pracy doradcy zawodowego.

Adres: Gimnazjum w Ksawerowie
ul. Zachodnia 33 95-054 Ksawerów

Zewnętrzny, miejski system doradztwa zawodowego w mieście

Miejski system byłby wyspecjalizowanym programem (ewent. placówką) rozszerzającym i uzupełniającym działania szkół gimnazjalnych w zakresie doradztwa zawodowego i kształtowania postaw przedsiębiorczych gimnazjalistów, realizującą swe zadania we współpracy ze szkołami. Stworzenie programu/zewnętrznej instytucji, kompleksowo

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



zajmujących się doradztwem zawodowym, oprócz wszelkich wyżej wymienionych zalet doradztwa na poziomie gimnazjum, niesie za sobą również dodatkowe korzyści. Oprócz indywidualnego doradztwa dla uczniów gimnazjum w zakresie diagnozy predyspozycji zawodowych oraz planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej (testy psychologiczne itp.), miejski system doradztwa mógłby również odpowiadać za:

- doradztwo grupowe (warsztaty) dla uczniów w zakresie edukacji ekonomicznej;
- organizację konkursów tematycznych, których celem byłoby wspieranie postaw kreatywnych i przedsiębiorczych gimnazjalistów;
- organizację wycieczek zawodoznawczych i edukacyjnych dla gimnazjalistów, zarówno do zakładów pracy, reprezentujących wiodące branże w powiecie, jak i do szkół ponadgimnazjalnych (spotkania takie byłyby zorientowane na analizę stanowisk pracy i wymagań pracodawców, prezentację perspektyw zawodowych oraz zasad naboru do szkół);
- organizację forum wymiany informacji dot. sytuacji osób młodych na lokalnym rynku pracy;
- doradztwo metodyczne/szkolenia w zakresie nauczania przedsiębiorczości i świadczenia usług doradztwa zawodowego dla kadry pedagogicznej gimnazjów.

Istnienie takiego systemu byłoby ogromnym ułatwieniem dla doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach, odpowiadałoby również na potrzeby uczniów i ich rodziców. Ponadto, stanowiłoby przestrzeń dla ewentualnych wspólnych działań szkół w zakresie doradztwa zawodowego i edukacyjnego. Przedstawiciele skierniewickiego środowiska edukacji i rynku pracy, dostrzegając korzyści proponowanego rozwiązania, widzą również szereg trudności i barier, które mogą stanowić problem przy wprowadzaniu go w życie. Mają one charakter przede wszystkim finansowy (brak środków na tak szeroko zakrojone przedsięwzięcie w budżecie miasta), a także organizacyjny (brak dotychczas istniejącego podmiotu, który mógłby realizować to zadanie, brak lidera nowej inicjatywy – osoby lub instytucji, która mogłaby podjąć się tak znacznego wysiłku organizacyjnego, brak dobrych praktyk, na których można się wzorować). Na szczęście, większość z nich można przezwyciężyć, starając się o pozyskanie funduszy unijnych (konkretnie: w ramach Poddziałania 9.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki) i angażując w przygotowanie i wdrożenie projektu zewnętrznych specjalistów.

Tabela 21 podsumowuje i systematyzuje wszystkie zaprezentowane w niniejszym rozdziale rozwiązania. Podzielono je na wymiary odpowiadające zarówno ich charakterowi, jak i związane z perspektywą czasową ich wdrożenia. Rozwiązania wskazane jako długookresowe, związane są z podjęciem działań wymagających kompleksowej reorganizacji szkolnictwa zawodowego w mieście, zmian systemowych lub wysoko rozwiniętej współpracy między różnymi instytucjami. Rozwiązania uznane za krótkookresowe, przy dobrej woli wszystkich podmiotów związanych z edukacją i rynkiem pracy, mogą zostać wdrożone w niedalekiej perspektywie czasowej. Ich

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



wprowadzenie przyczynić się może do rozwiązania priorytetowych problemów ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach.

Tabela 21. Systematyzacja rozwiązań kluczowych kwestii problemowych szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach

Wymiar	Rozwiązania długookresowe	Rozwiązania krótkookresowe
Instytucjonalny	- przejęcie szkoły przez podmioty niesamorządowe; - opracowanie i wdrożenie programu kształcenia zawodowego opartego o model kształcenia modułowego; - utworzenie na terenie Skierniewic Centrum Kształcenia Praktycznego;	- utworzenie w strukturach Urzędu Miasta stanowiska ds. wsparcia szkół w pozyskiwaniu środków zewnętrznych; - utworzenie na poziomie Urzędu Miasta stanowiska koordynatora ds. kształcenia zawodowego; - wdrożenie systemu doradztwa zawodowego na poziomie gimnazjum; - zewnętrzny system doradztwa zawodowego w mieście; - program wspierania zatrudnienia nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu.
Indywidualny	- prowadzenie części nauki zawodu w języku obcym.	- wymiany zagraniczne uczniów; - zajęcia językowe w grupach międzyklasowych, podzielonych zgodnie ze stopniem znajomości języka; - programy nauczania języków obcych sprofilowane pod kątem zawodowym, oparte na słownictwie branżowym; - dostosowanie programów nauczania przedsiębiorczości do realiów rynku pracy.
Współpraca	- opracowanie i wdrożenie programu kształcenia zawodowego opartego o model: ponadgimnazjalne szkoły zawodowe + pracodawcy.	- prowadzenie przez Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach badań rynku pracy i przekazywanie ich wyników ponadgimnazjalnym szkołom zawodowym - program wzmacniania pozytywnego wizerunku i promocji ponadgimnazjalnych szkół zawodowych; - program skoordynowanej współpracy między szkołami, jednostkami samorządu terytorialnego, pracodawcami i Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie badania losów absolwentów.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



V Rekomendacje dla szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach

Niniejszy podrozdział prezentuje propozycje działań, jakie według autorów raportu powinny zostać podjęte w celu efektywnego rozwoju szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach. Opierają się one na zaproponowanych rozwiązaniach kluczowych obszarów problemowych, opisanych w Rozdziałach II i III, jakie zostały wypracowane przez szerokie grono praktyków – przedstawicieli środowiska edukacyjnego, przedstawicieli pracodawców i instytucji rynku pracy w Skierniewicach a także o przeprowadzone prace analityczne i eksperckie.

Zaproponowane przez autorów raportu rekomendacje mają różny charakter. Niektóre z nich koncentrują się na prostych, konkretnych działaniach, które są lub mogą być realizowane przez pojedyncze podmioty prowadzące działalność w zakresie kształcenia przez całe życie lub w grupie kilku takich podmiotów. Inne z kolei determinują podjęcie szerszych, nowatorskich działań, których podstawą powinna być ścisła współpraca skierniewickiego środowiska związanego z kształceniem zawodowym, pozwalająca na optymalizację i racjonalizację działań i środków.

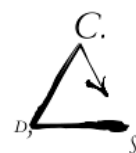
Rekomendowane działania to:

1. **Wdrożenie zewnętrznego miejskiego systemu doradztwa zawodowego dla gimnazjalistów.**
2. **Kompleksowe wspieranie szkół w pozyskiwaniu środków zewnętrznych podnoszących jakość i efektywność kształcenia.**
3. **Prowadzenie regularnych i powtarzalnych badań lokalnego rynku pracy i upowszechnianie informacji o ich wynikach.**
4. **Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach.**
5. **Utworzenie na terenie Skierniewic Centrum Kształcenia Praktycznego.**

Wszystkie rekomendowane działania ujęte zostały w tzw. karty projektów. Taka formuła pozwala na syntetyczne określenie problemu, na jaki odpowiada projekt, obszaru, którego dotyczy, zasięgu jego realizacji, beneficjentach i odbiorcach projektu, jego uzasadnienia, planowanych typów działań, oczekiwanych rezultatów, instytucji/podmiotów odpowiedzialnych za realizację projektu oraz możliwości jego finansowania. Należy jednak nadmienić, iż część wskazanych niżej projektów wymaga dalszych prac koncepcyjnych celem ich doprecyzowania. Zapis rekomendowanych działań w formie karty projektu to także pierwsze przybliżenie dla instytucji zaangażowanych w ich ewentualną realizację do aplikowania o środki zewnętrzne.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



I KARTA PROJEKTU REKOMENDOWANEGO	
1. Tytuł projektu:	Wdrożenie zewnętrznego miejskiego systemu doradztwa zawodowego dla gimnazjalistów w Skierniewicach.
2. Nazwa obszaru strategicznego, której projekt dotyczy:	Plany zawodowe i edukacyjne uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach
3. Problem na jaki odpowiada projekt:	- brak kompleksowych rozwiązań w zakresie doradztwa zawodowego dla gimnazjalistów (doradztwo zawodowe rozumiane szeroko: elementy doradztwa edukacyjnego edukacji ekonomicznej, propagowania idei kształcenia przez całe życie); - ograniczony dostęp gimnazjalistów uczęszczających do szkół na terenie Skierniewic do wsparcia przy wyborze ścieżki edukacyjnej czy zawodowej – rozproszona odpowiedzialność za realizację zadań z zakresu poradnictwa zawodowego.
4. Zasięg projektu:	Powiat skierniewicki grodzki
5. Odbiorcy/beneficjenci projektu:	- wszystkie szkoły gimnazjalne, dla których organem prowadzącym jest gmina Skierniewice; - uczniowie ostatnich oddziałów uczęszczający do szkół gimnazjalnych; - rodzice uczniów szkół gimnazjalnych.
6. Cele projektu:	- przygotowanie i wdrożenie w szkołach gimnazjalnych kompleksowego (miejskiego) programu doradztwa zawodowego dla uczniów; - określenie potrzeb gimnazjalistów w zakresie kształtowania postaw przedsiębiorczych i doradztwa zawodowego, z uwzględnieniem sytuacji lokalnego rynku pracy; - zaprojektowanie i wdrożenie instytucji/programu, wspierającego szkoły w realizacji zadań związanych z kształtowaniem postaw przedsiębiorczych i doradztwem zawodowym; - wyposażenie gimnazjalistów w podstawową wiedzę ekonomiczną; - prezentacja perspektyw zawodowych – poznanie środowiska lokalnych pracodawców przez gimnazjalistów.
7. Typy działań, fazy realizacji projektu:	- diagnoza – badania potrzeb związanych z doradztwem zawodowym uczniów i ich rodziców; analiza lokalnego rynku pracy; - stworzenie koncepcji działań na rzecz realizacji programu doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych; - cykl szkoleń dla nauczycieli z zakresu doradztwa zawodowego i przedsiębiorczości; - doradztwo indywidualne dla uczniów w zakresie diagnozy predyspozycji zawodowych oraz planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej; - doradztwo indywidualne i grupowe (warsztaty) dla uczniów w zakresie edukacji ekonomicznej; - organizacja konkursów tematycznych, wycieczek zawodoznawczych, forów

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



wymiany doświadczeń (wspieranie postaw kreatywnych i przedsiębiorczych); - kampanie promujące doradztwo zawodowe.
8. Oczekiwane efekty, rezultaty:
- program/placówka świadcząca usługi w zakresie doradztwa zawodowego i kształtowania postaw przedsiębiorczych gimnazjalistów; - diagnoza potrzeb w zakresie kształtowania postaw przedsiębiorczych oraz doradztwa zawodowego gimnazjalistów w aspekcie uwarunkowań lokalnego rynku pracy; - podniesienie świadomości kadry szkół co do roli doradztwa zawodowego oraz kształtowania postaw przedsiębiorczych wśród gimnazjalistów; - podniesienie umiejętności gimnazjalistów w zakresie świadomego i racjonalnego podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowej; - podniesienie umiejętności nauczycieli w zakresie orientacji i doradztwa zawodowego w gimnazjum.
9. Odpowiedzialność za realizację projektu (instytucja/podmiot odpowiedzialny):
Urząd Miasta Skierniewice
10. Finansowanie:
PO KL, Poddziałanie 9.1.2; Budżet Miasta Skierniewice



II KARTA PROJEKTU REKOMENDOWANEGO	
1. Tytuł projektu:	Kompleksowe wspieranie szkół w pozyskiwaniu środków zewnętrznych podnoszących jakość i efektywność kształcenia
2. Nazwa obszaru strategicznego, której projekt dotyczy:	Jakość kształcenia zawodowego w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych
3. Problem na jaki odpowiada projekt:	- brak systemu wsparcia szkół w aplikowaniu o środki zewnętrzne i informacji o dostępności środków i programów umożliwiających rozwój szkół; - niedostateczne umiejętności i doświadczenia związane z przygotowaniem wniosków aplikacyjnych i realizacją projektów u kadry pedagogicznej.
4. Zasięg projektu:	Powiat skierniewicki grodzki
5. Odbiorcy/beneficjenci projektu:	Wszystkie podstawowe, gimnazjalne i ponadgimnazjalne szkoły w Skierniewicach
6. Cele projektu:	Wzrost efektywności kształcenia poprzez: – wzrost atrakcyjności placówek szkolnych dzięki wzbogaceniu ich infrastruktury (wyposażenie w dodatkowe pomoce dydaktyczne, nowe technologie); – poszerzenie oferty szkół o dodatkowe zajęcia dla uczniów (m.in. praktyki, wymiany zagraniczne, wycieczki zawodowe), rozwijające ich kompetencje zawodowe i kluczowe; – wyposażenie kadry pedagogicznej w specjalistyczne kompetencje związane z aplikowaniem o środki zewnętrzne i realizowaniem projektów.
7. Typy działań, fazy realizacji projektu:	– rozpoznanie potrzeb i stworzenie koncepcji wspierania szkół w pozyskiwaniu środków zewnętrznych; – utworzenie specjalnej komórki/zatrudnienie osoby koordynującej współpracę ze szkołami w zakresie podejmowania działań na rzecz rozwoju; - organizowanie regularnych spotkań warsztatowych/seminariów dla przedstawicieli kadry pedagogicznej m.in. z zakresu aplikowania o środki zewnętrzne, wdrażania i zarządzania projektami.
8. Oczekiwane efekty, rezultaty:	- wdrożony program/zatrudniony specjalista koordynujący współpracę ds. współpracy ze szkołami; - opracowany harmonogram działań podejmowanych na rzecz współpracy ze szkołami (plan spotkań, tematyka seminariów itp.).
9. Odpowiedzialność za realizację projektu (instytucja/podmiot odpowiedzialny):	Urząd Miasta Skierniewice
10. Finansowanie:	Budżet Miasta Skierniewice

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
 Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



III KARTA PROJEKTU REKOMENDOWANEGO	
1. Tytuł projektu:	Prowadzenie regularnych i powtarzalnych badań lokalnego rynku pracy i upowszechnianie informacji o ich wynikach
2. Nazwa obszaru strategicznego, której projekt dotyczy:	Jakość kształcenia zawodowego w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych
3. Problem na jaki odpowiada projekt:	- brak informacji na temat potrzeb lokalnego rynku pracy, niezbędnej m.in. do podejmowania decyzji o uruchamianiu nowych kierunków kształcenia; - brak skoordynowanych działań na rzecz współpracy przy realizowaniu badań; - niedostateczna wymiana informacji na temat wyników badań.
4. Zasięg projektu:	Powiat skierniewicki grodzki i ziemski
5. Odbiorcy/beneficjenci projektu:	- organy samorządu terytorialnego; - pracodawcy - ponadgimnazjalne szkoły zawodowe; - instytucje rynku pracy.
6. Cele projektu:	- dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy; - efektywniejsze przygotowanie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych do poruszania się po rynku pracy; - pozyskanie informacji na temat potrzeb i planów zatrudnieniowych pracodawców.
7. Typy działań, fazy realizacji projektu:	- analiza zasobów (danych, dokumentów, zasobów instytucjonalnych); - opracowanie koncepcji i harmonogramu planowanych badań; - zaangażowanie różnego typu instytucji w gromadzenie i udostępnianie danych; - realizacja badań; - agregowanie i analiza danych; - koncepcja prezentacji i udostępniania wyników badań (np. opracowanie i wdrożenie formuły obserwatorium rynku pracy).
8. Oczekiwane efekty, rezultaty:	- regularna diagnoza lokalnego rynku pracy; - oferta ponadgimnazjalnych szkół zawodowych adekwatna i uwzględniająca potrzeby lokalnego rynku pracy; - dostarczenie informacji na temat potrzeb rynku pracy rodzicom i przyszłym uczniom ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.
9. Odpowiedzialność za realizację projektu (instytucja/podmiot odpowiedzialny):	Urząd Miasta Skierniewice, Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach
10. Finansowanie:	POKL; Budżet Miasta Skierniewice i Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach.

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
 Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



IV KARTA PROJEKTU REKOMENDOWANEGO	
1. Tytuł projektu:	Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach.
2. Nazwa obszaru strategicznego, której projekt dotyczy:	Plany zawodowe i edukacyjne uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach
3. Problem na jaki odpowiada projekt:	- niedopasowanie kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy; - brak wypracowanych przez różne instytucje założeń kompleksowego programu badań losów absolwentów; - brak skoordynowanej współpracy różnego typu instytucji na rzecz prowadzenia badań losów absolwentów; - brak metod i narzędzi badawczych, które pozwoliłyby na systematyczne badanie losów absolwentów.
4. Zasięg projektu:	Powiat skierniewicki grodzki i ziemski
5. Odbiorcy/beneficjenci projektu:	- przyszli uczniowie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych i ich rodzice; - jednostki samorządu, organy prowadzące szkoły w mieście i powiecie; - pracodawcy; - dyrektorzy szkół.
6. Cele projektu:	- uzyskanie wiedzy na temat efektywności kształcenia w szkołach i informacji niezbędnych do formułowania przez szkoły oferty kierunków nauczania; - trafniejsze kreowanie polityki kształcenia zawodowego, zarówno na poziomie poszczególnych szkół, jak i miejskim; - wsparcie uczniów gimnazjów w planowaniu ścieżki edukacyjnej.
7. Typy działań, fazy realizacji projektu:	- identyfikacja doświadczeń krajowych i zagranicznych, wykorzystane elementów dobrych praktyk; - opracowanie całościowej koncepcji sposobu gromadzenia i analizy danych; - opracowanie systemu współpracy różnych instytucji na rzecz monitoringu losu absolwentów; - opracowanie ujednoliconych narzędzi badawczych; - przeprowadzenie kompleksowych badań i opracowanie koncepcji ich powtarzania; - analiza możliwości wykorzystania uzyskanych wyników badań; - wykorzystanie nowych technologii do gromadzenia i prezentowania wyników badań.
8. Oczekiwane efekty, rezultaty:	- uzyskanie informacji o jakości i efektywności kształcenia w szkołach (wskaźnik absolwentów skutecznie radzących sobie na rynku pracy); - podstawa do kreowania strategii działania i planów rozwojowych każdej szkoły zawodowej, jak również polityki edukacyjnej w mieście;

Opracowanie:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 31 – 153 Kraków ul. Szlak 65 biuro 1004,
Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



- podstawa do ciągłego modyfikowania programu rozwoju szkoły, tak aby jak najbardziej dostosować go do potrzeb rynku pracy; - informacja o trendach i kierunkach zmian na rynku pracy (systematyczne badania).
9. Odpowiedzialność za realizację projektu (instytucja/podmiot odpowiedzialny):
Urząd Miasta Skierniewice, Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach
10. Finansowanie:
POKL; Budżet Miasta Skierniewice i Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach



V KARTA PROJEKTU REKOMENDOWANEGO	
1. Tytuł projektu:	Utworzenie na terenie Skierniewic Centrum Kształcenia Praktycznego⁸⁴
2. Nazwa obszaru strategicznego, której projekt dotyczy:	Jakość kształcenia zawodowego w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych
3. Problem na jaki odpowiada projekt:	- kłopoty ze zorganizowaniem kształcenia zawodowego dla uczniów w szkołach (nauki zawodu i praktyk zawodowych); - otwieranie nowych kierunków kształcenia zawodowego motywowane dostępnością bazy techniczno-dydaktycznej w szkole, a nie analizą trendów na rynku pracy; - niskie wynagrodzenia dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu, praktycznie uniemożliwiające skłonienie doświadczonych fachowców do pracy z młodzieżą; - nieelastyczność kształcenia zawodowego w systemie szkolnym.
4. Zasięg projektu:	Powiat skierniewicki grodzki i ziemski
5. Odbiorcy/beneficjenci projektu:	- organy samorządu terytorialnego; - pracodawcy; - ponadgimnazjalne szkoły zawodowe; - wszyscy mieszkańcy powiatu (przy założeniu, że CKP pełni również funkcję ośrodka kształcenia ustawicznego); - instytucje rynku pracy.
6. Cele projektu:	– wsparcie szkolnictwa zawodowego na terenie Skierniewic w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu; – umożliwienie elastycznego reagowania skierniewickiego szkolnictwa zawodowego na zmiany sytuacji na rynku pracy; – stworzenie możliwości reakcji na potrzeby edukacyjne różnorodnych grup mieszkańców Skierniewic.
7. Typy działań, fazy realizacji projektu:	- identyfikacja doświadczeń krajowych i zagranicznych, zgromadzenie dobrych praktyk; - przygotowanie katalogu działań, które może podejmować Centrum Kształcenia Praktycznego, a także katalogu źródeł finansowania projektu; zdobycie wsparcia organu prowadzącego dla idei utworzenia CKP; - wybór osoby odpowiedzialnej za utworzenie CKP; - opracowanie całościowej koncepcji organizacji CKP – wybór lokalizacji, oferty kształcenia, inwentaryzacja wyposażenia, którym miasto dysponuje, analiza kwalifikacji i doświadczenia lokalnej kadry zawodowej; decyzja o sposobie uzupełnienia zidentyfikowanych braków;

⁸⁴ Zagadnieniu utworzenia Centrum Kształcenia Praktycznego w Skierniewicach, poświęcony został specjalny raport, dostępny na stronie internetowej www.cds.krakow.pl



- formalne powołanie instytucji, poprzedzone przygotowaniem statutu określającego formułę prawną oraz szczegółowe zasady finansowania CKP.
8. Oczekiwane efekty, rezultaty:
- utworzenie instytucji, która będzie dysponować nowoczesną bazą sprzętową, umożliwiającą kształcenie praktyczne na wysokim poziomie; - stworzenie elastycznego systemu zdobywania kwalifikacji zawodowych – dzięki organizacji kształcenia w systemie kursowym; - umożliwienie nauczycielom zawodu korzystania z dodatkowych źródeł dochodu – dzięki organizacji kursów komercyjnych; - wzbogacenie miejskiej oferty kształcenia ustawicznego; - Centrum Kształcenia Praktycznego może być przedstawicielem organu prowadzącego w kontaktach z pracodawcami.
9. Odpowiedzialność za realizację projektu (instytucja/podmiot odpowiedzialny):
Urząd Miasta Skierniewice
10. Finansowanie:
Budżet Miasta Skierniewice, fundusze unijne