



RAPORT KOŃCOWY

„ANALIZA POTRZEB SZKÓŁ ZAWODOWYCH POD KĄTEM WYZWAŃ REGIONALNEGO RYNKU PRACY”

ZREALIZOWANY NA ZLECENIE URZĘDU MARSZAŁKOWSKIEGO
WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO

Autorzy:
Marcin Dygoń
Sylwia Chacińska
Justyna Rybicka-Mróż
Irena Wolińska – kierownik projektu, red.

WYG PSDB Sp. z o.o.

ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. 7
02-366 Warszawa

Tel: + 48 22 492 71 04
Fax: + 48 22 492 71 39

www.wygpsdb.pl

creative minds safe hands

SPIS TREŚCI

Spis treści	2
Streszczenie.....	4
Summary	10
Wykaz skrótów	16
1. Opis metodologii i przebiegu badania	17
2. Mapa kształcenia zawodowego w województwie dolnośląskim.....	24
2.1. Analiza rozmieszczenia szkół	24
2.2. Analiza struktury uczniów i absolwentów	41
2.3. Uczniowie kończący naukę	42
2.4. Jakość kształcenia zawodowego w świetle danych OKE i wyników badań terenowych	44
2.5. Bezrobocie absolwentów szkół zawodowych	51
2.6. Analiza działań szkół	58
2.6.1. Organizacja zajęć dodatkowych	58
2.6.2. Organizacja praktyk zawodowych	60
2.6.3. Doradztwo zawodowe.....	62
2.6.4. Badanie losów absolwentów	65
2.6.5. Realizacja programów rozwojowych szkoły	67
2.7. Adekwatność kształcenia do potrzeb rynku pracy	72
2.7.1. Zgodność kompetencji absolwentów z oczekiwaniami pracodawców	72
2.7.2. Kierunki kształcenia a zawody nadwyżkowe i deficytowe.....	77
2.8. Prognoza sytuacji absolwentów na rynku pracy	90
2.9. Podsumowanie	106
3. Diagnoza środowisk lokalnych w zakresie współpracy na rzecz rozwoju edukacji zawodowej pod kątem potrzeb rynku pracy w województwie dolnośląskim	109
3.1. Zasady wprowadzania nowych kierunków kształcenia	109
3.2. Współpraca z pracodawcami, innymi organizacjami i instytucjami	117
3.3. Samorządy a rozwój edukacji zawodowej – działania i wyzwania	126
3.4. Podsumowanie	131
4. Wnioski	132
5. Spis tabel	135

6. Spis map	136
7. Spis wykresów	136
8. Aneksy	138
8.1. Studia przypadku	138
8.1.1. Studium przypadku - Zespół Szkół nr2 im. Tadeusza Kotarbińskiego w Dzierżonowie. ...	138
8.1.2. Studium przypadku - Zespół Szkół Zawodowych nr5 im. Jana Kilińskiego we Wrocławiu	143
8.1.3. Studium przypadku - Zespół Szkół nr 5 im. Maksymiliana Tytusa Hubera w Wałbrzychu	146
8.1.4. Studium przypadku - Zespół Szkół nr 23 we Wrocławiu	150
8.2. Narzędzia badawcze	155
8.2.1. Kwestionariusz wywiadu w ramach badania CATI z przedsiębiorcami / pracodawcami ...	155
8.2.2. Ankieta pocztowa / elektroniczna skierowana do szkół zawodowych	160
8.2.3. Kwestionariusz ankiety CAWI / PAPI z absolwentami szkół zawodowych (mixed-mode design)	167
8.2.4. Dyspozycje do indywidualnego wywiadu pogłębionego	171
8.2.5. Dyspozycje do telefonicznych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami organów prowadzących	175
8.2.6. Scenariusze zogniskowanych wywiadów grupowych	176
8.3. Źródła poddane analizie w ramach desk research	180
8.4. Mapy kierunków kształcenia w układzie powiatowym	183
8.5. Dodatkowe tabele statystyczne.....	213

STRESZCZENIE

Cele badania

Badanie zostało realizowane w okresie wrzesień – grudzień 2015 r. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego przez WYG PSDB Sp. z o.o. Głównym celem przeprowadzonej analizy był opis i ocena aktualnego oraz prognozowanego zapotrzebowania na wsparcie dolnośląskich szkół zawodowych pod kątem wyzwań rynku pracy w województwie dolnośląskim.

W ramach pierwszego z dwóch celów szczegółowych badania na podstawie analizy szkół zawodowych oraz analizy profili kształcenia w tych szkołach opracowano mapę kształcenia zawodowego w województwie dolnośląskim w ujęciu regionalnym i powiatowym. Stanowiło to punkt wyjścia oraz tło do dalszych analiz, związanych z jakością i efektywnością kształcenia. Drugi cel szczegółowy badania dotyczył diagnozy środowisk lokalnych w zakresie współpracy na rzecz rozwoju edukacji zawodowej.

Metodyka badania zakładała wykorzystanie metod i technik jakościowych oraz ilościowych, korzystała zarówno z danych zastanych (w tym SIO, GUS, OKE), jak i danych wywołanych dzięki przeprowadzonym badaniom terenowym. Zrealizowano trzy badania ilościowe: CAWI z dyrektorami szkół zawodowych (N=258), mixed-mode design z absolwentami szkół zawodowych (N=416) oraz CATI z przedsiębiorcami z terenu województwa dolnośląskiego (N=200). Wśród metod jakościowych wykorzystano technikę indywidualnych wywiadów pogłębionych (eksperci edukacji zawodowej i rynku pracy - 10), telefonicznych wywiadów indywidualnych (przedstawiciele wszystkich organów prowadzących szkoły zawodowe - 30), zogniskowane wywiady grupowe (cztery grupy ekspertów i przedstawicieli różnych typów i rodzajów szkół zawodowych) oraz studia przypadków (4) dotyczące wybranych rozwiązań z zakresu organizowania skutecznej współpracy szkoły zawodowej z pracodawcami.

Mapa kształcenia zawodowego w województwie dolnośląskim

W województwie dolnośląskim funkcjonowało w 2015 roku łącznie 510 szkół prowadzących kształcenie zawodowe, w których naukę w roku szkolnym 2015/2016 rozpoczęło 67 359 uczniów. W porównaniu z rokiem 2011 liczba szkół zmniejszyła się o ok. 18%, a liczba uczniów o 16,4%. Edukacja zawodowa prowadzona jest w 135 zasadniczych szkołach zawodowych, 154 technikach, 42 szkołach specjalnych przysposabiających do pracy uczniów z upośledzeniem umysłowym i 175 szkołach policealnych. Zmiany w liczbie szkół, w odniesieniu do roku 2011, najbardziej zauważalne są w odniesieniu do szkół policealnych (zmniejszenie liczby o 21,5%) oraz w grupie techników (zmniejszenie o 14%).

W roku szkolnym 2014/2015 szkoły zawodowe, technika oraz szkoły policealne z regionu Dolnego Śląska oferowały swoim kandydatom kształcenie w ramach 169 różnych zawodów, które tworzą ofertę 2300 kierunków kształcenia. Najczęściej powtarzającym się kierunkiem był: kucharz (18% szkół), następnie technik informatyk oraz sprzedawca (po 14% szkół), mechanik pojazdów samochodowych

(13%), cukiernik i fryzjer (po 12% szkół), kucharz małej gastronomii oraz piekarz (po 11% szkół), technik elektryk, ślusarz i stolarz (10%).

Oferta kierunków kształcenia jest zdecydowanie najszersza we Wrocławiu, w którym lista dostępnych zawodów obejmuje 472 kierunki kształcenia zawodowego na poziomie ZSZ oraz technicznym, Wałbrzychu (80 kierunków kształcenia) i powiecie jeleniogórskim (76).

Dolnośląskie szkoły zawodowe oferują kształcenie w pełnym wachlarzu zawodów, niemniej mają miejsce sytuacje w których pracodawcy nie mogą znaleźć kandydatów do pracy z powodu braku osób o wymaganych kwalifikacjach w pobliskich szkołach. Generalnie jednak pracodawcy uważają ofertę szkół zawodowych za adekwatną do ich potrzeb jeśli chodzi o kierunki kształcenia.

Zmniejsza się liczba szkół zawodowych i ich uczniów, na co wpływ ma przede wszystkim sytuacja demograficzna. Zmniejszanie się liczby uczniów szczególnie zauważalne jest w zasadniczych szkołach zawodowych (o 40% w porównaniu do 2013 roku), ale jednocześnie nieco (o 400 osób) zwiększa się liczba uczniów techników.

Zdecydowana większość młodzieży kończy ostatni rozpoczęty rok nauki – przypadki niekończenia wynoszą niewiele ponad 7%, przy czym odsetek ten jest znacząco mniejszy w technikach. Do egzaminów zawodowych przystępuje ponad 90% absolwentów. Zdawalność egzaminów jest nieco lepsza w technikach. Co ważne – po zdaniu egzaminu teoretycznego część młodzieży nie zdaje egzaminów praktycznych (na tym etapie lepsze wyniki osiąga młodzież z ZSZ), a część wcale do nich nie przystępuje.

Oszacowano, że absolwenci szkół zawodowych stanowili w 2014 w rejestrach PUP nieco ponad 70% wszystkich osób rejestrujących się do 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły, ale trzeba pamiętać, że odsetek absolwentów w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowi poniżej 14% wszystkich zarejestrowanych. Ponadto badanie pokazało, że o ile doświadczenia absolwentów związane z bezrobociem są częste, to mają one charakter przejściowy - w większości przypadków czas pozostawania bez pracy nie był dłuższy niż pół roku.

Co ważne, egzamin zawodowy nie ma istotnego wpływu na sytuację absolwenta na rynku pracy. Młodzież jest przekonana o wpływie wykształcenia na znalezienie pracy, w tym przede wszystkim w „najbliższej okolicy” bądź uwzględnieniem wahadłowych dojazdów do pracy. Jednocześnie jednak uczestnicy badania twierdzą, że kwalifikacje związane z wykonywanym zawodem uzyskali dopiero u pracodawcy, na stanowisku pracy, w procesie przygotowania lub w trakcie realizacji zadań zawodowych. Uwidacznia to, jak istotną rolę w przechodzeniu od edukacji do rynku pracy spełniają pracodawcy. Świadczyć to może o słabości organizacji kształcenia praktycznego.

Pracodawcy doceniają umiejętności młodych ludzi w zakresie obsługi komputera, pracowitość, pewność siebie oraz umiejętność obsługi sprzętu. Zwracają jednak uwagę na brak umiejętności dostosowywania się do zmiany, pracy w zespole, samoorganizacji, radzenia sobie ze stresem oraz gotowości do podnoszenia kwalifikacji. Podkreślają także brak wymaganych uprawnień zawodowych. W odczuciu zdecydowanej większości respondentów poszukujących kandydatów do pracy pozyskanie pracowników spełniających oczekiwania było trudne, ponieważ – w opinii badanych - absolwenci szkół zawodowych nie mają wymaganych kwalifikacji zawodowych i pożądanych umiejętności, mają za to

wygórowane oczekiwania finansowe. Prowadząc rekrutację pracodawcy zwracają uwagę na umiejętności i kompetencje „miękkie”, opierające się na cechach osobistych oraz postawach. Wynika z tego, że odpowiednie przygotowanie ucznia szkoły do zawodu nie powinno koncentrować się jedynie na umiejętnościach i kwalifikacjach zawodowych, związanych z obsługą maszyn charakterystycznych dla zawodu, ale ważne są również cechy, które w konsekwencji mogą zwiększać efektywność wykonywanej pracy, takie jak: pracowitość i kultura pracy, umiejętność organizacji pracy, radzenie sobie ze stresem, kreatywność, pomysłowość, przebojowość i pewność siebie, czy odpowiedzialność za przyjęte do realizacji zadania.

Analiza kierunków kształcenia w kontekście zawodów identyfikowanych w badaniach regionalnych jako nadwyżkowe i deficytowe wskazuje na dominację kształcenia zawodów, które charakteryzują się nadwyżką podaży nad popytem. Szczególnie popularne w ofercie szkół zawodowych są dwa kierunki w zawodach o wysokiej nadwyżce: technik hotelarstwa oraz technik ekonomista. Pokrywają one niemal cały obszar województwa dolnośląskiego. Podobna sytuacja występuje w przypadku technika pojazdów samochodowych. Warto jednak zauważyć, że w zawodach nadwyżkowych występują również te, które potencjalnie mogą być wchłaniane przez rozwój przemysłów związanych z inteligentnymi specjalizacjami regionalnymi. Kształcenie w zawodach deficytowych najczęściej realizowane jest w stolicy regionu – Wrocławiu oraz w subregionie jeleniogórskim. W ramach inteligentnych specjalizacji regionalnych kształcenie odbywa się przede wszystkim w odniesieniu do obszarów: mobilność przestrzenna, produkcja maszyn i urządzeń, obróbka materiałów oraz technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT).

Struktura oferty kształcenia zawodowego powinna ulegać dynamicznym przeobrażeniom związanym z prognozowanym zapotrzebowaniem na kwalifikacje w dłuższej perspektywie. Rynek pracy w dalszym ciągu pozostaje pod wpływem spowolnienia gospodarczego z końcówki ubiegłej dekady, a przyrost nowych miejsc pracy jest niewielki, choć województwo dolnośląskie znajduje się w grupie regionów o najwyższej dynamice przyrostu liczby osób pracujących. Szacuje się, że w spadek liczby miejsc pracy wystąpi w zawodach z grupy 4 (pracownicy biurowi), 6 (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy), 7 (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy). Wzrost liczby miejsc pracy spodziewany jest w grupie zawodów 8 (operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń) oraz w zawodach wymagających wyższego wykształcenia (grupa 2 specjaliści). Natomiast w przypadku grupy 3 (technicy i inny średni personel) liczba miejsc pracy w perspektywie do 2022 roku nie będzie ulegała istotnym zmianom. Oznacza to, że perspektywy rozwoju profili zawodowych w ramach szkolnictwa zawodowego są umiarkowane.

Stan bazy dydaktycznej szkoły oceniają zazwyczaj jako dobry lub średni. Nie widać tutaj różnic między technikami a szkołami zawodowymi. Aż 83% szkół dysponuje pracowniami zawodowymi (np. własnymi warsztatami/ pracowniami do prowadzenia zajęć praktycznych) – częściej technika. Ponad połowa szkół ocenia ich stan jako dobry, a sprzęt oceniają najczęściej jako „nie jest ani przestarzały, ani nowoczesny”, jednak już co trzecia osoba odpowiada, że sprzęt jest nowoczesny.

Diagnoza środowisk lokalnych w zakresie współpracy na rzecz rozwoju edukacji zawodowej pod kątem potrzeb rynku pracy w województwie dolnośląskim

Uruchamianie nowych kierunków kształcenia oparte jest o nieformalne rozpoznawanie potrzeb pracodawców, analizę danych urzędów pracy, raczej nieformalne informacje zwrotne od absolwentów,

decydujące znaczenie wydaje się mieć jednak zainteresowanie młodzieży gimnazjalnej, umiejętności kadry i posiadane wyposażenie, często więc nie są to decyzje merytorycznie uzasadnione.

Współpraca z pracodawcami koncentruje się na organizowaniu praktycznej części kształcenia zawodowego i z tego powodu część szkół, dysponujących własnymi warsztatami lub działających w oparciu o bazę dydaktyczną CKP, nie widzi potrzeby nawiązywania współpracy z pracodawcami. Jest to polityka krótkofalowa, bowiem najlepiej wyposażone pracownie nie są w stanie stworzyć warunków zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy, nie dają więc pełnej możliwości przygotowania uczniów do pracy. W nawiązywaniu współpracy pomiędzy szkołami i przedsiębiorstwami duże znaczenie mają osobiste relacje, stąd ważną rolę pełnią wszelkiego rodzaju inicjatywy służące nawiązywaniu kontaktów. Zauważalne staje się zapotrzebowanie na instytucję „łącznika” pomiędzy systemem edukacji i rynkiem pracy. Z tego m.in. wynikają duże nadzieje związane z pojawieniem się klastrów edukacyjnych.

Szkoły mniej lub bardziej formalnie współpracują ze wszystkimi możliwymi partnerami – urzędami pracy, OHP, cechami i izbami rzemieślniczymi, organizacjami pozarządowymi. Nie wydaje się jednak, by współpraca ta miała jasno wytyczony perspektywiczny cel, jest raczej przypadkowa i incydentalna. Szkoły mają poczucie, że oczekuje się od nich szerokich kontaktów w ramach poczucia odpowiedzialności za losy uczniów, podczas gdy powinny skupiać się na kształceniu. Nie czują wystarczającego wsparcia w licznych partnerach, ale też w swoich organach prowadzących.

Samorządy – organy prowadzące szkół z kolei najczęściej uważają, że ich rola w rozwoju szkolnictwa związana jest z przekazywaniem środków finansowych. Nie czują się odpowiedzialne za część merytoryczną. Większość nie ma strategii rozwoju edukacji zawodowej. Również kwestię uruchamiania nowych kierunków kształcenia cedują w pełni na dyrektorów szkół, uznając ich niemal wyłączną kompetencję w tym zakresie.

Wśród najważniejszych wyzwań jakie stoją przed kształceniem zawodowym należy wymienić dostosowanie procesu dydaktycznego do wymogów pracodawców dotyczących kompetencji oczekiwanych od absolwentów, rehabilitacja kształcenia zawodowego, promocja tego kształcenia wśród młodzieży, stworzenie kompetentnej kadry kształcenia zawodowego oraz potrzeba ciągłego dostosowania bazy dydaktycznej kształcenia zawodowego do zmian technologicznych.

Wnioski i rekomendacje

- Potrzeby szkół zawodowych w odniesieniu do prognozowanego zapotrzebowania regionalnego rynku pracy na specjalistów danej kategorii zawodów
 - Współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami nie satysfakcjonuje obu stron, zauważalne jest oczekiwanie wsparcia zarówno szkół jak i pracodawców w działaniach na rzecz zbliżenia szkolnictwa i rynku pracy. Pożądane jest więc wskazanie (ew. utworzenie) instytucji wspomagającej nawiązywanie współpracy. Rolę tę mógłby pełnić np. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Potrzebna jest platforma wymiany informacji pomiędzy szkołami, pracodawcami, instytucjami rynku pracy.
 - Kierunki kształcenia szkoły ustalają samodzielnie, opierając się przede wszystkim na planach uczniów szkół gimnazjalnych oraz nieformalnej obserwacji lokalnego rynku pracy. Brakuje

systematycznego monitorowania i prognozowania zmian w zapotrzebowaniu rynku pracy i gospodarki na siłę roboczą, a szkoły nie mają umiejętności i świadomości potrzeby prowadzenia monitoringu losów absolwentów. Potrzebne jest więc prowadzenie cyklicznych badań na poziomie regionalnym i upowszechnianie ich wyników z uwzględnieniem dopasowania form i kanałów przekazu oraz konkretnych treści do potrzeb odbiorców: szkół, ale też organów prowadzących, rodziców, młodzieży, a także pracodawców. Potrzebne jest także wyposażenie szkół w użyteczną, prostą i taną metodologię monitorowania losów absolwentów.

- Szkoły zawodowe kształcą (i powinny kształcić) na potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy, z uwzględnieniem możliwości dojazdów. To powoduje, że definiowanie strategii rozwoju edukacji zawodowej, w tym wskazywanie pożądanych kierunków kształcenia zawodowego, powinno odbywać się z perspektywy wyższej niż powiat, tj. regionalnej. Zasadne jest więc wskazanie na szczeblu regionalnym instytucji koordynującej regionalną politykę edukacyjną.
- Ukierunkowanie wsparcia w ramach Działania 10.4 SZOOP RPO WD 2014-2020, między innymi poprzez zaproponowanie kryteriów wyboru projektów
- Szkoły powinny współpracować ze wszystkimi możliwymi partnerami, powinny promować swoje działania i przyszłych absolwentów, jednak ich głównym zadaniem jest kształcenie i na tym powinny się skupić. Stąd podejmowana przez szkoły zawodowe współpraca powinna być powiązana ściśle z realizacją tej ich podstawowej funkcji, odnosząc się jednak do szerszego kontekstu kształcenia w zawodzie. Z tego względu za słuszne należy uznać kryterium premiujące dotyczące współpracy wymagające od wnioskodawców stałej i sformalizowanej współpracy.
 - Baza dydaktyczna części szkół jest przestarzała - w dobie ciągłych zmian technologicznych baza szybko się starzeje, dlatego też zaproponowano, by poprzez kryteria oceny stymulować silniejszą współpracę szkół i pracodawców w tym zakresie.
 - Szkoła zawodowa, mimo obserwowanych zmian, wciąż pozostaje szkołą negatywnego wyboru, co rzutuje na decyzje gimnazjalistów i na społeczny odbiór nauki w szkole zawodowej. Konieczna jest więc realizacja spójnej wielowątkowej polityki informacyjnej dotyczącej kształcenia zawodowego w szkołach podstawowych i - zwłaszcza – gimnazjach. Proponujemy realizację regionalnego projektu w tym zakresie.
 - W ocenie pracodawców absolwentom brakuje kompetencji miękkich oraz uprawnień zawodowych, dlatego należy stymulować realizację w projektach działań prowadzących do uzyskiwania pożądanych kompetencji i uprawnień.
 - Jednym z kluczowych problemów szkół zawodowych jest słaba kadra kształcenia zawodowego, a realnym problemem występującym w ramach wielu nauczanych zawodów jest starzenie się kadry kształcenia praktycznego i praktycznej nauki zawodu. Jest to jedno z głównych wyzwań i zarazem zagrożeń edukacji zawodowej. Zaproponowano sposób oddziaływania kryteriami na rozwiązanie tego problemu.
 - Samorządy – organy prowadzące szkół najczęściej uważają, że ich rola w rozwoju szkolnictwa związana jest z przekazywaniem środków finansowych, nie czując



odpowiedzialności za część merytoryczną. Należy zwiększyć zaangażowanie JST w realizację przemysłanej „polityki” edukacyjnej na poziomie powiatu – można to uzyskać m.in. dzięki zastosowaniu kryterium premiującego w zakresie zgodności przedsięwzięcia projektowego z opracowaną i realizowaną powiatową strategią rozwoju edukacji lub dotyczącego zaangażowania organu prowadzącego szkoły w planowanie i realizację projektu rozwoju edukacji zawodowej obejmującego wszystkie podległe mu szkoły zawodowe.

SUMMARY

Objectives of the study

The study was conducted by WYG PSDB Sp. z o.o. between September and December 2015 on commission of the Marshal Office of the Lower Silesia Province. The main objective of the analysis conducted was a description and assessment of the current and projected demand for support expressed by vocational schools in the Lower Silesia in view of the challenges of the labour market in the Lower Silesia province.

Under the first objective of the two specific objectives of the study based on analysis of vocational schools and analysis of education in these schools the map of vocational education in the Lower Silesia was developed in the regional and poviát perspective. This was the starting point and background for further analysis related to the quality and efficiency of education. The second specific objective concerned the diagnosis of the local communities in the field of cooperation for the development of vocational education.

Methodology of the study involved the use of qualitative and quantitative methods and techniques and used both the existing data (including SIO - Educational Information System, CSO, OKE - Regional Examination Commission) and the data obtained from the field research. Three following quantitative studies were realised: CAWI with directors of vocational schools (N=258), mixed-mode design with graduates of vocational schools (N=416), and CATI with entrepreneurs from the area of the Lower Silesia province (N=200). Among the qualitative methods there were used: the technique of individual in-depth interviews (experts in vocational education and the labour market - 10), individual telephone interviews (representatives of all vocational schools governing authorities - 30), focus group interviews (four groups of experts and representatives of various types and kinds of vocational schools) and case studies (4) on selected solutions in the field of organizing effective cooperation between vocational schools and employers.

Map of vocational training in the Lower Silesia

In the province of Lower Silesia in 2015 it functioned a total of 510 schools providing vocational training, where 67,359 students began to learn in the school year 2015/2016. As compared to 2011 the number of schools decreased by approx. 18% and the number of students by 16.4%. Vocational education is carried out in 135 basic vocational schools, 154 technical secondary schools, 42 special schools preparing mentally disabled students for work, and 175 post-secondary schools. Changes in the number of schools in relation to 2011 are most noticeable in relation to post-secondary schools (their number decreased by 21.5%) and in a group of technical secondary schools (reduction by 14%).

In the school year 2014/2015 vocational schools, technical and secondary schools of the Lower Silesia region offered to their candidates training in 169 different professions that made up the offer of 2,300 educational courses. The most frequently repeated course of education was: a cook (18% of schools), then an IT technician and salesperson (14% of schools each), a car mechanic (13%), a baker and a

hairdresser (12% of schools each), a cook in small gastronomy and a baker (11% of schools each), an electrical engineer, a locksmith and a carpenter (10%).

The offer of the courses of education is by far the widest in Wrocław where the list of professions available includes 472 courses of vocational education of primary and secondary degree, Wałbrzych (80 courses), and the poviats of Jelenia Góra (76).

Vocational schools of the Lower Silesia offer training in the full range of occupations, nevertheless there are situations in which employers cannot find candidates to work due to a lack of persons with the qualifications required in the schools nearby. However generally employers consider the offer of vocational schools as adequate for their needs when it comes to the courses of education (specialisations).

The number of vocational schools and their students is decreasing which is affected mainly by the demographic situation. Decrease in the number of students is particularly noticeable in basic vocational schools (by 40% compared to 2013) but at the same time the number of pupils in technical secondary schools slightly increases (by about 400 persons).

The vast majority of young people finish the last year of the learning started - the cases of not finishing amount to just over 7%, while this percentage is significantly lower in the technical secondary schools. More than 90% of graduates take the professional examinations. Exam pass rate is slightly better in technical secondary schools. What is important - after passing the theoretical part of the exam some of young people do not take practical examinations (at this stage better results are obtained by youth from basic vocational schools), and some of them do not take any of them at all.

It is estimated that graduates of vocational schools in 2014 in the records of the PLO accounted for just over 70% of all registrants of up to 12 months of graduation, but we must remember that the percentage of graduates in the total number of unemployed is less than 14% of all the registered persons. Furthermore, the study showed that while the experience of graduates related to unemployment is pretty common, it is still of a temporary nature - in most of the cases the duration of unemployment was never more than half a year.

Importantly, a professional exam has no significant impact on the situation of a graduate on a labour market. Young people are convinced about the impact of education on finding a job, including primarily in the "immediate vicinity" or taking into account the shuttle commuting to work. At the same time, however, participants of the study argue that they achieved qualifications relating to their profession only with the employer in their workplace, in the preparation or the implementation of professional tasks. This shows how important role in the transition from education to the labour market is the one of the employer. This may prove the weakness of the organization of practical training.

Employers appreciate the skills of young people in terms of using computers, their diligence, self-confidence and the ability to operate the equipment. However they also indicate their lack of ability to adapt to change, to teamwork, self-organization, coping with stress and a willingness to improve their qualifications. They also stress the lack of required professional qualifications. The vast majority of respondents seeking job applicants felt that attracting employees who would meet the expectations

was difficult, because - in the opinion of respondents - vocational school graduates do not have the required professional qualifications and desired skills, instead they have high financial expectations. When recruiting, employers pay attention to the "soft" skills and competences based on personal qualities and attitudes. It follows that adequate preparation of a school student for a profession should not only focus on professional skills and qualifications related to the operation of machinery specific to the profession, but features which may consequently increase the efficiency of their work are also important, such as diligence and work culture, ability to organize work, coping with stress, creativity, ingenuity, pugnacity and self-confidence, or accepting responsibility for a given task to be done.

Analysis of the courses of education in the context of professions that were identified as surplus and deficit in regional studies shows the dominance of education in professions that are characterized by a surplus of the supply over the demand. There are two courses educating in occupations with a high surplus that are especially popular in the offer of vocational schools: a hotel management technician and a technician economist. They cover almost the entire area of the Lower Silesia. There is a similar situation in the case of a motor vehicles technician. It is worth noting that in the surplus professions there are also the ones that potentially can be absorbed through the development of industries related to smart regional specializations. Training in deficit professions is most often carried out in the region's capital - Wrocław, and the subregion of Jelenia Góra. As part of regional smart specializations training takes place primarily in respect of the following areas: spatial mobility, machinery and equipment manufacturing, processing materials, and information and communication technologies (ICT).

The structure of the vocational education offer should undergo dynamic transformations associated with the forecasted demand for skills and qualifications in the longer perspective. The labour market continues to be influenced by the economic downturn of the end of the last decade, and the increase in new jobs is small, although the Lower Silesia province is among the regions with the highest dynamic growth in terms of the number of people working. It is estimated that the decline in the number of jobs will occur in professions of the group 4 (office workers), the group 6 (farmers, gardeners, foresters and fishermen), and the group 7 (industrial workers and craftsmen). Increase in the number of jobs is expected in the occupational group 8 (operators and assemblers of machinery and equipment) and in professions requiring higher education (the group 2: specialists). However, in the case of the group 3 (technicians and associate professionals) the number of jobs in the time perspective until 2022 will not change significantly. This means that the prospects for the development of professional profiles within the framework of vocational education are moderate.

The condition of the school teaching base is usually rated as good or average by the schools themselves. There is no visible differences here between technical secondary schools and vocational schools. As many as 83% of schools have laboratories (e.g. their own workshops/ laboratories to conduct practical classes) - more often that is the case of technical secondary schools. More than half of the schools assess their condition as good, and the equipment is most often assessed as "neither outdated nor modern", however every third person responds that the equipment is modern.

Diagnosis of local communities in terms of cooperation for the development of vocational education in order to meet the needs of the labour market in the Lower Silesia province

Launching of new courses of education is based on informal recognition of the needs of employers, labour office data analysis, rather informal feedback from graduates, however of decisive importance seems to be the interest expressed by junior high school students, the skills of staff and existing equipment, so often those decisions are not objectively justifiable.

Cooperation with employers focuses on organizing the practical part of vocational education and for this reason some schools that have their own workshops or act on the basis of CKP (Practical Training Centres) educational facilities see no need to establish cooperation with employers. It is the short-term policy because even the best equipped laboratories are not able to create conditions similar to the real working environment, and therefore they do not give full opportunity to prepare students for work. In terms of establishing cooperation between schools and enterprises personal relationships are important, hence all kinds of initiatives aimed at establishing contacts play an important role here. Noticeable is the demand for the institution of "connector" between the education system and the labour market. This results, among other things, in high hopes for the emergence of education clusters.

Schools more or less formally cooperate with all possible partners - labour offices, VLC, craft guilds and chambers, NGOs. It does not seem, however, that this cooperation has a perspective aim clearly set, it is rather random and incidental. Schools have the feeling that they are expected to have extensive contacts because of the sense of responsibility for the careers of their students, while they should rather focus on education. They do not feel sufficient support nor from their numerous partners, neither from their own governing authorities.

In turn, local governments - the school governing authorities, frequently believe that their role in the development of education is limited to the transfer of funds. They do not feel responsible for the substantive part of education. Most of them do not have vocational education development strategy. Also, they cede the issue of setting up new courses of education fully on directors of schools, recognizing their almost exclusive competence in this area.

Among the major challenges facing vocational education there are: adaptation of the teaching process to the requirements of employers concerning the competencies expected of graduates, rehabilitation of vocational education, promotion of that education among young people, creating a competent staff for vocational training, and the need to continuously adapt the teaching base for vocational training to technological changes.

Conclusions and recommendations

- The needs of vocational schools in relation to the projected demand of the regional labour market for specialists in this category of professions
 - Cooperation between vocational schools and enterprises does not satisfy both parties, noticeable is the expectation of support to be provided both to schools and employers in terms of activities of rapprochement of education to the labour market. It is therefore desirable to appoint (or to create) an institution which would provide assistance in terms of

networking and establishing cooperation. This role could be played e.g. by the Lower Silesian Regional Labour Office. What is needed is a platform for exchange of information among schools, employers, labour market institutions.

- The courses of education are established by schools on their own, relying primarily on plans of junior high school students and casual observation of the local labour market. There is a lack of systematic monitoring and forecasting changes in terms of labour force demand in the labour market and the economy, and schools do not have the skills and awareness of the need to monitor the careers of their graduates. It is therefore needed to conduct regular research on the regional level and disseminate its results keeping in mind matching the transmission forms and channels as well as the message content to the needs of specific audiences: schools, but also school governing authorities, parents, young people, and employers. It is also necessary to equip schools with useful, simple and cost-effective methodology for monitoring of graduates' careers.
 - Vocational schools educate (and should educate) answering the needs of the local and regional labour market, taking into account the possibility of commuting. This results in the situation that defining a strategy for the development of vocational education, including identifying desirable directions of vocational training, should be done from the higher perspective than that of the powiat level, i.e. from the regional level. It is therefore necessary to indicate at the regional level an institution that would coordinate the regional education policy.
- Addressing support under the Measure 10.4 SZOOP (Detailed Description of Priority Axes) ROP LSP (Regional Operational Programme of the Lower Silesia Province) 2014-2020, inter alia, by suggesting criteria for project selection
- Schools should cooperate with all possible partners, they should promote their activities and future graduates, nevertheless their main task is to educate and they need to focus on educating. Thus, the cooperation to be undertaken by vocational schools should be closely linked with the implementation of their primary function, however, referring to a broader context of education in a given profession. For this reason, applying the favouring criterion concerning cooperation that requires permanent and formalized cooperation from applicants seems to be right.
 - Teaching base in some schools is outdated - in the era of constant technological change the facilities and equipment are ageing fast, and therefore it is proposed to stimulate a stronger cooperation between schools and employers in this area through the evaluation criteria.
 - Vocational school, despite the changes observed, still remains a school of negative selection which affects the decisions of junior high school students and public perception of learning in a vocational school. What is needed therefore is a coherent implementation of multi-threaded information policy on vocational education in primary schools and - especially - junior high schools (gymnasiums). We propose the implementation of a regional project in this regard.

- In the opinion of employers graduates lack soft skills and professional qualifications and permissions, and therefore the implementation of activities to achieve the desired competence and powers under projects should be stimulated.
- One of the key problems of vocational schools is poor staff providing vocational training, and the real problem occurring in the context of many professions taught is the ageing staff dealing with practical education and practical vocational training. It is one of the main challenges and at the same time one of the main threats for vocational education. It is proposed to apply specific criteria to solve this problem.
- Local governments - the school governing authorities, frequently believe that their role in the development of education is limited to the transfer of funds, they do not feel responsible for the substantive part of the education. The involvement of local government units in the implementation of well-thought educational "policy" should be increased at the powiat level - this can be achieved, among others, by applying the favouring criterion as regards the project compliance with the developed and implemented powiat strategy for education development or concerning the commitment of the school governing authority in the planning and implementation of a project for vocational education development involving all the subordinate vocational schools.

WYKAZ SKRÓTÓW

CATI – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny

CAWI – wspomagany komputerowo wywiad internetowy

CEDEFOP – Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

FGI – zogniskowany wywiad grupowy

ICT – technologie informacyjno - komunikacyjne

IDI – indywidualny wywiad pogłębiony

IPSS – Instytut Pracy i Spraw Społecznych

KOWEŻiU – Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

OSI – Obszary Strategicznej Interwencji

PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007 – 2014

PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

RPO WD 2014-2020– Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

SIO – System Informacji Oświatowej

TDI – telefoniczny wywiad pogłębiony

ZIT – Zintegrowane Inwestycje Terytorialne

ZSZ – Zasadnicza Szkoła Zawodowa

1. OPIS METODOLOGII I PRZEBIEGU BADANIA

Cele badania

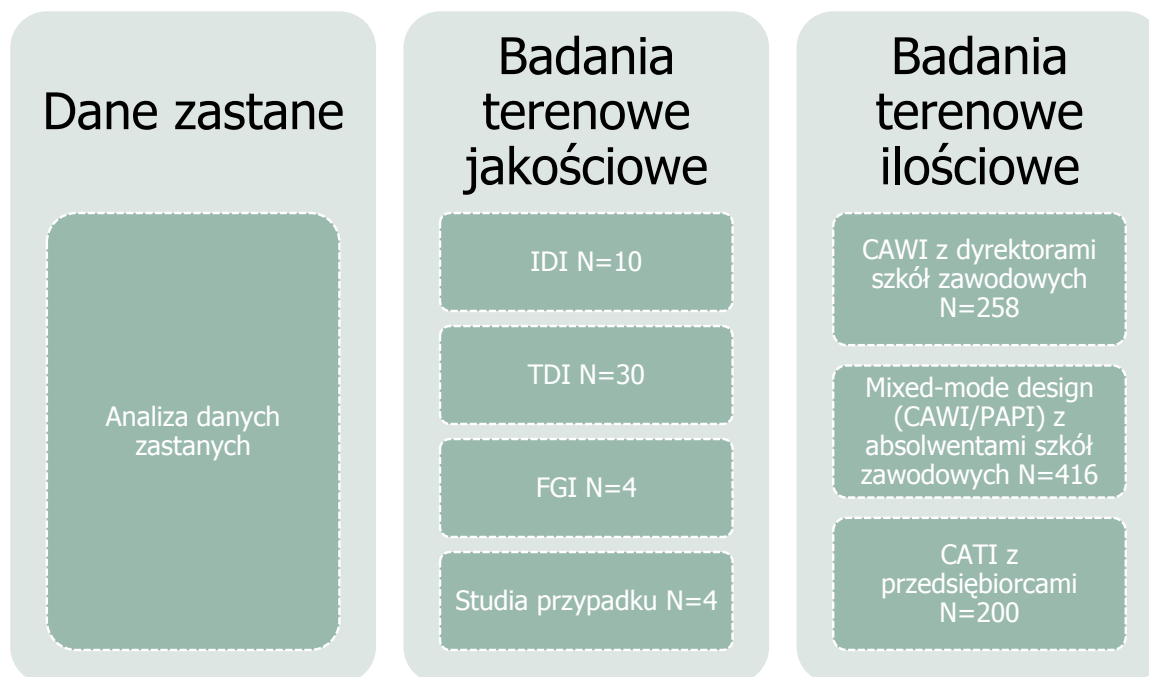
Badanie zostało realizowane na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego przez WYG PSDB Sp. z o.o. Głównym celem przeprowadzonej analizy jest **opis i ocena aktualnego oraz prognozowanego zapotrzebowania na wsparcie dolnośląskich szkół zawodowych pod kątem wyzwań rynku pracy w województwie dolnośląskim**.

Założenia badawcze wskazują na wielowątkowe i kompleksowe podejście do analizy problematyki edukacji zawodowej w województwie dolnośląskim podporządkowane przypisanej obecnie podstawowej funkcji edukacji, jaką jest przygotowanie absolwenta do wejścia i utrzymania się na rynku pracy, w warunkach wysokiego poziomu konkurencji zasobów pracy. Tym samym badanie podejmuje problematykę niedopasowania kształcenia do aktualnych i przyszłych potrzeb pracodawców. Jednocześnie założenia badawcze w znacznej mierze koncentrują się na wyzwaniach stojących przed edukacją zawodową oraz odnoszą się do planowanej interwencji w obszarze edukacji i rynku pracy, w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014 – 2020 oraz z wykorzystaniem innych źródeł finansowania, co wynika z celu szczegółowego 1, w ramach którego założono **opracowanie mapy kształcenia zawodowego i efektywności kształcenia w województwie dolnośląskim w odniesieniu regionalnym i powiatowym (z podziałem na 4 subregiony, 26 powiatów, 4 miast na prawach powiatu, obszary ZIT i OSI)**. Realizacja tego była możliwa dzięki przeprowadzeniu analizy szkół zawodowych oraz analiz profili kształcenia w szkołach zawodowych, w wymaganym (wskazanym powyżej) układzie terytorialnym. Były one punktem wyjścia oraz tłem analiz związanych z jakością i efektywnością kształcenia, które stanowiły istotny element rozważań nad zagadnieniami wskazanymi w ramach celu szczegółowego 2 badania, tj.: **diagnozy środowisk lokalnych w zakresie współpracy na rzecz rozwoju edukacji zawodowej pod kątem potrzeb rynku pracy w województwie dolnośląskim**.

Osiągnięcie celów badania było możliwe dzięki zastosowaniu triangulacji źródeł wiedzy oraz triangulacji metodologicznej. Efektem takiego podejścia na etapie organizacji badania było zastosowanie odpowiednio wyważonych i skoncentrowanych na poszczególnych zagadnieniach, różnorodnych metod i technik pozyskiwania wiedzy, w tym źródeł zastanych i badań wywołanych, zarówno ilościowych, jak i jakościowych. Dodatkowo do realizacji badania zaangażowano zespół specjalistów reprezentujących odmienne perspektywy i spojrzenie na problematykę podjętą w badaniu (triangulacja perspektyw badawczych). Dzięki temu uzyskano bogatszy i bardziej wiarygodny obraz badanego przedmiotu.

Do realizacji badania zastosowano pakiet metod i technik badawczych:

Rysunek 1. Metody badawcze wykorzystywane w badaniu wraz z liczebnością prób



Źródło: Opracowanie własne

► Analiza danych zastanych – desk research

Analiza desk research posłużyła do właściwego przygotowania narzędzi stworzonych do zbierania danych zarówno w podejściu ilościowym, jak i jakościowym, a także dopełniła odpowiedzi na wszystkie pytania badawcze. W ramach analizy zidentyfikowano podobne badanie, zrealizowane w województwie podlaskim¹, w którym wyniki były na tyle zbliżone do uzyskanych w niniejszym badaniu, że uznano za celowe przywoływanie ich w treści raportu. Pokazuje to bowiem, że problemy dostrzeżone w województwie dolnośląskim nie stanowią specyfiki regionalnej, a wręcz można zaryzykować stwierdzenie, że są typowe dla całego kraju.

► Ankieta skierowana do szkół zawodowych z terenu województwa dolnośląskiego

Przed rozpoczęciem realizacji badania ankietowego wśród dyrektorów dolnośląskich szkół zawodowych weryfikacji poddano dane zgromadzone w bazie Systemu Informacji Oświatowej. Nawiązano kontakt telefoniczny ze szkołami, informujący o realizacji badania i zawierający prośbę o podanie adresu e-mail, na który wysłane zostały linki do ankiet. W wielu przypadkach, dzięki rozmowie telefonicznej dowiedzieliśmy się, że:

- część szkół już nie istnieje,

¹ Diagnoza stanu kształcenia zawodowego i potrzeb w zakresie modernizacji oferty kształcenia dotyczących efektywności i adekwatności kształcenia przez szkoły zawodowe w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy, PSDB na zlecenie WUP Białystok, 2011

- część szkół nie prowadzi od kilku lat naboru,
- szkoły nie posiadają dostępu do danych nt. uczniów liceów profilowanych, ponieważ zostały one zamknięte kilka lat temu,
- w szkole uczą się wyłącznie osoby niepełnosprawne, zaś zarządzający szkołą nie wyrażają zgody na udział w badaniu.

Badacze zdecydowali więc, iż w wyżej wymienionych przypadkach ankieta nie zostanie wysłana, zaś same jednostki zostaną usunięte z populacji. W związku z powyższym populacja szkół zawodowych ograniczyła się do 292 szkół z terenu województwa. Poniższa tabela prezentuje populację szkół, liczbę zrealizowanych ankiet oraz poziom zwrotu ankiet w ramach poszczególnych powiatów województwa dolnośląskiego:

Tabela 1 Struktura populacji oraz zrealizowane próby szkół zawodowych w podziale na powiaty województwa dolnośląskiego

teryt powiatu	powiat	populacja	ankiety efektywne	response rate (%)
01	Powiat bolesławiecki	11	10	90,9
02	Powiat dzierzoniowski	12	10	83,3
03	Powiat głogowski	13	10	76,9
04	Powiat górowski	2	2	100,0
05	Powiat jaworski	8	6	75,0
06	Powiat jeleniogórski	3	3	100,0
07	Powiat kamiennogórski	3	2	66,7
08	Powiat kłodzki	17	13	76,5
09	Powiat legnicki	2	2	100,0
10	Powiat lubański	6	6	100,0
11	Powiat lubiński	14	14	100,0
12	Powiat lwówecki	10	10	100,0
13	Powiat milicki	4	4	100,0
14	Powiat oleśnicki	12	10	83,3
15	Powiat oławski	7	6	85,7
16	Powiat polkowicki	5	5	100,0
17	Powiat strzeliński	5	5	100,0
18	Powiat średzki	5	5	100,0
19	Powiat świdnicki	25	23	92,0
20	Powiat trzebnicki	7	7	100,0
21	Powiat wałbrzyski	4	4	100,0
22	Powiat wołowski	6	6	100,0
23	Powiat wrocławski	3	2	66,7
24	Powiat ząbkowicki	6	6	100,0
25	Powiat zgorzelecki	6	6	100,0

26	Powiat złotoryjski	3	3	100,0
61	Powiat m. Jelenia Góra	12	11	91,7
62	Powiat m. Legnica	17	15	88,2
64	Powiat m. Wrocław	54	43	79,6
65	Powiat m. Wałbrzych	10	9	90,0
Suma końcowa		292	258	88,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie CAWI z dyrektorami szkół zawodowych oraz bazy szkół SIO

W 6 powiatach pomimo wielokrotnego kontaktu mailowego i telefonicznego uzyskano zwrot wypełnionych ankiet niższy od zakładanego – na poziomie od 66,7% do 79,6%.

► Badanie mixed-mode design absolwentów szkół zawodowych

W ramach techniki zbierania danych o sytuacji absolwentów na rynku pracy wykorzystane zostało podejście mixed-mode design, czyli w tym wypadku połączenie techniki CAWI jako techniki podstawowej oraz techniki PAPI, jako uzupełniającej w stosunku do CAWI.

Udało się zrealizować 416 efektywnie wypełnionych ankiet przez absolwentów szkół zawodowych, w następującym podziale:

Tabela 2 Struktura ankietowanych absolwentów ze względu na typ ukończonej szkoły zawodowej

typ szkoły	zakładana liczebność próby	liczba wskazań absolwentów dot. ukończenia danego typu szkoły	odsetek wśród ogółu
ZSZ	124	136	32,7
Technikum, w tym technika uzupełniające	220	232	55,8
Liceum profilowane	18	36	8,7
Szkoły policealne	21	41	9,9
Szkoły specjalne	4	-	-
Σ	388	445	100

Źródło: CAWI/PAPI absolwenci N=416; liczba wskazań nie sumuje się do 416, ponieważ ankietowani mogli wskazać więcej niż jeden typ szkoły zawodowej, który ukończyli

Pomimo połączenia technik zbierania danych, nie udało się dotrzeć do absolwentów szkół specjalnych. Wykorzystana w badaniu ankiet elektroniczna, próba dotarcia podczas realizacji techniki PAPI do absolwentów szkół specjalnych z wykorzystaniem metody kuli śnieżnej nie pozwoliły na kontakt z przedstawicielami tej kategorii respondentów.

W badanej populacji znalazło się nieco więcej mężczyzn. Stanowili oni 52,6% respondentów przeprowadzonych wywiadów (219 osób).

► Badanie CATI wśród przedstawicieli przedsiębiorstw z terenu województwa dolnośląskiego

Badanie CATI przeprowadzono na próbie 200 przedsiębiorców zatrudniających osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim zawodowym, uwzględniając kryterium wielkości przedsiębiorstwa. W badaniu wzięło udział 186 przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 10 pracowników, 11 przedsiębiorstw (5,5%) zatrudniających od 10 do 49 pracowników oraz trzy zatrudniające co najmniej 50 osób (1,5%).

Podczas realizacji badania, w ponad połowie przypadków odpowiedzi na pytania kwestionariusza udzielał właściciel lub współwłaściciel przedsiębiorstwa (57%), prawie co piąty rozmówca był pracownikiem działu kadr (19,5%), zaś w 13% przypadków rozmowa toczyła się z prezesem lub członkiem zarządu przedsiębiorstwa. Najrzadziej respondentem była osoba na innego rodzaju stanowisku kierowniczym (10,5%).

W badaniu najczęściej wzięli udział przedsiębiorcy działający w branży handlu i naprawy pojazdów oraz obsługi nieruchomości i firm. Jeśli chodzi o formę prawną przedsiębiorstwa, przeważały spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz przedsiębiorstwa prywatne osób fizycznych. W zdecydowanej większości były to samodzielne przedsiębiorstwa działające na rynku lokalnym. Szczegółową charakterystykę przedsiębiorstw respondentów przedstawia poniższa tabela:

Tabela 3 Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

Cechy ankietowanych przedsiębiorstw	Odsetek respondentów
Główna branża przedsiębiorstwa wg PKD	
Handel i naprawa pojazdów	28,0%
Obsługa nieruchomości i firm	14,5%
Budownictwo	11,5%
Przetwórstwo przemysłowe	11,0%
Informacja i komunikacja	8,5%
Pozostała działalność usługowa	6,0%
Hotele i restauracje	5,0%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4,5%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	2,5%
Usługi administrowania i działalność wspierająca	2,5%
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	1,5%
Finanse i ubezpieczenia	1,0%
Edukacja	1,0%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz	0,5%
Kultura, rozrywka i rekreacja	0,5%
Nie wiem/trudno powiedzieć	1,5%
Siedziba przedsiębiorstwa	
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	64,0%
Miasto od 20 do 100 tys. mieszkańców	14,0%
Miasto do 20 tys. mieszkańców	13,5%
Wieś	8,5%

Forma prawna przedsiębiorstwa	
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	37,0%
Przedsiębiorstwo prywatne osoby fizycznej	35,5%
Spółdzielnia	10,5%
Spółka cywilna	8,0%
Spółka jawna	6,5%
Spółka akcyjna	2,0%
Spółka komandytowa	0,5%
Struktura własności	
Samodzielne przedsiębiorstwa	95,5%
Oddział większego przedsiębiorstwa	2,5%
Własność innej firmy lub grupy kapitałowej	2,0%
Zasięg działania przedsiębiorstwa	
Rynek lokalny	35,0%
Rynek krajowy	26,0%
Rynek międzynarodowy	21,5%
Rynek regionalny	17,5%
Subregion	
subregion m. Wrocław	58,5%
subregion jeleniogórski	11,5%
subregion wałbrzyski	11,5%
subregion legnicko-głogowski	10,0%
subregion wrocławski	8,5%

Źródło: CATI Pracodawcy N=200

► Indywidualne wywiady pogłębione

Zrealizowano 10 indywidualnych wywiadów pogłębionych z następującymi respondentami:

- Przedstawicielem Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego (Wydział Edukacji i Nauki),
- Przedstawicielem Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu,
- Przedstawicielem Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu,
- Przedstawicielem Kuratorium Oświaty we Wrocławiu,
- Przedstawicielem organizacji zrzeszających pracodawców z terenu województwa dolnośląskiego,
- Dyrektorami następujących typów szkół / zespołów szkół:
 - ZSZ (2 IDI),
 - Technikum (2 IDI),
 - Policealnej Szkoły Zawodowej.

► **Pogłębione wywiady telefoniczne z przedstawicielami organów prowadzących publiczne szkoły zawodowe**

Przeprowadzono 30 wywiadów telefonicznych (TDI) z przedstawicielami organów prowadzących szkoły. Tym samym wywiady odbyły się z przedstawicielami wszystkich powiatów i miast na prawach powiatu z województwa dolnośląskiego. Wywiady przeprowadzano z naczelnikami wydziału edukacji w starostwie powiatowym lub z osobami przez nich wyznaczonymi.

► **Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)**

W dniach 22 i 23 października br. zostały przeprowadzone 4 zogniskowane wywiady grupowe:

1. Z przedstawicielami zawodowych szkół specjalnych (10 uczestników),
2. Z przedstawicielami policealnych szkół zawodowych (9 uczestników),
3. Z ekspertami ds. rynku pracy i edukacji, przedstawicielami stowarzyszeń i organizacji skupiających pracodawców oraz reprezentantami sektora nauki (7 uczestników),

Z przedstawicielami szkół zawodowych, które charakteryzuje wysoki poziom współpracy z pracodawcami i innymi organizacjami w obszarze kształtowania oferty edukacyjnej i jej dostosowania do aktualnych i przyszłych potrzeb pracodawców (13 uczestników).

Dobór próby respondentów w ramach zogniskowanych wywiadów grupowych charakter celowy. Łącznie w zogniskowanych wywiadach grupowych wzięło udział 39 osób.

► **Studium przypadku**

W ramach badania przeprowadzono 4 case studies - 4 przypadki aktywnej i wartej pogłębienia współpracy lokalnych instytucji na rzecz rozwoju edukacji zawodowej, które zostały wytypowane na podstawie badań jakościowych oraz analizy eksperckiej.

W ramach każdego studia przypadku przeprowadzono analizę danych zastanych dotyczących tej współpracy (umowy, porozumienia, realizowane projekty i inne przedsięwzięcia, publikacje, strony internetowe, itp.) oraz następujące badania jakościowe:

- Wywiad z dyrektorem,
- Wywiad z pracodawcami współpracującymi ze szkołami,
- Wywiad z przedstawicielami instytucji biorących udział w partnerstwie (o ile takie istnieje)

2. MAPA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM

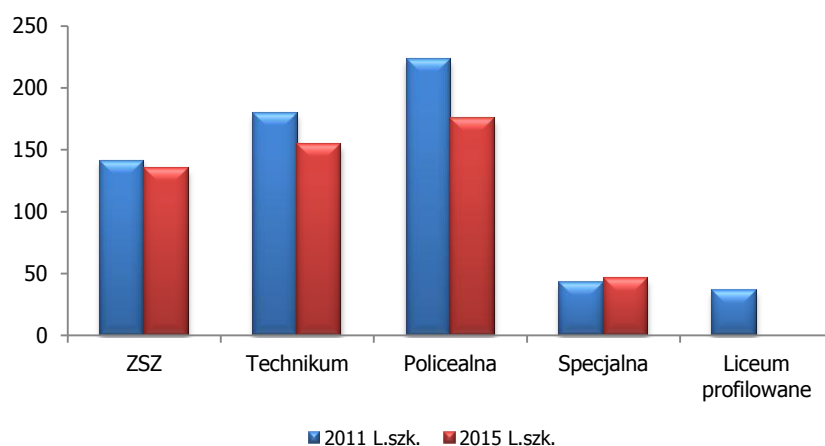
2.1. Analiza rozmieszczenia szkół

Dane Systemu Informacji Oświatowej wskazują, że w województwie dolnośląskim funkcjonuje w 2015 roku łącznie 510 szkół prowadzących kształcenie zawodowe, w których naukę w bieżącym roku szkolnym (2015/2016) rozpoczęło 67 359 uczniów / słuchaczy. W porównaniu z rokiem 2011 liczba szkół zmniejszyła się o ok. 18%, a liczba uczniów / słuchaczy o 16,4%. Edukacja zawodowa prowadzona jest w:

- 135 zasadniczych szkołach zawodowych,
- 154 technikach²,
- 42 szkołach specjalnych przysposabiających do pracy uczniów z upośledzeniem umysłowym,
- 175 szkołach policealnych.

Zmiany w liczbie szkół, w odniesieniu do roku 2011, najbardziej zauważalne są w odniesieniu do szkół policealnych (zmniejszenie liczby o 21,5%) oraz w grupie techników (zmniejszenie o 14%). Przeprowadzona w ostatnich latach reforma szkolnictwa zawodowego pociągnęła za sobą likwidację liceów profilowanych, których w 2011 roku funkcjonowało 36. Niewielki wzrost w porównaniu do okresu referencyjnego zanotowano natomiast w liczbie szkół specjalnych przysposabiających do zawodu (blisko 10%).

Wykres 1 Zmiany w liczbie szkół działających na obszarze województwa dolnośląskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej

² Liczba ta uwzględnia również technika uzupełniające

W chwili obecnej najwięcej szkół zawodowych funkcjonuje w największych miastach województwa dolnośląskiego posiadających status miast na prawach powiatu oraz trzech powiatach:

- m. Wrocław – 62 szkoły (22 technika, 19 ZSZ, 15 szkół policealnych oraz 6 szkół specjalnych),
- m. Legnica – 33 szkoły (13 techników, 7 ZSZ, 12 szkół policealnych oraz jedna szkoła specjalna przysposabiająca do pracy),
- powiat świdnicki – 33 szkoły (11 techników, 11 ZSZ, 8 szkół policealnych oraz 3 szkoły specjalne)
- powiat kłodzki (24 szkoły),
- powiat lubiński (20 szkół).

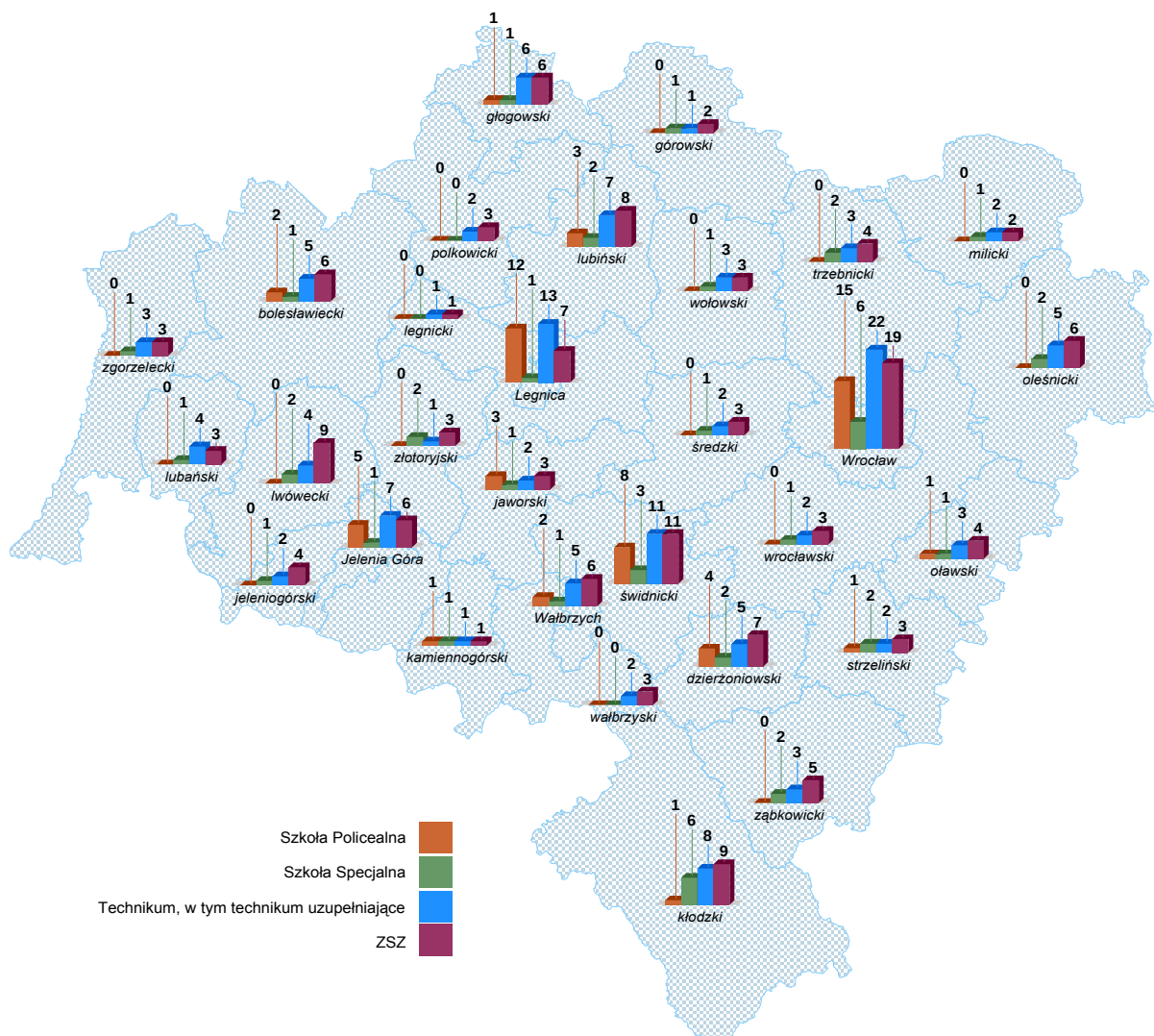
Najmniej szkół zawodowych znajduje się w powiatach:

- legnickim (2 szkoły),
- kamiennogórskim, górowskim (po 4 szkoły),
- polkowickim, milickim i wałbrzyskim (po 5 szkół).³

Przestrzenne rozmieszczenie liczby szkół według typów w poszczególnych powiatach przedstawiono poniżej.

³ Dane System Informacji Oświatowej wg stanu na dzień 30 września 2014 roku.

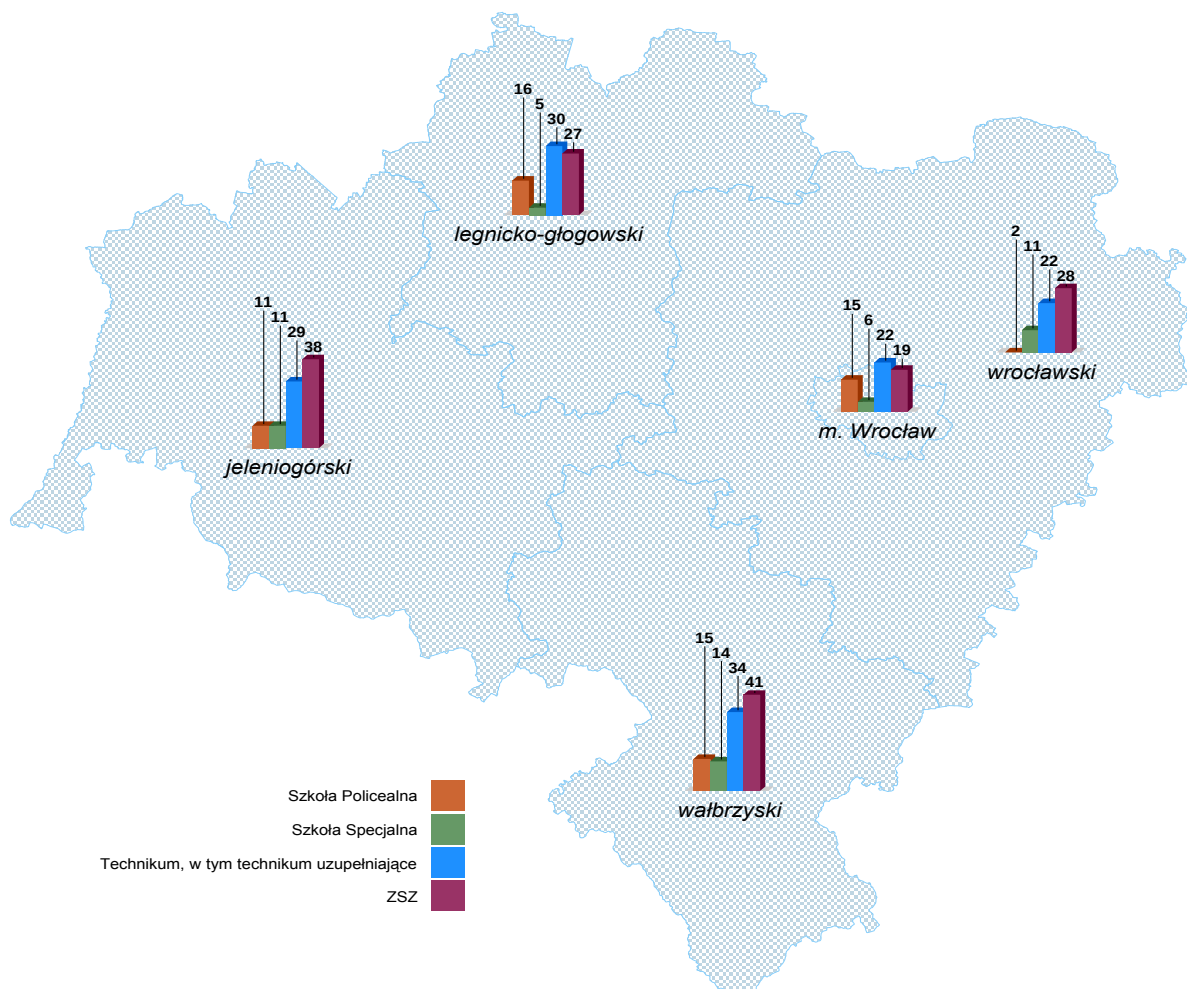
Mapa 1 Przestrzenne rozmieszczenie szkół zawodowych wg powiatów województwa dolnośląskiego z uwzględnieniem typu placówki edukacji zawodowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Struktura szkół zawodowych wg typów w układzie subregionalnym jest do siebie zbliżona, można jednak zauważyć, że w trzech podregionach najliczniejsze są zasadnicze szkoły zawodowe, natomiast w dwóch (mieście Wrocław oraz subregionie legnicko-głogowskim) największa liczba placówek edukacji zawodowej to technikum.

Mapa 2 Przestrzenne rozmieszczenie szkół zawodowych wg subregionów województwa dolnośląskiego z uwzględnieniem typu placówki edukacji zawodowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

W roku szkolnym 2014/2015 szkoły zawodowe, technika oraz szkoły policealne z regionu Dolnego Śląska oferowały swoim kandydatom kształcenie w ramach 169 różnych zawodów, które tworzą ofertę 2300 kierunków kształcenia. Najczęściej powtarzającym się kierunkiem był: kucharz (18% szkół), następnie technik informatyk oraz sprzedawca (po 14% szkół), mechanik pojazdów samochodowych (13%), cukiernik i fryzjer (po 12% szkół), kucharz małej gastronomii oraz piekarz (po 11% szkół), technik elektryk, ślusarz i stolarz (10%), technik hotelarstwa (9%), elektryk, murarz oraz murarz-tynkarz (po 8% szkół). Najrzadziej natomiast, tj. w pojedynczych przypadkach oferowano kształcenie na następujących kierunkach: technik hutnik, technik wiertnik, monter sieci komunalnych, technik transportu drogowego, technik rybactwa śródlądowego, technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych, technik włókiennik, technik sterylizacji medycznej, technik realizacji dźwięku, technik technologii odzieży, technik elektrokardiolog, technik mechanik lotniczy, technik transportu kolejowego, technik automatyzacji sterowania ruchem kolejowym, technik elektroenergetyk transportu szynowego, technik księgarstwa, rybak śródlądowy, technik urządzeń sanitarnych, technik procesów

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa



introligatorskich, technik procesów drukowania, technik poligraf, technik motocyklowy. Są to przede wszystkim zawody kształcone w technikach oraz w szkołach policealnych, a w sporadycznych przypadkach w zasadniczych szkołach zawodowych.



Tabela 4 Profile zawodowe oferowane w szkołach policealnych, specjalnych, technikum i ZSZ na terenie województwa dolnośląskiego

	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	Górowski	Jaworski	Jelenia Góra	Jeleniogórski	Kamiennogórski	Kłodzki	Legnica	legnicki	Lubański	Lubiński	Lwówecki	Milicki	Oleśnicki	Oławski	Polkowicki	Strzeliński	średzki	świdnicki	Trzebnicki	Wałbrzych	wałbrzyski	Wołowski	Wrocław	Wrocławski	Ząbkowicki	Zgorzelecki	złotoryjski	Suma końcowa
Szkoła Policealna	11	12			4	8		1		12			4	1	4				1		6	1	7	3		180				3	258
Dietetycy i żywieniowcy																								1							1
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni																										11					11
Gospodarze obiektów																										6					6
Inny średni personel do spraw zdrowia	6	7								6			2	1							4		2	2		25					55
Kucharze																							1								1
Pośrednicy usług biznesowych						1																				9					10
Pozostali pracownicy obsługi biura																									4						4
Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	1	1				1									1											13					17
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	1	1			2	1							1													12					18
Pracownicy do spraw informowania klientów	1					2									1								2			2					8
Pracownicy obrotu pieniężnego																										3					3
Pracownicy obsługi biurowej								1																		1					2
Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni																										3			1		4
Pracownicy sprzedaży w sklepach						1																				1					2
Pracownicy usług ochrony																										4					4
Średni personel do spraw finansowych						1									1											2					4
Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej						1																	1			18					20
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii													1													26				2	29



Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych			1							1					1				1						12					19	
Technicy medyczni i farmaceutyczni	1	2			2					2								2		1					7					15	
Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności																									2					2	
Technicy nauk fizycznych i technicznych	1									3															6					10	
Technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych																									6					6	
Technicy weterynarii																									7					7	
Szkoła Specjalna	4	5	5	1 3	7	1 2			3	5			9	5		4	1 0		2		8	1 2	1 1	3	6	13		6	4	3	150
Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy monterzy																											1			1	
Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni				1																		1			1					3	
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni																1									1					2	
Kowale, ślusarze i pokrewni		1		1				1	1							2				2				1				1	1	11	
Kucharze	2	2	2	2	2	3			2	2			4	1			2			2	2	1	3	1	3		2	2	1	41	
Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni																	1								1					2	
Mechanicy maszyn i urządzeń				1											1	1				1	2			1			1			8	
Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe		1	1			2						1										1			1			1		8	
Pośrednicy usług biznesowych					1																									1	
Pracownicy sprzedaży w sklepach				1		2										1				1	2			1	1					9	
Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	2		2			2			1			1	3							1	1	2					2			17	
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni				2		1						1					1				1	1		1						8	
Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni				1											1							1			1					4	
Robotnicy poligraficzni																									1					1	
Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni		1		1					1							1				2		2						1		9	
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni				3	1	2						1	1		1	1		1		1	2	2			1					17	
Rolnicy produkcji roślinnej												1						1							1					3	
Średni personel do spraw finansowych					1																				1					2	
Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej																							1							1	

[illegible]



Hodowcy zwierząt							1																			2					3
Kowale, ślusarze i pokrewni	3	7	2	1	4	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	3	4	4	1	2	9	3			2	10		3	4	1	79
Kucharze	6	6	4	2	4	6	1	2	6	3	1	3	3	5	2	8	3	2	2	5	8	5	2	1	2	4		7	4	1	108
Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	2	9	2	1	3	1	2		2				1		1	1	3	2			4	2				7		2	2		47
Mechanicy maszyn i urządzeń	3	5	3	1	3	2	2	1	4	2	1	2	2	3	1	5	3	2	1	2	7	3	1		2	8		5	2	1	77
Monterzy elektroniki i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	3	4			1	3	3								1	1		2		1		2	1			11			1		34
Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych							2														4					2					8
Operatorzy maszyn do produkcji						1	2	1													5					4					13
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni							1																				2				3
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu							3			1											1					6					11
Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni							4						1													8					13
Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni		3		1	1		3	1							1				1	1		1				6		1			20
Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych							1															1			1	2					5
Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe		1					1																			2					4
Pośrednicy usług biznesowych							1																								1
Pracownicy do spraw informowania klientów																												1			1
Pracownicy sprzedaży w sklepach	2	4	3	1	2	3	1	1	3	2	1	1	2	3	1	4	2	2	1	1	6	3	1		2	6		5	2	1	66
Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	3	15	3	3	7	3	6	2	4	3		2		9	3	6	2	3	1	3	13	4			3	18	1	8	2	2	129
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	8	16	3	4	8	3	6	3	8	2		2	4	3	2	1	4	2	1	3	13	4			3	15		2	2	3	134
Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	2	4	2	1	2	3	1	1	2	2			1	1	1	4	2	1	1	1	6	3			2	2		2	1	1	49
Robotnicy poligraficzni	1	1					2					1			1											4					10
Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	3	5		1			6		2	1					2	7					9	2		2		15	1	1	1		58
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	4	9	5	4	4	5	3	2	7	6	2	2	2	5	4	9	5	4	1	3	12	0	2		4	12		6	2	2	136
Rolnicy produkcji roślinnej	1	2	1		1		1																			2	2				10
Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	1	1			2		1		1				1	1								3				2		2			15
Rybacy																										1					1

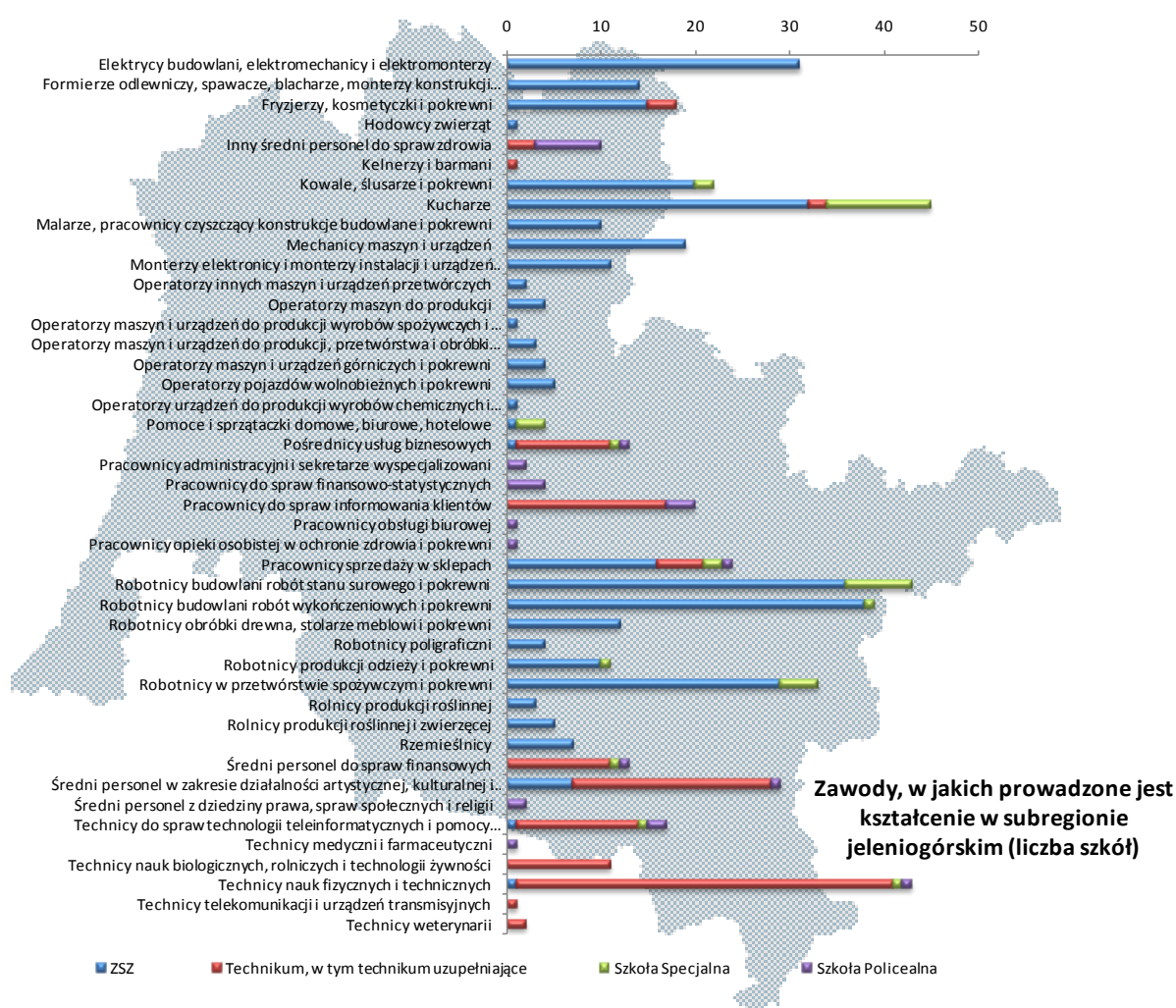


Rzemieślnicy		5					7						1		1			1	7		1			15					38		
Średni personel do spraw finansowych																										1			1		
Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej	2	3			1	1	1	1		2					1				1					3		1		1	18		
Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych						1																				1			2		
Technicy nauk fizycznych i technicznych						1																					3			4	
Suma końcowa	92	16	6	4	7	9	7	3	8	78	1	2	6	5	3	9	6	4	2	3	18	7	5	1	4	472	2	7	6	3	230

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO 2015

W dalszej części przedstawiamy mapy kierunków kształcenia wg subregionów. Ze względu na obszerny charakter materiału mapy prezentujące nauczane kierunki i profile zawodowe zostały zamieszczone w aneksie. Dodatkowo biorąc pod uwagę występowania na terenie województwa oferty kształcenia w 169 zawodach klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego postanowiono przed prezentacją graficzną dokonać agregacji danych do średnich grup zawodów. Dzięki takiemu zabiegowi prezentowane poniżej mapy nie utraciły swojego waloru informacyjnego, a jednocześnie możliwe było ukazanie wszystkich kierunków kształcenia.

Mapa 3 Kierunki kształcenia w placówkach kształcenia zawodowego w subregionie jeleniogórskim

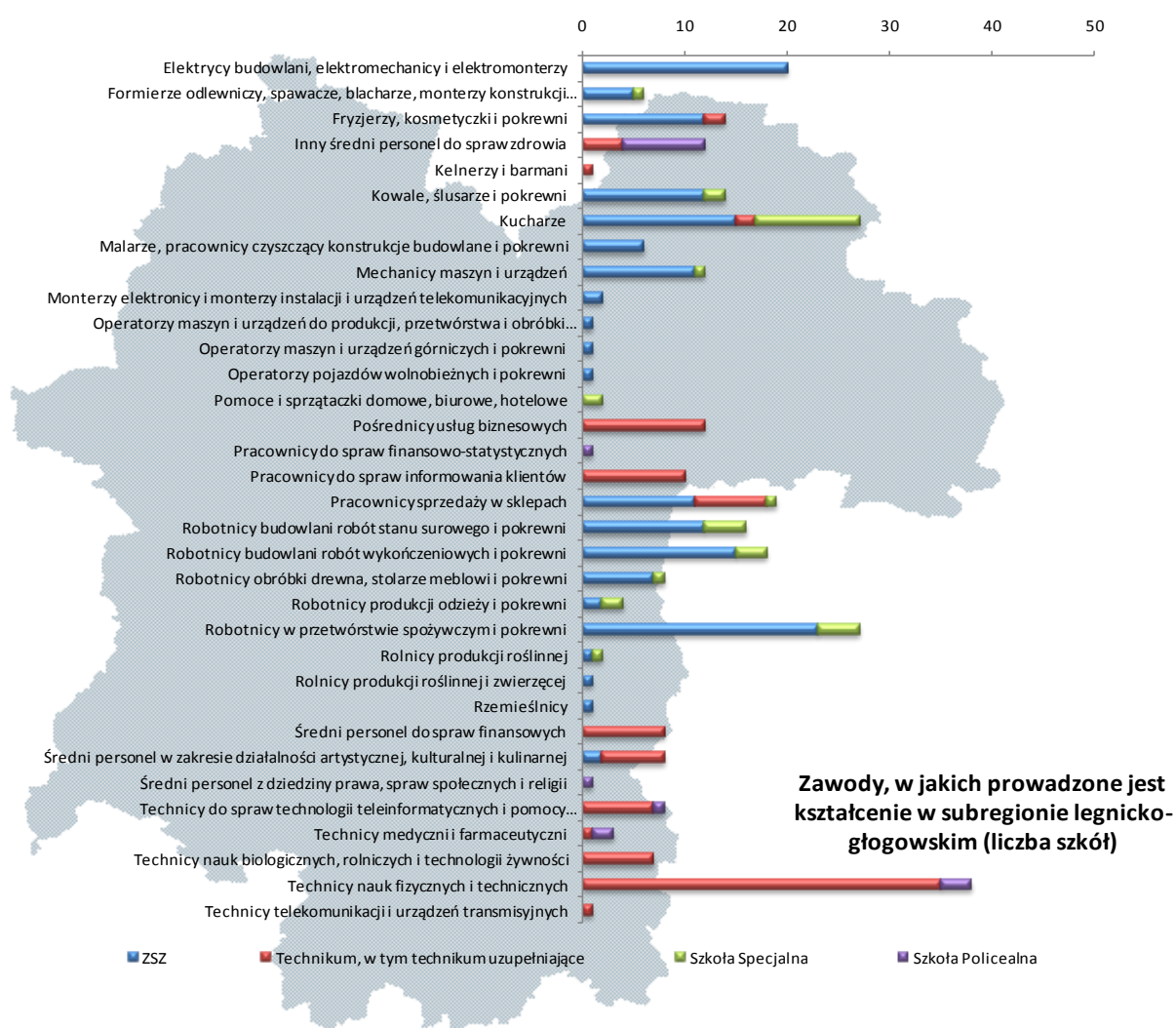


Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO 2015

W subregionie jeleniogórskim dominują kierunki kształcenia oferowane w szkołach zawodowych. Stanowią one 63% wszystkich zawodów w bieżącym roku szkolnym. Co 4 zawód oferowany jest natomiast w technikum. Szkoły i placówki kształcenia zawodowego z tego regionu specjalizują się w zawodzie: kucharz (45), robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (43), technicy nauk fizycznych i technicznych (43), robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (39), robotnicy

w przetwórstwie spożywczym i pokrewni (33) oraz elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy. Natomiast na przeciwległym biegunie wskazać można kierunki oferowane tylko przez jedną placówkę. Są to: hodowcy zwierząt, kelner barman, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych, pracownicy obsługi biurowej, pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni, technicy medyczni i farmaceutyczni, technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych.

Mapa 4 Kierunki kształcenia w placówkach kształcenia zawodowego w subregionie legnicko - głogowskim

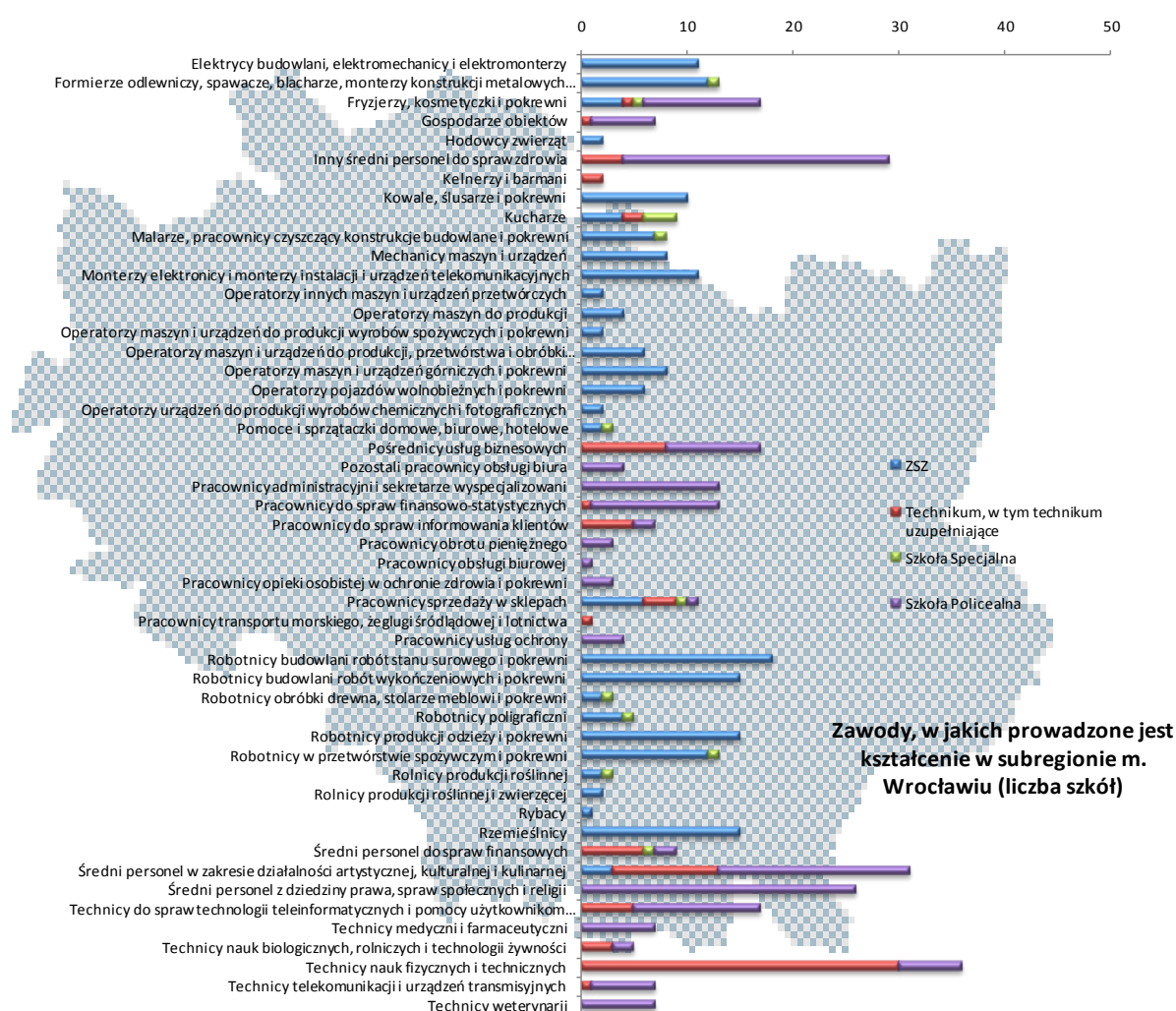


Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO 2015

Edukacja zawodowa w subregionie legnicko-głogowskim prowadzona jest na 312 kierunkach. Podobnie jak ma to miejsce w subregionie jeleniogórskim większość stanowią zawody nauczane w zasadniczych szkołach zawodowych, stanowią one 52% wszystkich kierunków. Technika oferowały w bieżącym roku szkolnym 33% kierunków kształcenia, a co dziesiąty (32) funkcjonował w ramach

szkolnictwa specjalnego. Region legnicko-głogowski ma swoją specyfikę polegającą na silnym ukierunkowaniu kształcenia technicznego na zawody w grupie technicy nauk fizycznych i technicznych – była to najliczniejsza grupa oferowanych zawodów, która na tym poziomie kształcenia stanowiła niemal 40% (38 kierunków) wszystkich oferowanych kierunków. Na drugim miejscu, jeżeli chodzi o najliczniej reprezentowane kierunki kształcenia, są kucharze i robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni (po 27 kierunków). 19 kierunków oferowało kształcenie w grupie zawodowej pracownicy sprzedaży w sklepach, natomiast w 18 szkołach prowadzono nabór na profil: robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni.

Mapa 5 Kierunki kształcenia w placówkach kształcenia zawodowego w subregionie m. Wrocław



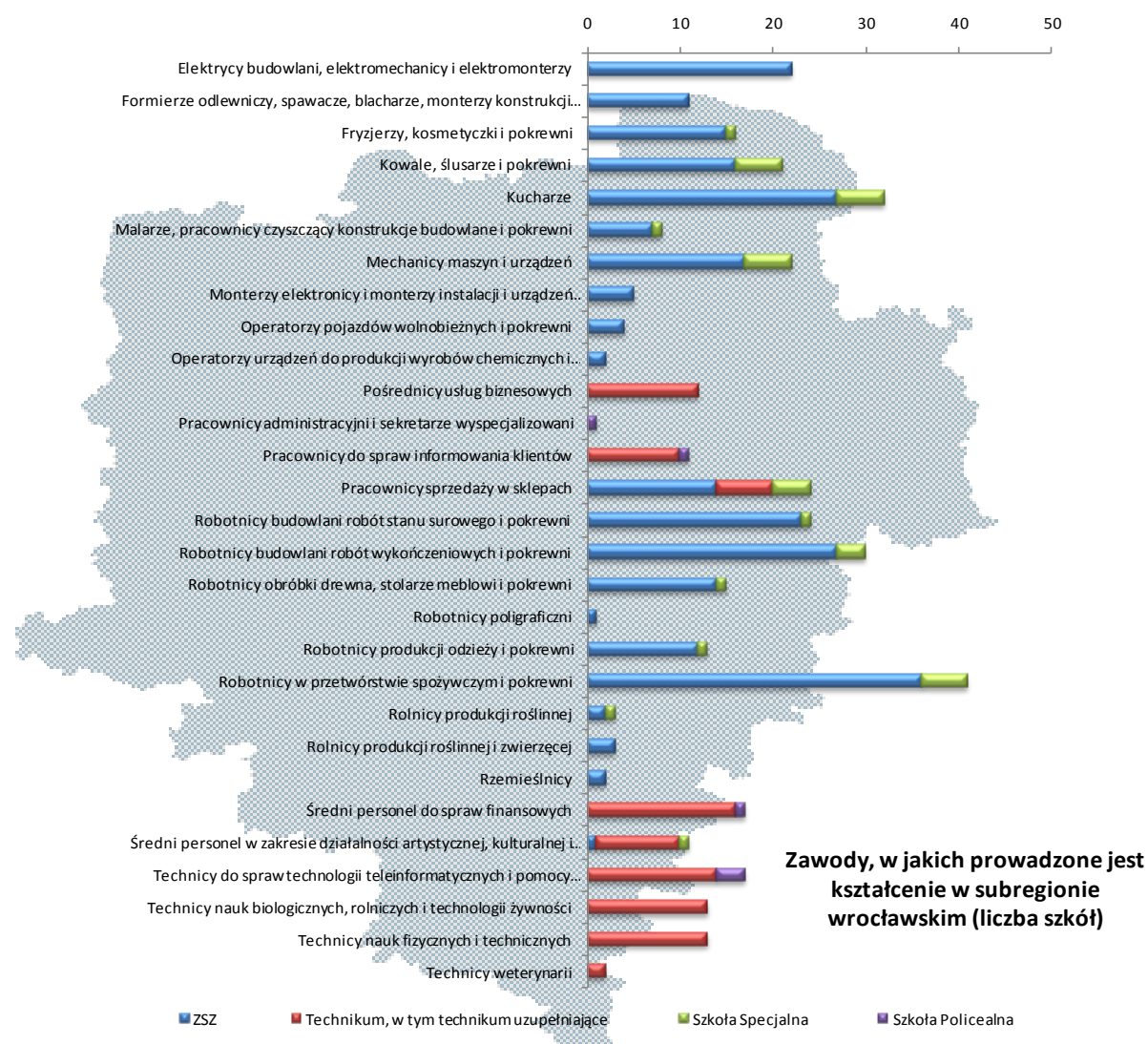
Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO 2015

Subregion miasta Wrocławia oferuje największą liczbę kierunków kształcenia – 472 w ramach 50 zawodów. Skupia również, co zostało zaprezentowane wcześniej, największą liczbę szkół prowadzących edukację zawodową. Specyfiką tego subregionu jest wysoka, w porównaniu do innych obszarów województwa, liczba kierunków oferowanych w szkołach policealnych. Stanowią one bowiem aż 38% ogółu profili zawodowych (180). W ZSZ oferowano nieco więcej, bo 42% kierunków

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

kształcenia zawodowego (196), natomiast w technikach niespełna 18%. Oferta zlokalizowanych na tym terenie szkół jest zróżnicowana. Do najliczniejszych kierunków należą: technicy nauk fizycznych i technicznych (36), średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej (31), inny średni personel do spraw zdrowia (29), średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii (26), robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (18) oraz fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni, pośrednicy usług biznesowych, technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych (wszystkie kierunki po 17 szkół). Mocno zarysowuje się przy tym usługowy charakter oferowanych kierunków kształcenia w zakresie kultury, ochrony zdrowia, prawa oraz innych usług o osobistym charakterze.

Mapa 6 Kierunki kształcenia w placówkach kształcenia zawodowego w subregionie wrocławskim



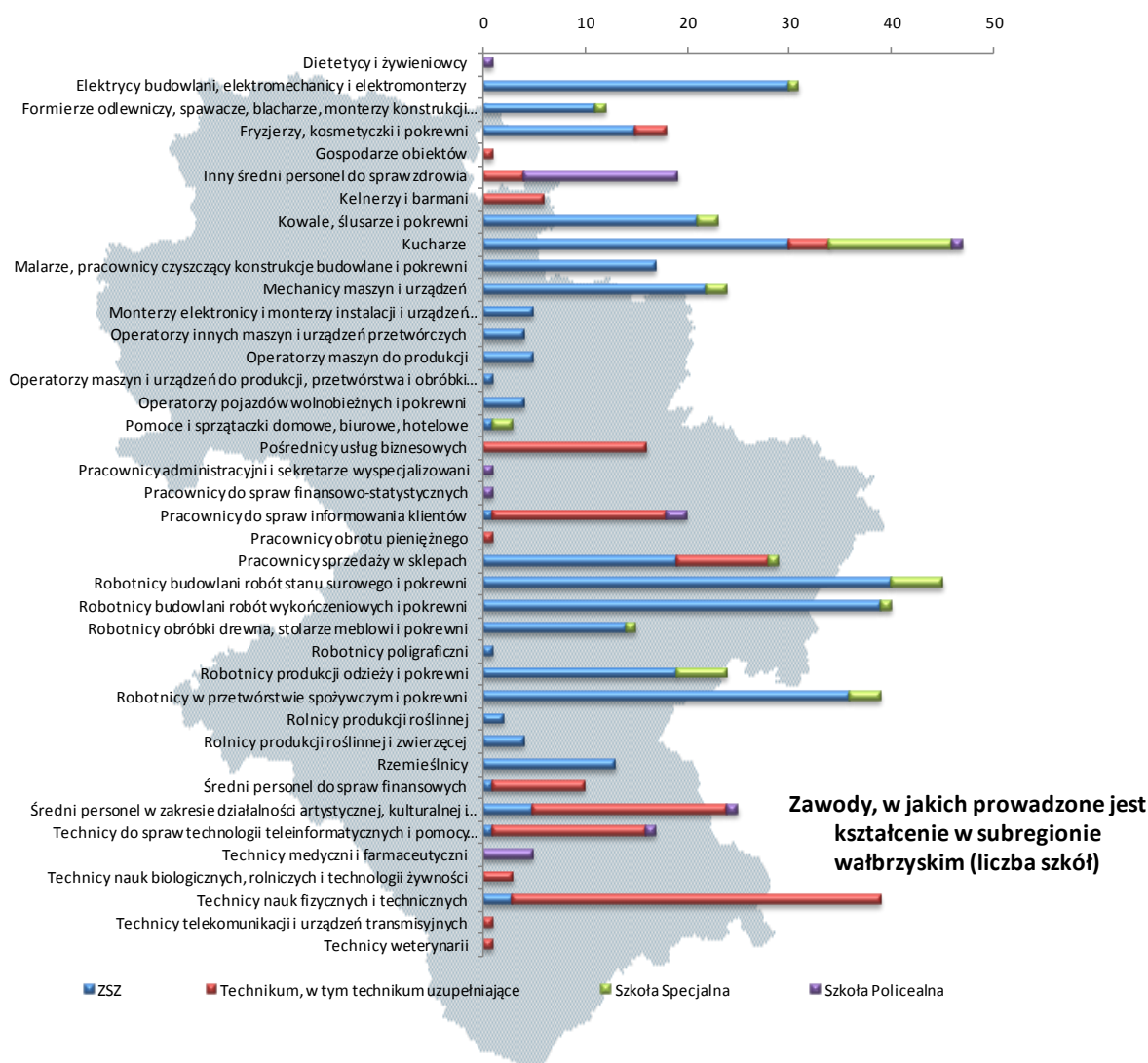
Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO 2015

Szkoły subregionu otaczającego miasto Wrocław prowadzą kształcenie na kierunkach komplementarnych do oferty stolicy regionu. Takie podejście do organizacji kształcenia zawodowego Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

prezentowali przedstawiciele organów prowadzących szkoły uczestniczący w telefonicznych wywiadach pogłębionych. Wskazywali jednocześnie, że jest to poniekąd koniecznością, gdyż nie są w stanie konkurować z Wrocławiem. Dotyczy to zarówno oferty edukacyjnej, możliwości organizacji kształcenia praktycznego i praktyk zawodowych, jak i chłonności rynku pracy. Można było w trakcie tych rozmów odczuć, że uważają oni swoją ofertę za nieco gorszą niż wrocławska i zdają sobie sprawę, że główne miasto regionu ma bezkonkurencyjną siłę przyciągania młodych ludzi, co wzmacnia niewielki dystans i stosunkowo dobra komunikacja. Placówki edukacyjne subregionu wrocławskiego łącznie oferowały absolwentom szkół gimnazjalnych 396 kierunków, z czego 2/3 w zasadniczych szkołach zawodowych, co czwarty prowadzony był w technikum, a tylko 2% z nich organizowano w ramach zawodowych szkół policealnych. Zdecydowanie dominują tutaj zawody z grupy robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni (41 szkół) ale także: kucharze (32), robotnicy budowlani (30), pracownicy sprzedaży w sklepach (24), robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (24), elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy monterzy (22), mechanicy maszyn i urządzeń (22), kowale, ślusarze i pokrewni (21). Rzadko, w pojedynczych przypadkach proponowano w tym subregionie kształcenie w ramach kierunków (pojedyncze przypadki): pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani i robotnicy poligraficzni.

Ostatni omawiany przez nas subregion województwa dolnośląskiego koncentruje się wokół drugiego co do wielkości miasta, tj. Wałbrzycha. Większość z 573 kierunków kształcenia o ferowanych w szkołach realizowana jest na poziomie ZSZ (64%), a co czwarty kierunek oferowany był w technikum (25%). Oferta profili zawodowych dostępna w szkołach odzwierciedla gospodarcze kierunki rozwoju związane z budownictwem (robotnicy budowlani stanu surowego i pokrewni – 45 kierunków, robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni – 40 kierunków) oraz usługami, czego przejawem jest zawód kucharza oferowany w 47 placówkach edukacyjnych. Zakres kształcenia zawodowego w subregionie wałbrzyskim uzupełniają kierunki związane z produkcją przemysłową - technicy nauk fizycznych i technicznych (39) – i branżą spożywczą – robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni (39). Do równie licznych profili kształcenia należą: elektrycy (31), pracownicy sprzedaży w sklepach (29), średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej (25), robotnicy produkcji odzieży i pokrewni (24), mechanicy maszyn i urządzeń (24), kowale, ślusarze i pokrewni (23), pracownicy do spraw informowania klientów (20). Pojedyncze szkoły zdecydowały się wprowadzić do swojej oferty następujące kierunki (1 wystąpienie): dietetycy i żywieniowcy, gospodarze obiektów, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu, pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani, pracownicy do spraw finansowo-statystycznych, pracownicy obrotu pieniężnego, robotnicy poligraficzni, technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych, technicy weterynarii.

Mapa 7 Kierunki kształcenia w placówkach kształcenia zawodowego w subregionie wałbrzyskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO 2015

Oferta kierunków kształcenia jest zdecydowanie najszerza we Wrocławiu, w którym lista dostępnych zawodów, zgodnie z bazą SIO, obejmuje 472 kierunki kształcenia zawodowego na poziomie ZSZ oraz technicznym. Ponad połowa z nich to zawody oferowane w technikach i szkołach policealnych (z tytułem technika) – 263 kierunków kształcenia. Na drugim miejscu jeśli chodzi o liczbę oferowanych kierunków kształcenia zawodowego znajduje się Wałbrzych (80 kierunków kształcenia). W tym przypadku również nieco bogatszą ofertę mają technika i szkoły policealne. Na trzecim miejscu znajduje się powiat jeleniogórski (76), przy czym w 96% oferta kształcenia opiera się w tym powiecie na zawodach, dla których edukacja prowadzona jest w zasadniczych szkołach zawodowych. Na kolejnym miejscu znajduje się powiat głogowski (71). Mniejsze powiaty województwa, na terenie których występuje niższa intensywność nasycenia placówkami kształcenia zawodowego, charakteryzują się uruchamianiem klas wielozawodowych, dzięki czemu, jak twierdzą rozmówcy

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

pogłębionych wywiadów grupowych, mogą one efektywniej dopasować kierunki kształcenia do ograniczonych potrzeb pracodawców i chłonności rynku pracy. Umożliwia to „wypuszczenie” na rynek pracy ograniczonej liczby absolwentów (np. 4 – 5), którzy lepiej poradzą sobie na rynku pracy w obliczu niewielkiej liczby miejsc pracy w danym zawodzie. Węższy zakres oferty edukacyjnej może także oznaczać lepszą specjalizację i dopasowanie do rzeczywistego zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców.

Pracodawcy, którzy odczuwali problemy z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (respondentów badania ilościowego) wyrażają opinię, iż okoliczne⁴ szkoły zawodowe nie kształcą uczniów w zawodach, które są potrzebne w ich przedsiębiorstwach (15 z 32). Jednocześnie jednak podobna grupa (13) uważa, że szkoły kształcą w potrzebnych zawodach⁵. Pozostałych 10 badanych nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie. Na brak dostępu do absolwentów kształconych w potrzebnych zawodach częściej skarżą się pracodawcy działający na wsi, a także – choć w mniejszym stopniu – mający siedzibę w mieście powyżej 100 tys. mieszkańców; na takie problemu nie natrafiają w szczególności działający w mieście do 20 tys. mieszkańców i więcej. Podczas analiz dostrzeżono istotną statystycznie zależność pomiędzy dostrzeganiem braków w zakresie preferowanych zawodów w okolicznych szkołach a subregionem. W największym stopniu kształcenie zawodowe do potrzeb lokalnych firm zauważalne jest w subregionie jeleniogórskim, legnicko-głogowskim oraz wałbrzyskim. Pracodawcy z subregionu wrocławskiego oraz Wrocławia w większym stopniu skłaniają się do negatywnej oceny dopasowania kierunków kształcenia w okolicznych szkołach zawodowych do ich potrzeb.

Pracodawcy wskazywali różnorodne zawody, których ich zdaniem brakuje w ofercie okolicznych szkół zawodowych. Odpowiedzi są jednak na tyle rozproszone, iż nie można wyeksponować najczęściej pożądanых specjalności. Wymieniano m.in. stolarza, kucharza, kelnera oraz sprzedawcę. Należy jednak podkreślić, iż na pytanie to odpowiedziało niewielu spośród ogółu ankietowanych (15 z 200). Oznacza to, iż w przypadku pozostałych pracodawców, szkoły zawodowe z ich okolicy kształcą w zawodach adekwatnych do ich zapotrzebowania. Przekonani o tym są również przedstawiciele organów prowadzących szkoły zawodowe. W prowadzonych z nimi rozmowach rzadko przyznawali, że funkcjonujące pod ich nadzorem szkoły oferują kształcenie w zawodach, które nie mają uzasadnienia ze względu na sytuację na rynku. Należy przy tym podkreślić, że z punktu widzenia zasadności otwierania kierunku kształcenia w szkołach bardzo duże znaczenie mają zachowania młodzieży gimnazjalnej. Przedstawiciele organów prowadzących szkoły i szkół niejednokrotnie podkreślali, że to właśnie gimnazjaliści i ich rodzice własnymi „nogami” uzasadniają potrzebę kształcenia w danym zawodzie⁶. Nawet jeżeli mają świadomość, że nie jest to zgodne z zapotrzebowaniem pracodawców.

Zdaniem większości badanych pracodawców (59%) liczba osób kształconych w zawodach potrzebnych ich firmom jest wystarczająca, zaś 27,5% twierdzi, że są pewne niedobory. Lista wymienionych zawodów obejmuje 43 pozycje, z czego większość wskazano w pojedynczych przypadkach. Liczniejsze wskazania dotyczą kształcenia w zawodzie elektryka (9 wskazań), technika mechanika oraz ślusarza (po 6). Sytuacja w województwie dolnośląskim jest w tym zakresie mocno zróżnicowana. W większych ośrodkach gospodarczych, a szczególnie w stolicy regionu rynek pracy jest znacznie bardziej chłonny, a potrzeby pracodawców tak duże, że niemal wszyscy absolwenci mają szansę na znalezienie pracy.

⁴ Kilka najbliższych powiatów.

⁵ Pytanie zadano tylko tym pracodawcom, którzy odczuwali problemy z pozyskaniem pracownika o odpowiednich kwalifikacjach.

⁶ TDI z przedstawicielami organów prowadzących szkoły

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

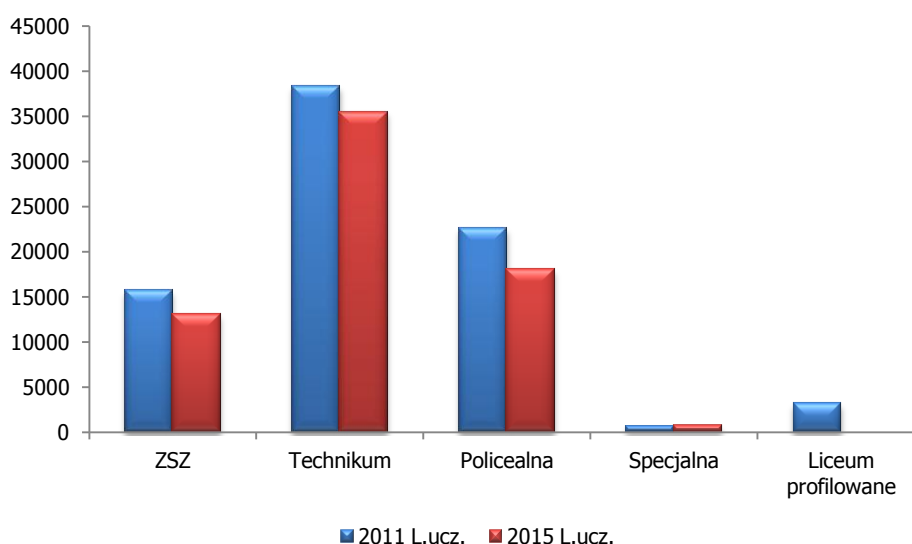
Dolnośląskiego 2014-2020

Zdecydowana większość pracodawców (87%) nie dostrzega zawodów, w których kształci się zbyt wielu uczniów w szkołach zawodowych. Jeśli jednak jakieś zauważa, to są to również pojedyncze wskazania.

2.2. Analiza struktury uczniów i absolwentów

Szkoły zawodowe nie oparły się również trendom demograficznym skutkującym zmniejszeniem się liczby dzieci w wieku szkolnym, co również przełożyło się na liczbę uczniów i słuchaczy pobierających naukę w szkołach zawodowych, która w ostatnich 5 latach ulegała systematycznym spadkom. Jedynie w przypadku specjalnych szkół zawodowych liczba uczniów utrzymuje się na tym samym poziomie co w roku 2011.

Wykres 2 Zmiany liczby uczniów w szkołach zawodowych w województwie dolnośląskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej

Obniżenie liczby uczniów najbardziej widoczny w przypadku zasadniczych szkół zawodowych, w których w stosunku do roku 2013 liczba absolwentów zmniejszyła się niemal o 40%. Zmniejszyła się także liczba absolwentów szkół policealnych (o 27%). W tym samym czasie, w latach 2011 – 2014 liczba absolwentów techników wzrosła o 400 osób i jest to jedyny wzrost zanotowany w analizowanych placówkach kształcenia zawodowego. W przypadku szkół specjalnych liczba absolwentów utrzymuje się na stałym poziomie (ok. 150 rocznie). Systematycznie zmniejsza się również liczba absolwentów liceów profilowanych.

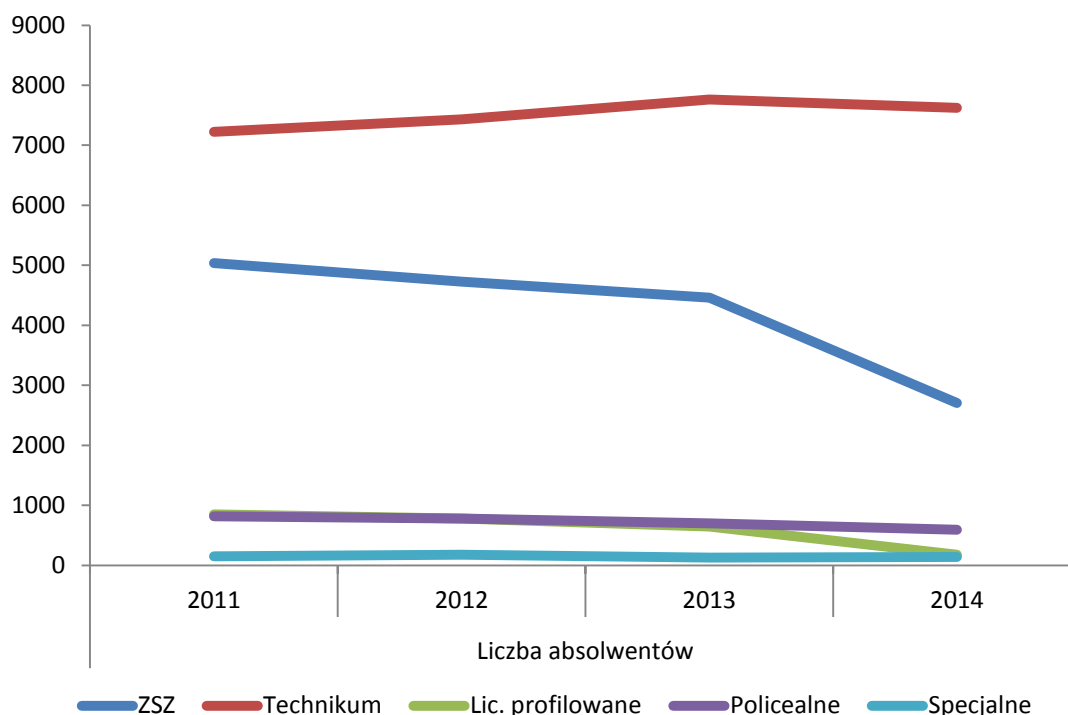
Zestawienie danych dotyczących odsetka absolwentów wszystkich typów szkół zawodowych wskazuje na przejęcie inicjatywy w kształceniu zawodowym przez technika, których udział w ogólnej liczbie absolwentów w 2014 r. wyniósł 67,8% i był o 17pp wyższy niż miało to miejsce w 2011 roku (51,3%). W przypadku zasadniczych szkół zawodowych liczba absolwentów zmniejszyła się w stosunku do 2011 roku o 12pp (z 35,7% do 24%). W przypadku szkół specjalnych oraz szkół policealnych wahania liczby absolwentów w ogólnej liczbie osób kończących edukację w ramach kształcenia zawodowego w omawianym okresie czasu są nieznaczne (do ok.0,6%). Dane ogólne wskazują, że największe

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Dolnośląskiego 2014-2020

zmniejszenie liczby absolwentów zanotowano w 2014 roku, w którym w stosunku r/r wyniosło ono 18% (2479 osób).

Wykres 3 Zmiany w liczbie absolwentów szkół zawodowych w latach 2011 - 2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej, dane wg. stanu na dzień 30 września każdego roku

2.3. Uczniowie kończący naukę

Dane pozyskane od dyrektorów szkół zawodowych obejmują informacje o 11 291 uczniach i słuchaczach, którzy w roku szkolnym 2014 / 2015 rozpoczęli naukę w ostatnich klasach danego etapu kształcenia. Świadectwa ukończenia szkoły uzyskało ogółem 93,8% z nich i jest to wynik zbliżony do danych z poprzednich lat (odsetek uczniów otrzymujących świadectwo ukończenia nauki szkolnej przyjął najniższą wartość w 2015 roku, natomiast najwyższą w 2011, wynosząc 95,4% uczniów rozpoczynających naukę w ostatniej klasie). Wynika z tego, że w ostatnim roku przerwało naukę 7,2% uczniów / słuchaczy⁷. Zdecydowanie najniższym odsetkiem uzyskujących świadectwo ukończenia szkoły charakteryzują się zasadnicze szkoły policealne (85,7% uczniów ostatniej klasy), a najwyższym technika (94,5%). Przy czym wyniki ZSZ, szkół specjalnych i techników są do siebie bardzo zbliżone (różnica 0,4 – 1pp).

⁷ Nieco lepszy wynik zaobserwowano w realizowanym w 2011 roku podobnym badaniu w woj. podlaskim – naukę w ostatnim roku przerwało ok. 3% uczniów: Diagnoza stanu kształcenia zawodowego i potrzeb w zakresie modernizacji oferty kształcenia dotyczących efektywności i adekwatności kształcenia przez szkoły zawodowe w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy, PSDB na zlecenie WUP Białystok, 2011

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Dolnośląskiego 2014-2020

Tabela 5 Odsetek uczniów otrzymujących świadectwo ukończenia szkoły w stosunku do liczby uczniów rozpoczynających naukę w ostatniej klasie danego etapu kształcenia

	2011	2012	2013	2014	2015
Szkoła policealna	93,2	89,3	86,7	84,6	85,7
Szkoła specjalna	87,7	95,4	89,9	93,9	94,0
Technikum	96,5	96,4	96,8	96,0	94,5
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	93,8	92,2	92,8	92,8	93,4
Ogółem	95,4	94,7	95,1	94,9	93,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety skierowanej do szkół, N=258

W poniżej zamieszczonej tabeli podano informacje dotyczące uczniów rozpoczynających naukę w ostatniej klasie na danym poziomie kształcenia oraz uczniów, którzy uzyskali w tym samym roku szkolnym świadectwo ukończenia szkoły (bez względu na wynik złożonego egzaminu). Zawody wybrane do prezentacji różnicują się wg atrakcyjności rozumianej jako zapotrzebowanie ze strony uczniów. W zestawieniu znajdują się bowiem zarówno profile kształcenia stosunkowo licznie oblegane, jak i o mniejszej liczbie uczniów. Większość zamieszczonych w nim zawodów cechuje stała, niemal niezmienną się z roku na rok, liczba uczniów ostatnich klas. Ta prawidłowość nie jest udziałem mechanika pojazdów samochodowych oraz zawodu kucharza małej gastronomii, dla których w czteroletnim cyklu obserwacji stwierdzono nagły wzrost (mechanik) lub spadek liczby uczniów (kucharz małej gastronomii). Dostrzegalna jest także tendencja zmniejszania się liczby uczniów w tradycyjnych zawodach takich jak fryzjer, ślusarz, murarz czy stolarz. Równocześnie w przypadku zawodów na podbudowie technikum można stwierdzić, że dynamicznie rośnie liczba uczniów w ramach zawodu technik informatyk, technik logistyk. W tym samym czasie spada popularność kierunku ekonomicznego w technikum, co może być związane z nasyceniem rynku pracy w tym zawodzie oraz występowaniem tego zawodu wśród zawodów nadwyżkowych. Takie mechanizmy nie dotyczą natomiast technika hotelarstwa, którego absolwenci również napotykają na problemy ze znalezieniem pracy czy sprzedawców. Trend malejący zauważa się także w przypadku technika mechanika, w którym na przestrzeni lat 2011 – 2014 liczba uczniów ostatnich klas zmniejszyła się niemal o połowę.

Tabela 6 Zestawienie liczby uczniów rozpoczynających naukę w ostatniej klasie danego etapu kształcenia i uzyskujących świadectwo ukończenia szkoły w wybranych kierunkach kształcenia

Kierunek kształcenia	Rozpoczynający naukę w ostatniej klasie				Uczniowie uzyskujący świadectwo ukończenia szkoły			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Sprzedawca	616	547	501	bd	590	503	467	bd
Mechanik pojazdów samochodowych	107	634	635	653	103	603	600	608
Kucharz małej gastronomii	550	547	571	30	489	483	524	21
Fryzjer	308	268	298	282	301	264	292	271
Ślusarz	181	173	142	153	164	174	131	139
Murarz	132	158	107	76	127	130	92	64
Kucharz	172	147	221	159	168	141	205	151
Elektryk	83	77	117	113	78	69	110	102
Cukiernik	113	96	94	109	111	90	89	103

Stolarz	74	45	65	55	70	45	58	51
Technik informatyk	900	1053	1106	1129	886	1018	1079	1098
Technik ekonomista	1029	830	849	273	1010	815	834	267
Technik mechanik	665	439	391	372	644	424	376	358
Technik hotelarstwa	740	808	871	785	728	780	843	730
Technik logistyk	181	276	320	405	154	259	313	406
Technik budownictwa	276	251	243	242	263	244	227	235

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety skierowanej do szkół, N=258

Spośród zaprezentowanych zawodów najniższy odsetek liczby kończących naukę w stosunku do rozpoczynających zanotowano w odniesieniu do zawodu kucharza małej gastronomii w 2014 roku, w którym to ukończyło szkołę tylko 70% rozpoczynających. Stosunkowo niskie wyniki, zdecydowanie poniżej średniej, osiągają również uczniowie kierunku murarz (najniższy wynik w 2012 – 82%), technik logistyk (2011 – 85%), stolarz (2013 – 89%). Tylko trzykrotnie wskaźnik ten przyjął wartość 100%, a więc jest zjawiskiem niezwykle rzadkim w kształceniu zawodowym by w trakcie ostatniego roku pobierania nauki żaden z uczniów nie zrezygnował z wykształcenia formalnego. Dotyczyło to kierunków kształcenia: ślusarz (2012), stolarz (2012) i technik logistyk (2014). Zauważyć trzeba, że są to te same zawody, które zostały wymienione wyżej, dla których omawiany wskaźnik w jednym z analizowanych lat osiągnął najniższą wartość. Dane te potwierdzają obserwację, że uczniowie technikum rzadziej rezygnują z ukończenia szkoły niż uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. Ci ostatni mają dla siebie również alternatywę uzyskania kwalifikacji zawodowych w tytule mistrza lub czeladnika. Nie dotyczy to tylko uczniów, którzy nie złożyli egzaminów zawodowych z wynikiem pozytywnym, ale odnosi się do absolwentów w ogóle:

...przeprowadzamy co roku egzaminy tych uczniów, którzy po skończeniu szkoły zawodowej w czerwcu mają jeszcze egzamin czeladniczy, który zdają przy Dolnośląskiej Izbie Rzemieślniczej [IDI DIR].

2.4. Jakość kształcenia zawodowego w świetle danych OKE i wyników badań terenowych

Jakość kształcenia zawodowego można zdefiniować, w ujęciu ogólnym, jako zespół działań danej organizacji ukierunkowany na spełnienie wymagań określonego klienta. Można zatem przyjąć, iż najważniejszym, choć nie jedynym klientem szkoły/ placówki jest uczeń/słuchacz, który ma prawo oczekiwać od niej wysokiej jakości kształcenia, systematycznej oceny jego postępów w nauce, a także poradnictwa w zakresie dalszej edukacji i planowania kariery zawodowej⁸. Na tak rozumianą jakość składają się: oferta kształcenia – kierunki kształcenia oraz programy nauczania przedmiotów w ramach danego zawodu, zasoby ludzkie zaangażowane w proces dydaktyczny (nauczyciele i inny personel szkoły), zasoby materialne szkoły / placówki (warsztaty, urządzenia, narzędzia, pomoce dydaktyczne), sposób organizacji kształcenia, podejście – standardy i procedury – związane z uczniami z indywidualnymi potrzebami edukacyjnymi, współpraca szkół z pracodawcami, organizacjami i instytucjami (środowisko zewnętrzne szkoły), sprawne funkcjonowanie systemów potwierdzania efektów kształcenia oraz doradztwo edukacyjno-zawodowe⁹. Warto jednocześnie zauważyć, że pojęcie jakości kształcenia nie jest jednakowo rozumiane, przy czym jakość jest często utożsamiana

⁸ Standardy jakości kształcenia zawodowego, KOWEŻIU, Warszawa 2013, str. 5.

⁹ Por. tamże, str. 8 – 17.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Dolnośląskiego 2014-2020

z efektywnością kształcenia zawodowego. Z pedagogicznego punktu widzenia, efektywność kształcenia jest to zgodność jego efektów z celami założonymi przez osoby i instytucje zajmujące się kształceniem. Cele kształcenia stanowią najbardziej ogólne wyznaczniki efektywności kształcenia¹⁰. Ta natomiast, w sensie dydaktycznym, wyraża zespół przedsięwzięć pozwalających na osiągnięcie maksymalnych wyników w nauce przy minimalnym nakładzie czasu i wysiłków nauczyciela i uczniów¹¹. O efektywności kształcenia zawodowego można mówić wówczas, gdy jest ono jednym z istotnych elementów edukacji ogólnej i wykazuje zgodność z rzeczywistymi potrzebami gospodarczymi, potrzebami rynku pracy (lokalnego, regionalnego, krajowego, europejskiego). Efektywność kształcenia zawodowego jest miarą zgodności efektów kształcenia zawodowego z przyjętymi celami kształcenia zawodowego, tj. miarą stopnia osiągnięcia celów, przy jednoczesnej ocenie zakresu i poziomu tych celów, przy uwzględnieniu w ich sformułowaniach wymagań pracy, przy minimalnym wkładzie środków i zasobów w procesie ich osiągania, przy uwzględnieniu wpływu czynnika czasu. Efektywność kształcenia zawodowego jest odpowiedzią systemu kształcenia zawodowego na zapotrzebowanie rynku pracy na określone zawody, których się naucza w systemie szkolnym¹². Dlatego też jednym z wyznaczników efektywnej edukacji zawodowej (szczególnie zawodowej) jest status na rynku pracy osób kończących szkoły zawodowe (szeroko rozumianych absolwentów szkoły, kierunku kształcenia). W konsekwencji podejścia ukierunkowanego na zaspokojenie potrzeb rynku pracy kariery uczniów kończących dany etap edukacji stanowią jedną z głównych miar sukcesu, czego przejawem są liczne badania oraz działania szkół ukierunkowane na weryfikację informacji o losach swoich absolwentów. Stąd w zrealizowanym badaniu podjęto również tematykę badań losów absolwentów i wykorzystania w procesie podejmowania decyzji informacji płynących z rynku pracy. Dotyczy to przede wszystkim danych o sytuacji na rynku pracy dostępnych w ramach statystyki prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy lub gromadzonych w ramach incydentalnych lub cyklicznych badań rynku pracy (np. Bilans Kapitału Ludzkiego).

Jedną z miar skuteczności procesu dydaktycznego w kontekście funkcjonowania szkół zawodowych może być odsetek uczniów przystępujących do egzaminu zawodowego z ogólnej liczby uczniów, którzy rozpoczęli naukę w ostatniej klasie na danym etapie kształcenia. Należy dane te traktować ostrożnie ze względu na różnorodne motywacje podjęcia decyzji o nieprzystąpieniu do egzaminu zawodowego oraz niepewność co do faktycznych postaw i celów uczniów rezygnujących z uzyskania kwalifikacji do wykonywania zawodu. Zakładamy jednak, że głównym celem kształcenia zawodowego, zarówno na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, technikum jak i szkoły policealnej jest przygotowanie ucznia / słuchacza do wykonywania zawodu, i że ta funkcja szkoły zawodowej stanowi główne źródło motywacji uczniów do rozpoczęcia nauki w tego typu szkole.

¹⁰ U. Jeruszka, Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy. IPiSS, Warszawa 2000.

¹¹ Por. K. Denek, Nowe podejście do ustalania efektywności kształcenia – efektywność kształcenia zawodowego, Częstochowa 2003.

¹² U. Jeruszka, tamże.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

Tabela 7 Odsetek absolwentów podchodzących do egzaminu zawodowego w stosunku do liczby absolwentów rozpoczynających naukę w ostatniej klasie w latach 2011-2015 wg typów szkół

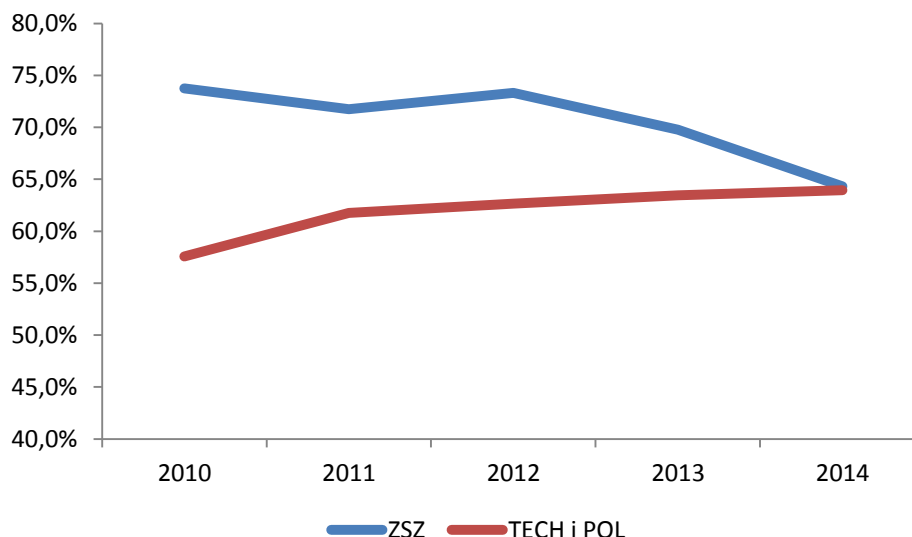
	2011	2012	2013	2014	2015
Szkoła policealna	91,4	87,2	97,6	83,5	98,8
Szkoła specjalna	56,9	45,9	74,2	66,7	74,6
Technikum	86,6	87,9	91,7	87,1	91,2
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	82,5	78,5	86,1	75,8	86,8
Ogółem	85,3%	84,5	90,2	84,4	90,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety skierowanej do szkół, N=258

Uczniowie techników częściej decydują się na przystąpienie do egzaminów zawodowych niż ma to miejsce w przypadku uczniów ZSZ. Spodziewano się, że w przypadku szkół policealnych, ze względu na nieobligatoryjny charakter kształcenia oraz motywacje osób rozpoczynających kształcenie w tego typu szkołach, bardzo często powiązaną z uzyskaniem dodatkowych kwalifikacji zawodowych, przydatnych na rynku pracy, analizowane dane będą najbardziej korzystne. Przypuszczenia te potwierdziły się. Równie wysoki odsetek przystępujących do egzaminów zawodowych zanotowano w technikum. Natomiast najniższe wyniki są charakterystyczne dla szkół specjalnych oraz ich funkcje związane z uspołecznieniem uczniów z niepełnosprawnością intelektualną.

Dane dotyczące odsetka osób, które uzyskały kwalifikacje zawodowe (pozytywna ocena egzaminu zawodowego) wskazują na **systematyczne obniżanie się jakości kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych i nieznaczną poprawę w zawodach nauczanych w technikach oraz szkołach policealnych**. Widoczny rozdźwięk pomiędzy efektami kształcenia zawodowego w technikach i szkołach zawodowych zauważalny zwłaszcza w początku analizowanego okresu mógł świadczyć o wyższym poziomie przygotowania praktycznego uczniów szkół zawodowych. Wynikało to również z dalszej ścieżki edukacyjnej uczniów techników, którzy planowali podjąć kształcenie w szkołach wyższych i w związku z tym nie przywiązywali wagi do wyników egzaminów zawodowych. W 2014 roku jednak poziom zdawalności egzaminów zawodowych absolwentów techników i ZSZ zrównał się. Przede wszystkim za przyczyną samych ZSZ, dla których stosunek osób zdających do przystępujących do egzaminów zawodowych spadł o 9pp.

Wykres 4 Zmiany zdawalności egzaminu zawodowego w zasadniczych szkołach zawodowych oraz w technikum i szkołach policealnych w latach 2010 - 2014

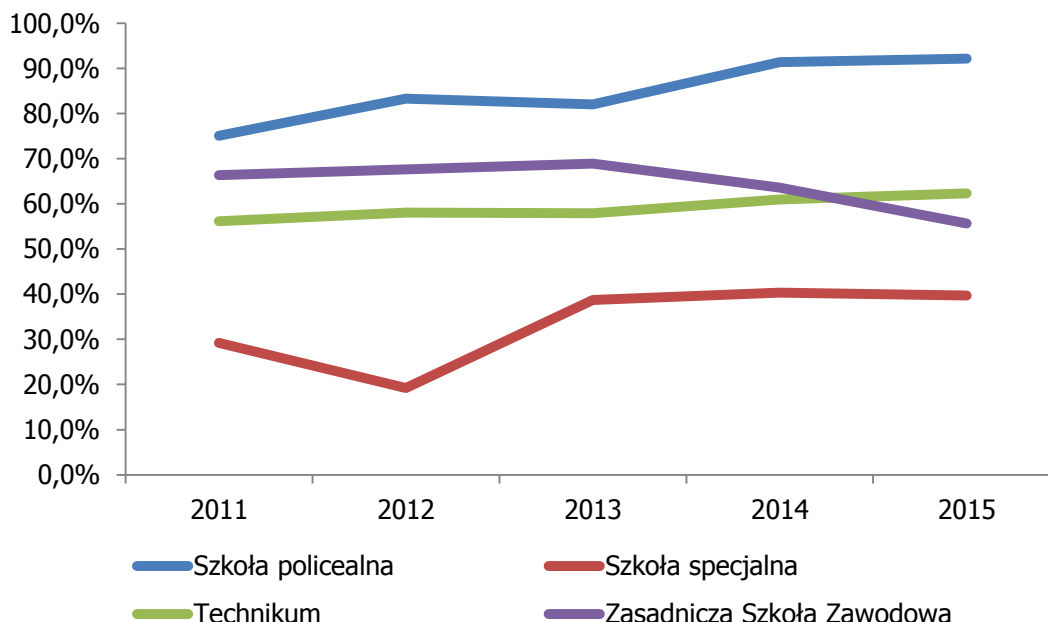


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej, dane obejmują uczniów / słuchaczy przystępujących po raz pierwszy do egzaminu zawodowego w sesji zimowej i letniej danego cyklu kształcenia

Z przywołanych wyżej danych z badania w woj. podlaskim wynika, że uzyskane w niniejszym badaniu nie odbiegają od ówczesnych. W 2011 roku w podlaskim do egzaminu zawodowego podeszło nieco ponad 86% absolwentów, a zaliczyło go niecałe 63% podchodzących do egzaminu. W tym samym okresie w CKE poinformowało, że do egzaminów zawodowych w kraju przystąpiło 82% absolwentów danego, a zaliczyło go 64% osób podchodzących do egzaminu.

Uwzględniając wyniki przeprowadzonego badania terenowego w szkołach zawodowych zlokalizowanych na obszarze województwa dolnośląskiego oszacowano wskaźniki rzeczywistej zdawalności egzaminów zewnętrznych obliczony na podstawie poniższego wzoru: $Z_r = \frac{U_z}{U_k}$; gdzie Z_r – efektywność rzeczywista to iloraz liczby uczniów, którzy złożyli egzamin z wynikiem pozytywnym (egzamin teoretyczny i praktyczny) – U_z oraz uczniów, którzy zakończyli edukację otrzymując świadectwo ukończenia szkoły – U_k . Tak zestawione dane uwzględniają nie tylko osoby, które podjęły decyzję o przystąpieniu do egzaminu zawodowego ale również tych uczniów, którzy ukończyli dany etap edukacji, jednak nie zdecydowali się na udział w procesie potwierdzania kwalifikacji zawodowych.

Wykres 5 Rzeczywista zdawalność egzaminów zawodowych wg poszczególnych typów szkół



Źródło: Obliczenia własne na podstawie ankiety skierowanej do szkół N=258

Informacje uzyskane od dyrektorów szkół pozwalają również na zweryfikowanie wskaźnika zdawalności egzaminów zawodowych na kierunkach kształcenia, które nie przewidywały organizacji praktyk zawodowych. Co ciekawe, zestawienie danych zbiorczych dotyczących wskaźnika zdawalności za lata 2011 – 2013 wskazuje, że w przypadku uczniów, którzy nie byli objęci praktykami zawodowymi organizowanymi u pracodawców uzyskano wyższy odsetek zdawalności egzaminu zawodowego, niż miało to miejsce w przypadku uczniów, którzy taką formą kształcenia umiejętności praktycznych w zawodzie zostali objęci. W 2011 różnica wynosiła 1,3pp, w 2012 8,6pp, a w 2013 3,3pp. Dopiero w latach 2014 i 2015 zauważono zmianę na korzyść wyników egzaminów uczniów i słuchaczy odbywających praktykę w zakładzie pracy (2014 – różnica w wysokości 3pp, natomiast w 2015 – 8,5pp).

Wyniki ankiety w zakresie egzaminów zawodowych są bardzo podobne do oficjalnych danych z Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej. Zgodnie z nimi do egzaminów zawodowych w roku 2014 roku przystąpiło ogółem 9 556 osób. Egzamin ten zaliczyło natomiast niecałe 68,4% osób podchodzących do egzaminu (i tym samym 61,7% osób, które uzyskały dyplom ukończenia szkoły). Co charakterystyczne, dane z OKE jednoznacznie wskazują, iż dużo większym problemem było zaliczenie części praktycznej niż części teoretycznej. Różnice wynoszą ok. 20pp. W sumie, jak pokazano wcześniej, odsetek osób, które otrzymały dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe jest jeszcze niższy. Wynika to jednak z faktu, iż nie wszystkie osoby przystępujące do części teoretycznej przystąpiły również do części praktycznej.

Warto przyjrzeć się również danym o zdawalności egzaminów zawodowych w układzie kierunków kształcenia. Najlepsze wyniki osiągnięto w zawodach: blacharz, kamieniarz, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych (100% kończących szkołę), technolog robót

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

wykończeniowych (94%), monter mechatronik, rzeźnik-wędliniarz (88%), dekarz, fotograf (85%), operator obrabiarek skrawających (84%), fryzjer, piekarz (75%), technik informatyk (70%), technik żywienia i usług gastronomicznych (71%). Natomiast najniższe wyniki charakteryzują zawody: monter konstrukcji budowlanych, operator urządzeń przemysłu chemicznego, rękodzielnik wyrobów włókienniczych (0%), rolnik, introligator, monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych, monter elektronik (wszystkie kierunki poniżej 30%).

Tabela 8 Rzeczywista zdawalność egzaminów zawodowych w 2015 r. (%)

LP	Kierunek kształcenia	
1	Betoniarz-zbrojarz	67
2	Blacharz	100
3	Blacharz samochodowy	58
4	Cukiernik	68
5	Dekarz	85
6	Elektromechanik	65
7	Elektromechanik pojazdów samochodowych	48
8	Elektryk	47
9	Florysta	57
10	Fotograf	85
11	Fryzjer	75
12	Introligator	13
13	Kamieniarz	100
14	Krawiec	33
15	Kucharz	56
16	Kucharz małej gastronomii	40
17	Lakiernik	45
18	Mechanik pojazdów samochodowych	62
19	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	54
20	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	58
21	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	69
22	Monter izolacji przemysłowych	44
23	Monter konstrukcji budowlanych	0
24	Monter mechatronik	88
25	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	21
26	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	40
27	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	44
28	Monter-elektronik	29
29	Murarz	70
30	Ogrodnik	40
31	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	100
32	Operator obrabiarek skrawających	84

33	Operator urządzeń przemysłu chemicznego	0
34	Piekarz	75
35	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	38
36	Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	0
37	Rolnik	10
38	Rzeźnik-wędliniarz	88
39	Sprzedawca	66
40	Stolarz	62
41	Ślusarz	69
42	Tapicer	50
43	Technik informatyk	72
44	Technik żywienia i usług gastronomicznych	71
45	Technolog robót wykończeniowych	94

Źródło: Obliczenia własne na podstawie ankiety skierowanej do szkół N=258

Warto zwrócić uwagę w tym kontekście na **szkoły specjalne**. Przedstawiciele specjalnych szkół zawodowych uczestniczący w zogniskowanym wywiadzie grupowym podkreślali rolę tego typu szkół związaną z kształceniem zawodowym, jako jeden z głównych obszarów prowadzenia kształcenia specjalnego. Mogą o tym świadczyć wzrastające z roku na rok wskaźniki dotyczące przystępowania do egzaminów zawodowych. Warto przy tym zauważyć, że w 2015 roku wskaźnik ten w szkołach specjalnych był zbliżony do uzyskanego wskaźnika dla szkół zawodowych w 2014 roku, a w stosunku do 2011 roku wzrósł o niespełna 20pp. Cechą kształcenia zawodowego w szkołach specjalnych jest również ograniczona liczba kierunków kształcenia oraz zakres zawodów oferowanych uczniom tych placówek edukacyjnych. Są to przede wszystkim zawody związane z gastronomią (piekarz, kucharz i kucharz małej gastronomii, cukiernik) oraz hotelarstwem (pracownik pomocniczy obsługi hotelowej). Łącznie kierunki te stanowią 44% wszystkich oferowanych w tych szkołach kierunków kształcenia. Innymi stosunkowo licznie reprezentowanymi kierunkami kształcenia są: sprzedawca, murarz, murarzynkarz, mechanik pojazdów samochodowych, stolarz i ślusarz. O specyfice organizacji kształcenia zawodowego w szkołach specjalnych oraz przydatności uzyskiwanych kompetencji zawodowych jej absolwentów świadczyć może jedna z wypowiedzi przedstawiciela tego typu szkół:

Ja mam dwudziestoletnie doświadczenie i szczerze mówiąc - to są naprawdę wyjątki, pojedyncze osoby, które funkcjonują i naprawdę są uspołecznione. Dadzą sobie radę. Ale to jest jeden procent - te dzieci, które kończą naszą szkołę, reszta sobie nie da rady. [FGI szkoły spec]

W praktyce poziom kształcenia dostosowany jest w szkołach specjalnych do możliwości poznawczych uczniów, a zdawane egzaminy nie są „pełnowartościowe”:

Utrzymujemy fikcję, że oto dzieci upośledzone w stopniu lekkim realizują podstawę programową taką samą jak dzieci w szkołach masowych (...) Że oto mój uczeń, któremu wystawiam ocenę dobrą, albo czasami nawet bardzo dobrą..... Gdybym miała być uczciwa to wszyscy mieliby jedynki. Czyli tym samym podpisuję się, że on opanował podstawę programową na ocenę dobrą, lub bardzo dobrą, co nie jest prawdą. [FGI szkoły spec]

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

Równocześnie uczestnicy FGI wskazywali na niski poziom konkurencyjności absolwentów szkół specjalnych na rynku pracy. Podkreślali także niezrozumienie potrzeb uczniów kształcenia specjalnego przez pracodawców, potrzebę dostosowania kształcenia do możliwości uczniów oraz postulowali zmiany w obrębie poszczególnych kierunków kształcenia, tak by nie obejmowały one pełnych kwalifikacji w danym zawodzie. Wynika to z braku możliwości opanowania przez uczniów wszystkich umiejętności i kompetencji, które są oczekiwane przez pracodawców na stanowisku pracy. Taki zabieg pozwoliłby, w pewnym stopniu, na ograniczenie „fikcji” organizacji kształcenia zawodowego i ogólnego wg tych samych standardów, które są stosowane w ZSZ i technikach prowadzących kształcenie dla dzieci w normie intelektualnej.

2.5. Bezrobocie absolwentów szkół zawodowych

Zagadnienie jakości kształcenia zawodowego można rozpatrywać również przez pryzmat sukcesu zawodowego osób kończących naukę szkolną. Dane Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu dotyczące absolwentów zarejestrowanych jako osoby bezrobotne na koniec 2014 roku, stanowić mogą istotne źródło wiedzy o stopniu przygotowania uczniów placówek kształcenia zawodowego do wejścia i funkcjonowania na rynku pracy.

W 2014 roku w rejestrach powiatowych urzędów pracy znalazło się 16 727 bezrobotnych, które zarejestrowały się w okresie do 12 miesięcy od ukończenia szkoły (uzyskania świadectwa ukończenia szkoły). Było to jednocześnie o 2036 osób niż rok wcześniej. Stanowili oni 13,8% ogółu osób bezrobotnych. Oznacza to, że odsetek absolwentów był wyższy niż stopa bezrobocia w województwie, która wyniosła wg stanu na koniec roku 2014 10,6%. Przyjmując założenie, że wskaźnik udziału procentowego osób bezrobotnych w zawodach związanych z wykształceniem zasadniczym zawodowy, technicznym i średnim technicznym wynosi 48,7%¹³ liczba absolwentów szkół będących przedmiotem niniejszego badania wyniosła 8 146 osób, co stanowi 72,5% ogółu absolwentów kończących edukację w 2014 roku oraz 6,7% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych¹⁴. W tabeli poniżej zamieszczono dane dotyczące zawodów, w których zarejestrowało się najwięcej absolwentów. W grupie tej najliczniej reprezentowani są sprzedawcy, mechanik pojazdów samochodowych, technik ekonomista, fryzjer, technik hotelarstwa. Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że w przypadku niektórych zawodów osoby bezrobotne kończące szkoły zawodowe stanowiły znaczny odsetek ogółu figurujących w statystykach PUP. Dotyczy to zawodów: technik pojazdów samochodowych (53,2%), technik logistyk (28%), technik hotelarstwa (16,8%), technik farmaceutyczny (16,3%), elektryk (14,3%), technik obsługi turystycznej (12%), technolog robót wykończeniowych w budownictwie (12%), technik organizacji usług gastronomicznych (11,7%), mechanik pojazdów samochodowych (10,3%), technik informatyk (10,2%).

¹³ Wskaźnik obliczono na podstawie różnicy ogółu liczby osób bezrobotnych i osób zarejestrowanych z wykształceniem wyższym, gimnazjalnym i poniżej oraz średnim ogólnokształcącym.

¹⁴ Podobny wynik (72%) osiągnięto poprzez zestawienie liczby napływu do bezrobocia osób wg. wielkich grup zawodów, co uprawdopodobnia przyjętą metodę obliczenia liczby absolwentów ZSZ, zawodowych szkół specjalnych, technikum i szkół policealnych.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Tabela 9 Najliczniej reprezentowane zawody osób rejestrujących się jako bezrobotne w okresie do 12 miesięcy od ukończenia nauki w województwie dolnośląskim

Lp.	Zawody i specjalności	Symbol cyfrowy zawodu	Zarejestrowani bezrobotni w końcu 2014 roku		% udziału absolwentów w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych
			ogółem	do 12 mies. od ukończenia nauki (absolwenci)	
1	2	3	4	5	6
1	Bez zawodu	000000	17761	1496	8,4
2	Sprzedawca	522301	10370	159	1,5
3	Mechanik pojazdów samochodowych	723103	1058	109	10,3
4	Technik ekonomista	331403	2284	89	3,9
5	Fryzjer	514101	972	82	8,4
6	Technik hotelarstwa	422402	386	65	16,8
7	Ekonomista	263102	950	44	4,6
8	Pedagog	235107	562	42	7,5
9	Specjalista administracji publicznej	242217	459	42	9,2
10	Technik informatyk	351203	401	41	10,2
11	Poz.spec.ds zarządzania i organizacji	242190	309	40	12,9
12	Fizjoterapeuta	228301	199	37	18,6
13	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	322002	376	32	8,5
14	Cukiernik	751201	886	32	3,6
15	Spec. ds.org.usług gastr.hotel.i turyst.	242222	250	30	12,0
16	Kucharz	512001	2034	28	1,4
17	Technik budownictwa	311204	799	26	3,3
18	Technik pojazdów samochodowych	311513	47	25	53,2
19	Prawnik legislator	261906	160	23	14,4
20	Technik obsługi turystycznej	422103	192	23	12,0
21	Kucharz małej gastronomii	512002	861	23	2,7
22	Murarz	711202	3275	22	0,7
23	Technolog robót wykończeniowych w budow.	712904	183	22	12,0
24	Ślusarz	722204	3140	22	0,7
25	Technik mechanik	311504	1379	21	1,5
26	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	411090	541	20	3,7
27	Poz.robot.przy pracach prostych w przem.	932990	675	20	3,0
28	Poz.prac.przy pr.prostych gdzie in.nies.	962990	424	20	4,7
29	Psycholog	263401	69	19	27,5
30	Stolarz	752205	951	19	2,0
31	Filolog - filologia obcojęzyczna	264302	168	18	10,7

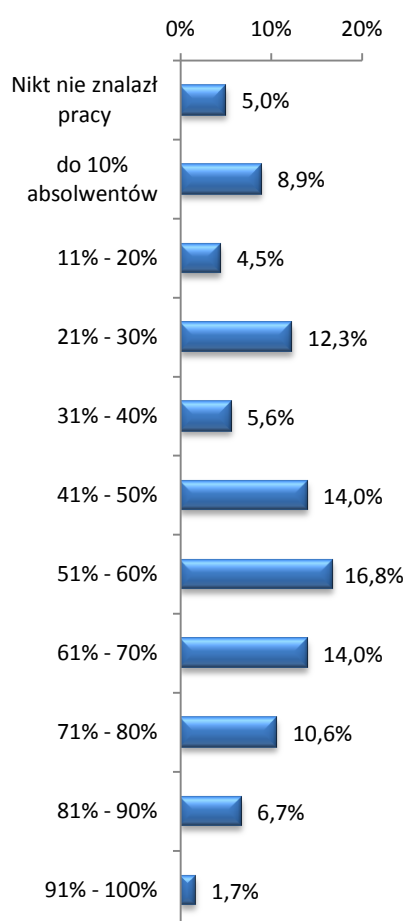
32	Technik administracji	334306	534	18	3,4
33	Kelner	513101	811	18	2,2
34	Elektryk	741103	126	18	14,3
35	Nauczyciel przedszkola	234201	162	17	10,5
36	Doradca klienta	524902	245	17	6,9
37	Piekarz	751204	1112	17	1,5
38	Biolog	213105	72	16	22,2
39	Specjalista ochrony środowiska	213303	105	16	15,2
40	Technik farmaceutyczny	321301	98	16	16,3
41	Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	171	16	9,4
42	Biotechnolog	213106	54	15	27,8
43	Nauczyciel wychowania fizycznego	233025	127	15	11,8
44	Specjalista do spraw rachunkowości	241103	109	15	13,8
45	Specjalista do spraw finansów	241306	121	15	12,4
46	Technik org.usług gastronomicznych	343403	128	15	11,7
47	Chemik	211301	97	14	14,4
48	Architekt	216101	113	14	12,4
49	Technik logistyki	333107	50	14	28,0
50	Technik prac biurowych	411004	1100	14	1,3

Źródło: Dolnośląski Urząd Wojewódzki, www.dwup.pl

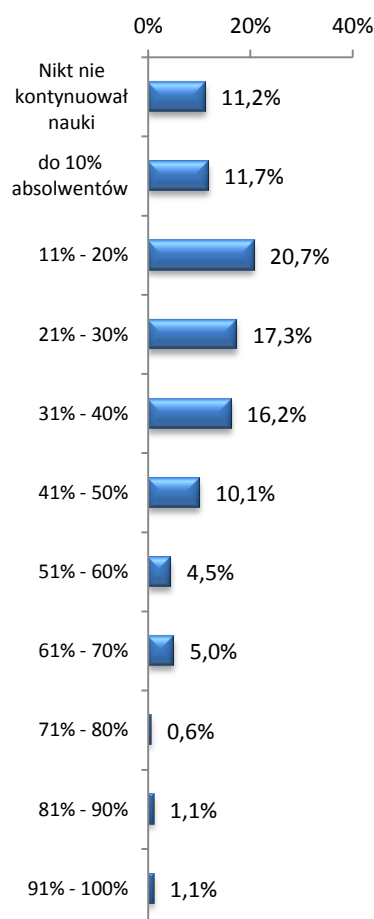
Istotnym źródłem wiedzy o sytuacji zawodowej osób, które zakończyły naukę w szkołach zawodowych mogą być również prowadzone przez placówki edukacyjne badania losów absolwentów. O wyniki ostatniego badania poprosiliśmy te szkoły, które prowadzą monitoring absolwentów.

- Niemal połowa szkół wskazała, że 50% i więcej uczniów znajduje pracę do 12 miesięcy od zakończenia nauki. Tylko 5% szkół odpowiedziało, że żaden z ich absolwentów nie znalazł pracy w ciągu roku od zakończenia nauki.
- Zdaniem co dziesiątego przedstawiciela szkół wyniki monitoringu pokazują, iż nikt z ich absolwentów nie kontynuował nauki w innych szkołach. Natomiast w co piątej szkole że takich uczniów było 11-20%, 17,3% szkół, że było ich 21%-30% a 16,2% szkół że takich uczniów było 31-40%.
- Co piąta szkoła deklaruje, że absolwentów, którzy nie kontynuowali edukacji ani nie znaleźli zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy od zakończenia nauki było od 11 do 20% a co trzecia, że było ich mniej niż 10%. 17,9% szkół twierdzi, że nie było takich absolwentów.

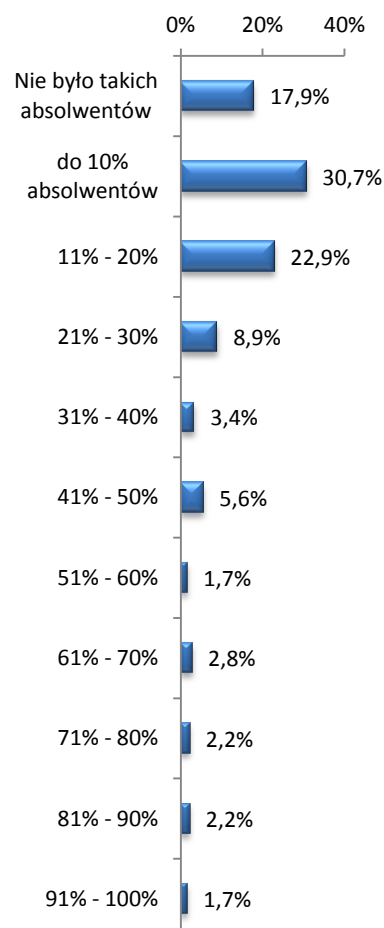
Wykres 6 Odsetek absolwentów znajdujących zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy od zakończenia nauki



Wykres 7 Odsetek absolwentów kontynuujących naukę w innych szkołach



Wykres 8 Odsetek absolwentów którzy nie kontynuują edukacji ani nie znajdują zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy od zakończenia nauki



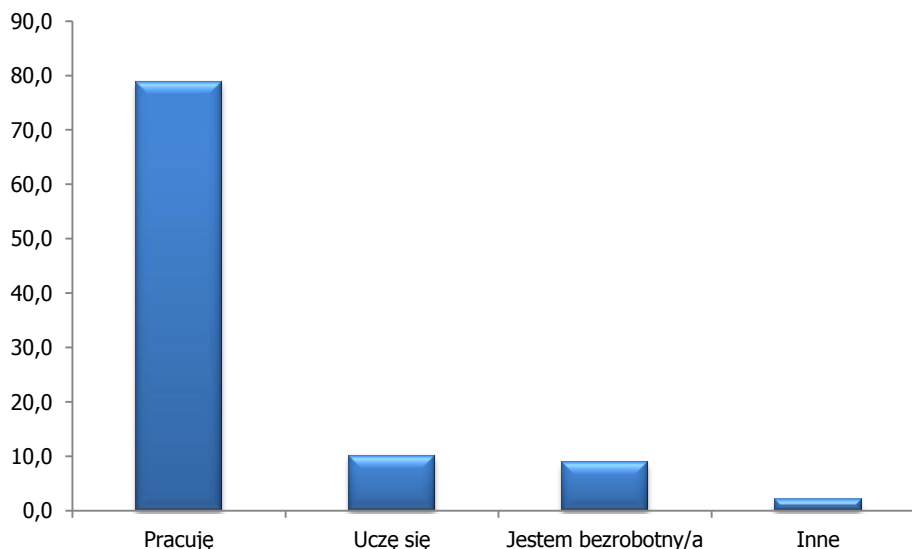
Źródło: CAWI szkoły zawodowe
N=179

Źródło: CAWI szkoły zawodowe
N=179

Źródło: CAWI szkoły zawodowe
N=179

Dane te częściowo pokrywają się z informacjami uzyskanymi w ramach przeprowadzonego badania z absolwentami szkół zawodowych, które ukazują nieco lepszy obraz losów zawodowych absolwentów niż ma to miejsce w przypadku przytoczonych wyżej statystyk osób zarejestrowanych w PUP i deklaracji samych szkół. Status osoby bezrobotnej posiada wg nich co 10 absolwent.

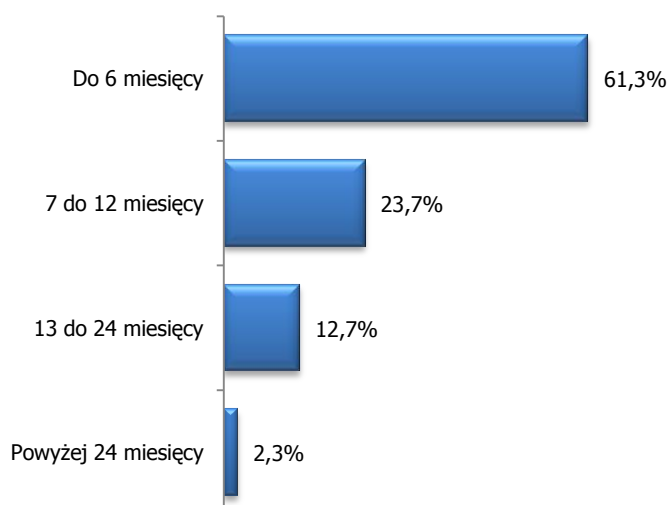
Wykres 9 Sytuacja zawodowa absolwentów szkół zawodowych województwa dolnośląskiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania absolwentów, N=416

Jednocześnie warto zwrócić uwagę na to, że sytuacja bezrobocia po ukończeniu szkoły dotyczyła znacznie wyższego odsetka badanych, bowiem bezrobocie zadeklarowało ponad 40% respondentów. Miało ono jednak głównie charakter przejściowy. Świadczą o tym miary tendencji centralnych: mediana wynosząca 6 miesięcy oraz dominanta wynosząca 3 miesiące pozostawania bez pracy, przy średnim czasie pozostawania bez pracy wynoszącym nieco ponad 8 miesięcy. 61,3% badanych zadeklarowało, że okres bezrobocia nie przekroczył 6 miesięcy.

Wykres 10 Czas pozostawania bez pracy osób, które doświadczyły bezrobocia po ukończeniu szkoły zawodowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania absolwentów, N=173

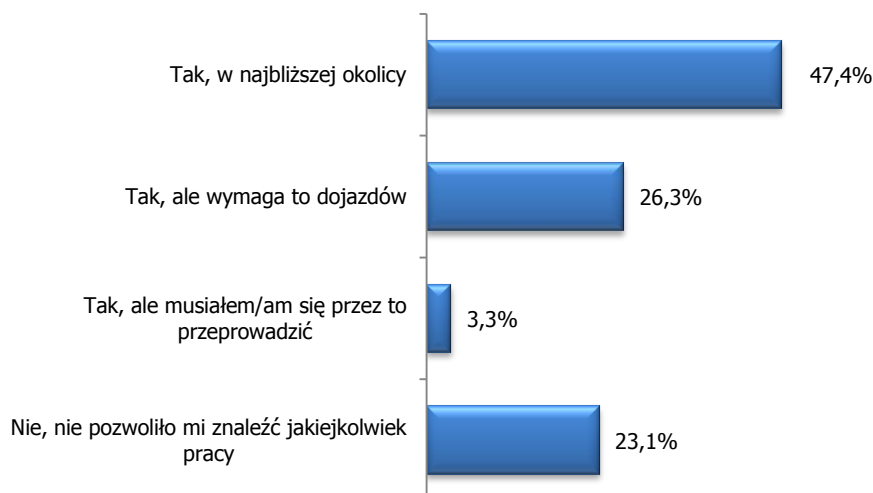
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

Interesującym jest, w kontekście poszczególnych składowych jakości kształcenia zawodowego zdefiniowanych we wcześniejszych rozważaniach, że w trakcie analizy zebranych danych nie dostrzeżono związków pomiędzy zmiennymi dotyczącymi przystąpienia do egzaminów zawodowych, organizacji w szkole zajęć z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego a obecnym statusem respondentów na rynku pracy (pracuje, uczy się, bezrobotny). Zauważono jedynie związek zmiennej typu ukończenia szkoły oraz zmiennej dotyczącej dokonania rejestracji w powiatowym urzędzie pracy (w obu przypadkach związek ten jest słaby). Decyzja o rejestracji w PUP ma związek z niepowodzeniem na rynku pracy, gdyż osoby wpisujące się do ewidencji PUP częściej niż pozostałe pozostają bez pracy (różnica niespełna 14pp). Świadczy to najprawdopodobniej nie tyle o negatywnym wpływie kontaktów z PUP, co o charakterystycznej dla części osób kończących edukację biernej postawie w stosunku do rynku pracy. Bowiem niemal 55% respondentów, którzy kiedykolwiek po ukończeniu szkoły zwrócili się do PUP o pomoc wskazało, że było to związane z chęcią uzyskania korzyści w postaci opłacenia przez PUP składki na ubezpieczenie zdrowotne. Wśród innych powodów wskazywano oczekiwanie wsparcia w znalezieniu pracy (50,4%), udział w stażu (19,3%) i podniesienie kwalifikacji poprzez szkolenia (16,8%).

Nie wszyscy absolwenci, którzy poszukiwali pracy, skierowali się do urzędu pracy. Niespełna co trzeci bezrobotny respondent z tej grupy nie zarejestrował się w PUP. Przede wszystkim wierzyli oni, że sytuacja bezrobocia jest przejściowa, a pracę uda się szybko znaleźć (54,1% nierejestrujących się jako osoby bezrobotne). Niespełna co czwarty respondent nie wierzył, że PUP jest w stanie pomóc mu w znalezieniu odpowiedniej pracy, a 16,4% cechował brak wiary w skuteczność publicznych służb zatrudnienia w znalezieniu jakiegokolwiek pracy. Dla części badanych istotne było również to, że procedury rejestracji w PUP są czasochłonne i wymagają pewnego nakładu sił, które można spożytkować w inny sposób (13,1%).

Jednocześnie 23,1% respondentów badania absolwentów wskazało na **brak jakiegokolwiek znaczenia wykształcenia formalnego dla sukcesu na rynku pracy**. Dla pozostałych absolwentów kwalifikacje zawodowe, i w ogóle wykształcenie, które zdobyli w systemie edukacji, wpływało na znalezienie pracy, czy to w najbliższej okolicy (47,7% respondentów), czy z uwzględnieniem wahadłowych dojazdów do pracy (26,5%). Jak wynika z przedstawionych poniżej danych prawie połowa respondentów badania podjęła zatrudnienie w najbliższym sąsiedztwie swojego miejsca zamieszkania. Dla co 4 badanego wykonywanie pracy związane było z codziennymi dojazdami do pracy.

Wykres 11 Opinie absolwentów na temat znaczenia wykształcenia formalnego na sukces na rynku pracy. Czy uzyskane w szkole zawodowej wykształcenie pozwoliło Panu(i) znaleźć pracę?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania absolwentów, N=399

Te dane pokazują, że szkoły zawodowe organizując kształcenie przede wszystkim kierują się potrzebami dotyczącymi lokalnego rynku pracy. Obserwują lokalny rynek pracy, współpracują z PUP w zakresie wymiany informacji o potrzebach pracodawców i wykorzystują tradycyjnie lokowane przemysły i branże działalności gospodarczej do ustalania kierunków kształcenia.

...kształćmy ucznia do lokalnego, przede wszystkim lokalnego rynku pracy. Niech on ma te szkolenia, niech ma takie same urządzenia. Niech się uczy, bo tutaj faktycznie może znaleźć pracę, a pracodawca powie <w tym roku przyjmę tylu i tylu>. Więc to jest oczywiście jak najbardziej potrzebne, ale jednocześnie kształćmy go tak, żeby on był zdolny znaleźć sobie pracę gdzie indziej, podjąć taką decyzję i takie ryzyko, że zmieni, może tylko na jakiś czas, miejsce zamieszkania, że będzie się starał znaleźć coś niekoniecznie zgodnego idealnie ze swoim wykształceniem. [FGI eksperci]

Kończąc rozważania o skuteczności kształcenia poprzez pryzmat sytuacji absolwentów na rynku pracy warto przytoczyć opinie uczestników badania osób, które w poprzednich 5 latach ukończyły edukację zawodową w różnego rodzaju placówkach. W większości wskazują oni bowiem, że kwalifikacje zawodowe związane z wykonywanym zawodem uzyskali dopiero u pracodawcy, na stanowisku pracy, w procesie przygotowania lub w trakcie realizacji zadań zawodowych. Na tej podstawie uwidacznia się rola pracodawców w przejściu od edukacji do rynku pracy. Nie można też nie doceniać oddziaływania szkoły, szczególnie wymiaru praktycznego kształcenia zawodowego, które częściej postrzegane jest jako ten element edukacji, który przybliży do rynku pracy. Co ciekawe byli uczniowie nieco częściej wskazywali na kształcenie praktyczne (w warunkach szkolnych), niż organizowane u pracodawców praktyki zawodowe. Trzecim istotnym aspektem zwiększającym możliwości odniesienia sukcesu na rynku pracy jest postawa samych uczniów i absolwentów, ich zaangażowania w edukację oraz

poszukiwanie pracy. Dolnośląskie szkoły zawodowe są bowiem w opinii jednego z ekspertów odpowiednio przygotowane do wspierania aspiracji ambitnych i aktywnych uczniów¹⁵.

2.6. Analiza działań szkół

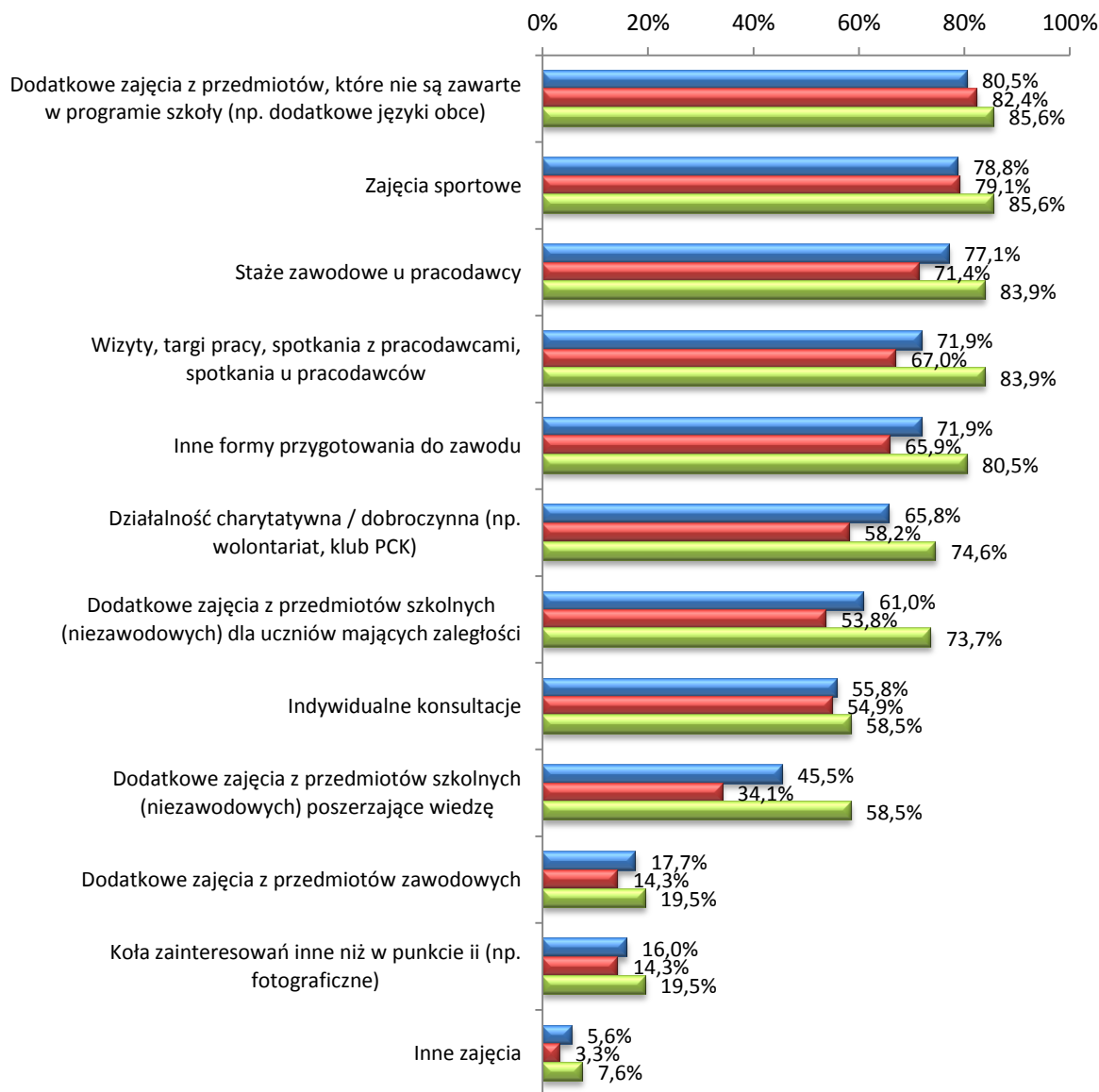
2.6.1. Organizacja zajęć dodatkowych

Organizowanie zajęć dodatkowych stanowi jeden z podstawowych aspektów zwiększania atrakcyjności kształcenia zawodowego oraz poszerzania oferty szkół zawodowych. Zdecydowana większość uczestniczących w badaniu szkół (89,1%) takie zajęcia organizuje. Odpowiedzi istotnie zależą od typu szkoły – częściej organizują je **technika** (95,2% z nich) niż **zawodówki** (88,2% z nich). Ogólnie są to zazwyczaj zajęcia sportowe, zajęcia związane z przedmiotami szkolnymi, w których uczniowie napotykają trudności i osiągają słabsze wyniki edukacyjne lub zajęcia okołozawodowe polegające na inicjowaniu wizyt i spotkań z pracodawcami. Wiele szkół organizuje również dodatkowe zajęcia z przedmiotów zawodowych, a także zajmuje się działalnością dobroczynną. Wśród odpowiedzi innych respondentów wymieniali głównie kwalifikacyjne kursy zawodowe - KKZ (13 odpowiedzi), praktyki zawodowe (6 odpowiedzi) oraz fora zawodoznawcze (6 odpowiedzi). Organizowane zajęcia zależą jednak od typu jednostki - szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

¹⁵ IDI z przedstawicielem Kuratorium Oświaty.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Wykres 12 Rodzaj zajęć dodatkowych organizowanych w szkołach (ogółem/szkoły zawodowe/technika)



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=230

Nieliczne szkoły objęte badaniem (26) nie organizują jakichkolwiek zajęć dodatkowych dla swoich uczniów. Brak aktywności w tym zakresie wynika zasadniczo z brak możliwości do przekazania na ten cel środków (17 szkół). Powodem takiego stanu rzeczy jest także brak chętnych uczestników (11 szkół). Wśród innych wskazywanych przyczyn zaniechania poszerzenia oferty szkół o zajęcia dodatkowe wskazywano na brak (chętnych) nauczycieli, którzy mogliby poprowadzić tego typu zajęcia oraz barierę dojazdu uczniów z terenu do miejscowości, w której działa szkoła.

Analogiczne wyniki uzyskano w badaniu podlaskim – zajęć dodatkowych nie organizowało 6% techników i 10% zasadniczych szkół zawodowych. Jako powody nie organizowania zajęć wymieniano

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

brak chętnych do uczestnictwa w tego typu zajęciach. To pokazuje, że działania szkół dolnośląskich w tym zakresie są typowe.

2.6.2. Organizacja praktyk zawodowych

Zdecydowana większość szkół (82,9%) współpracuje z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk zawodowych. Robią tak prawie wszystkie **technika** (96,8% z nich) i większość **szkół zawodowych** (70,6%). Szkoły, które tego nie robią, zazwyczaj po prostu nie widzą takiej potrzeby. Być może fakt, iż szkoły zawodowe rzadziej odpowiadały na to pytanie twierdząco wynika z tego – i na to wskazuje też część odpowiedzi „innych” – że szkoły zawodowe organizują przede wszystkim zajęcia praktyczne, a nie praktyki zawodowe.

Organizacja praktyk zawodowych w miejscu pracy powinna koncentrować się na kształtowaniu u uczniów konkretnych umiejętności zawodowych. A to wymaga odpowiedniego podejścia i zrozumienia swoich wzajemnych potrzeb oraz ustalenie zasad współpracy. Pracodawcy powinni uczestniczyć w całym procesie planowania i realizacji praktyki zawodowej, a nawet już na etapie opracowania programu nauczania w zawodzie:

...musi być wypracowanie wspólnego programu, żeby nie było tak, że idzie grupa 9-10 osób do pracodawcy, a pracodawca realizuje sobie te zajęcia tylko pod swoją produkcję i później ci uczniowie przychodzą na egzamin i go nie zdają, bo akurat wykształcili inne umiejętności. Tu musi być pełna współpraca, dlatego programy nauczania muszą być wypracowane wspólnie pracodawca - szkoła, inaczej to nie będzie funkcjonowało...[IDI szkoła zawodowa]

Przykład dobrze zorganizowanej współpracy przytoczył jeden z przedstawicieli szkół zawodowych, które w sposób aktywny podejmują współpracę partnerską z pracodawcami:

Pracodawcy już nie chcą, żebym ja dawał uczniów, tylko ewentualnie typuję, kto by miał do nich przyjść i kadrowa rozmawia z każdym. Pracodawca nie chce, żeby rodzice załatwiali praktyki, tylko chce widzieć ucznia jako przyszłego kandydata do pracy. I chce z nim porozmawiać, zobaczyć co sobą ten uczeń reprezentuje. (...) Pracodawca tak ma zorganizowaną produkcję, że uczniowie wchodzi w tą produkcję. To są uczniowie klasy III, którzy już posiadają co najmniej jedną, a w niektórych zawodach dwie kwalifikacje. Zakład poznają wcześniej przed praktyką, wiedzą, na jakich stanowiskach będą pracować. W szkole przygotowujemy ich do praktyki, pracodawcy są sprawdzeni i są organizacyjnie przygotowani. Różnej wielkości są te zakłady i w każdym udało się wypracować odpowiednią metodę współpracy. [IDI szkoła]

Tabela 10 Powody dla których szkoły nie współpracują z pracodawcami w zakresie praktyk zawodowych

Odpowiedzi	Liczba wskazań
Nie ma takiej potrzeby	27
W ZDZ nie przewidziane są praktyki zawodowe lecz zajęcia praktyczne	6
Na lokalnym rynku nie ma pracodawców, z którymi szkoła mogłaby nawiązać współpracę w tym zakresie	2
Szkoła próbowała nawiązać współpracę w zakresie organizacji praktyk zawodowych, jednak działania te nie zostały zakończone podjęciem współpracy	2
Szkoła posiada własne pracownie zawodowe	2
Zajęcia odbywają się w Centrum Kształcenia Praktycznego	2
Uczniowie są niepełnosprawni, brak dostosowanych miejsc pracy do ich potrzeb	1
SPdP nie realizuje praktyk zawodowych	1
Szkoła dla pracowników młodocianych	1
Szkoła w zakładzie poprawczym	1
Zbyt krótkie funkcjonowanie szkoły	1

Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=46

Niemal 70% szkół deklaruje, że współpracuje z pracodawcami przy organizacji zajęć praktycznych (nie widać tutaj różnic ze względu na typ szkoły). Większość z nich (66,8%) ma z firmami podpisane porozumienie o współpracy, a 5,4% - listy intencyjne.

Szkoły, które nie współpracują z pracodawcami w zakresie organizacji zajęć praktycznych nie robią tego głównie dlatego, że zajęcia takie organizowane są w szkole lub Centrum Kształcenia Praktycznego.

Tabela 11 Powody dla których szkoły nie współpracują z pracodawcami w zakresie organizacji zajęć praktycznych

Odpowiedzi	Liczba wskazań
Nie ma takiej potrzeby – zajęcia praktyczne są organizowane w szkole / CKP	59
Szkoła próbowała nawiązać współpracę w zakresie organizacji zajęć praktycznych, jednak działania te nie zostały zakończone podjęciem współpracy	5
Praktyka zawodowa organizowana jest w szkole	3
Realizowane są praktyki zawodowe	3
Na lokalnym rynku nie ma pracodawców, z którymi szkoła mogłaby nawiązać współpracę w tym zakresie	2
Organizowane są turnusy szkolenia zawodowego	1
Uczniowie są niepełnosprawni, brak dostosowanych miejsc pracy	1
Szkoła Przysposabiająca do pracy nie organizuje praktyk zawodowych	1
Organizujemy praktyczną naukę zawodu	1

Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=76

2.6.3. Doradztwo zawodowe

Ważne miejsce w działaniach szkół zajmuje doradztwo zawodowe, choć na etapie szkoły zawodowej niewątpliwie ma mniejsze znaczenie niż na niższych poziomach edukacji – najważniejszy bowiem wybór, dotyczący zawodu i ścieżki kariery, został już dokonany. Badania ogólnopolskie pokazują, że w co piątej zasadniczej szkole zawodowej i co piątym technikum oraz w co trzeciej szkole policealnej nie ma doradztwa zawodowego¹⁶, natomiast w przytaczanym badaniu podlaskim prowadzenie doradztwa zawodowego deklarowało aż 94% techników i 92% szkół zawodowych.

Trzy czwarte (76,4%) respondentów z badanych szkół dolnośląskich deklaruje, że w ich szkołach zatrudniony jest doradca zawodowy – jest to więc wynik analogiczny do krajowego. W większości tych szkół zatrudniony jest jeden doradca zawodowy (56 szkół), w trzech szkołach zatrudnionych jest dwóch doradców, a w dwóch pięciu doradców. Nie zaobserwowano różnic pomiędzy szkołami zawodowymi a technicznymi. Jednocześnie 27% absolwentów wskazało, że w szkołach, w których pobierali naukę nie prowadzono zajęć w ramach doradztwa zawodowego.

...wyraźnie widać, że uczniowie w gimnazjach, a tak naprawdę już po szóstej klasie mają bardzo różne aspiracje zawodowe. Dlatego doradztwo zawodowe powinno się zacząć tak naprawdę w pierwszej fazie gimnazjum, gdy uczniowie mają już bardzo różne oczekiwania co do swojej przyszłości [...] Trzeba spróbować zarządzanie aspiracjami. [FGI szkoły]

W szkołach najczęściej odbywa się do 5 lub do 10 godzin doradztwa tygodniowo. Szczegółowy rozkład przedstawia poniższa tabela.

Tabela 12 Tygodniowa liczba godzin doradztwa zawodowego w szkołach

Liczba godzin doradztwa tygodniowo	Liczba szkół wskazujących na daną odpowiedź
1-5h tygodniowo	22
6-10h tygodniowo	13
11-15h tygodniowo	7
16-20h tygodniowo	4
21-25h tygodniowo	8
26-30h tygodniowo	7

Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=61

Doradztwo zawodowe prowadzone jest głównie przez nauczycieli zatrudnionych w szkole, pedagogów szkolnych lub przez doradców z innych instytucji. W co czwartej szkole prowadzone jest przez pracowników poradni pedagogiczno-psychologicznej oraz przez doradcę zawodowego zatrudnionego w szkole.

¹⁶ Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami – przykładowe rozwiązania, Paulina Zaręba, Renata Kępczyk, Jolanta Misztal, Małgorzata Hadrian, Adam Biernat, KOWEŻiU, Warszawa 2013

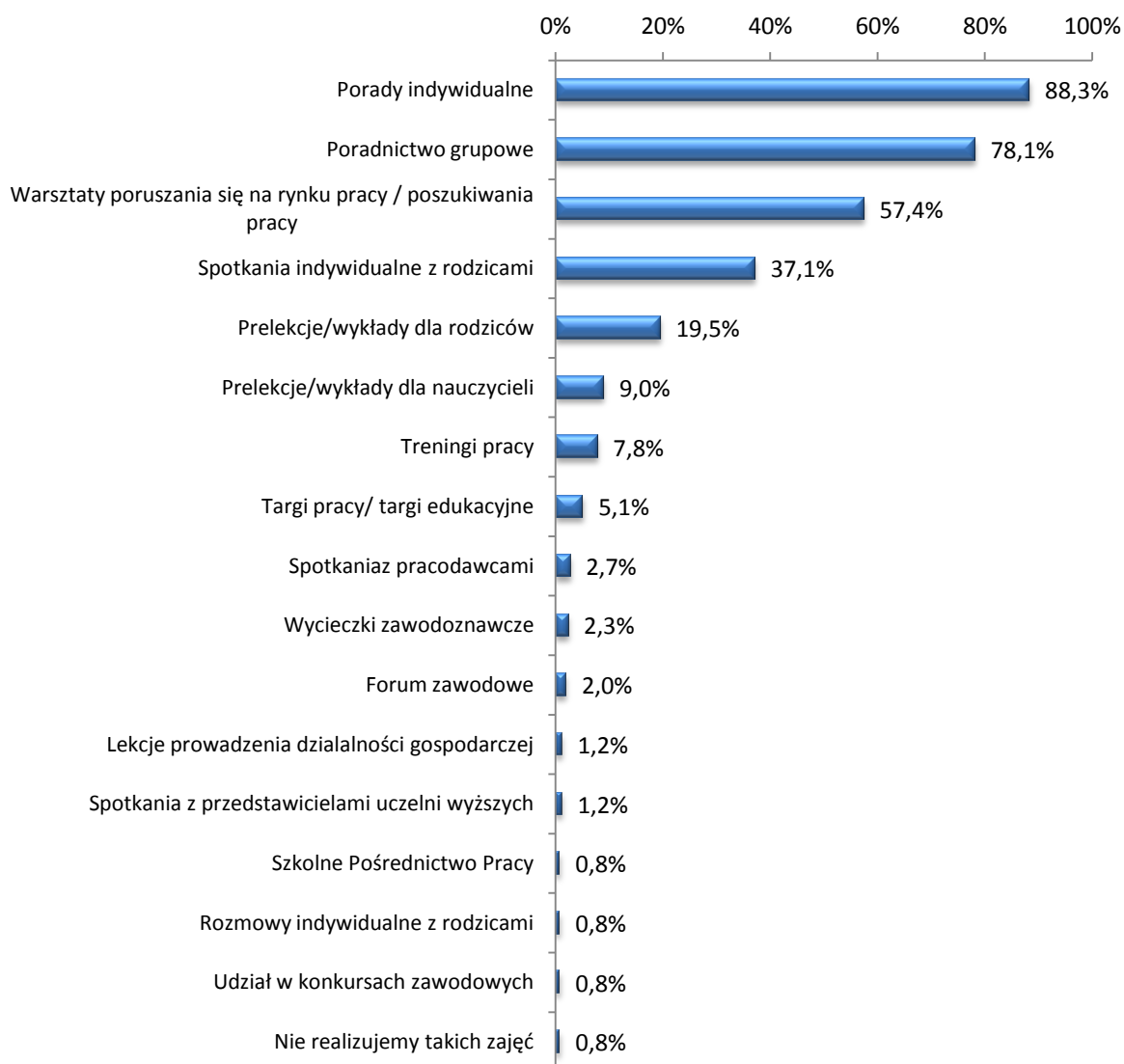
Wykres 13 Sposób, w jaki organizowane są w szkole zajęcia z doradztwa edukacyjno-zawodowego



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=257; procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź; na wykresie pominięto braki danych

Zajęcia z doradztwa zawodowego są prowadzone głównie w formie porad indywidualnych lub porad grupowych. Połowa szkół wskazała na warsztaty poruszania się na rynku pracy/ poszukiwania pracy, a prawie 40% na spotkania indywidualne z rodzicami.

Wykres 14 Formy realizowania zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=256; procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź; na wykresie pominięto braki danych

Nieco odmienne wyniki przyniosły wywiady przeprowadzone z absolwentami szkół zawodowych. Zdecydowana większość z nich, bo aż 73% badanej populacji, wskazało na grupowe doradztwo zawodowe. Porady indywidualne natomiast wskazało o 20pp mniej respondentów tego badania. Wynik ten może jednak wiązać się z mniejszym zasięgiem oddziaływania porad indywidualnych niż porad grupowych, których odbiorcą są całe klasy. Podczas gdy porady indywidualne trafiają tylko do części uczniów, którzy wyrażają zainteresowanie uczestnictwa w tej formie wsparcia doradcy edukacyjno-zawodowego. Trzecią co do częstości wskazań, formą organizacji zajęć z doradztwa zawodowego są warsztaty poruszania się po rynku pracy (27% wskazań absolwentów i 57,4% wskazań dyrektorów szkół). Według byłych uczniów i słuchaczy najrzadziej stosowanymi formami realizacji doradztwa

edukacyjno-zawodowego są indywidualne spotkania z rodzicami oraz wykłady i prelekcje dla rodziców lub uczniów. Przy czym te dwie ostatnie formy deklarowało odpowiednio 37,4% i 19,5% szkół.

2.6.4. Badanie losów absolwentów

Jednym z problemów w doskonaleniu szkolnictwa zawodowego jest brak wiedzy o losach absolwentów szkół, która pozwoliłaby na uzyskanie informacji o tym, czy szkoła wyposażała młodych ludzi w kwalifikacje i umiejętności przydatne w procesie zdobywania zatrudnienia. Dlatego coraz większą uwagę zwraca się na wartości płynące z prowadzenia monitoringu losów absolwentów.

Zapytaliśmy więc przedstawicieli szkół o to, czy prowadzą monitoring losów absolwentów – 69,4% szkół odpowiedziało twierdząco. Widać tu różnicę ze względu na typ placówki – monitoring prowadzi więcej **techników** (76,6% z nich) niż **szkół zawodowych** (już tylko 68,6%). W województwie podlaskim wynik był nieco dość podobny - badania losów swoich absolwentów w różnych formach prowadziło prawie 80% techników oraz nieco ponad 60% zasadniczych szkół zawodowych.

Jednak tylko niecałe 60% szkół robi to za pomocą systematycznych badań każdego z roczników opuszczających szkołę i podobnie rzecz się przedstawia w innych województwach. Pozostałe szkoły pozyskują te dane okazjonalnie, w miarę możliwości – za pomocą portali społecznościach czy poprzez indywidualny kontakt z uczniami odwiedzającymi szkołę. W tej sytuacji nie są zaskoczeniem opinie absolwentów, gdyż 58,9% wskazało, że nie zaproponowano im udziału w badaniach losów absolwentów, a 24,8% kategorycznie stwierdziło, że szkoła do której uczęszczali nie prowadziła badań losów / monitoringu absolwentów.

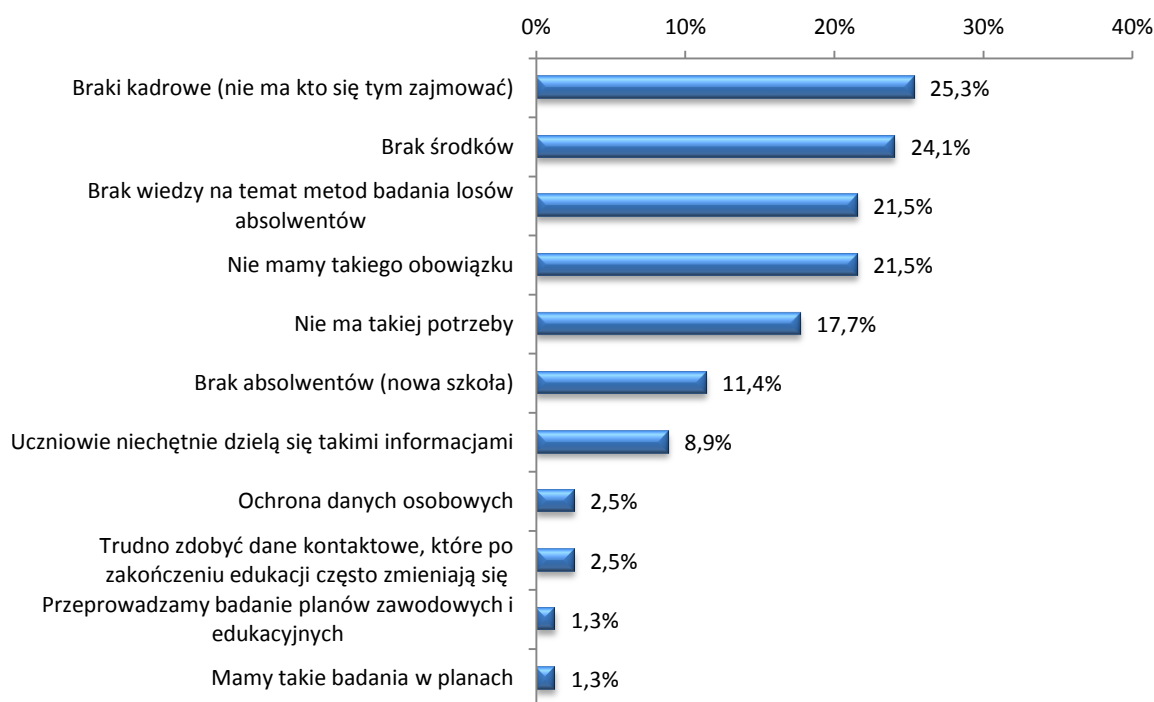
Wykres 15 Sposób prowadzenia monitoringu absolwentów



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=188; procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź; pytanie poprzedzone filtrem; na wykresie pominięto braki danych

Co czwarta szkoła, która nie prowadzi monitoringu absolwentów nie robi tego ze względu na braki kadrowe oraz ze względu na brak środków. Co piąta przyznaje, że nie ma wiedzy na temat metod badania losów absolwentów lub nie robi tego ponieważ nie ma takiego obowiązku.

Wykres 16 Powody dla których szkoła nie prowadzi monitoringu absolwentów



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=79

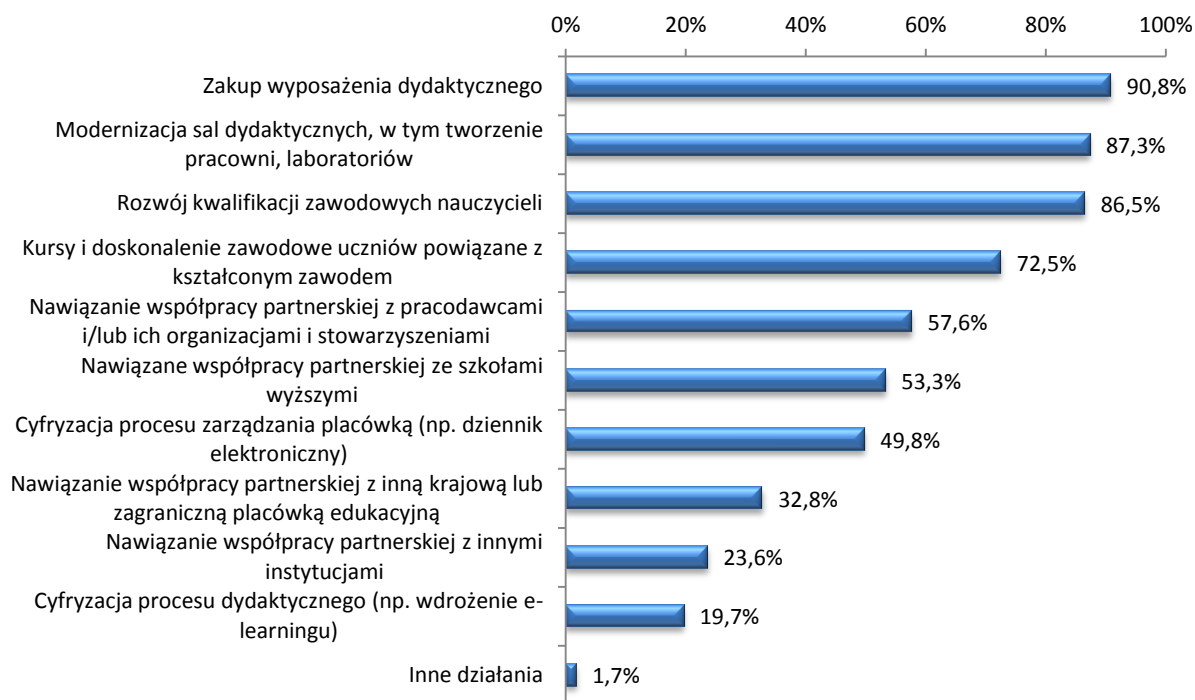
Takie same uzasadnienia podawali przedstawiciele szkół podlaskich. Świadczy to o generalnym problemie braku kompetencji kadry tych szkół, ale też o ich zrozumiałej słabości. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na dobrą praktykę WUP Kraków, który od lat realizuje badania absolwentów małopolskich szkół zawodowych, wyręczając niejako w tym zadaniu szkoły. Absolwenci badani są bezpośrednio po ukończeniu szkoły i w dwa lata po jej ukończeniu. Wyniki badania zawarte są w raporcie wojewódzkim oraz mini raportach szkolnych – te ostatnie przekazywane są szkołom i organom prowadzącym. Takie podejście pozwala oszczędzić siły i środki finansowe, zapewniając jednocześnie wysoki profesjonalizm badania.

2.6.5. Realizacja programów rozwojowych szkoły

Aż 88,8% szkół w ciągu ostatnich 5 lat realizowało program rozwojowy szkoły. Na odpowiedź twierdzącą nieco częściej wskazują **technika** (92,7% z nich) niż **szkoły zawodowe** (88,2%).

Okolo 90% badanych wskazywało, że program ten obejmował zakup wyposażenia dydaktycznego, modernizację sal dydaktycznych/tworzenie pracowni/laboratoriów oraz rozwój kwalifikacji zawodowych nauczycieli.

Wykres 17 Działania jakie obejmują programy rozwojowe szkół



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=229; Procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Programy rozwojowe najczęściej finansowane były z budżetu własnego JST, bardzo dużo szkół finansowały je również ze środków EFS. Co ciekawe, dla 22,2% szkół źródłem finansowania były środki prywatne pochodzące od przedsiębiorstw.

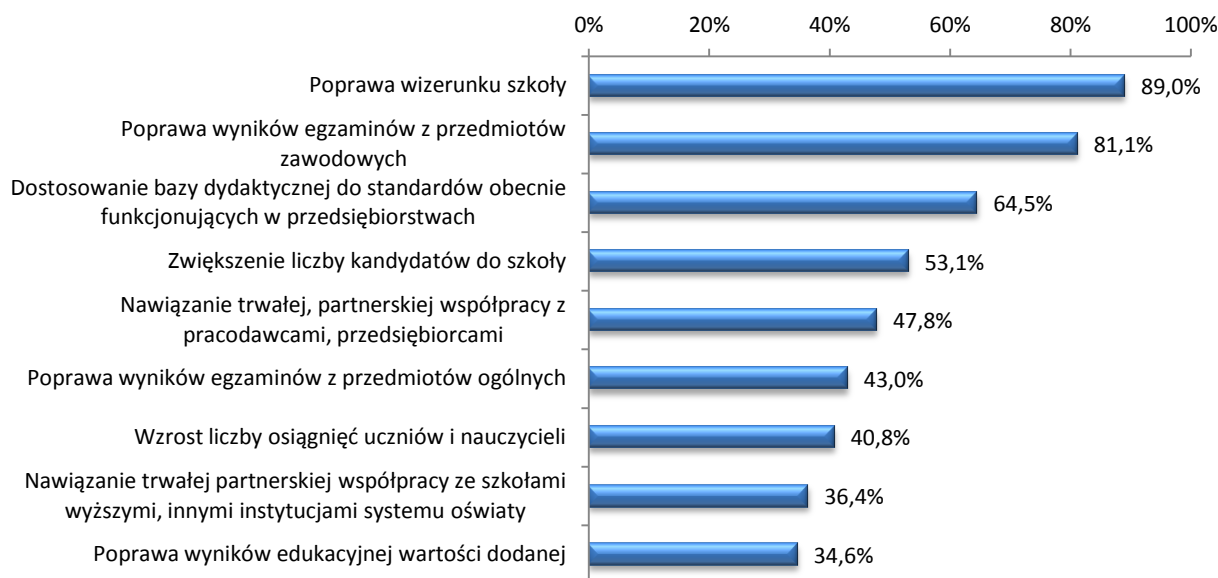
Wykres 18 Źródła finansowania programu rozwojowego szkoły



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=228; Procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź; pytanie poprzedzone filtrem; na wykresie pominięto braki danych

Dzięki programom rozwojowym udało się przede wszystkim poprawić wizerunek szkół. Nastąpiły również zmiany w zakresie edukacyjnym - poprawa wyników egzaminów z przedmiotów zawodowych, z przedmiotów ogólnych czy poprawa wyników edukacyjnej wartości dodanej. Dostosowano również bazę dydaktyczną do obecnie funkcjonujących w przedsiębiorstwach standardów. Pojawiły się również inne efekty, na które wskazuje poniższy wykres.

Wykres 19 Efekty osiągnięte dzięki programowi rozwojowemu szkoły

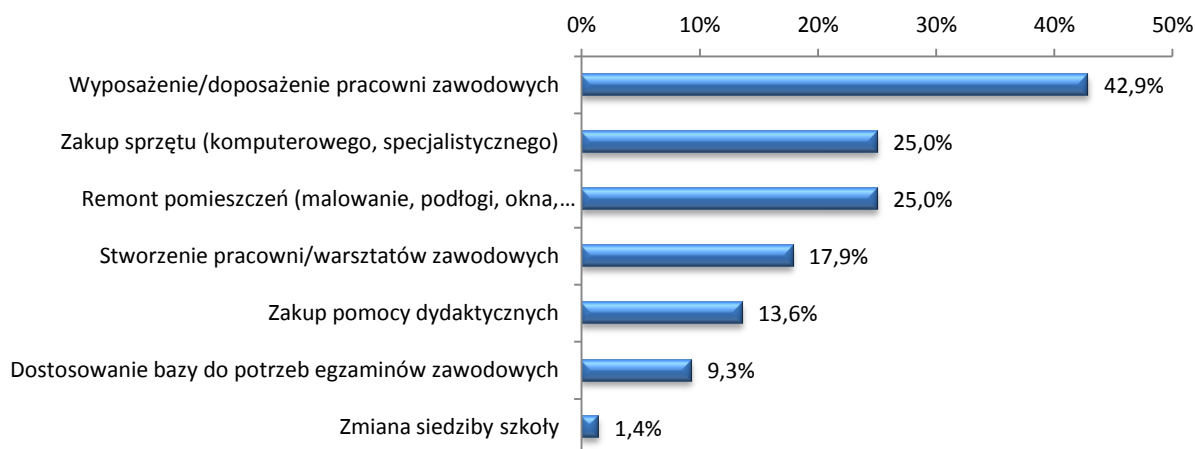


Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=228; Procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź; pytanie poprzedzone filtrem; na wykresie pominięto braki danych

Ponad połowa (57,8%) szkół w ciągu ostatnich pięciu lat modernizowała pracownie lub warsztaty szkolne. Częściej robiły to **technika** (63,7% z nich) niż **zawodówki** (53,9% z nich).

Prawie połowa szkół dokonujących modernizacji, wyposażała lub doposażała pracownie zawodowe (17,9% stwarzała nowe pracownie zawodowe) a co czwarta kupowała sprzęt specjalistyczny lub remontowała pomieszczenia.

Wykres 20 Zakres prac modernizacyjnych w szkołach



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=140; Procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź; pytanie poprzedzone filtrem; na wykresie pominięto braki danych

Stan bazy dydaktycznej szkoły oceniają zazwyczaj jako dobry (47,3%) lub średni (42,2%). Tylko 0,4% szkół oceniło go jako bardzo zły a 1,6% jako zły. 8,5% szkół ocenia bazę bardzo dobrze. Nie widać tutaj różnic między technikami a szkołami zawodowymi.

Aż 82,9% szkół dysponuje pracownikami zawodowymi (np. własnymi warsztatami/ pracownikami do prowadzenia zajęć praktycznych). Dysponuje nimi więcej **techników** (aż 94,4% z nich) niż **szkół zawodowych** (67,6% z nich). Ponad połowa szkół (56,1%) ocenia ich stan jako dobry, tylko 4,2% jako bardzo dobry a 36% jako średni. Tylko 3,3% uważa, że pracownie, które posiada szkoła są w złym stanie a 0,5% w bardzo złym. Dopytani o stan sprzętu, respondenci najczęściej wybierają odpowiedź środkową deklarując, że sprzęt „nie jest ani przestarzały, ani nowoczesny” ale już co trzecia osoba odpowiada, że sprzęt jest nowoczesny.

Rysunek 2 Ocena stanu technologicznego i wyposażenia pracowni zawodowych



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=254; pytanie poprzedzone filtrem

Również uczestnicy prowadzonych w ramach badania indywidualnych wywiadów telefonicznych w większości przypadków przekonani byli o wysokiej jakości wyposażenia i sprzętu wykorzystywanego do realizacji kształcenia praktycznego podkreślając, że w chwili obecnej są to najnowocześniejsze

urządzenia, które nawet nierzadko nie są stosowane w warunkach polskich przedsiębiorstw. Jednocześnie zwracano uwagę na tempo zmian technologicznych, stąd to zagadnienie / wyzwanie zostało także wskazane w niniejszym raporcie.

Istotne znaczenie dla zapewnienia wysokiej jakości wyposażenia pracowni i warsztatów do organizacji kształcenia praktycznego miały wdrożone w ramach funduszy unijnych projekty wspierające rozwój edukacji zawodowej tj. Modernizacja centrów kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku sfinansowany ze środków EFRR oraz Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku II, którego realizacja była możliwa w ramach PO KL (EFS)¹⁷. O tym jak dobrze są wyposażone szkoły zawodowe świadczy wypowiedź jednego z ekspertów uczestniczących w FGI:

Mamy takie sygnały na przykład w rejonach przygranicznych, gdzie powiedzmy w Jeleniej Górze uczniowie wyjeżdżają... tak, jak w poprzednich latach również. Wyjeżdżają do Niemiec na praktyki i nagle od 2 lat uczniowie, którzy tam trafiają okazują się być doskonale zaznajomieni ze strukturą przedsiębiorstwa i sprzętem, który tam jest w tym przedsiębiorstwie, ponieważ oni dokładnie taki sam, na absolutnie najwyższym, światowym poziomie mają u siebie w szkołach, co oznacza, że pracodawca niemiecki mówi: <tylko zróbcie egzamin rzemieślniczy i natychmiast was zatrudnim> [FGI eksperci]

Wdrożenie programów rozwojowych szkół zawodowych wraz z promocją szkolnictwa zawodowego przynosi pozytywne rezultaty, a wyposażenie szkoły w środki dydaktyczne w wielu przypadkach jest atutem placówki edukacyjnej w kontaktach z pracodawcami:

pracodawcy włączyli się w tą współpracę bardzo intensywnie i to pracodawcy przychodzą do tych super wyposażonych szkół, była bardzo dobra promocja tego projektu i oni mówią słuchajcie, przyjdźcie do mnie do pracy, bo ja widzę, że macie tutaj taki zawód, takie przygotowanie i jeśli chodzi o kompetencje miękkie i twarde, że wiem, że jesteście doskonale przygotowani, ja chcę was, nie chcę nikogo innego [FGI eksperci].

Istnieją również inne pozytywne działania ukierunkowane na pozyskanie wysokiej jakości wyposażenia wspomagającego przygotowanie uczniów do wykonywania zawodu. Szkoły podejmują bezpośrednią współpracę z pracodawcami, uzyskują dofinansowanie organizacji pożytku publicznego działających na rzecz rozwoju edukacji zawodowej. W dalszym ciągu zdarzają się szkoły słabo wyposażone lub wykorzystujące sprzęt przestarzały technologicznie.

¹⁷ Projekt zrealizowany w ramach PO KL związany był z realizacją 250 programów rozwojowych szkół zawodowych i swoim zakresem obejmował nie tylko inwestycje w infrastrukturę, ale także działania skierowane na wzrost kompetencji uczniów i nauczycieli zatrudnionych w szkołach zawodowych. Więcej na ten temat <http://www.umwd.dolnyslask.pl/edukacja/projekty-unijne-realizowane-przez-wydzial-edukacji-i-nauki/modernizacja-ksztalcenia-zawodowego-na-dolnym-slasku-ii/>

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

2.7. Adekwatność kształcenia do potrzeb rynku pracy

2.7.1. Zgodność kompetencji absolwentów z oczekiwaniami pracodawców

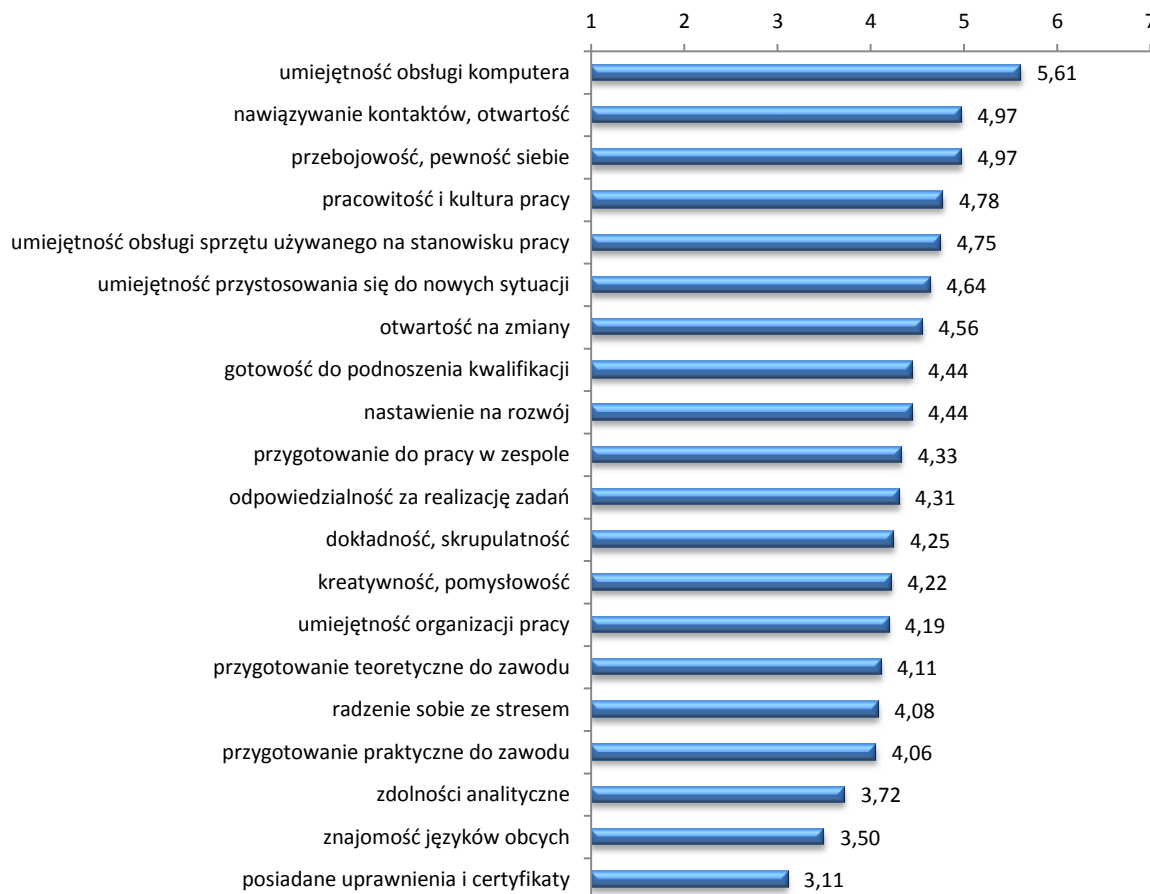
Analiza przeprowadzona w poprzedniej części opracowania oparta była przede wszystkim na danych pochodzących z ankiety oraz z wywiadów przeprowadzonych w wybranych szkołach. Tak uzyskane wyniki uwzględniają w głównej mierze punkt widzenia szkół, czyli podmiotów oferujących usługi edukacyjne bezpośrednio na potrzeby uczniów i pośrednio na potrzeby pracodawców. Koncepcja badania zakładała jednocześnie weryfikację deklaracji i opinii przedstawicieli edukacji poprzez pryzmat pracodawców. Ci ostatni zostali poproszeni o ocenę przygotowania absolwentów szkół zawodowych z punktu widzenia kilku elementów. Najwyżej badani oceniają u absolwentów umiejętność obsługi komputera (średnia ocena 5,61 na skali od 1 do 7), następnie przebojowość i pewność siebie oraz umiejętność nawiązywania kontaktów i otwartość. W opinii pracodawców, absolwentów cechuje również pracowitość i kultura pracy oraz umiejętność obsługi sprzętu używanego na stanowisku pracy.

Nieco gorzej (średnie oceny pomiędzy 4,64 a 4,06) pracodawcy oceniają u absolwentów takie aspekty jak:

- ✓ umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji,
- ✓ otwartość na zmiany,
- ✓ gotowość do podnoszenia kwalifikacji,
- ✓ nastawienie na rozwój,
- ✓ przygotowanie do pracy w zespole,
- ✓ odpowiedzialność za realizację zadań,
- ✓ dokładność, skrupulatność,
- ✓ kreatywność, pomysłowość,
- ✓ umiejętność organizacji pracy,
- ✓ przygotowanie teoretyczne do zawodu,
- ✓ radzenie sobie ze stresem,
- ✓ przygotowanie praktyczne do zawodu.

Najsłabiej pracodawcy ocenili absolwentów w kontekście posiadanych uprawnień i certyfikatów, znajomości języków obcych oraz w zakresie zdolności analitycznych.

Wykres 21 Charakterystyka absolwentów szkół zawodowych w opinii pracodawców (średnie oceny)



Źródło: CATI Pracodawcy N=200

W znacznej mierze opinie pracodawców pokrywają się z tym, co myślą o stawianych im wymaganiach i oczekiwaniach sami absolwenci. Oceniali się oni nieco gorzej pod kątem obsługi komputera, dla której pracodawcy przyznali najwyższą notę, jednak słabymi punktami są wg absolwentów: posiadanie uprawnień i certyfikatów, znajomość języka obcego, przygotowanie praktyczne i teoretyczne do wykonywania zawodu. Podobnie jak pracodawcy wskazywali oni również na braki w zakresie zdolności analitycznych, dla których uzyskano także liczne wskazania potwierdzające zgodność posiadanych kompetencji z oczekiwaniami pracodawców (uważa tak 41,6% badanych absolwentów, natomiast 38,9% uznało, że ten element kwalifikacji nie jest wystarczający – co 8 respondent wskazał, że zdolności analityczne „nie odpowiadały pracodawcom w ogóle”).

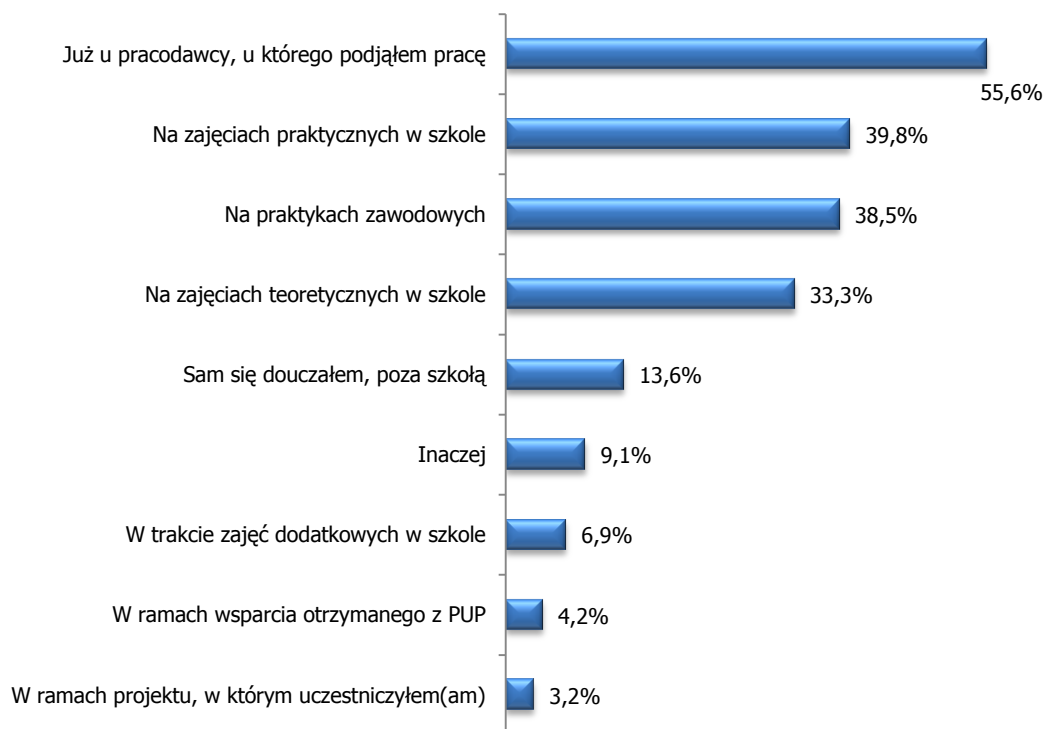
Tabela 13 Opinie absolwentów dotyczące zgodności posiadanych kwalifikacji i kompetencji z wymaganiami pracodawców

Kompetencje i umiejętności odpowiadające potrzebom pracodawców w największym stopniu	Organizacyjne
	Odpowiedzialność
	Dokładność, skrupulatność
	Otwartość na zmiany
	Nastawienie na rozwój
	Adaptacyjność, gotowość do zmian
	Nawiązywanie kontaktów
	Kultura pracy
	Gotowość do podnoszenia kwalifikacji
	Kreatywność
	Współpraca w grupie
Kompetencje i umiejętności w równym stopniu odpowiadające co nieodpowiadające pracodawcom	Umiejętności analityczne
	Umiejętności obsługi komputera
	Obsługa maszyn i urządzeń
Kompetencje i umiejętności odpowiadające potrzebom pracodawców w najmniejszym stopniu	Język obcy
	Wiedza teoretyczna
	Wiedza praktyczna
	Kwalifikacje i uprawnienia (formalne)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania absolwentów, N=416

Zarówno sami absolwenci, jak i pracodawcy stosunkowo dobrze oceniają przygotowanie do wykonywania zawodu, szczególnie w aspekcie ich znajomości obsługi komputera, a także cech społecznych jakimi są otwartość i łatwość nawiązywania nowych kontaktów, co jest szczególnie istotne podczas pracy w grupie. Zdecydowanie poprawy wymagają takie obszary jak znajomość języków obcych, zdolności analityczne oraz posiadanie przez absolwentów uprawnień i certyfikatów. Pracodawcy oczekują bowiem od osób wchodzących na rynek pracy wymaganych w ich działalności certyfikacji i uprawnień. Co więcej, warto też większy nacisk położyć na przygotowania praktyczne do zawodu, ponieważ w ocenie pracodawców nie jest ono na takim poziomie jakiego by sobie życzyli, a absolwenci wskazywali również na rozbieżności oczekiwań pracodawców dotyczące przygotowania teoretycznego do wykonywania zawodu.

Wykres 22 Uzyskiwanie kwalifikacji do wykonywania zawodu



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wywiadów przeprowadzonych z absolwentami, N=405

Wśród osób, które wskazały na inne sposoby zdobywania kwalifikacji i umiejętności zawodowych dominują absolwenci kontynuujące naukę na studiach wyższych lub osoby, które nie miały szansy skonfrontować swoich kompetencji i kwalifikacji z potrzebami pracodawców (osoby pozostające bez pracy).

Czterech na pięciu ankietowanych przedsiębiorców (81,0%) nie zatrudnia absolwentów szkół zawodowych, którzy ukończyli szkołę w 2011 roku lub później. W okresie ostatnich 3 lat absolwentów szkół zawodowych poszukiwało tylko 23% respondentów.

Pracodawcy poszukiwali pracowników w różnorodnych zawodach, wśród których można wymienić m.in. elektryka, kucharza oraz kelnera. Pełną listę poszukiwanych zawodów prezentuje poniższa tabela. Należy zaznaczyć, iż część pracodawców wskazywała na zawody, których nie nauczają szkoły zawodowe, przykładowo dyrektor marketingu, manager restauracji lub konsultant ds. systemów teleinformatycznych. Odpowiedzi te zostały zgrupowane do jednej kategorii – zawody nienauczane w szkołach zawodowych.

Tabela 14 Zawody, w których przedsiębiorcy poszukiwali absolwentów szkół zawodowych

Kod zawodu ¹⁸	Nazwa zawodu	Liczba wskazań
741103	Elektryk	7
512001	Kucharz	5
513101	Kelner	5
432103	Magazynier	4
351203	Technik informatyk	3
522301	Sprzedawca	3
711202	Murarz	3
722204	Ślusarz	3
311408	Technik elektronik	2
711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	2
712303	Tynkarz	2
713102	Malarz budowlany	2
723105	Mechanik samochodów osobowych	2
833203	Kierowca samochodu ciężarowego	2
216601	Grafik komputerowy DTP	1
229903	Kosmetolog	1
251401	Programista aplikacji	1
311204	Technik budownictwa	1
311410	Technik mechatronik	1
311504	Technik mechanik	1
311590	Pozostali technicy mechanicy	1
331403	Technik ekonomista	1
343203	Florysta	1
343901	Animator kultury	1
351103	Technik teleinformatyk	1
352203	Technik telekomunikacji	1
432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	1
514101	Fryzjer	1
711402	Betoniarz-zbrojarz	1
713203	Lakiernik samochodowy	1
721204	Spawacz	1
721404	Monter konstrukcji stalowych	1
741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	1
742201	Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	1
752205	Stolarz	1
752208	Stolarz meblowy	1
818205	Palacz wodnych rusztowych kotłów centralnego ogrzewania	1
821114	Monter urządzeń chłodniczych i gastronomicznych	1
832202	Kierowca samochodu dostawczego	1
834205	Operator koparki	1

¹⁸ Kod zawodu zgodny z klasyfikacją zawodów i specjalności Ministra Pracy i Polityki Społecznej
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

911207	Sprzątaczką biurową	1
932901	Konserwator części / sprzętu	1
941201	Pomoc kuchenna	1
	Zawody nienauczane w szkołach zawodowych	6

Źródło: CATI Pracodawcy N=46; wartości nie sumują się do 46, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

W odczuciu zdecydowanej większości respondentów pozyskanie pracowników spełniających oczekiwania było trudne (po 19 z 46 wskazało raczej trudne oraz bardzo trudne). Badani ci zostali zapytani, z czego ich zdaniem wynikały te trudności. Najczęściej odpowiadano, że absolwenci szkół zawodowych nie mają wymaganych kwalifikacji zawodowych i pożądanych umiejętności, mają za to wygórowane oczekiwania finansowe.

Wykres 23 Przyczyny trudności w pozyskaniu nowych pracowników o odpowiednich kwalifikacjach wg pracodawców



Źródło: CATI Pracodawcy N=38; wartości nie sumują się do 38, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

2.7.2. Kierunki kształcenia a zawody nadwyżkowe i deficytowe

Koncepcja krajowych i regionalnych inteligentnych specjalizacji (smart specialization) jest jednym z instrumentów realizacji priorytetu dotyczącego rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Wywodzi się ona z zapisów Strategii Europa2020, w którym wskazano zalecenia w zakresie zreformowania systemu prowadzenia działalności badawczo - rozwojowej i innowacyjnej. Działania te mają być ukierunkowane na rozwijanie doskonałości i inteligentnej specjalizacji, sprzyjać mają zacieśnianiu współpracy szkół

wyższych, badaczy i sektora przedsiębiorstw¹⁹. Na poziomie wybór inteligentnych specjalizacji został uwzględniony w dokumentach o charakterze strategicznym. W przypadku województwa dolnośląskiego założenia dotyczące wzrostu innowacyjności zostały zawarte w Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2011-2020. Zawiera ona wykaz tzw. branż kluczowych oraz specjalizacji naukowo-technologicznych w przekroju funkcjonujących w regionie ośrodków naukowych oraz przedsiębiorstw. Na podstawie tego dokumentu w latach 2012 – 2014 opracowano zestaw inteligentnych specjalizacji regionalnych. Należą do nich: branża chemiczna i farmaceutyczna, mobilność przestrzenna, żywność wysokiej jakości, surowce naturalne i wtórne, produkcja maszyn i urządzeń, obróbka materiałów, technologie informacyjno-komunikacyjne.

Poniżej zaprezentowano charakterystykę obszarów poszczególnych inteligentnych specjalizacji oraz podjęto próbę przyporządkowania kierunków kształcenia zawodowego dostępnych w ofercie placówek edukacyjnych w 2015 roku do poszczególnych inteligentnych specjalizacji. Dzięki temu możliwe będzie dokonanie oceny dotyczącej spójności systemu kształcenia zawodowego z priorytetami rozwojowymi województwa dolnośląskiego. Dodatkowo, ze względu na preferencje dla inwestycji w przemysł i branże działające w inteligentnych specjalizacjach regionu należy spodziewać się dynamicznego rozwoju miejsc pracy odnośnie do zawodów, które je wspierają.

BRANŻA CHEMICZNA I FARMACEUTYCZNA

Specjalizacja obejmuje następujące podobszary: 1. Opracowywanie i rozwój innowacyjnych technologii pozyskiwania i wytwarzania substancji aktywnych i pomocniczych (w obszarze branży chemicznej i farmaceutycznej, w tym dla medycyny, weterynarii i kosmetologii). 2. Opracowanie i rozwój innowacyjnych metodologii syntetycznych, technologii i procesów chemicznych. 3. Opracowanie, rozwijanie i wdrażanie innowacyjnych produktów leczniczych, wyrobów medycznych, suplementów diety, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego, kosmetyków. 4. Opracowanie innowacyjnych materiałów, biomateriałów i chemikaliów specjalistycznych. 5. Opracowywanie, rozwijanie i wdrażanie leków biologicznych oraz metod ich wytwarzania i charakteryzacji. 6. Opracowanie innowacyjnych procesów i technologii wytwarzania produktów leczniczych, suplementów diety, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego, kosmetyków, wyrobów medycznych oraz innych materiałów mających zastosowanie w medycynie i weterynarii. 7. Innowacyjne sposoby dostarczania substancji aktywnych. 8. Projektowanie, wytwarzanie i wdrażanie innowacyjnej infrastruktury w tym specjalistycznego sprzętu, urządzeń i linii produkcyjnych dla branży chemicznej, farmaceutycznej i medycznej. 9. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów nanotechnologicznych. 10. Projektowanie i rozwój nowych technik analitycznych i diagnostycznych. 11. Rozwijanie i wdrażanie zaawansowanych technologii medycznych, w tym terapii komórkowych, na potrzeby rozwoju medycyny spersonalizowanej.

Lista zawodów szkolnych referencyjnych dla inteligentnej specjalizacji branża chemiczna i farmaceutyczna:

- Technik analityk
- Technik farmaceutyczny
- Technik inżynierii środowiska i melioracji
- Technik ochrony środowiska

¹⁹ Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju – Europa2020, str. 15.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Dolnośląskiego 2014-2020

MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA

Specjalizacja obejmuje następujące podobszary: 1. Urządzenia i podzespoły dla środków transportu 2. Obiekty bezzałogowe, w tym autonomiczne 3. Źródła napędu i zasilania 4. Elektromobilność 5. Poprawa bezpieczeństwa transportu 6. Systemy i podzespoły dla branży kosmicznej 7. Systemy zwiększające efektywność transportu (również w ujęciu proekologicznym).

Lista zawodów szkolnych referencyjnych dla inteligentnej specjalizacji mobilność przestrzenna:

- Elektromechanik
- Elektromechanik pojazdów samochodowych
- Elektryk
- Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych
- Mechanik pojazdów samochodowych
- Monter mechatronik
- Monter nawierzchni kolejowych
- Monter elektronik
- Operator obrabiarek skrawających
- Technik eksploatacji portów i terminali
- Technik elektroenergetyk transportu szynowego
- Technik elektronik
- Technik elektryk
- Technik logistyk
- Technik mechanik
- Technik mechanik lotniczy
- Technik mechatronik
- Technik pojazdów samochodowych
- Technik spedytor
- Technik transportu kolejowego

ŻYWNOŚĆ WYSOKIEJ JAKOŚCI

Specjalizacja obejmuje następujące podobszary: 1. Środki spożywcze stosowane w początkowym lub uzupełniającym postępowaniu profilaktycznym i terapeutycznym. 2. Suplementy diety i środki spożywcze specjalnego przeznaczenia żywieniowego. 3. Pasze wysokiej jakości i środki alternatywne w farmakoterapii zwierząt gospodarskich i hodowlanych. 4. Karmy specjalistyczne i suplementy diety dla zwierząt domowych. 5. Żywność ekologiczna, tradycyjna, regionalna i lokalna. 6. Żywność funkcjonalna i nutraceutyki. 7. Żywność o zwiększonych właściwościach odżywczych. 8. Technologie opakowywania i przechowywania środków z podobszarów inteligentnej specjalizacji. 9. Metody oceny jakości środków z podobszarów inteligentnej specjalizacji. 10. Technologie w wytwarzaniu środków z podobszarów inteligentnej specjalizacji.

Lista zawodów szkolnych referencyjnych dla inteligentnej specjalizacji żywność wysokiej jakości:

- Technik ochrony środowiska
- Technik rolnik
- Technik technologii żywności
- Technik żywienia i usług gastronomicznych

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Dolnośląskiego 2014-2020

- Technik żywienia i gospodarstwa domowego
- Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego

SUROWCE NATURALNE I WTÓRNE

Specjalizacja obejmuje następujące podobszary: 1. Surowce naturalne – pozyskiwanie i zaawansowane przetwarzanie oraz wykorzystanie a) technologie pozyskiwania, przetwarzania i wykorzystania kopalin użytecznych, b) technologie pozyskiwania z kopaliny głównej nowych produktów, c) zintegrowane systemy monitoringu zagrożeń w otoczeniu zakładów górniczych d) technologie pozyskiwania, uzdatniania i wykorzystania wód zwykłych, termalnych i mineralnych, e) technologie pozyskiwania i przetwarzania oraz wykorzystania drewna, surowców roślinnych w innowacyjnych produktach, f) nowe usługi leczniczo-uzdrowiskowe na bazie wykorzystania surowców naturalnych. 2. Technologie odzysku materiałów użytecznych, recyklingu oraz unieszkodliwiania odpadów. 3. Zaawansowane materiały a) nowe postacie surowców (proszki, mikrostruktury, nanostruktury, amorfiki, inne), b) materiały kompozytowe, c) materiały inteligentne, d) materiały do zastosowań w przemyśle.

Lista zawodów szkolnych referencyjnych dla inteligentnej specjalizacji surowce naturalne i wtórne:

- Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
- Operator obrabiarek skrawających
- Technik górnictwa podziemnego
- Technik leśnik
- Technik inżynierii środowiska i melioracji
- Technik mechanik
- Technik mechatronik
- Technik ochrony środowiska
- Technik technologii drewna
- Wiertacz
- Technik górnictwa odkrywkowego

PRODUKCJA MASZYN I URZĄDZEŃ, OBRÓBKA MATERIAŁÓW

Specjalizacja obejmuje następujące podobszary dotyczące projektowania i produkcji wszelkiego rodzaju maszyn i urządzeń: 1) ogólnego i specjalnego przeznaczenia, 2) energetycznych, 3) elektronicznych, 4) do obróbki materiałów

Lista zawodów szkolnych referencyjnych dla inteligentnej specjalizacji produkcja maszyn i urządzeń, obróbka materiałów:

- Mechanik precyzyjny
- Mechanik – monter maszyn i urządzeń
- Monter izolacji przemysłowych
- Monter mechatronik
- Monter elektronik
- Operator obrabiarek skrawających
- Technik elektronik
- Technik elektryk

- Technik mechanik
- Technik mechatronik

TECHNOLOGIE INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNE (ICT)

Specjalizacja obejmuje następujące podobszary: 1. Metody predykcyjne dla wielkich, heterogenicznych zbiorów danych: akwizycja, analiza i raportowanie. 2. Zastosowanie mechatroniki i robotyki w podnoszeniu jakości życia obywateli. 3. Przetwarzanie, modelowanie i analiza danych obrazowych i multimedialnych. 4. Systemy bezpieczeństwa cyfrowego 5. Systemy wspomagania decyzji menadżerskich (Business Process Management). 6. Rozwiązania dla "inteligentnych domów" (smart buildings). 7. Rozwiązania dla "inteligentnych miast" (smart cities). 8. Systemy wsparcia dla osób dotkniętych niepełnosprawnością, chorobami przewlekłymi i osób starszych (Ambient Assisted Living). 9. Aplikacje mobilne. 10. E-Usługi i urządzenia dla sektora ochrony zdrowia. 11. Systemy e-learningowe. 12. Tworzenie oprogramowania dostępnego w modelu SaaS. 13. Innowacyjne metody interakcji człowiek-technologia. 14. Systemy e-commerce. 15. Inteligentne systemy informatyczne dla branży finansowej i ubezpieczeniowej.

Lista zawodów szkolnych referencyjnych dla inteligentnej specjalizacji technologie informacyjno-komunikacyjne:

- Elektryk
- Monter elektronik
- Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych
- Technik cyfrowych procesów graficznych
- Technik elektronik
- Technik informatyk
- Technik mechatronik
- Technik teleinformatyk
- Technik telekomunikacji

Analiza na poziomie wielkich grup zawodowych pokazuje, że na tym poziomie ogólności w 2014 roku przewaga napływu bezrobotnych nad liczbą zgłoszonych ofert pracy wystąpiła we wszystkich wielkich grupach zawodowych za wyjątkiem wielkiej grupy zawodowej „pracownicy przy pracach prostych”, która była grupą deficytową. W grupie zawodów siły zbrojne nie wpłynęła żadna oferta pracy. Drugą z kolei najbardziej nadwyżkową wielką grupą zawodów była grupa „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy”, dla której napływ bezrobotnych 3,5 razy przewyższał w analizowanym okresie liczbę zgłoszonych ofert pracy. Grupą zawodów charakteryzującą się wysokim stopniem nadwyżki podaży siły roboczej była także grupa „specjaliści”, dla której napływ bezrobotnych był 3,2 razy większy od liczby zgłoszonych ofert zatrudnienia²⁰. Liczbę zgłoszonych ofert pracy oraz napływ bezrobotnych w 2014 roku według wielkich grup zawodów przedstawia poniższa tabela:

²⁰ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w 2014 roku. Część diagnostyczna, 2015, str. 40.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Dolnośląskiego 2014-2020

Tabela 15 Wskaźnik intensywności deficytu / nadwyżki w województwie dolnośląskim dla wielkich grup zawodów wg klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy

Lp.	Wielkie grupy zawodów	Symbol	Napływ bezrobotnych w 2014 r.	Napływ ofert pracy	w tym pracy subsydiowanej	Struktura ofert w %	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy	1	1100	929	25	0,9	0,8445
2	Specjaliści	2	19163	5975	1634	6,0	0,3118
3	Technicy i inny średni personel	3	21262	8748	2612	8,8	0,4114
4	Pracownicy biurowi	4	8734	14043	5497	14,2	1,6079
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	5	31774	21132	9373	21,3	0,6651
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	6	2696	768	344	0,8	0,2849
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7	43040	17936	2733	18,1	0,4167
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8	10752	10579	1021	10,7	0,9839
9	Pracownicy przy pracach prostych	9	16724	18621	3478	18,8	1,1134
10	Siły zbrojne	0	122	0	0	0,0	0,0000
	Bezrobotni bez zawodu		33580	322	140	0,3	0,0096
	O G Ó Ł E M		188947	99053	26857	100,0	0,5242

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w 2014 roku

W 2014 roku udział ofert pracy w zawodach deficytowych w ogólnej liczbie ofert zgłaszanych do Powiatowych Urzędów Pracy województwa dolnośląskiego wynosił 59,9% i był wyższy niż w roku 2013 (45,7%). Łącznie 434 zawody określono jako deficytowe, przy czym 30 zawodów z najwyższym wskaźnikiem deficytu kumulowało 64,6% wszystkich ofert pracy zgłaszanych w tej grupie zawodów (stanowiło to 38 101 ofert zatrudnienia)²¹. Najwięcej ofert pracy dotyczyło grupy pracownicy usług i sprzedawcy (12 127), następnie pracownicy biurowi (11 406), dalej pracownicy przy pracach prostych (10 440) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8 821). Dane te potwierdzają, że na rynku pracy poszukiwani są pracownicy, których kompetencje i kwalifikacje zawodowe wymagają wykształcenia zawodowego, a w mniejszym stopniu dotyczy to techników (technicy i inny średni personel kumulowali 5 700 ofert pracy)²². Należy jednak pamiętać, że dane dotyczące ofert pracy nie obejmują całego rynku pracy, a w szczególności rynku pracy specjalistów (osoby z wyższym wykształceniem), którzy rekrutowani są z wykorzystaniem innych kanałów poszukiwania pracowników.

²¹ Tamże, str. 42.

²² Por tamże.

Tabela 16 Tabela zawodów deficytowych i kierunków kształcenia oferowanych przez placówki edukacji zawodowej w województwie dolnośląskim w 2015 roku²³

Lp.	Zawody i specjalności	Symbol cyfrowy zawodu	Wskaźnik intensywność i deficytu	Zawód szkolny odpowiadający	Inteligentna specjalizacja	Podregion Jeleniogórski								Podregion Legnicko-Głogowski						Podregion Wałbrzyski						Podregion Wrocławski								Podregion m. Wrocław		
						Powiat Bolesławiecki	Powiat Jaworski	Powiat Jeleniogórski	Powiat m. Jelenia Góra	Powiat Kamiennogórski	Powiat Lubański	Powiat Lwówecki	Powiat Zgorzelecki	Powiat Złotoryjski	Powiat Głogowski	Powiat Górowski	Powiat Legnicki	Powiat Lubliński	Powiat Polkowicki	Powiat m. Legnica	Powiat Dzierżoniowski	Powiat Kłodzki	Powiat Świdnicki	Powiat Wałbrzyski	Powiat Ząbkowicki	Powiat m. Wałbrzych	Powiat Milicki	Powiat Oleśnicki	Powiat Oławski	Powiat Strzeliński	Powiat Średzki	Powiat Trzebnicki	Powiat Wołowski	Powiat Wrocławski	Powiat m. Wrocław	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	Operator pras kuźniczych	722103	79,0000	Brak	-																															
2	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	541308	23,0000	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	-																															X
3	Kontroler jakości połączeń spawanych	311902	23,0000	Brak	-																															
4	Pozostali magazynierzy i pokrewni	432190	21,4511	Brak	-																															
5	Bukieciarz	524901	20,0000	Florysta	-																															X
6	Pracownik obsługi produktów finansowych	331104	20,0000	Brak	-																															
7	Sprzed.obwoźny z samochodu (vanseller)	521102	19,0000	Sprzedawca	-	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Operator automatów spawalniczych	721202	16,6000	Brak	Produkcja maszyn																															
9	Spawacz metodą TIG	721206	15,7500	Brak	Produkcja maszyn																															

²³ Z wykazu zawodów deficytowych usunięto zawody należące do wielkich grup: 0 Siły zbrojne, 1 Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, 2 Specjaliści

Kształcenie w zawodach deficytowych najczęściej realizowane jest w stolicy regionu – Wrocławiu oraz w subregionie jeleniogórskim. W ramach inteligentnych specjalizacji regionalnych kształcenie odbywa się przede wszystkim mobilność przestrzenna, produkcja maszyn i urządzeń, obróbka materiałów oraz technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT).

Większość zawodów osób figurujących w rejestrach bezrobocia przynależy natomiast do grupy zawodów nadwyżkowych, co oznacza, że liczba zgłaszanych do PUP ofert pracy jest mniejsza niż liczba zarejestrowanych bezrobotnych. Zidentyfikowano aż 778 zawodów nadwyżkowych, o wskaźniku intensywności nadwyżki zawodów mniejszym od 0,9 i większym od 0 oraz 565 zawodów, w których nie zanotowano jakiejkolwiek oferty pracy w przeciągu całego cyklu pomiaru (rok kalendarzowy). Łącznie w zawodach nadwyżkowych na koniec 2014 roku był 81 649 osób pozostających bez pracy, tj. 68,2% ogółu bezrobotnych posiadających zawód²⁴. Zawody nadwyżkowe najczęściej należały do grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług i sprzedawcy, technicy i inny średni personel oraz specjaliści. Jak można zaobserwować część wielkich grup zawodowych powtarza się zarówno po stronie deficytu jak i nadwyżki, co jest konsekwencją dużego zróżnicowania zawodów w ramach poszczególnych grup. Oznacza również, że na przyczyny bezrobocia nie można patrzeć przez perspektywę ogólnych informacji o poziomie wykształcenia. Aby skonkretyzować informację o zawodach o znacznym poziomie nadwyżki (w pierwszych 30 zawodach zgłoszono w cyklu tylko 1 ofertę pracy) w tabeli poniżej przedstawiono pierwsze 50 zawodów na liście nadwyżkowych oraz ujęto informację o ofercie kształcenia w zawodach wg. klasyfikacji szkolnej, które im odpowiadają. Uzyskana w ten sposób informacja może posłużyć do oceny trafności wybieranych przez uczniów i szkoły kierunków kształcenia w kontekście ich możliwości podjęcia pracy po opuszczeniu szkoły.

²⁴ Ranking..., str. 42.

Lp	Zawody i specjalności (klasyfikacja dla potrzeb rynku pracy)	Symbol cyfrowy zawodu	Wskaźnik intensywność i deficytu	Zawód szkolny odpowiadając y (klasyfikacja „szkolna”)	Inteligentn a specjalizacj a	Podregion Jeleniogórski								Podregion Legnicko- Głogowski						Podregion Wałbrzyski						Podregion Wrocławski								Podregion m. Wrocław		
						Powiat Bolesławiecki	Powiat Jaworski	Powiat Jeleniogórski	Powiat m. Jelenia Góra	Powiat Kamiennogórski	Powiat Lubański	Powiat Lwówecki	Powiat Zgorzelecki	Powiat Złotoryjski	Powiat Głogowski	Powiat Górowski	Powiat Legnicki	Powiat Lubliński	Powiat Polkowicki	Powiat m. Legnica	Powiat Dzierżoniowski	Powiat Kłodzki	Powiat Świdnicki	Powiat Wałbrzyski	Powiat Ząbkowicki	Powiat m. Wałbrzych	Powiat Milicki	Powiat Oleśnicki	Powiat Oławski	Powiat Strzeliński	Powiat Średzki	Powiat Trzebnicki	Powiat Wołowski	Powiat Wrocławski	Powiat m. Wrocław	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	Technik rolnik	314207	0,0013	Technik rolnik	Żywność																															
2	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	322002	0,0032	Dietetyk	Żywność																															
3	Pozostali rolnicy upraw polowych	611190	0,0044	Rolnik	Żywność a																															
5	Technik hotelarstwa	422402	0,0048	Technik hotelarstwa	-	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x
6	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	834103	0,0052	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	-		x	x		x						x					x				x		x			x	x	x				x
7	Dziemiarz	731802	0,0068	Brak	-																															
8	Technik ekonomista	331403	0,0077	Technik ekonomista	-	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
9	Górnika eksploatacji podziemnej	811101	0,0096	Górnika eksploatacji podziemnej	Surowce			x									x																			x
10	Technik ogrodnik	314205	0,0114	Technik ogrodnik	-																															
11	Technik poligraf	311918	0,0132	Technik procesów drukowania	-																															x
12	Właściciel małego sklepu	522103	0,0149	Brak	-																															

Dolnośląskie szkoły i placówki kształcenia zawodowego w swojej ofercie kształcenia częściej umieszczają kierunki, które na rynku pracy mają charakter nadwyżkowy niż deficytowe. Odnaczają się tutaj dwa kierunki: technik hotelarstwa oraz technik ekonomista pokrywające niemal cały obszar województwa dolnośląskiego. Podobna sytuacja występuje w przypadku technika pojazdów samochodowych. Warto jednak zauważyć, że w zawodach nadwyżkowych występują również te, które potencjalnie mogą być wchłaniane przez rozwój przemysłów związanych z inteligentnymi specjalizacjami regionalnymi. Jak wynika z powyższej tabeli w zawodach nadwyżkowych częściej można zidentyfikować kierunki kształcenia charakterystyczne dla specjalizacji regionalnych, niż ma to miejsce w zawodach deficytowych. Dotyczy to przede wszystkim żywności wysokiej jakości, surowców i produkcji maszyn i urządzeń. Stosunkowo rzadko natomiast są reprezentowane zawody dotyczące branży chemicznej i farmaceutycznej. Przewidziane w nowym okresie programowania inwestycje w te obszary mogą nieco zmienić sytuację na rynku pracy, jednak w chwili obecnej trudno jest oszacować realność tego wpływu i jego zasięg. W kontekście danych prognostycznych przedstawionych powyżej oraz danych pochodzących z monitoringu zawodów wnioskować można o kurczącym się rynku zawodów, dla których wykształcenie można zdobyć w ponadgimnazjalnych i policealnych szkołach zawodowych na rzecz rynku specjalistów, w tym przede wszystkim w kierunkach technicznych.

2.8. Prognoza sytuacji absolwentów na rynku pracy

Decyzje dotyczące profili zatrudnienia dostępnych w systemie edukacji zawodowej. Dotyczy to tak rodziców i uczniów, którzy podejmują wyzwania wyznaczenia sobie przyszłości zawodowej poprzez dokonanie wyboru odpowiedniej ścieżki edukacyjnej, jak i decydentów na poziomie szkół zawodowych. Podkreśla się, że zarządzający szkołami są odpowiedzialni za przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy i ustanawia priorytety dostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Wymaga to bardzo dobrej znajomości zapotrzebowania pracodawców, już nie tylko na lokalnym, ale również na regionalnym, krajowym czy europejskim rynku pracy. Publiczne służby zatrudnienia jawią się tutaj jako jedno z podstawowych źródeł wiedzy na temat możliwości zatrudnieniowych, a jednak dynamiczne zmiany na rynku pracy powodują, że badania oczekiwań pracodawców nie są wystarczające. Zwraca na to uwagę jeden z ekspertów:

Mały pracodawca bardzo często nie jest w stanie odpowiedzieć, co będzie robił za 2, czy 3 lata. Bo nie wie, on się dostosuje do rynku. Średni, jak ma czas to jeszcze z nim można pogadać. Duży, jak ma strategię nawet na dłużej to i tak się tą strategią nie podzieli, ze względu na konkurencję [...] pracodawcy powinni powiedzieć, kogo będą oczekiwać [FGI eksperci].

Z uwagi na to, postanowiliśmy wzbogacić materiał pozyskany w ramach wywiadów, których respondentami byli pracodawcy, o przegląd wyników prognozy zapotrzebowania na kwalifikacje z uwzględnieniem perspektywy wieloletniej. W tym celu wykorzystano prace badawcze CDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego) dotyczące krajów członkowskich Unii Europejskiej oraz IPSS (Instytutu Pracy i Spraw Społecznych), zrealizowanych w ramach badania „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej” (PO KL Poddziałanie 1.13).

Szacuje się, że w Unii Europejskiej do 2020 roku do wykorzystania będzie 83 miliony wakatów, przy czym nowoutworzone miejsca pracy stanowią 9,6% wolnych stanowisk (ok. 8 milionów)²⁵. W tej perspektywie czasu szacuje się wyraźne zmniejszenie rynku pracy wg wielkich grup zawodów: 7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy oraz 4 Pracownicy biurowi. Zapotrzebowanie nieznacznie zmniejszy się w przypadku grupy 8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Rynek pracy pozostałych grup zawodowych ma rosnać, przy czym najwięcej miejsc pracy będzie dostępnych w grupie 3 Technicy i inny średni personel. Nieco mniej w grupie 2 Specjaliści oraz 9 Pracownicy przy pracach prostych. Wśród pięciu najbardziej rozwijających się zawodów występują przedstawiciele następujących grup: średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewni, inni specjaliści oraz pracownicy usług osobistych, kierownicy ds. zarządzania i handlu. Reprezentują oni 1, 2, 3, 5 i 9 wielką grupę zawodów²⁶. Badania europejskie wskazują jednocześnie na trend zwiększania się zapotrzebowania na pracowników z wyższym wykształceniem (wzrost o 7,2pp 2010 – 2020), względnie stałego zapotrzebowania na zwody wymagające wykształcenia na poziomie średnim oraz i dynamiczne obniżanie się liczby miejsc pracy pracowników o niskich kwalifikacjach (różnica 7pp)²⁷.

Prognoza przeprowadzona dla Polski wskazuje również na wzrost liczby miejsc pracy. Szacuje się, że do końca 2022 roku przyrost wynosił będzie ok. 500 tys. nowych stanowisk pracy. W skali całego analizowanego okresu²⁸ należy oczekiwać wzrostu liczby pracujących w grupach: 0 – Siły zbrojne o 4,4 tys. osób w stosunku do roku 2011, 2 Specjaliści o 784,9 tys. osób, 5 Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy o 198,8 tys. osób, 8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń o 131,9 tys. osób. Spadki zatrudnienia natomiast powinny być obserwowane w grupach: 1 Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy o 9,1 tys. osób w stosunku do roku 2011, 3 technicy i inny średni personel o 13,9 tys. osób, 4 Pracownicy biurowi o 78,1 tys. osób, 6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy o 535,4 tys. osób, 7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy o 453,5 tys. osób oraz 9 Pracownicy przy pracach prostych o 57,1 tys. osób. W grupie 5 Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy założona tendencja wzrostu wielkości prognozowanych wynika nie tylko z przewidywań wzrostu liczby sprzedawców (ze względu na rozwój handlu wielkopowierzchniowego tendencja ta nie powinna być silna), ale ze wzrostu liczby pracowników usług osobistych w związku ze zwiększonym zapotrzebowaniem na te usługi, do czego przyczynia się starzenie się ludności i wzrost poziomu dochodów. Prognozowany spadek zatrudnienia w grupie 7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy nie oznacza, bynajmniej, równie silnego spadku zatrudnienia w przemyśle, gdzie spadać będzie jedynie liczba pracowników o stosunkowo niskich kwalifikacjach. Zgodnie z przyjętą prognozą powinna natomiast rosnać liczba pracowników o stosunkowo wysokich kwalifikacjach (grupa 2 Specjaliści; grupa 8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń), którzy częściowo znajdą również zatrudnienie w przemyśle²⁹.

Dokonana w ramach przytoczonego wyżej badania IPSS prognoza zatrudnienia w układzie wojewódzkim pozwala wskazać grupy zawodów o największej dynamice wzrostu w perspektywie

²⁵ Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012, EU 2012, str. 7.

²⁶ Tamże, str. 10.

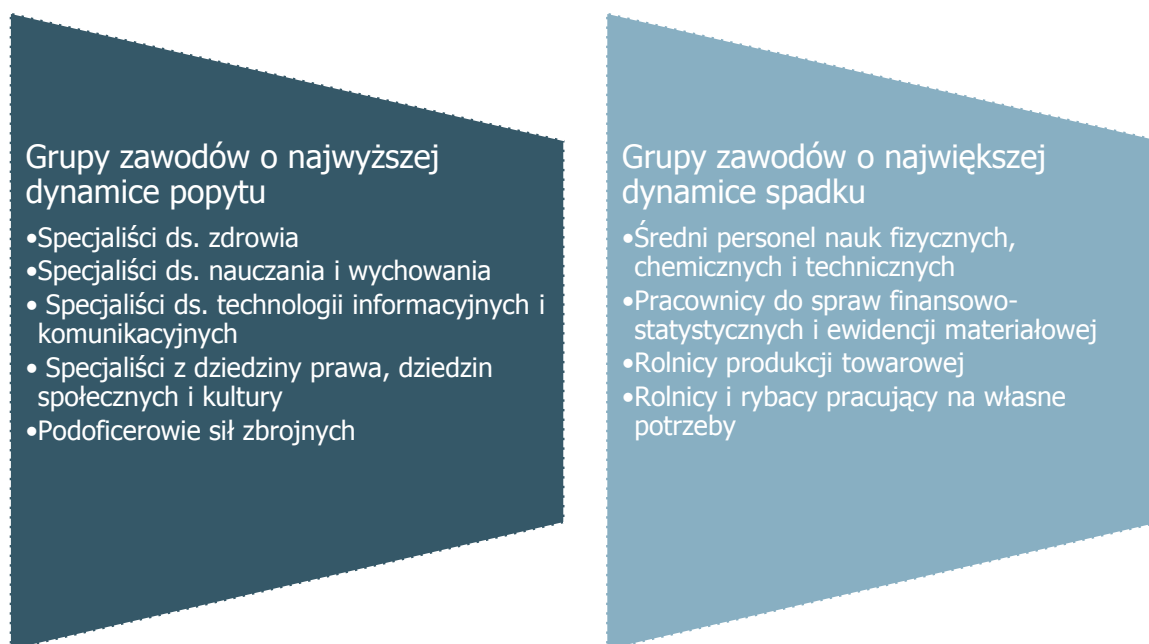
²⁷ Tamże, str. 12.

²⁸ Prognozą objęto dane z lat 2000 – 2011.

²⁹ Por. A. Gajos, P. Włodarczyk, Prognoza zatrudnienia w Polsce według grup zawodów do 2022 roku, pod red. E. Kwiatkowski, B. Suchecki, Warszawa 2013, str. 330.

najbliższych 7 lat. Pośród 5 grup wskazanych na rysunku poniżej nie znalazł się żaden z zawodów, które można zdobyć w procesie kształcenia w ramach placówek edukacji zawodowej. W grupach o największej dynamice spadku miejsc pracy znajdują się wyłącznie zawody wymagające kwalifikacji na poziomie średnim lub niższym, które już w chwili obecnej należą do zawodów nadwyżkowych (np. rolnicy i rybacy, średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych). Świadczy to o skali wyzwań jakie stoją przed szkołami zawodowymi dotyczących przekształcenie w strukturze nauczanych zawodów z uwzględnieniem trendów rozwojowych na poziomie lokalnym i regionalnym.

Rysunek 3 Grupy zawodów o największym i najmniejszym popycie w województwie dolnośląskim w perspektywie do 2022 roku



Źródło: www.np.prognozowaniezatrudnienia.pl

łącznie szacuje się, że do 2022 liczba osób pracujących w województwie dolnośląskim wzrośnie do 1 166 730 osób, tj. o 84 tysiące osób w porównaniu do danych z roku 2013. Prognozowany wzrost nie jest znaczny, a liczba pracujących nie osiągnie poziomu z roku 1999 (1,2 mln) czy roku 2009, w którym wynosiła ona 1,18 mln osób. Województwo dolnośląskie obok mazowieckiego, wielkopolskiego, śląskiego, łódzkiego, małopolskiego i pomorskiego znajduje się w grupie zawodów o najwyższej dynamice przyrostu liczby osób pracujących. Przy czym występuje znaczne zróżnicowanie w poszczególnych wielkich grupach zawodów wg klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Poniżej omówiono najważniejsze wyniki prognozowania dla regionu Dolnego Śląska dla zawodów charakterystycznych dla edukacji zawodowej na poziomie ZSZ, technikum i szkół policealnych.

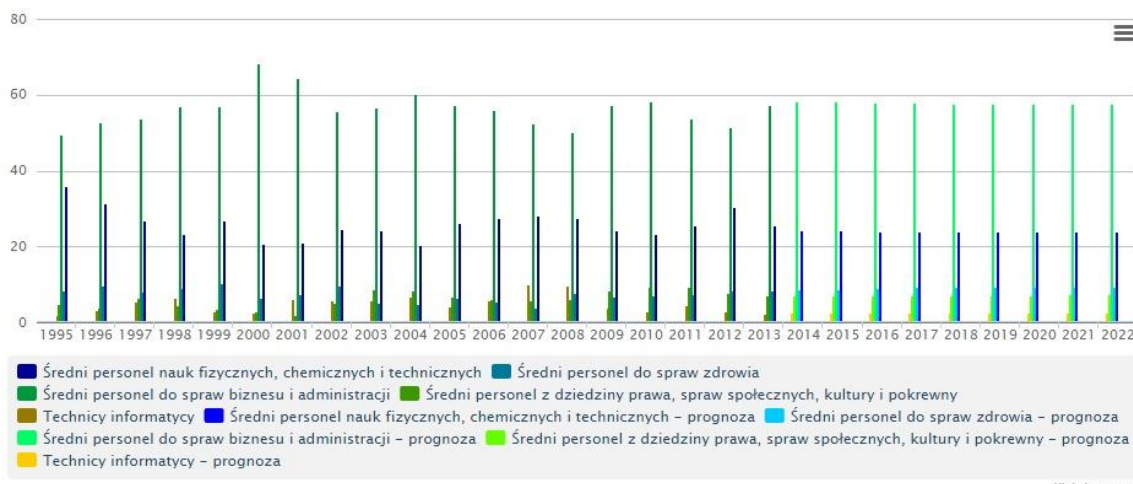
Mapa 8 Prognozowana liczba pracujących w 2022 roku wg województw



Źródło: www.np.prognozowaniezatrudnienia.pl

Podobnie, jak ma to miejsce w przypadku badań dotyczących europejskiego rynku pracy, zapotrzebowanie na pracowników z wielkiej grupy zawodów 3 Technicy i inny średni personel nie wykazuje potencjału wzrostu, jeżeli chodzi o liczbę dostępnych miejsc pracy. Perspektywy zatrudnieniowe związane są tu przede wszystkim z zastępowaniem pracowników kończących swoją karierę zawodową.

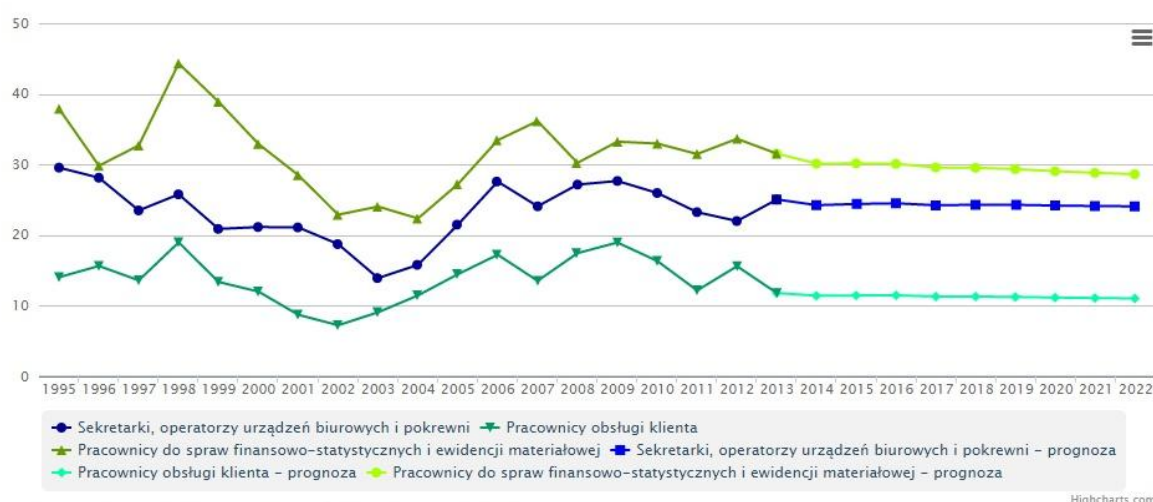
Wykres 24 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 3 Technicy i inny średni personel dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 r



Źródło: www.np.prognozowaniezatrudnienia.pl

Wielka grupa zawodów 4 Pracownicy biurowi wykazuje tendencję do spadku liczby miejsc pracy, przy umiarkowanym utrzymywaniu się liczby stanowisk w grupie Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni. Należy jednak zaznaczyć, że zaprezentowane na poniższym wykresie dane dotyczą tylko tych grup zawodów, których liczebność pozwala na dokonanie szacowania w przyjętej perspektywie czasu.

Wykres 25 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 4 Pracownicy biurowi dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 roku³⁰

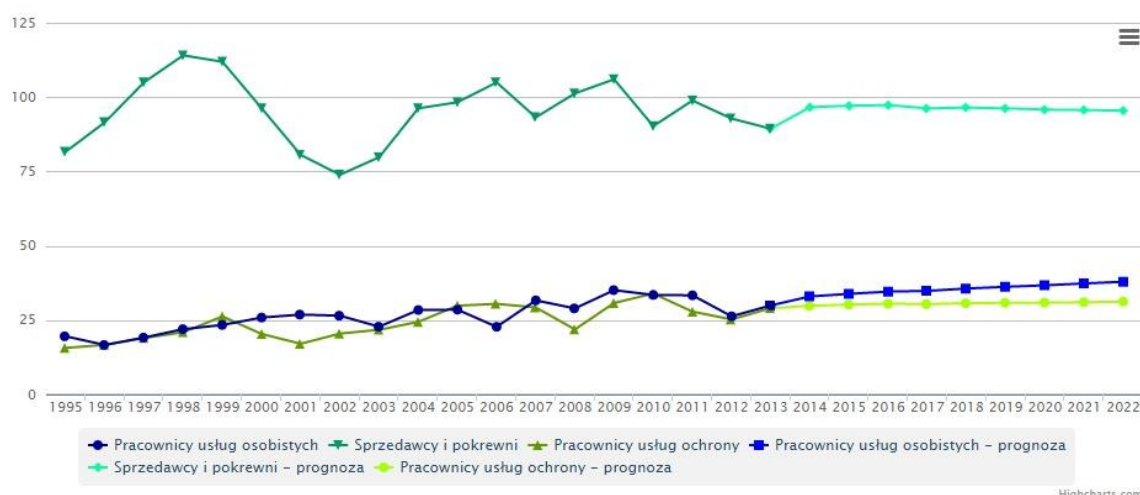


Źródło: www.np.prognozowaniezatrudnienia.pl

³⁰ Dane na wykresach zawierają jedynie te składowe wielkich grup zawodów, których liczebność umożliwiła prognozowanie liczby miejsc pracy w perspektywie do 2022 roku

W grupie 5 Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy znajdują się zarówno zawody charakteryzujące się tendencją spadkową (sprzedawcy i pokrewni), jak i wzrostem. Najlepszą dynamiką wzrostu charakteryzują się zawody, które związane mogą być z procesami demograficznymi oraz rosnącą jakością życia tj. pracownicy usług osobistych. Należy podkreślić, że do tej grupy należą np. kucharze, fryzjerzy, które licznie znajdują się w ofercie edukacyjnej szkół z terenu województwa dolnośląskiego.

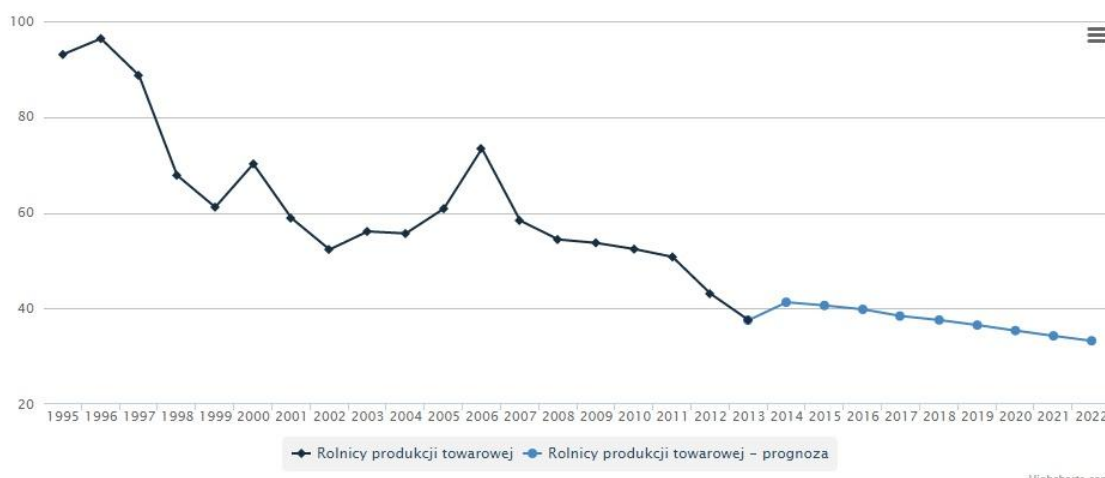
Wykres 26 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 5 Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 roku



Źródło: www.np.prognozowaniezatrudnienia.pl

Zawody związane z wielką grupą 6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy należą do grup o największej dynamice spadku liczby pracujących w perspektywie do 2022 roku. Ten trend widoczny jest już od wielu lat.

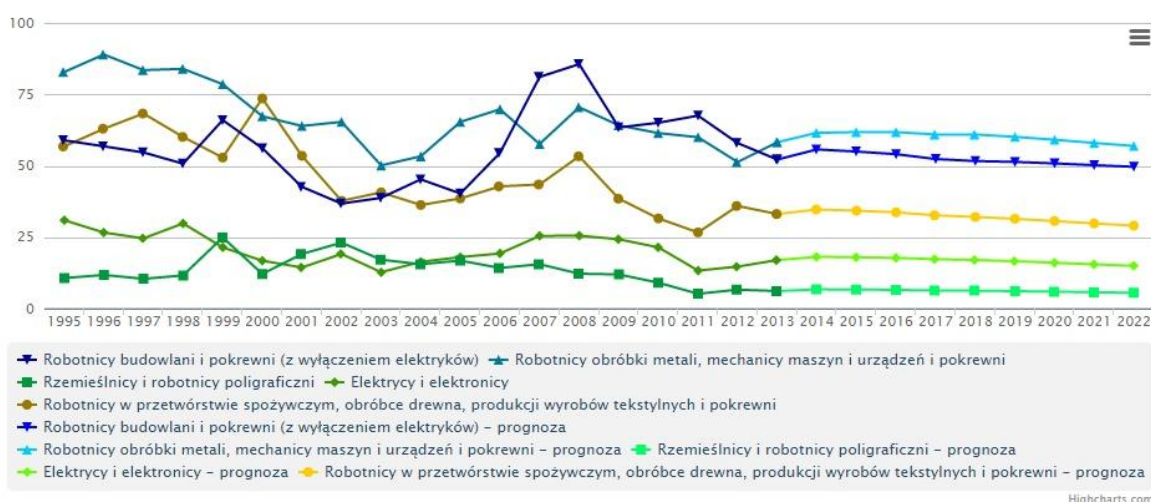
Wykres 27 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 roku



Źródło: www.np.prognozowaniezatrudnienia.pl

Obrazuje to wykres zaprezentowany powyżej w odniesieniu do zawodów klasyfikowanych jako rolnicy produkcji towarowej. Jest to efektem przekształceń w rolnictwie wynikających m.in. z zastosowaniem nowoczesnych technologii wspierających produkcję rolną oraz ograniczeniem liczby gospodarstw rolnych. Jednocześnie jest to wynik zmian w strukturze zatrudnienia, która w okresie przed transformacją ustrojową, w porównaniu z krajami Europy Zachodniej, odznaczała się wysokim udziałem zatrudnionych w rolnictwie i przemyśle w odniesieniu do usług.

Wykres 28 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 roku



Źródło: www.np.prognozowaniezatrudnienia.pl

Zmiany w liczbie osób pracujących w grupie zawodów 7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy wskazują na niewielkie lecz systematyczne spadki. Jest to związane m.in. ze zmianami technologicznymi w produkcji przemysłowej. Zmniejszać będzie się także liczba osób pracujących z tej grupy w branży spożywczej i budownictwie. Jednocześnie zwraca uwagę w odniesieniu do produkcji przemysłowej prognozowana liczba osób pracujących w grupie zawodów 8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Pomimo tego, że przedstawione na poniższym wykresie dane dotyczą operatorów maszyn wydobywczych i przetwórczych oraz kierowców i operatorów pojazdów z dość szerokiej gamy zawodów, to dane te wskazują na kierunki zmian w ofercie kształcenia zawodowego w celu dostosowania ich struktury do zapotrzebowania płynącego z rynku pracy.

Wykres 29 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 roku



Źródło: www.np.prognozowaniezatrudnienia.pl

W kontekście przytoczonych wyżej wyników badań prognozujących zapotrzebowanie na pracowników w układzie grup zawodowych przyrzeć się trzeba informacjom pozyskanym od pracodawców w ramach przeprowadzonego przez nas badania terenowego. W perspektywie najbliższych 5 lat ankietowani przedsiębiorcy w większości (62,5%) planują zatrudniać nowych pracowników, natomiast 15% badanych nie ma takich planów. Analiza wykazała istotną zależność statystyczną³¹ pomiędzy planem zatrudnienia osób z wykształceniem zawodowym a branżą, w której działa przedsiębiorca. Plany zatrudnieniowe najczęściej deklarowali pracodawcy związani z następującymi branżami:

- ✓ informacja i komunikacja,
- ✓ budownictwo,
- ✓ handel i naprawa pojazdów,
- ✓ hotelarstwo i gastronomia,
- ✓ transport, gospodarka magazynowa i łączność
- ✓ pozostała działalność usługowa.

Zauważono również istotną zależność w stosunku do zasięgu działania firmy. Plany zatrudnieniowe w największym stopniu deklarują pracodawcy działający na rynku regionalnym, w drugiej kolejności na rynku krajowym i następnie – międzynarodowym. Pracodawcy, których firma działa lokalnie w największym stopniu deklarowali brak planów zatrudnieniowych w okresie najbliższych 5 lat. Zależność została również zidentyfikowana w kontekście subregionu, w którym działa firma pracodawcy. Plany zatrudnieniowe w okresie najbliższych 5 lat najczęściej deklarują pracodawcy z subregionu miasta Wrocław oraz legnicko-głogowskiego. W przypadku pracodawców z subregionu wałbrzyskiego oraz jeleniogórskiego dostrzegalne jest zróżnicowanie planów, bowiem o ile większość posiada plany zatrudnieniowe, o tyle stosunkowo wielu badanych nie planuje zatrudniać nowych

³¹ Testy χ^2 na poziomie 0,005.

pracowników, lub jeszcze nie podjęło decyzji. Najwięcej pracodawców z nieokreślonymi planami zatrudnieniowymi zidentyfikowano w subregionie wrocławskim.

Prawie równie wysoki odsetek pracodawców (61%) spodziewa się, iż wśród nowo zatrudnionych osób znajdą się osoby z wykształceniem zawodowym. Również w tym zakresie zaobserwowano zależność

Tabela 17 Liczba pracowników z wykształceniem wyższym, których planują zatrudnić pracodawcy

Liczba pracowników	Liczba wskazań	Odsetek odpowiedzi
1	18	14,8%
2	31	25,4%
3 do 5	32	26,2%
6 do 10	9	7,4%
11 i więcej	3	2,5%
nie wiem/trudno powiedzieć	29	23,8%

Źródło: CATI Pracodawcy N=122

statystyczną z branżą, którą reprezentuje ankietowany pracodawca. Zatrudnienia osób z wykształceniem zawodowym najczęściej spodziewają się przedstawiciele branży hotelarskiej i gastronomicznej, transportowej, gospodarki magazynowej i łączności, informacyjnej i komunikacyjnej oraz z zakresu pozostałej działalności usługowej. Absolwentów szkół zawodowych planują ponadto zatrudniać pracodawcy z branży przetwórstwa przemysłowego oraz budownictwa.

Najczęściej pracodawcy przewidują, iż będą zatrudniać od 3 do 5 osób lub 2 osoby z wykształceniem zawodowym.

Największa liczba pracodawców zadeklarowała, iż będzie poszukiwać pracowników wykształconych w zawodzie magazyniera, elektryka, technika mechanika oraz sprzedawcy. Magazynierów i sprzedawców planują zatrudniać pracodawcy działający w handlu i naprawie pojazdów, elektryków – pracodawcy z branży budownictwo oraz pozostała działalność usługowa, natomiast zatrudnienie techników mechaników planują pracodawcy z branż budownictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

Część respondentów wskazywała również na zawody i specjalności, które kształcone są na poziomie wyższym lub wymagają doświadczenia zawodowego - zostały one zaklasyfikowane do jednej kategorii jako zawody nienauczane w szkołach zawodowych.

Tabela 18 Zawody, w których pracodawcy planują zatrudniać osoby na przestrzeni najbliższych 5 lat

Kod zawodu	Zawód/specjalność	Liczba wskazań
432103	Magazynier	13
741103	Elektryk	12
311504	Technik mechanik	10
522301	Sprzedawca	10
311408	Technik elektronik	6
512001	Kucharz	6
832202	Kierowca samochodu dostawczego	6
513101	Kelner	5

522305	Technik handlowiec	5
722204	Ślusarz	5
833203	Kierowca samochodu ciężarowego	5
351103	Technik teleinformatyk	4
351203	Technik informatyk	4
711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	4
723105	Mechanik samochodów osobowych	4
311909	Technik automatyk	3
515303	Robotnik gospodarczy	3
712601	Hydraulik	3
752205	Stolarz	3
941201	Pomoc kuchenna	3
311303	Technik elektryk	2
711404	Zbrojarz	2
712603	Monter instalacji gazowych	2
721204	Spawacz	2
741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	2
741201	Elektromechanik	2
752208	Stolarz meblowy	2
834101	Kierowca ciągnika rolniczego	2
132404	Kierownik magazynu	1
311307	Technik energetyk	1
311512	Technik mechanizacji rolnictwa	1
311918	Technik poligraf	1
311935	Technik procesów drukowania	1
313904	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	1
314204	Technik hodowca zwierząt	1
314205	Technik ogrodnik	1
333107	Technik logistyk	1
333906	Technik organizacji reklamy	1
334390	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	1
343203	Florysta	1
351204	Technik tyfłoinformatyk	1
411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	1
421104	Kasjer walutowy	1
432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	1
514101	Fryzjer	1
523002	Kasjer handlowy	1
711202	Murarz	1
711204	Murarz-tylnkarz	1

711401	Betoniarz	1
711501	Cieśla S	1
711590	Pozostali cieśle i stolarze budowlani	1
712101	Dekarz	1
712204	Posadzkarz	1
712303	Tynkarz	1
712701	Mechanik urządzeń chłodniczych	1
712703	Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	1
713101	Malarz-tapeciarz	1
713203	Lakiernik samochodowy	1
721404	Monter konstrukcji stalowych	1
721501	Monter / konserwator kolei linowych, wyciągów narciarskich i zjeżdżalni grawitacyjnych	1
722314	Tokarz w metalu	1
723103	Mechanik pojazdów samochodowych	1
723104	Mechanik samochodów ciężarowych	1
723401	Monter-mechanik rowerów / wózków	1
742201	Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	1
753403	Tapicer meblowy	1
814290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1
818205	Palacz wodnych rusztowych kotłów centralnego ogrzewania	1
821206	Monter oświetlenia	1
832201	Kierowca mechanik	1
833101	Kierowca autobusu	1
834102	Kombajnista (kierowca kombajnu)	1
834107	Operator maszyn rolniczych	1
834205	Operator koparki	1
	Nie wiem/trudno powiedzieć	6
	Zawody nienauczane w szkołach zawodowych	17

Źródło: CATI Pracodawcy N=122; wartości nie sumują się do 122, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

W kontekście planów zatrudnieniowych na najbliższe lata za szczególnie ważne umiejętności i/lub cechy kandydatów do pracy badani uważają odpowiedzialność za realizację zadań, pracowitość i kultura pracy oraz radzenie sobie ze stresem (średnie ocen dla cech odpowiednio 6,58, 6,55, 6,45 na skali od 1 do 7). Pożądane jest także praktyczne przygotowanie do zawodu (5,98), cenione wyżej niż przygotowanie teoretyczne (4,95), które obok posiadania uprawnień i certyfikatów oraz znajomości języków obcych zostało ocenione przez pracodawców jako najmniej dla nich istotne (średnie oceny 4,66 i 4,10).

Tabela 19 Odsetek pracodawców oceniających poszczególne cechy i umiejętności potencjalnych pracowników z perspektywy planów zatrudnieniowych

Umiejętności, cechy	1 - w ogóle nie ważne	2	3	4	5	6	7 - bardzo ważne	Nie wiem/ trudno powiedzieć	Średnia ocena
odpowiedzialność za realizację zadań	0,0	0,0	0,0	0,5	9,0	20,0	65,5	5,0	6,58
pracowitość i kultura pracy	0,0	0,0	0,0	2,0	9,5	18,0	65,5	5,0	6,55
radzenie sobie ze stresem	0,0	0,0	0,0	3,5	8,0	26,0	57,5	5,0	6,45
umiejętność organizacji pracy	1,0	0,0	1,5	3,0	18,0	21,5	50,0	5,0	6,17
kreatywność, pomysłowość	0,5	0,5	1,5	4,0	18,0	23,0	47,0	5,5	6,13
przebojowość, pewność siebie	0,0	0,5	2,5	2,0	24,0	27,0	39,0	5,0	6,02
przygotowanie praktyczne do zawodu	2,0	1,0	4,5	5,5	17,5	10,5	54,0	5,0	5,98
otwartość na zmiany	0,0	2,5	3,5	4,0	18,5	24,5	40,5	6,5	5,93
umiejętność obsługi sprzętu używanego na stanowisku pracy	0,5	3,5	3,0	4,5	22,0	14,5	46,5	5,5	5,89
dokładność, skrupulatność	1,0	0,5	1,0	5,0	25,5	26,0	35,0	6,0	5,89
przygotowanie do pracy w zespole	0,5	1,5	3,0	8,0	21,5	22,5	37,5	5,5	5,81
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	1,0	0,5	2,0	8,5	25,0	22,0	35,0	6,0	5,79
gotowość do podnoszenia kwalifikacji	2,0	0,0	4,0	5,5	25,5	19,5	38,0	5,5	5,78
nastawienie na rozwój	2,5	1,5	2,0	8,5	31,0	24,0	24,5	6,0	5,49
nawiązywanie kontaktów, otwartość	2,0	4,5	4,0	9,5	25,0	21,5	27,5	6,0	5,40
umiejętność obsługi komputera	9,5	5,0	5,0	10,5	15,5	13,0	36,0	5,5	5,12
przygotowanie teoretyczne do zawodu	5,5	3,5	9,0	14,0	27,5	10,0	25,0	5,5	4,95
posiadane uprawnienia i certyfikaty	8,5	5,0	12,5	13,0	22,0	12,0	21,5	5,5	4,66
znajomość języków obcych	17,5	9,0	11,5	12,0	17,0	8,0	19,5	5,5	4,10

Źródło: CATI Pracodawcy N=200

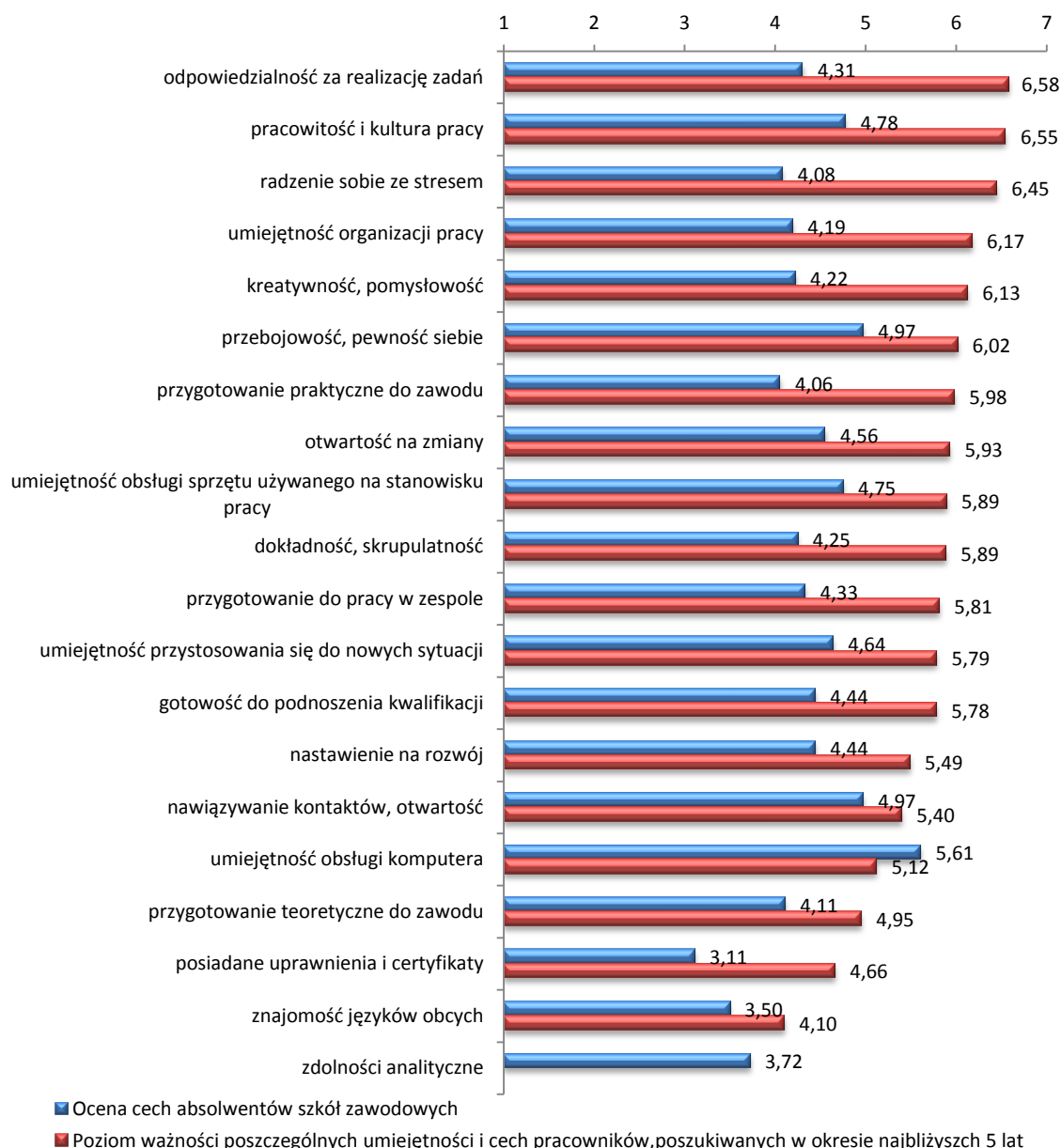
Wydaje się, że pracodawcy wskazując ww. kompetencje miękkie jako najbardziej istotne cechy przyszłych pracowników są skłonni inwestować w kompetencje i kwalifikacje związane z zawodem, o ile w efekcie uzyskają pracowitego i efektywnego pracownika. Może to być również przejawem przekonania, że umiejętności zawodowych i kwalifikacji można się nauczyć, w przeciwieństwie do

kompetencji osobistych i pożądanej na stanowisku pracy postawy. W pewnym stopniu takie podejście jest spójne ze spostrzeżeniami ekspertów rynku pracy i edukacji prezentującymi swoje opinie na temat celu istnienia systemu edukacji:

...mit podstawowy jest taki, że istnieje bezpośredni związek między kształceniem a rynkiem pracy. Od początku badań nad edukacją pokazuje się, że z jednej strony system edukacji ma za zadanie przygotowanie absolwentów na rynek pracy, ale z drugiej strony edukacja jest po coś zupełnie innego niż przygotowanie ludzi do pracy. I od zawsze pracodawcy sobie przygotowywali, znaczy poprawiali to przygotowanie, albo przygotowywali od nowa, kiedy człowiek już pojawiał się u nich w firmie. Wewnętrzne szkolenia. Jakiegokolwiek byśmy absolwenta wypuścili, czy bankowości, czy piekarstwa, to on się musi procedur w tej kompetencji nauczyć. (...) Logika edukacji jest różna od logiki rynku pracy i oczekiwanie, że edukacja będzie funkcją rynku pracy jest niemożliwe do spełnienia. Bo myślenie w kategoriach czysto ekonomicznych popytu, podaży, deficytowych, nadwyżkowych zawodów to jest specyfika ekonomii, a edukacja, kształcenie rządzi się troszeczkę innymi zasadami. Pewną specyfiką <bycia w szkole> po coś trochę innego. Nie tylko po to, żeby się fachu nauczyć. [FGI eksperci]

Pracodawcy mają stosunkowo wysokie wymagania wobec przyszłych pracowników, o czym świadczą średnie oceny poszczególnych cech i umiejętności, których życzyliby sobie od nowozatrudnionych osób. Poniższy wykres pokazuje, iż wymagane cechy i umiejętności rozmywają się z ocenami cech absolwentów szkół zawodowych. W największym stopniu różnicę można dostrzec w takich aspektach jak radzenie sobie ze stresem, odpowiedzialność za realizację zadań oraz umiejętność organizacji pracy (są to również cechy, które pracodawcy cenią sobie najwyżej i mają największe oczekiwania z nimi związane). Powyższe umiejętności przychodzą jednak wraz z doświadczeniem zawodowym, dlatego też absolwenci szkół zawodowych bezpośrednio po zakończeniu edukacji mają prawo do braków w tym zakresie. Jedyną cechą, którą osoby młode przewyższają pracowników w stosunku do oczekiwań są umiejętności związane z obsługą komputera.

Wykres 30 Ocena cech absolwentów szkół zawodowych w kontekście istotności cech potencjalnych pracowników



Źródło: CATI Pracodawcy N=200

Dokładność i skrupulatność oraz przygotowanie praktyczne do zawodu zostały wskazane przez pracodawców jako najważniejsze podczas przyjmowania absolwentów szkół zawodowych do pracy. Pracodawcy podczas rekrutacji pracownika zwracają również uwagę na pracowitość i kulturę pracy, kreatywność i pomysłowość oraz przygotowanie do pracy w zespole. Widać jednak, iż wiele z istotnych dla pracodawców cech stanowią cechy nie tyle tylko absolwentów szkół zawodowych, lecz dotyczą atrybutów istotnych dla pracodawców ogólnie (skrupulatność, kultura pracy). Pracodawcy, szczególnie

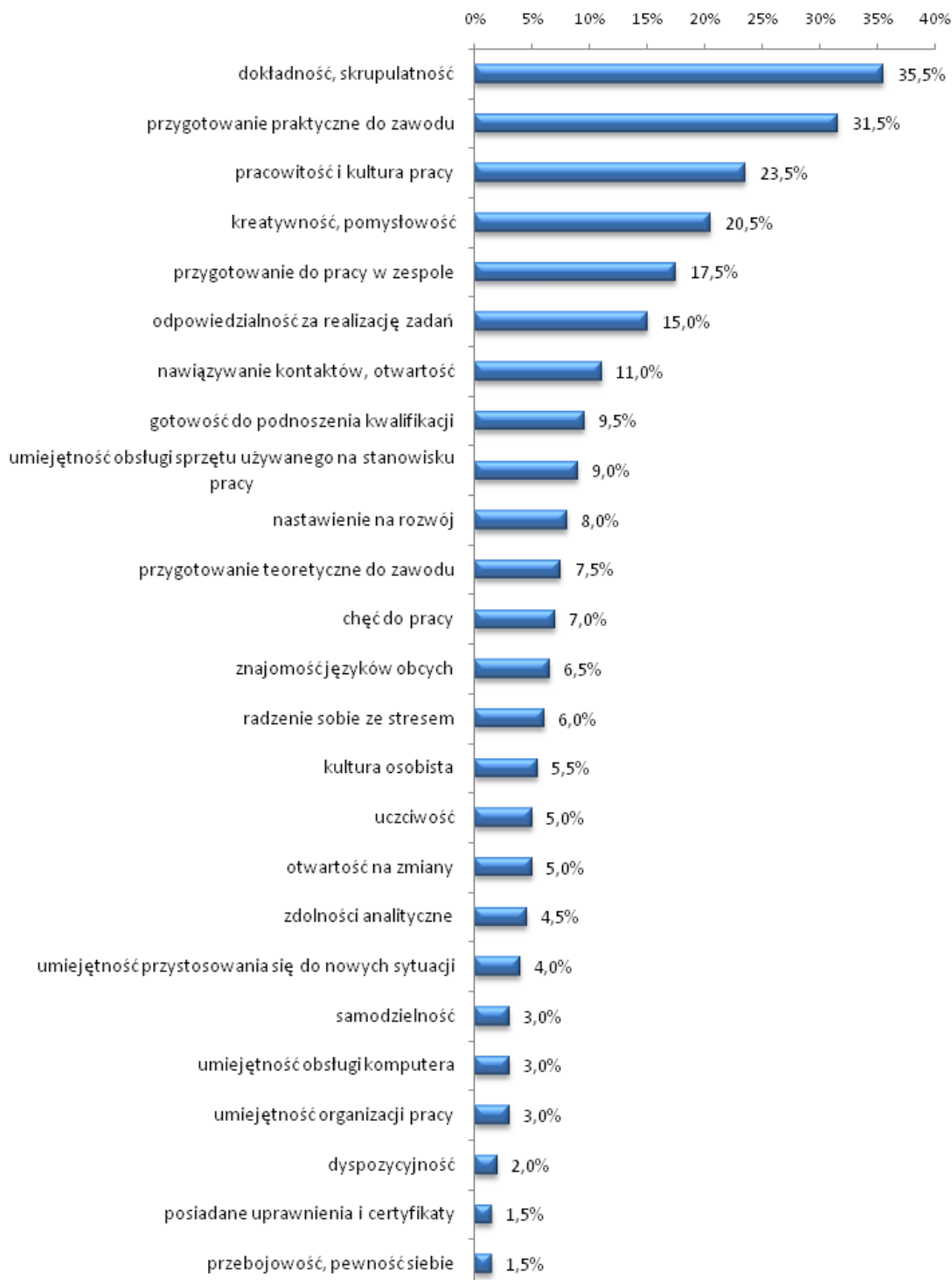
reprezentujący mikro i małe przedsiębiorstwa starają się poszukiwać pracowników o cechach uniwersalnych, a nie tylko wykształconych zawodowo w wąskim zakresie konkretnych umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Zdają sobie bowiem sprawę ze zmienności gospodarki i znaczenia adaptacyjności zasobów pracowniczych, która umożliwia elastyczne reagowanie na sytuację na rynku. Bardzo dobrze opisuje takie podejście opinia jednego z ekspertów uczestniczących w badaniu:

Ja oczywiście, jako pracodawca, też się upieram, że powinny istnieć szkoły, które będą edukowały w węższym zakresie, jeżeli chodzi o kompetencje zawodowe. Tak, żebym dostał trochę urobionego pracownika. Ale on musi mieć kompetencje miękkie. Bo nawet jeśli dzisiaj konkretny zawód wygląda tak a nie inaczej, to nie jest powiedziane, że tak będzie wyglądał za 5 lat, bo się pewne elementy zmieniają. [FGI eksperci]

Inna wypowiedź eksperta uczestniczącego w indywidualnym wywiadzie pogłębionym wskazuje, jak bardzo ważna jest postawa ucznia / absolwenta i jego kompetencje osobiste:

Oni powiedzieli <do młotka cię nauczę, ale nie nauczę cię obowiązkowości, dyscypliny pracy, komunikowania się, czytania ze zrozumieniem, pisanie ze zrozumieniem, języków obcych. To mi jest potrzebne, a na obrabiarkę to my cię w ciągu pół roku przyuczymy>. Tak pracodawcy mówią. Co mu po geniuszu od młotka, skoro on będzie leżał w domu, nie przyjdzie, bo mu się nie będzie chciało? [IDI KO]

Wykres 31 Najważniejsze cechy absolwentów szkół zawodowych z perspektywy pracodawców



Źródło: CATI Pracodawcy N=200; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Przeprowadzone badania pracodawców unaoczniają rozdzźwięk pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a opiniami dotyczącymi przygotowania absolwentów szkół zawodowych do wykonywania zadań na stanowisku pracy. Trzeba jednocześnie podkreślić, że „twarde” kompetencje zawodowe nie są jedyną oraz najczęściej pożądaną (najbardziej wymaganą) cechą przyszłych pracowników. Pracodawcy prowadząc rekrutację zwracają bowiem uwagę na umiejętności i kompetencje „miękkie”, opierające się na cechach osobistych oraz postawach. Wynika z tego, że odpowiednie przygotowanie ucznia szkoły do zawodu nie powinno koncentrować się jedynie na umiejętnościach i kwalifikacjach zawodowych, związanych z obsługą maszyn charakterystycznych dla zawodu, ale ważne są również cechy, które w konsekwencji mogą zwiększać efektywność wykonywanej pracy, takie jak: pracowitość i kultura pracy, umiejętność organizacji pracy, radzenie sobie ze stresem, kreatywność, pomysłowość, przebojowość i pewność siebie, czy odpowiedzialność za przyjęte do realizacji zadania, która uznana została przez pracodawców za cechę najbardziej pożądaną.

2.9. Podsumowanie

- ▶ Przeprowadzone analizy pokazują, że zmniejsza się liczba szkół zawodowych i ich uczniów, na co wpływ ma przede wszystkim sytuacja demograficzna. Zmniejszanie się liczby uczniów szczególnie zauważalne jest w zasadniczych szkołach zawodowych, ale jednocześnie nieco zwiększa się liczba uczniów techników.
- ▶ Dolnośląskie szkoły zawodowe oferują kształcenie w pełnym wachlarzu zawodów, niemniej mają miejsce sytuacje w których pracodawcy nie mogą znaleźć kandydatów do pracy z powodu braku osób o wymaganych kwalifikacjach w pobliskich szkołach. Generalnie jednak pracodawcy uważają ofertę szkół zawodowych za adekwatną do ich potrzeb jeśli chodzi o kierunki kształcenia.
- ▶ Zdecydowana większość młodzieży kończy ostatni rozpoczęty rok nauki – przypadki niekończenia wynoszą niewiele ponad 7%, przy czym odsetek ten jest znacząco mniejszy w technikach. Do egzaminów zawodowych przystępuje ponad 90% absolwentów. Zdawalność egzaminów jest nieco lepsza w technikach. Co ważne – po zdaniu egzaminu teoretycznego część młodzieży nie zdaje egzaminów praktycznych (na tym etapie lepsze wyniki osiąga młodzież z ZSZ), a część wcale do nich nie przystępuje.
- ▶ Według danych pochodzących z bezrobocia rejestrowanego ponad 70% absolwentów szkół zawodowych w 2014 roku zarejestrowało jako osoby bezrobotne, jednak odsetek absolwentów w ogólnej liczbie bezrobotnych nie jest wysoki, gdyż wyniósł w tym samym roku poniżej 14% wszystkich zarejestrowanych. Najliczniej reprezentowaną grupą rejestrujących się w PUP absolwentów stanowią sprzedawcy. Z wywiadów przeprowadzonych na reprezentatywnej próbie absolwentów szkół wyższych wynika, że obecnie tylko co 10 jest bez pracy, jednak 40% badanych doświadczyło bezrobocia. Miało ono przede wszystkim charakter przejściowy, gdyż w większości przypadków czas pozostawania bez pracy nie był dłuższy niż pół roku.

Co ważne, egzamin zawodowy nie ma istotnego wpływu na sytuację absolwenta na rynku pracy. Absolwenci placówek edukacyjnych prowadzących kształcenie zawodowe są przekonani

o wpływie wykształcenia formalnego, które zdobyli w trakcie pobierania nauki na znalezienie pracy, w tym przede wszystkim w „najbliższej okolicy”. Wskazują jednocześnie na to, jak istotny jest udział pracodawców w procesie przygotowania absolwenta do realizacji zadań zawodowych. Nie dotyczy to tylko sposobu organizacji praktycznej nauki zawodu, ale przede wszystkim działań, które podejmują oni już po zatrudnieniu absolwentów kształcenia zawodowego.

- Szkoły podejmują wiele działań mających na celu poprawę jakości ich oferty, przy czym wyższą aktywnością cechują się technika.

Organizacja zajęć dodatkowych	89,1
Współpraca z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk zawodowych	82,9
Współpraca z pracodawcami przy organizacji zajęć praktycznych	70
Zatrudnianie doradcy zawodowego	76,4
Grupowe doradztwo zawodowe	50
Prowadzenie monitoringu losów absolwentów	69,4
Realizacja programów rozwojowych szkoły	88,8
Modernizacja pracowni lub warsztatów szkolnych w ciągu ostatnich pięciu lat	57,8

- Pracodawcy doceniają umiejętności młodych ludzi w zakresie obsługi komputera, pracowitość, pewność siebie oraz umiejętność obsługi sprzętu. Zwracają jednak uwagę na brak umiejętności dostosowywania się do zmiany, pracy w zespole, samoorganizacji, radzenia sobie ze stresem oraz gotowości do podnoszenia kwalifikacji. Podkreślają także brak wymaganych uprawnień zawodowych.
- Na rynku pracy poszukiwani są pracownicy, których kompetencje i kwalifikacje kształtowane są w szkołach zawodowych. Równocześnie analiza zawodów nadwyżkowych w kontekście oferowanych kierunków kształcenia wskazuje na koncentrację szkół na tych zawodach, dla których perspektywa znalezienia pracy jest bardzo trudna. Dotyczy to przede wszystkim licznie oferowanego zawodu sprzedawca, elektryk oraz monter elektronik.
- Szacowanie liczby pracujących według zawodów dokonywane w odniesieniu do europejskiego, polskiego i dolnośląskiego rynku pracy wskazuje na umiarkowane perspektywy rozwoju profili zawodowych, którymi zajmuje się szkolnictwo zawodowe. Najbardziej dynamiczny przyrost miejsc pracy występował będzie bowiem w grupie pracowników z wyższym wykształceniem (specjaliści), a najbardziej dynamiczny spadek dotyczyć ma zawodów z grupy średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych oraz rolników.

- ▶ Naturalnym celem szkolnictwa zawodowego powinno być przede wszystkim kształcenie jak najlepiej wykwalifikowanej siły roboczej na potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy. Przemawia za tym możliwość bezpośredniego kontaktu z pracodawcami i ich organizacjami działającymi w bezpośrednim otoczeniu szkół, co daje szkołom szansę na orientowanie się w rzeczywistych potrzebach rynku pracy i elastyczne dopasowywanie do niego oferty edukacyjnej.

3. DIAGNOZA ŚRODOWISK LOKALNYCH W ZAKRESIE WSPÓŁPRACY NA RZECZ ROZWOJU EDUKACJI ZAWODOWEJ POD KĄTEM POTRZEB RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM

W ramach celu szczegółowego 2 przeanalizowano współpracę lokalną na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego i potrzeb rynku pracy z uwzględnieniem:

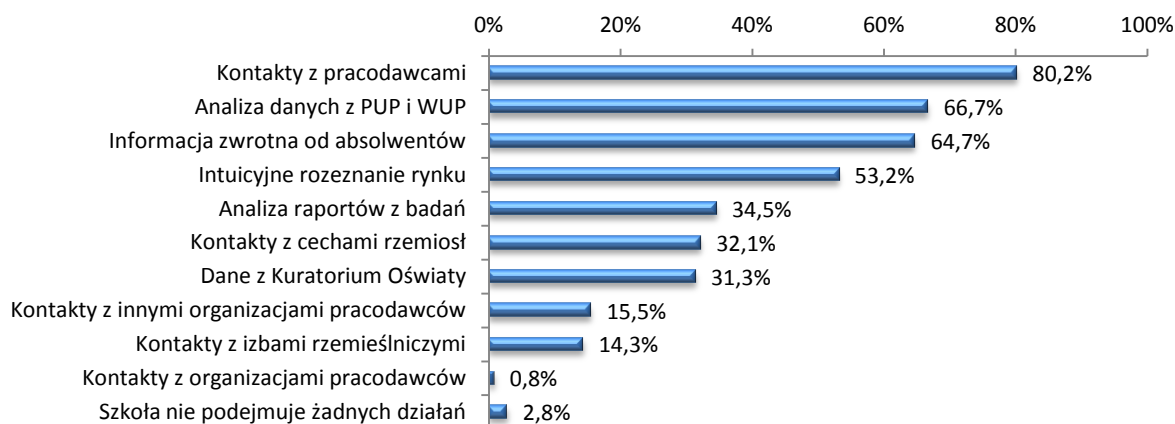
- systemu powstawania nowych kierunków kształcenia w szkołach zawodowych i zakresu konsultacji zarówno na szczeblu powiatowym, jak i wojewódzkim
- analizy istniejących partnerstw i zakresu współpracy w powiatach i w regionie i nawiązywania innej formy współpracy niż partnerstwa,
- stosowania metod rozwiązywania problemów w edukacji zawodowej pod kątem potrzeb rynku pracy w powiatach.

Danych do przeprowadzenia analiz w ramach drugiego celu szczegółowego badania dostarczyły przede wszystkim ankiety wysyłane do każdej szkoły zawodowej z terenu województwa, dzięki którym zidentyfikowano podejście szkół do inicjowania i organizacji współpracy z pracodawcami, jak również przesłanki podejmowania decyzji o wprowadzeniu nowego kierunku kształcenia w szkolnictwie zawodowym. Informacje pozyskane od szkół zostały uzupełnione danymi jakościowymi wywołanymi w ramach telefonicznych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami organów prowadzących placówki edukacji zawodowej. Dzięki temu zweryfikowano zarówno podejście respondentów do organizacji procesu kształcenia zawodowego, jak i do angażowania środowisk lokalnych w proces edukacyjny (w tym przede wszystkim przedstawicieli pracodawców).

3.1. Zasady wprowadzania nowych kierunków kształcenia

Uruchomienie nowego kierunku kształcenia związane jest z procedurą określoną ustawowo. Zgodnie z art. 39 ust. 5 ustawy o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.), kompetencje do ustalania zawodów kształcenia posiada dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, który zobligowany jest w tym zakresie uzyskać porozumienie z organem prowadzącym szkołę i zasięgnąć opinii powiatowej oraz wojewódzkiej rady rynku pracy.

Wykres 32 Działania szkół mające na celu dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=252; Procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź; na wykresie pominięto braki danych

Ponad połowa (57,8%) szkół, w ciągu ostatnich 5 lat wprowadzała w szkołach nowe kierunki kształcenia. Częściej wprowadzały je **technika** (72,6% z nich) niż **szkoły zawodowe** (43,1%).

Najczęściej w szkołach wprowadzano kierunek „technik żywienia i usług gastronomicznych” – wskazało na niego 14 przedstawicieli szkół, oraz „technik logistyk” i „technik organizacji reklamy” – 13 szkół. Szczegółowe dane przedstawia poniższa tabela. Nowym ciekawym kierunkiem – wskazało na niego aż 9 szkół – wydaje się być „technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej”.

Tabela 20 Nowe kierunki kształcenia, wprowadzane w szkołach w ciągu ostatnich 5 lat

Liczba szkół wskazujących na dany kierunek	Kierunki kształcenia
14	technik żywienia i usług gastronomicznych
13	technik logistyk, technik organizacji reklamy
9	kucharz, technik spedytor, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
8	mechanik pojazdów samochodowych
7	technik elektryk, technik usług fryzjerskich
6	operator obrabiarek skrawających, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, technik handlowiec, technik informatyk
5	murarz tynkarz, technik cyfrowych procesów graficznych, technik masażysta, technik mechanik, technik mechatronik, opiekun medyczny

4	fototechnik, monter mechatronik, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, technik pojazdów samochodowych
3	blacharz samochodowy, elektryk, mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, ślusarz, technik architektury krajobrazu, technik eksploatacji portów i terminali, technik geodeta, technik hotelarstwa, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik leśnik, technik weterynarii, terapeuta zajęciowy
2	elektromechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych, florysta, fryzjer, mechanik motocyklowy, monter maszyn i urządzeń, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, piekarz, technik analityk, technik ekonomista, technik elektro radiolog, technik logistyk z innowacją pedagogiczną "Bezpieczeństwo Narodowe", technik mechanik lotniczy, technik ochrony środowiska, technik organizacji usług gastronomicznych, technik teleinformatyk, technik transportu kolejowego, technik usług kosmetycznych, opiekunka dziecięca
1	cukiernik, dekarz, dietetyk, fotograf, hotelarz, kamieniarz, kominiarz, krawiec, kurs kwalifikacyjny prowadzenie produkcji rolniczej, lakiernik, mechanik, monter izolacji przemysłowych, monter-elektronik, opiekun osoby starszej, rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych w ramach działalności CKU, szkoła przysposabiająca do pracy, technik górnictwa podziemnego, technik usług fryzjerskich, technik automatyk sterowania ruchem kolejowym, technik BHP, technik budownictwa, technik dentystyczny, technik elektroenergetyk, technik energetyk, technik farmaceutyczny, technik górnictwa odkrywkowego, technik optyk, technik przemysłu mody, technik rachunkowości, technik sterylizacji medycznej, technik urządzeń sanitarnych, technik wiertnik, technik rybactwa śródlądowego, technik transportu szynowego, turystyka, higienistka stomatologiczna, asystentka stomatologiczna

Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=149

Co czwarta szkoła w ciągu najbliższych dwóch lat planuje z kolei wprowadzić nowy kierunek kształcenia lub zmodernizować kierunek, który posiada już w swojej ofercie (28,7% szkół nie ma takich planów a aż 46,9% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”). Ponownie częściej nowy kierunek planują otworzyć **technika** (30,6% z nich) niż **zawodówki** (29,4%).

Najwięcej szkół jako planowany do wprowadzenia do oferty kształcenia kierunek wymienia kucharza (6 szkół) oraz technika logistyka (5 szkół) – który był również najczęściej wymieniany jako zawód wprowadzany w szkołach w ciągu ostatnich 5 lat.

Tabela 21 Kierunki kształcenia planowane do wprowadzenia do oferty szkół w ciągu najbliższych 2 lat

Liczba szkół wskazujących na dany kierunek	Kierunek kształcenia
6	kucharz
5	technik logistyk
4	mechanik motocyklowy, technik cyfrowych procesów graficznych
3	opiekun medyczny, opiekunka dziecięca, technik elektryk, technik informatyk, technik obsługi ruchu turystycznego
2	blacharz samochodowy, ceramiczny, fryzjer, pomoc w obsłudze hotelarskiej, stolarz, Technik chłodnictwa i klimatyzacji, technik lotniskowych służb operacyjnych, technik masażysta, technik organizacji reklamy, technik produkcji mody, technik reklamy, technik spedytor, technik technologii drewna, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
1	elektromechanik, elektryk, fototechnik, klasa patronacka pod potrzeby pracodawców strefy wałbrzyskiej, krawiec, lakiernik, mechanik - monter maszyn i urządzeń, mechanik maszyn i urządzeń drogowych, modernizacja kierunku technik logistyk, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, murarz-tylnik, obuwnik, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator maszyn w przemyśle włókienniczym, operator obrabiarek skrawających, opiekun osoby starszej, opiekun środowiskowy, pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta, spedytor, technik masażysta, technik urządzeń dźwigowych, technik administracji, technik analityk, technik architektury krajobrazu, technik bhp, technik ekonomista z innowacją pedagogiczną ekonomia w pożarnictwie, technik elektronik samochodowy, technik geodeta, technik górnictwa odkrywkowego, technik kelner, technik handlowiec, technik mechanik, technik obsługi portów i terminali, technik odnawialnych źródeł energii, technik optyk, technik renowacji zabytków, technik transportu kolejowego, technik urządzeń dźwigowych, technik urządzeń sanitarnych, technik usług kosmetycznych, zawody z obszaru elektryczno-elektronicznego dla potrzeb LSSE

Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=63

Uruchamiając nowy kierunek, szkoły przede wszystkim analizują rynek edukacyjny pod kątem tożsamyh lub podobnych kierunków kształcenia, weryfikują dane o bezrobociu w regionie oraz konsultują pomysły z uczniami. Ponad połowa szkół wskazała również na podejmowanie współpracy z konkretnymi przedsiębiorcami oraz na konsultacje z rodzicami uczniów.

Wykres 33 Działania podejmowane przez szkołę w okresie przygotowania i uruchomienia nowego kierunku kształcenia



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=96; procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź; pytanie poprzedzone filtrem; na wykresie pominięto braki danych

Modyfikacja dostępnej w szkołach oferty kształcenia jest jednym z podstawowych narzędzi dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy. Przy czym częściej dochodzi do uruchomienia nowych kierunków, niż zamykania istniejących profili kształcenia. Zjawiskiem powszechnym jest utrzymywanie kierunku kształcenia w ofercie szkoły nawet w sytuacji gdy nie dochodzi do uruchomienia kształcenia w danym roku szkolnym, ze względu na brak wystarczającej liczby kandydatów. W przeprowadzonym przez nas badaniu próbowano zidentyfikować źródło podejmowanych decyzji o uruchamianych i likwidowanych kierunkach kształcenia. Przy czym zwrócono szczególną uwagę na działania podejmowane przez szkoły i organy prowadzące szkoły jeszcze przed rozpoczęciem procedury administracyjnej związanej z uruchomieniem kierunku kształcenia. W wyniku przeprowadzonego badania ustalono, że niemal we wszystkich szkołach, w ostatnich pięciu latach, dochodziło do uruchomienia nowego kierunku kształcenia. Jednocześnie raczej nie likwiduje się istniejących

kierunków, podobnie jak i szkół. Przypadki likwidacji szkół są nieliczne. Częściej dochodzi do łączenia szkół, z czym związane jest przejście niedublujących się kierunków kształcenia „likwidowanej” szkoły przez inną placówkę edukacyjną (z przejściem kierunku wiąże się również przeniesienie uczniów i nauczycieli). Co znamienne w szkołach i w organach prowadzących szkoły dominuje podejście opierające się na decyzjach edukacyjnych uczniów gimnazjum. Nawet jeżeli przedstawiciele tych podmiotów są świadomi niskiej atrakcyjności rynkowej danego zawodu kontynuują nabór, skoro nadal są chętni, by się w tych zawodach kształcić. Zdarza się, że postawa dyrektora szkoły zawodowej może zostać scharakteryzowana w sposób, jaki przytoczył jeden z rozmówców badań jakościowych:

To zależy, jak dyrektor patrzy na szkołę, bo ja przepraszam za szczerość, ale można patrzeć na szkołę w ten sposób: <nieważne czy będę uprawiał oszustwo edukacyjne, mam setkę nauczycieli i muszę ich utrzymać, więc rekrutuję, ile się da, nie patrząc na to, jaki przemysł funkcjonuje, dbam o siebie> i te dzieciaki gdzieś później idą w ślepą ulicę. Albo koreluje to bardzo mocno z rynkiem pracy, z wyższymi uczelniami i udrażniam proces kształcenia. Niestety w tym momencie bardzo często gdzieś lecą wióry w tym systemie i to boli. [IDI szkoła]

Nieco inne podejście stosowane jest w szkołach policealnych. Tutaj zmiany są bardziej dynamiczne, szkoły szukają dla siebie nisz, które pozwolą im na uzyskanie przewagi konkurencyjnej w odniesieniu do innych placówek oferujących podobne lub takie same kierunki kształcenia. Dodatkowym czynnikiem, który właściwie nie występuje w innych typach szkół, są zmiany w wymaganiach kwalifikacyjnych do wykonywania zawodu, a szczególnie regulacje prawne skutkujące przeniesieniem kierunków kształcenia z systemu policealnego do systemu szkół wyższych (np. ratownik medyczny).

Czynniki decydujące o rozpoczęciu procedury uruchomienia nowego kierunku kształcenia:

- Zmiany na rynku pracy i trendy zatrudnieniowe wynikające z przeprowadzanych analiz, głównie realizowanych przez powiatowe urzędy pracy

Współpraca z powiatowymi urzędami pracy ma także wymiar praktyczny związany z przebiegiem obowiązkowej procedury zatwierdzania kierunku kształcenia, w ramach której wymagana jest opinia powiatowej rady rynku pracy. Weryfikacja danych dostępnych w PUP pozwala bowiem na określenie z wyprzedzeniem, jakie są szanse uzyskania pozytywnej opinii rady. Jednak wydaje się, że szkoły i organy prowadzące szkoły podchodzą do danych dostępnych w PUP bezkrytycznie, nie uwzględniając luki ofert pracy, które ze względu na swą specyfikę nie są zgłaszane do PUP jako wolne miejsca pracy. Podobnie jest z wykorzystaniem wyników rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, w ramach którego do tej pory nie weryfikowano faktycznego zapotrzebowania rynku pracy w odniesieniu do kwalifikacji zawodowych. Jednakże w części przypadków dane PUP stanowią jedynie punkt odniesienia i nie można przeceniać ich znaczenia dla podejmowania decyzji o uruchomieniu kierunku kształcenia.

- Identyfikacja kierunków rozwojowych, w związku z postępem technicznym lub rozwojem gospodarki

- Własne obserwacje lokalnego rynku pracy i rozmowy z pracodawcami

Dyrektorzy szkół znają rynek pracy powiązany z zawodami, w ramach których prowadzone jest kształcenie w ich szkołach. Szkoły na bieżąco identyfikują i podejmują próby nawiązania współpracy w odniesieniu do organizacji praktyk zawodowych. Te bezpośrednie relacje umożliwiają wymianę informacji na temat potrzeb pracodawców. Pracodawcy chętnie wyrażają swoje opinie i wskazują na potrzeby, gdy nie mogą zrekrutować na wolne stanowiska pracy odpowiednich dla siebie kandydatów.

- Zapotrzebowanie zgłaszane bezpośrednio przez pracodawców, w tym związane z uruchomieniem konkretnego kierunku kształcenia pod potrzeby pracodawców w ramach klas patronackich

Dotyczy to sytuacji, w której pracodawca wyszukuje szkołę i kierunki kształcenia przygotowujące ich przyszłych pracowników. Zdarza się także, że pracodawca szuka szkoły, w ramach której zgłasza zapotrzebowanie na profile zawodowe jeszcze nie obsługiwane przez szkołę. Chce tym samym rozpocząć szerszą współpracę w zakresie organizacji całego procesu.

- Możliwości podjęcia współpracy z pracodawcami w zakresie organizacji obowiązkowych praktyk zawodowych

W pierwszej kolejności weryfikowany jest lokalny rynek pracy. Jednak nie zawsze ograniczenia w tym zakresie będą miały decydujące znaczenie. W przypadku zawodów, które są mniej licznie reprezentowane (np. w przypadku technika eksploatacji portów i terminali) analizowane są możliwości organizacji praktyk zawodowych także poza granicami województwa (w tym przypadku Poznań lub Lublin).

- Zapotrzebowanie zgłaszane przez uczniów szkół gimnazjalnych

Jednym z najważniejszych aspektów branych pod uwagę przez władze szkoły jest fakt, czy znajdują się chętni uczniowie, którzy podejmą naukę na nowym kierunku. Szkoły dbają przede wszystkim o liczbę przyszłych uczniów, co jest wynikiem sposobu finansowania szkół. Szkoły są finansowane z subwencji oświatowej, która jest naliczana na podstawie liczby uczniów uczęszczających do szkoły. Jednocześnie często zdarzają się sytuacje, że nabór na dany kierunek jest prowadzony przez kilka kolejnych lat, mimo iż nie ma chętnych i w praktyce szkoła w tym zawodzie nie kształci. Weryfikacja zainteresowań i planów uczniów szkół gimnazjalnych należy do podstawowych działań szkół w zakresie upowszechnienia informacji o kierunkach kształcenia (działalność o charakterze promocyjnym), ale również służy weryfikacji popytu na istniejący lub uruchamiany profil zawodowy. Nie powinno to dziwić, gdyż jest to dla szkół ponadgimnazjalnych podstawowy klient. Służą temu targi edukacyjne, dni otwarte, ale także bezpośrednie wizyty dyrektorów szkół zawodowych w szkołach gimnazjalnych. Z tego także powodu zwraca się uwagę na potrzebę organizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz podejmowania działań z obszaru preorientacji zawodowej uczniów właśnie w trakcie edukacji na trzecim poziomie kształcenia. Jednocześnie

przedstawiciele szkół zawodowych postulują realizację działań związanych z świadomym podejmowaniem decyzji edukacyjnych przez rodziców. Sugerują wręcz:

Doradca powinien być w szkole ponadgimnazjalnej, ale doradzać szkołom gimnazjalnym, po prostu troszeczkę powinno to być odwrócone. Doradcą może być nauczyciel zawodu, który na przykład odbył staż pracy w zakładzie pracy. Stworzono takie etaty doradców zawodowych, bo ukończyli studia podyplomowe, ale tak naprawdę oni nie mają zielonego pojęcia, na czym dany zawód polega. [FGI szkoły]

- Dostępna baza dydaktyczna, w tym wyposażenie sal przedmiotowych i zaplecza do kształcenia praktycznego w zawodzie

Otwarcie pracowni do praktycznej nauki nowego zawodu jest przedsięwzięciem bardzo kosztownym, stąd też szkoły bazują na swoich dotychczasowych zasobach bądź decydują się na pozyskanie na ten cel środków z funduszy unijnych lub wsparcia pracodawców. Co za tym idzie modyfikacje kierunków kształcenia najczęściej są dokonywane bez zmiany głównego profilu szkoły, a więc zmiana kierunków kształcenia polega na poszerzaniu lub nieznacznej modyfikacji dotychczas oferowanych kierunków kształcenia.

- Możliwości przeprowadzenia egzaminu zewnętrznego zgodnie ze standardem OKE
- Konkurencyjność oferty kształcenia innych szkół oraz kierunki kształcenia oferowane w innych powiatach

Z jednej strony dąży się do tego, by szczególnie w ramach jednego organu prowadzącego szkoły, nie dochodziło do konkurencji pomiędzy szkołami i kierunki kształcenia oferowane w szkołach i placówkach były komplementarne. Nie zawsze jest to możliwe ze względu na tradycję kształcenia w zawodzie, jednak wydaje się że dominuje tutaj podejście racjonalne. Po drugie szkoły i organy prowadzące szkoły starają się nie konkurować z silniejszymi ośrodkami, które mają większą moc przyciągania uczniów do szkół zlokalizowanych na ich terenie. Takie podejście jest charakterystyczne przede wszystkim w szkołach zlokalizowanych w powiatach sąsiednich dużych miast na prawach powiatu, w tym w szczególności stolicy regionu, w której znajduje się najwyższa liczba szkół zawodowych różnego rodzaju, bardzo szeroka gama kierunków kształcenia i liczna oferta związana z uzyskaniem dodatkowych kwalifikacji w systemie szkół policealnych. Po trzecie, obserwacja innych placówek kształcenia zawodowego może inspirować do uruchamiania kierunków, które w tych placówkach cieszą się popularnością.

- Kadra nauczycielska

Możliwości wykorzystania zatrudnionej kadry dydaktycznej szkół i placówek edukacji zawodowej oraz ograniczenia w pozyskaniu nauczycieli, w tym nauczycieli praktycznej nauki zawodu do organizacji kształcenia w ramach nowego profilu zawodowego jest bardzo ważnym elementem procesu decyzyjnego.

- Działania reaktywne będące odpowiedzią na obniżanie atrakcyjności szkoły

Inicjatywa tworzenia nowych kierunków kształcenia może być również podejmowana w wyniku obserwacji zmniejszającej się atrakcyjności dotychczas oferowanych kierunków kształcenia. Wówczas podejmowane są działania ukierunkowane na wzbogacenie istniejącej oferty, która będzie zapobiegać obniżającej się liczbie absolwentów gimnazjum zainteresowanych podjęciem nauki w ZSZ lub technikum.

Zastosowanie wyżej wskazanych mechanizmów procesu decyzyjnego nie gwarantuje jednak skuteczności w pozyskaniu odpowiedniej liczby kandydatów w ramach nowoutworzonego profilu kształcenia. Nierzadko nabór prowadzony na nowy kierunek kształcenia nie jest efektywny i pomimo usilnych starań dotyczących uruchomienia tego kierunku w praktyce nie wiąże się to z rozpoczęciem kształcenia zawodowego. Ilustruje to wypowiedź jednego z przedstawicieli szkół zawodowych:

Ja w tym roku analizowałam potrzeby montera elektronika. Proszę sobie wyobrazić - firma mówi <każdą ilość wezmę>. To jest szkoła elektroniczna, są pracownice, jest wszystko. Wie Pan, ilu się zgłosiło? „null”, zero chłopców. [IDI szkoła]

Takie sytuacje nie są odosobnione i w rzeczywistości w ramach części oferowanych kierunków nie prowadzi się działań edukacyjnych.

Przy podejmowaniu decyzji o uruchamianiu procedury utworzenia nowego kierunku kształcenia szkoły nie stosują odgórnie przyjętego standardu. W większości inicjatywa w tym zakresie należy do dyrektora szkoły, który ma pełną swobodę w tym zakresie, co nie oznacza, że nie podlega ograniczeniom. Wydaje się, że jednym z głównych źródeł wiedzy o zapotrzebowaniu na dany profil kształcenia jest wiedza płynąca ze spotkań z uczniami gimnazjum oraz ich wychowawcami.

3.2. Współpraca z pracodawcami, innymi organizacjami i instytucjami

Jednym z głównych czynników wpływających na tworzenie wysokiej jakości oferty edukacyjnej szkół zawodowych jest współpraca szkół z pracodawcami i instytucjami rynku pracy. Stanowi to jednocześnie jedno z głównych wyzwań organizacji kształcenia, w tym kształcenia praktycznego ukierunkowanego na potrzeby rynku pracy³². To natomiast określane jest jako podstawowy faktor efektywności edukacji zawodowej. Dlatego też zakres współpracy szkół z pracodawcami i instytucjami rynku pracy został uznany za ważny w ocenie działań szkół i analizy ich programów nauczania. We wcześniej sekcji zaprezentowano zakres współpracy szkół z pracodawcami w obszarze organizacji praktycznej części kształcenia zawodowego, co stanowi kluczowy obszar tej współpracy.

³² FGI z przedstawicielami szkół zawodowych, TDI z organami prowadzącymi szkoły zawodowe.

Badania Ministerstwa Edukacji Narodowej³³ dotyczące współpracy firm z placówkami kształcenia praktycznego wskazują, że 23% organizacji objętych badaniem współpracuje ze szkołą lub centrum kształcenia praktycznego. Rzeczywisty odsetek angażujących się firm może być zdaniem badaczy jednak znacznie niższy, o czym można wnioskować z racji wysokiej liczby odmów uczestnictwa w badaniu ze strony firm niewłączających się w tego typu współpracę. Najczęściej inicjatywę współpracy z jednostkami edukacyjnymi przejawiały firmy średniej wielkości, dużo rzadziej firmy mikro.

Z badania szkół dolnośląskich wynika, że nieczęsto zakres współpracy wykracza poza schemat organizacji praktyk. Niekiedy pracodawcy angażują się w organizację procesu kształcenia w ramach klas i patronackich kierunków kształcenia lub przekazują szkole wsparcie w postaci darowizny lub użyczenia sprzętu do prowadzenia nauczania praktycznego. W takich okolicznościach dochodzi do zawierania porozumień o współpracy. W pozostałych przypadkach współpraca opiera się przede wszystkim na nieformalnych kontaktach dyrektorów szkół lub osób odpowiedzialnych za organizację praktyk zawodowych i kontakty z pracodawcami. Zakres tej współpracy najczęściej dotyczy organizacji wycieczek do zakładów pracy. Co trzecia szkoła jest wspierana materialnie przez pracodawców, otrzymuje też od nich pomoc w postaci organizacji kursów i innych zajęć dla uczniów. Część szkół (36,9%) dostosowuje również ofertę edukacyjną do potrzeb pracodawców. Tylko 9,1% szkół wskazało, że nie podejmuje z firmami żadnych innych form współpracy.

Organizacja współpracy z pracodawcami uzależniona jest od pozytywnego klimatu wokół szkół zawodowych oraz zaangażowania samych pracodawców:

...na przykład w Nowej Rudzie jest placówka zawodowa, znakomicie wyposażona, w chyba 13 różnych pracowni. Przedstawiciel firmy jest tam ciągle obecny. Cały czas sprawdza czego i jak się uczą uczniowie, organizują jakieś konkursy, jakieś nagrody, zapraszają do siebie...[FGI eksperti]

Inny z rozmówców także wskazał na istotne znaczenie nastawienia pracodawcy:

Podstawa to jest chęć współpracy pracodawcy ze szkołą i tam, gdzie pracodawca chce współpracować nikt z nas na współpracę nie narzeka. Natomiast tam, gdzie pracodawca nie chce współpracować, to myślę, że każdy z nas będzie miał problem i każdy z nas tak naprawdę szuka pracodawcy, żeby móc zrealizować podstawę programową, bo nikt nam w tym nie pomaga. [IDI szkoła].

Przytoczona wyżej wypowiedź ukazuje możliwe różnorodne formy kooperacji z przedsiębiorstwami, na które wskazywali także ankietowani dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego.

³³ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010

Wykres 34 Inne formy współpracy z pracodawcami



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=252; Procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź; na wykresie pominięto braki danych

Uczestnicy wywiadów grupowych nie ukrywają, że kluczem do organizacji skutecznych kontaktów z pracodawcami są osobiste relacje. Często opierające się na wcześniejszych doświadczeniach, łatwiejsze w przypadku, gdy osoby decyzyjne po stronie pracodawców są absolwentami danej placówki kształcenia. Organy prowadzące raczej nie ingerują w zakres i zasięg współpracy partnerskiej poszczególnych szkół, zostawiając tę rolę dyrektorom. Czasem jedynie, w przypadku naprawdę dużych przedsiębiorców, lub podmiotów które otwierają nowe zakłady pracy, organy prowadzące szkołę (starosta, burmistrz, wójt, prezydent miasta) uczestniczą w budowaniu pozytywnych relacji z przedsiębiorcami zlokalizowanymi na terenie administracyjnym gminy / miasta lub powiatu. Działania organów prowadzących szkołę ograniczają się do inicjowania lub współpracy w organizacji spotkań

z przedstawicielami przedsiębiorstw w formie targów pracy i edukacji, wydarzeń promujących lokalną przedsiębiorczość i innych incydentalnych bądź cyklicznych wydarzeń. Nie są one jednak bezpośrednio ukierunkowane na łączenie edukacji z rynkiem pracy, a jedynie umożliwiają prezentację dorobku funkcjonujących na danym obszarze szkół zawodowych. W organizacji współpracy szkół z pracodawcami, zwłaszcza jeżeli nie dotyczy to organizacji praktyk zawodowych, dominuje postawa „wyczekiwania” na wzajemne inicjatywy. W opinii szkół, to one częściej proponują podjęcie współpracy, a przedstawiciele organów prowadzących szkołę uważają, że pracodawcy powinni w większym stopniu, niż ma to miejsce dotychczas, angażować się w edukację zawodową. Najczęściej są oni zainteresowani współpracą wówczas, gdy poszukują nowych pracowników, nie zdając sobie sprawy z długości cyklu kształcenia oraz czasu niezbędnego do przygotowania uruchomienia nowego kierunku. W tej sytuacji informacja o zapotrzebowaniu na kwalifikacje i kompetencje absolwentów powinno pojawiać się z pięcioletnim wyprzedzeniem³⁴. Podziela tę opinię jeden z przedstawicieli organizacji zrzeszającej pracodawców wskazując, że:

...rzeczywiście pracodawcy mało współpracują ze szkołami i z odpowiednimi instytucjami, a potem narzekają, że nie ma odpowiednio przygotowanych kandydatów do pracy [FGI ekspert].

Z jednej strony wskazuje się na negatywne aspekty zmian w strukturze kształcenia ponadgimnazjalnego, upatrując przyczyn obecnego stanu rzeczy (w zakresie współpracy szkół i pracodawców) w deprecjacji szkolnictwa zawodowego i dewaluacji wykształcenia na bazie zasadniczej szkoły zawodowej. Z drugiej strony oczekuje się, że kwestie dotyczące współpracy zostaną rozwiązane lub przynajmniej poparte stosownymi rozwiązaniami systemowymi, których inicjatorem i pomysłodawcą powinno być Ministerstwo Edukacji Narodowej bądź inne centralne instytucje państwowe:

...bardzo ważne jest uregulowanie rozporządzeniem i to właśnie to są rozwiązania systemowe, bo my sobie na Dolnym Śląsku możemy kształcić, możemy wykorzystywać środki unijne, robić projekty, ale muszą być rozwiązania systemowe, które ułatwiają pracodawcom organizowanie praktyk. Ponieważ żaden pracodawca nie przyjmie na praktykę, jeżeli nie będzie miał zwróconych kosztów. Koszty, które związane są z praktyczną nauką zawodu, czyli tego mistrza, tego nauczyciela, który musi poświęcić swój czas, żeby nauczyć. [FGI ekspert]

Na rozwiązania systemowe liczą również przedstawiciele placówek kształcenia zawodowego. Według nich mogłyby one dotyczyć np. zasad oddelegowania pracownika przedsiębiorstwa do realizacji kształcenia zawodowego w placówce edukacyjnej.

Wiele zależy także od sposobu zarządzania oświatą w ramach podległych organom prowadzącym placówkom edukacyjnym. Jest to możliwe m.in. poprzez ustalenie kryteriów rekrutacji do szkół tak, by

³⁴ TDI z organami prowadzącymi szkołę.

nie preferować szkół średnich ogólnokształcących w stosunku np. do techników. Rozwiązaniem sprzyjającym dostosowaniu kwalifikacji absolwentów do potrzeb rynku pracy jest również podjęcie decyzji o przystąpieniu do organizacji edukacji zawodowej opierającej się na klasach wielozawodowych. Kształcenie wielozawodowe, choć uznawane jest za bardziej kosztochłonne, przynosi lepsze efekty i zbliża system kształcenia do dualnego, opartego na silnej współpracy szkoły z pracodawcą, będącego dla wielu szkół wzorcowym rozwiązaniem edukacji zawodowej, które na szeroką skalę sprawdziło się w Niemczech. Polski „dual system” jest wprowadzany również przez szkoły, które rekrutując kandydatów wymagają od nich pozyskania pracodawcy, u którego organizowana będzie praktyka zawodowa, obowiązkowo wymagana w ramach programu nauczania. Przenoszenie odpowiedzialności za wyszukiwanie pracodawcy do organizacji praktyk zawodowych ze szkoły zawodowej na ucznia lub kandydata może wynikać z ograniczeń finansowania stanowisk pracy odpowiedzialnych za organizację praktyk zawodowych i współpracę z pracodawcami³⁵, jednak z pewnością nie jest pożądanym zjawiskiem. W efekcie występuje sytuacja, w której łatwiej dostać się do szkoły ogólnokształcącej niż do szkoły zawodowej.

Ilustruje to wypowiedź jednego z ekspertów uczestniczących w badaniu:

W czerwcu, jak są zapisy do szkoły to przychodzą młodzi ludzie i mówią <ja chcę być ślusarzem>. Idą do szkoły, szkoła ma wielozawodową klasę i dyrektor mówi <dobrze, to idź na miasto i powiedz mi u kogo będziesz praktykował>. Uczeń musi sobie znaleźć warsztat, czyli pracodawcę. Nie da się kształcić tutaj bez pracodawcy. No i tego jest dosyć sporo. [IDI kuratorium]

Przedstawiciele szkół zapytaliśmy również o współpracę z innymi instytucjami. Najwięcej szkół współpracuje z PUP, a niemal połowa z cechami rzemiosł. Respondentów zapytaliśmy również o charakter tej współpracy. Zwraca uwagę fakt, że znaczny odsetek szkół organizuje tę współpracę w ramach porozumień i intencyjnych listów o współpracy, które zwiększają trwałość podejmowanych wspólnie przedsięwzięć.

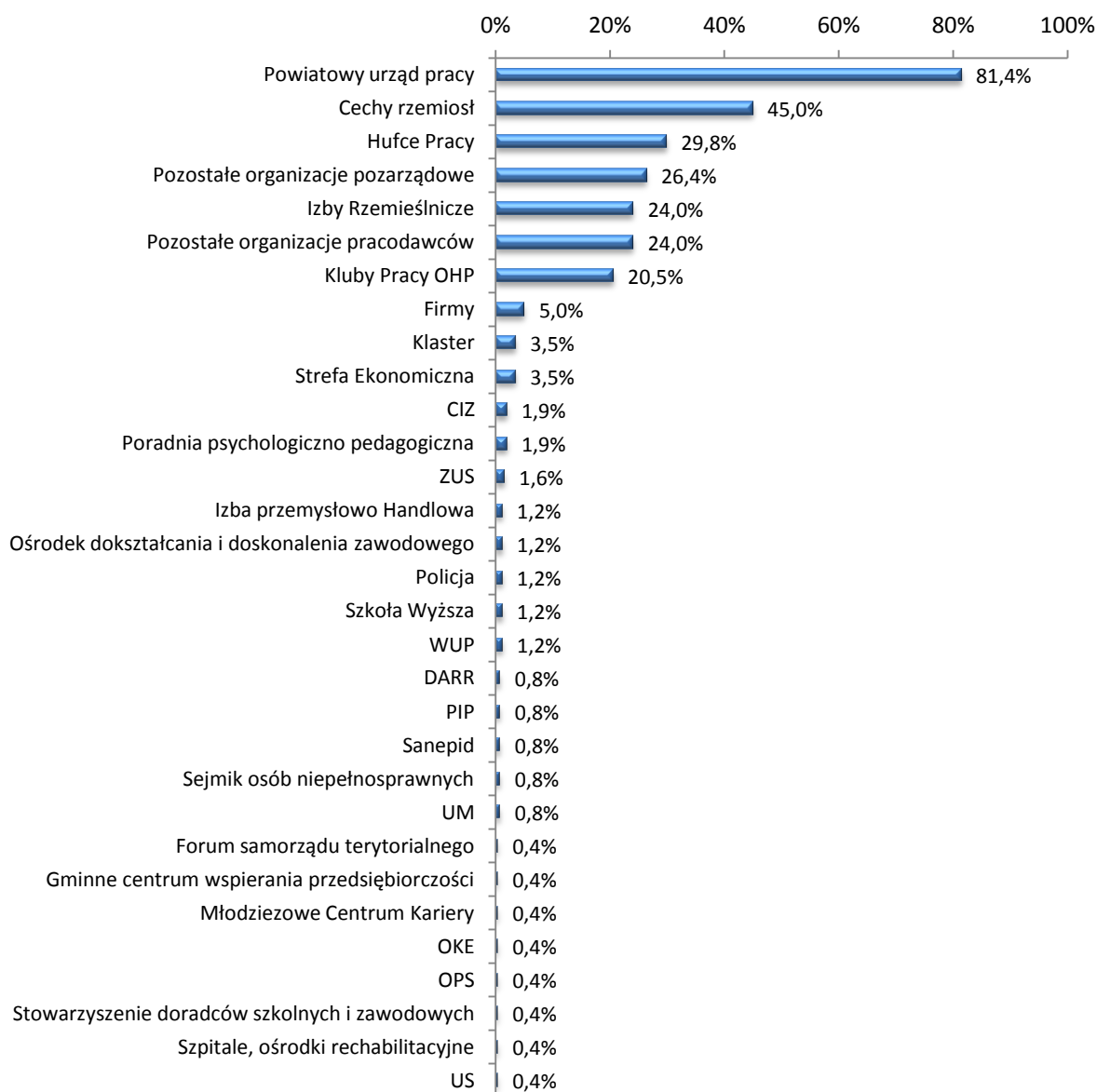
- **PUP** - aż 88,6% spośród tych, którzy wskazali na PUP, współpracuje z nimi nieformalnie, 6,7% ma umowę o współpracy, 4,8% ma podpisany list intencyjny;
- **Cechy rzemiosł** - większość (68,1%) współpracujących z cechami robi to nieformalnie, 28,4% ma podpisane porozumienie o współpracy a 3,4% list intencyjny;
- **Hufce Pracy** - współpraca nieformalna 70,1% spośród tych wskazujących na Hufce Pracy, umowa o współpracy 24,7%, 5,2% list intencyjny;
- **Pozostałe organizacje pozarządowe** – 63,2% współpracuje z nimi nieformalnie, 27,9% formalnie a 8,8% ma podpisany list intencyjny;
- **Izby rzemieślnicze** – 71% współpracuje nieformalnie, 27,4% ma podpisane porozumienie o współpracy, 1,6% list intencyjny;
- **Pozostałe organizacje pracodawców** – 51,6% to współpraca nieformalna, 38,7% porozumienie o współpracy, 9,7% list intencyjny o współpracy;

³⁵ Mowa tu o likwidacji stanowisk kierowników kształcenia praktycznego.

- **Kluby pracy OHP** – 73,6% współpraca nieformalna, 24,5% porozumienie o współpracy, 1,9% list intencyjny.

Na pozostałe organizacje respondenci wskazywali w ramach odpowiedzi „inne”.

Wykres 35 Instytucje, z którymi współpracują szkoły/partnerzy

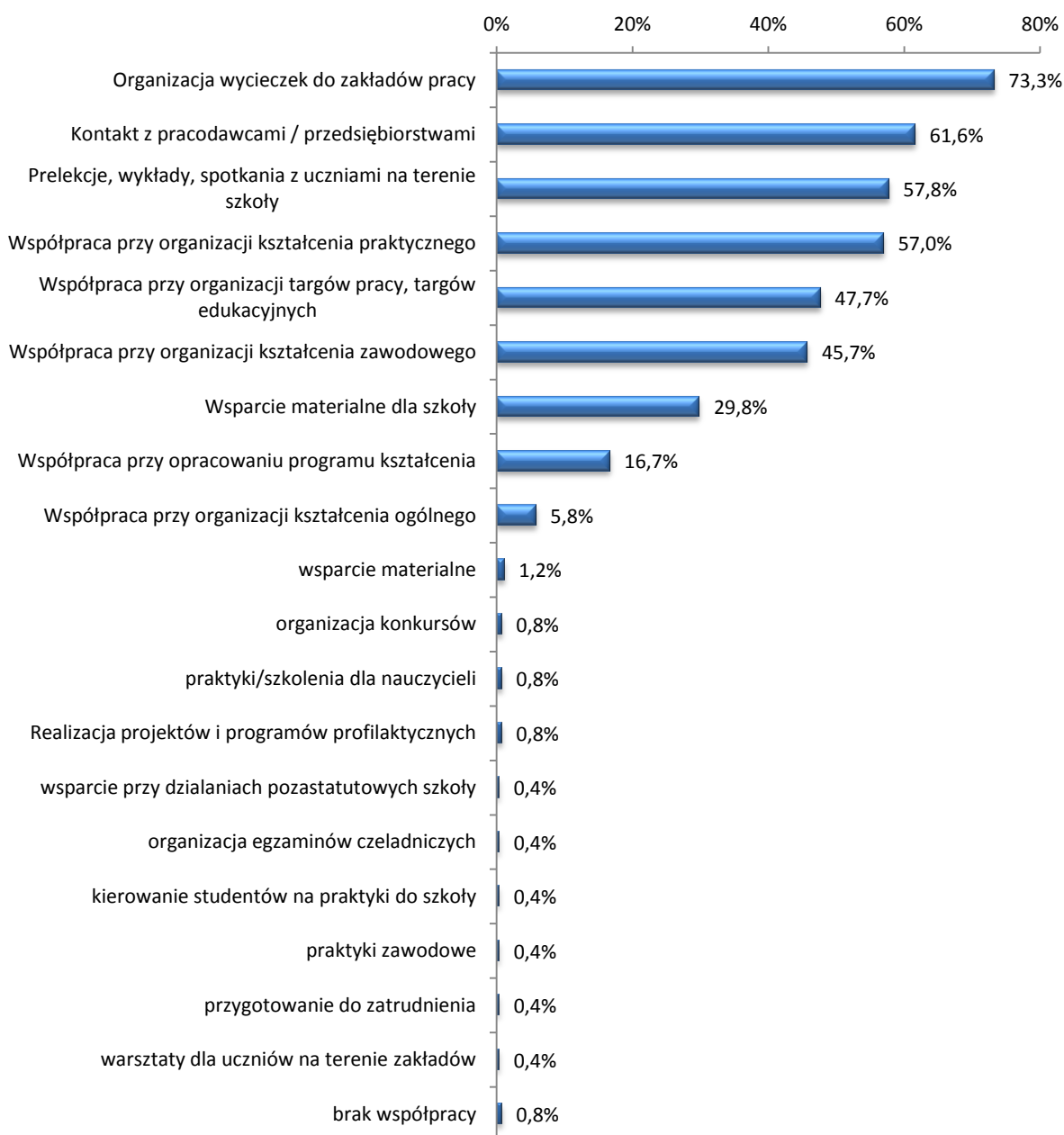


Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=258; Procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Współpraca z partnerami polega przede wszystkim na organizowaniu wycieczek do zakładów pracy, na stałym kontakcie z pracodawcami, organizowaniu prelekcji, wykładów i spotkań na terenie szkoły czy

współpracy przy organizacji kształcenia praktycznego. Prawie połowa szkół deklarujących współpracę z różnymi instytucjami wskazuje również na organizację targów pracy/targów edukacyjnych oraz na współorganizację kształcenia zawodowego.

Wykres 36 Zakres współpracy szkół ze wskazanymi instytucjami/partnerami

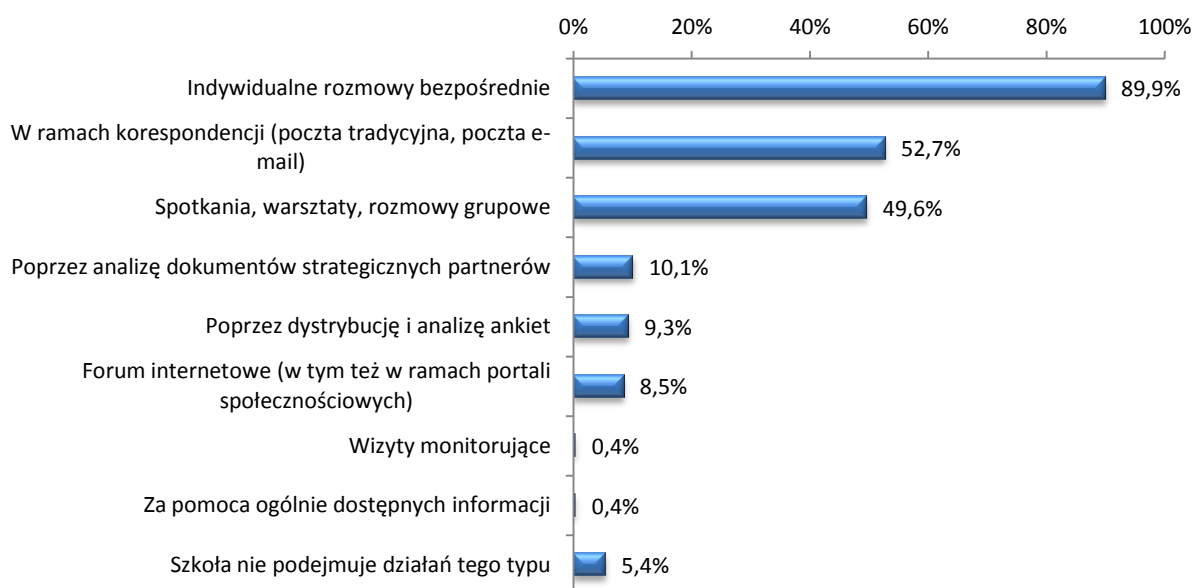


Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=258; Procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

Szkoły identyfikują potrzeby i oczekiwania partnerów/instytucji z którymi współpracują głównie za pomocą indywidualnych rozmów. Połowa wskazuje na ustalenia korespondencyjne oraz na spotkania grupowe.

Wykres 37 Sposoby identyfikacji potrzeb i oczekiwań instytucji/partnerów



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=258; Procenty nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Przeprowadzona diagnoza środowisk lokalnych w zakresie współpracy na rzecz rozwoju edukacji zawodowej pod kątem potrzeb rynku pracy pokazała, że w województwie nie funkcjonują lokalne (powiatowe) partnerstwa na rzecz rozwoju edukacji. W ramach badania ilościowego szkół nie pojawił się wątek lokalnych partnerstw, zaistniał on jedynie w badaniu jakościowym – podczas wywiadu indywidualnego w jednej ze szkół i w czasie dyskusji grupowej, podjęty w dalszej części badania w ramach studiów przypadku. W ten sposób zwrócono uwagę na dość nową ideę klastrów edukacyjnych.

Tworzenie klastrów, w tym edukacyjnych, to nowe zadanie nałożone na spółki zarządzające strefami nowelizacją ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych, która weszła w życie z dniem 6 stycznia 2015 r. Rolą klastrów ma być skupianie firm, szkół zawodowych, samorządów powiatowych, przedstawicieli świata nauki i wszystkich innych podmiotów, zainteresowanych rozwojem kształcenia zawodowego.

Pierwszy klaster edukacyjny powstał już w końcu 2014 roku w Kamiennej Górze, powołany w ramach Specjalnej Strefy Ekonomicznej Małej Przedsiębiorczości S.A. w Kamiennej Górze. W chwili obecnej (grudzień 2015) istnieje w Polsce dziewięć klastrów, z czego aż trzy w województwie dolnośląskim. Oprócz wymienionego powyżej powołano klaster „INVEST in EDU” z inicjatywy Wałbrzyskiej Specjalnej

Strefy Ekonomicznej „INVEST-PARK” Sp. z o.o. oraz Dolnośląski Klaster Edukacyjny z inicjatywy Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A.

Klastry są bardzo świeżą inicjatywą, trudno więc ocenić ich realne znaczenie. Pierwszy okres wiąże się z dużymi nadziejami. Przedstawiciele klastrów podkreślają, że zwiększą one efektywność przepływu informacji pomiędzy rynkiem pracy a edukacją, zwiększą dostępność staży i praktyk zawodowych, przyczynią się do powstawania klas patronackich. Wzmocnią dostosowanie kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. Jest szansa, że przyczynią się do angażowania się pracodawców w działania szkół, w perspektywie gwarantując firmom kompetentnych i wykwalifikowanych pracowników.

Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna utworzyła Klaster Edukacyjny, który jako demokratyczny zbiór podmiotów wszelakich, poczynając od organów prowadzących przez pracodawców, po szkoły zebrał nas wszystkich i kojarzy bardzo mocno szkoły i pracodawców. Pracodawcy, a szczególnie działom HR jest dużo bliżej do Zarządu Strefy jak do szkół. Działy HR kontaktują się ze Strefą, a pracownicy Strefy proszą nas na indywidualne rozmowy, rozmowy inicjujące współpracę. I z tej współpracy wynikają później realizacje praktyk zawodowych, podpisywanie klas patronackich. [FGI szkoły]

Nie da się kształcenia zawodowego odpowiednio realizować, jeżeli do nas przychodzi nieprzygotowany uczeń z przypadkowego wyboru. Klaster musi wciągnąć gimnazja i tam mocno postawić na doradztwo zawodowe, żeby nie było przypadkowości, gdy chodzi o wybór kierunku kształcenia. I dlaczego jeszcze Klaster? bo stwarza możliwość przepływu informacji o tym co robi szkoła, jakie mają potrzeby pracodawcy, co się dzieje w gimnazjach. Ten transfer informacji, transfer wiedzy ułatwia nam potem planowanie działań. Tworzymy te kanały komunikacji, bo na pierwszym spotkaniu okazało się, że jest kilku przedsiębiorców w Bielawie, o których my nie wiemy, a ci przedsiębiorcy nie wiedzą o tym, że my mamy takie kierunki kształcenia i mogą korzystać z naszych uczniów. [FGI szkoły]

Nastąpił ciężki czas dla szkół, bo nagle uczeń stał się targetem. My zaczęliśmy „marketingowa”. Dziś szkoła, która milczy, szkoła, która robi rewelacyjną robotę, nauczyciele znośnie pracują, mają wyniki, ale ich nie widać, nie ma marketingu, nie wesprze ich ktoś, pracodawca ich nie zobaczy, to ta współpraca się nie zawiąże. Ktoś musi nas zobaczyć. Ten marketing jest konieczny. Niekoniecznie chciałbym, żeby go robiły szkoły, bo szkoły powinny uczyć, ale powinien być ktoś, kto nas wesprze w tym i to bardzo mocno. [FGI szkoły]

I też musimy naprawdę podwójnie ten marketing prowadzić rywalizując między sobą. [FGI szkoły]

Często dzwoni pracodawca i mówi: <zadzwoń do Wydziału Edukacji i dowiedziałem się, że jest taka szkoła i że w tej szkole są takie kierunki kształcenia>. Nie ma instytucji, nie ma komórki, która ułatwiałaby pracodawcom, w której spotykałibyśmy się my i pracodawcy i moglibyśmy wszyscy włożyć informacje o tym, jakie są kierunki, jakie jest zapotrzebowanie, żeby pracodawca

nie musiał szukać, gdzie ta szkoła jest, z kim by się tu skontaktować. Gdyby istniała komórka, instytucja najlepiej, która zajmowałaby się tą współpracą, a nie każdy z nas z osobna. Bo my się rozpraszamy, zamiast zajmować się edukacją, zajmujemy się wszystkim dookoła, podpisywaniem umów, szukaniem pracodawców jak niektórzy z Państwa. [FGI szkoły]

Duże nadzieje wiąże się także z uzyskaniem nowych możliwości doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego dzięki współpracy wielu podmiotów w ramach klastrów. Kwestia niskiego poziomu kompetencji znacznej części nauczycieli kształcenia zawodowego była podnoszona w wywiadach grupowych i przez część rozmówców wywiadów indywidualnych.

3.3. Samorządy a rozwój edukacji zawodowej – działania i wyzwania

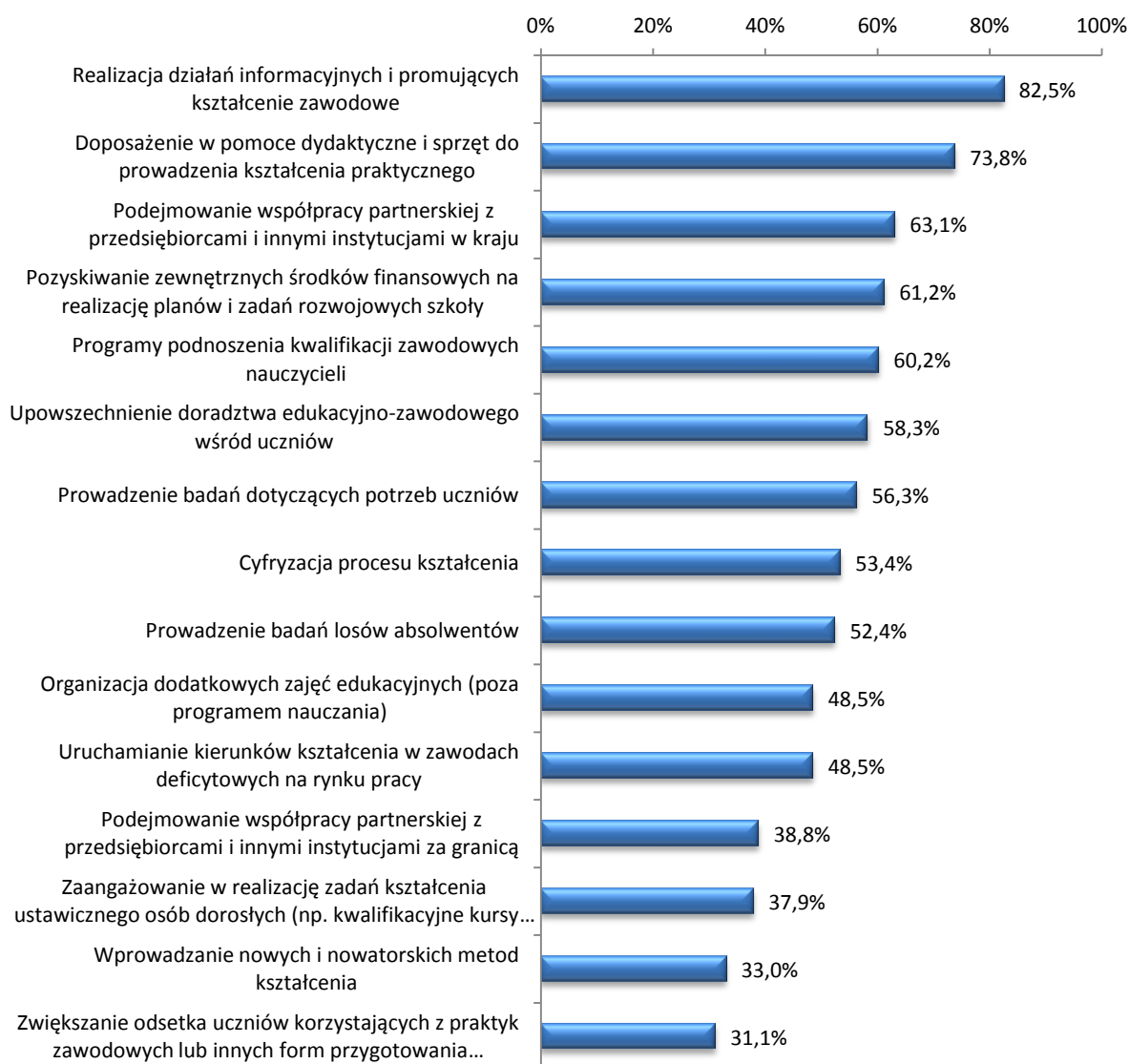
Założeniem weryfikacji podejścia organów prowadzących zasadnicze szkoły zawodowe oraz technika było przekonanie, że polityka edukacyjna jest domeną samorządu lokalnego szczebla powiatowego i jako taka podlega również zarządzaniu. Tym bardziej, że na powiatach ciąży obowiązek realizacji zadań w obszarze rynku pracy, obie te sfery wzajemnie na siebie oddziałują będąc zarazem współzależnymi z lokalną gospodarką. Jak wynika z ankiet przeprowadzonych wśród szkół zawodowych i techników większość powiatów nie posiada opracowanej strategii, planu lub programu rozwoju edukacji zawodowej. Wiedzę na ten temat deklarowało niespełna 40% respondentów. Chociaż odsetek badanych, którzy twierdzili, że tego w organach prowadzących szkoły nie wykorzystuje się żadnego z wyżej wymienionych instrumentów zarządzania strategicznego (7,4%), to jednak większość z nich (52,7%) nie ma na ten temat wiedzy. Przyjmując założenie, że wdrożenie strategii, planów i programów powinno opierać się na zaangażowaniu placówek edukacji zawodowej, uzyskane wyniki świadczą o bierności samorządów lokalnych w tym obszarze. Warto przyrzeć się przy tej okazji opiniom przedstawicieli organów prowadzących szkoły, którzy swoją rolę przede wszystkim dostrzegają w finansowaniu podległych im szkół. Kwestie merytoryczne niemal zupełnie nie leżą w gestii organów prowadzących. Świadczy o tym również brak wiedzy na temat zasad opracowania i stosowania programów nauczania w ramach podstawy programowej i możliwości ich dostosowania do potrzeb pracodawców³⁶. Zakres merytoryczny działania placówki edukacyjnej niemal w całości jest domeną dyrektorów szkół, którzy w organizacji kształcenia mają stosunkowo dużą swobodę. Dotyczy to także realizacji polityki personalnej, co bardzo często wskazywane jest jako obszar, odnośnie do którego powiaty chciałyby mieć więcej kompetencji. Wskazywano także ograniczenia dotyczące swobody kształtowania stosunku pracy z nauczycielami wynikające z Karty Nauczyciela. Część badanych wskazywała również na leżące w ich kompetencjach zadania związane z programem podnoszenia kwalifikacji nauczycieli. Dla wielu organów prowadzących dostępność funduszy zewnętrznych jawi się jako szansa realnego wpływu na działania podejmowane w szkołach, dla których organ prowadzący szkoły przygotowuje i realizuje projekty.

Szkoły deklarujące funkcjonowanie strategii, programów lub planów rozwoju edukacji najczęściej uczestniczą w ich wdrażaniu poprzez realizację różnego rodzaju działań informacyjnych i promujących

³⁶ TDI z przedstawicielami organów prowadzących szkoły.

kształcenie zawodowe. Wskazano również na doposażanie w pomoce dydaktyczne i sprzęt do prowadzenia kształcenia praktycznego oraz podejmowanie współpracy partnerskiej z przedsiębiorcami i innymi instytucjami w kraju. Działania te skupiają się również na pozyskiwaniu zewnętrznych źródeł finansowania wykonania założeń dokumentów o charakterze strategicznym, jak również dotyczą rozwoju kwalifikacji i kompetencji kadry nauczycielskiej.

Wykres 38 Sposób, w jaki założenia strategii rozwoju edukacji są wdrażane w szkole



Źródło: CAWI szkoły zawodowe N=103

Najbardziej respondenci z tej grupy wskazywali na rozwój systemu praktyk zawodowych skutkujący zwiększeniem odsetka uczniów wykorzystujących tę lub inne formy kształcenia praktycznego, wdrażanie nowych, innowacyjnych metod kształcenia, działania w obszarze kształcenia ustawicznego

(np. w formie organizacji KKZ – kwalifikacyjnych kursów zawodowych) lub organizowanie współpracy z przedsiębiorstwami i instytucjami zagranicznymi.

Wspomniano wyżej o wykorzystywaniu przez organy prowadzące szkoły zawodowe środków zewnętrznych, w tym pochodzenia unijnego, do realizacji celów strategicznych rozwoju edukacji. W tym kontekście należy podkreślić znaczenie dla jednostek samorządu terytorialnego, jak również dla szkół, projektów systemowych pn. „Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku” i „Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku II”, który zawierał w sobie komponent infrastrukturalny zorientowany na tworzenie i doposażenie placówek kształcenia zawodowego z terenu całego województwa dolnośląskiego. JST uczestniczyły w tym projekcie jako partnerzy, a głównym założeniem ustalania kierunków inwestowania w edukację była zgodność ze strategiami lokalnymi oraz strategią rozwoju województwa³⁷.

Współpraca placówek edukacji zawodowej z ich środowiskiem zewnętrznym, w tym w głównej mierze podmiotami i instytucjami o charakterze lokalnym opiera się przede wszystkim na nieformalnych kontaktach. To samo dotyczy wspólnych działań szkół i pracodawców. Wyjątkiem w tym zakresie jest organizacja praktyk zawodowych i różnego rodzaju form stażowych. Poza tymi przypadkami podejmowane we współpracy z pracodawcami działania nie mają znamion systematycznie organizowanego partnerstwa, które wymaga zarządzania i podejmuje bieżące działania ukierunkowane na realizację ustalonych wcześniej celów. Brakuje zatem inicjatyw ukierunkowanych na rozwój edukacji jako takiej oraz uzyskanie większej spójności procesu edukacyjnego z wymaganiami współczesnego rynku pracy. Nie oznacza to jednak, że tego typu inicjatywy nie są podejmowane. Formalna współpraca szkół z pracodawcami występuje zawsze w sytuacji tworzenia klas patronackich, których inicjatorem są przedsiębiorstwa doświadczające trudności w pozyskiwaniu odpowiednio przygotowanych pracowników. Zmiany w edukacji zawodowej w ostatnich latach sprzyjają tworzeniu pozytywnego klimatu wokół edukacji zawodowej i włączaniu w proces edukacyjny pracodawców i przedstawicieli innych instytucji. Stało się tak najprawdopodobniej także w wyniku realizacji wielu projektów edukacyjnych, które zakładały inicjowanie takiej współpracy. Jednym z interesujących kierunków rozwoju współpracy partnerskiej samorządów lokalnych, szkół, pracodawców, instytucji branżowych oraz szkół wyższych jest tworzenie klastrów edukacyjnych.

Inicjatorem działań na rzecz rozwoju edukacji zawodowej w lokalnych środowiskach są przede wszystkim szkoły, które w niewystarczającym stopniu wspierane są przez swoje organy prowadzące. Budowaniu współpracy partnerskiej sprzyjają relacje bezpośrednie z otoczeniem oraz „znajomości” rozumiane jako sieć różnego rodzaju kontaktów. W rzeczywistości bardzo wiele zależy od specyfiki środowiska lokalnego oraz aktywności szkoły, a zwłaszcza dyrektora i zespołu nauczycielskiego. Mogą bowiem oni zarówno inspirować licznie podejmowane działania, jak i je skutecznie niwelować. Z wywiadów przeprowadzonych z organami prowadzącymi szkoły aspekt zatrudnieniowy zarządzania oświatą na poziomie zawodowym stanowi jedno z głównych wyzwań skutecznej edukacji. Przedstawiciele samorządów najczęściej wskazywali właśnie na brak możliwości ingerencji w politykę personalną szkół oraz ograniczenia jakie w tym zakresie niesie ze sobą Karta Nauczyciela. Warto podkreślić, że współpraca z instytucjami rynku pracy, a przede wszystkim z miejscowym Powiatowym

³⁷ FGI z ekspertami rynku pracy i edukacji.

Urzędem Pracy, stała się głównym kierunkiem działań w zakresie dostosowywania oferty kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. Szkoły nawiązują jednak również różnego rodzaju kontakty (przy czym zazwyczaj mają one charakter nieformalny) z pozostałymi instytucjami rynku pracy, szkołami wyższymi, pracodawcami, samorządem lokalnym w celu wymiany doświadczeń, wprowadzania innowacji, dostosowania oferty edukacyjnej i zwiększenia kształcenia w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy.

Jednym z przejawów dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy jest zamykanie i uruchamianie nowych kierunków kształcenia. Decydującą rolę w tym procesie, pomimo tego, że zakłada on zaangażowanie różnych podmiotów szczebla lokalnego, odgrywa szkoła, a w głównej mierze jej dyrektor. Zapotrzebowanie ze strony uczniów szkół gimnazjalnych jest główną determinantą procesu decyzyjnego na poziomie szkoły, co jest konsekwencją sposobu finansowania oświaty (subwencja oświatowa).

W toku badania zdiagnozowano obszary współpracy z poszczególnymi typami podmiotów: przedsiębiorców, organizacji przedsiębiorców, publicznych służb zatrudnienia, Ochotniczych Hufców Pracy i innych instytucji. W przypadku przedsiębiorców i organizacji pracodawców współpraca jest związana, w zdecydowanej większości przypadków, z organizacją praktyk zawodowych. Natomiast współpraca z innymi typami instytucji często ogranicza się do wykorzystywania efektów realizowanych przez nie zadań statutowych (np. pozyskiwania informacji o sytuacji na rynku pracy, organizowanie spotkań upowszechniających wiedzę o zawodzie przez organizacje branżowe itp.). W gruncie rzeczy nie jest to trend negatywny, jednak wydaje się, że nie sprzyja zaangażowaniu tych instytucji w rozwiązywanie konkretnych problemów stojących przed edukacją zawodową.

Do najważniejszych problemów / wyzwań kształcenia na poziomie zawodowym w świetle wyników badania należą:

- Dostosowanie procesu dydaktycznego do wymogów pracodawców dotyczących umiejętności, kompetencji i kwalifikacji związanych z danym zawodem;
- Rehabilitacja kształcenia zawodowego - potrzeba niwelowania skutków związanych z negatywnym postrzeganiem kształcenia zawodowego i dewaluacją dyplomów;
- Nadmierne aspiracje młodzieży skutkujące dążeniem do kariery zawodowej poza „brudnymi zawodami”, w tym także kojarzącymi się z pracą fizyczną;
- Zmiany w strukturze demograficznej społeczeństwa skutkujące obniżaniem się liczby kandydatów do rozpoczęcia nauki w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego
- Starzenie się kadry prowadzącej praktyczną naukę zawodu oraz nauczycieli przedmiotów

zawodowych; wiąże się z tym również dezaktualizacja wiedzy dotyczącej organizacji pracy w nauczonym zawodzie i wykorzystywanych narzędzi oraz technologii³⁸; trudności w pozyskaniu kadry z sektora biznesu;

- Dynamiczny rozwój technologii i zmiany w procesie produkcji oraz świadczenia usług, co przekłada się na potrzebę ciągłego dostosowania bazy dydaktycznej kształcenia zawodowego.

Działalność edukacyjna organów prowadzących szkoły oraz szkół napotyka liczne bariery o charakterze:

- Finansowym – w zakresie tworzenia odpowiednio wyposażonej bazy do kształcenia technicznego w warunkach jak najlepiej zbliżonych do warunków zakładów pracy, do których potencjalnie trafić mogą uczniowie;
- Środowiska pracodawców – związane jest to dominacją przedsiębiorstw z sektora mikro i małych podmiotów gospodarczych, które generują najwięcej wolnych ofert na lokalnych rynkach pracy. Zauważane są wyraźne różnice w możliwości podejmowania współpracy szkół z pracodawcami, którzy reprezentują klasę podmiotów średnich lub dużych o ugruntowanej pozycji na rynku (np. KGHM) oraz sytuacji szkół na rynkach pracy zdominowanych przez małe podmioty gospodarcze (w tym niebędące przedsiębiorstwami produkcyjnymi);
- Prawne i proceduralne – które nie pozwalają reagować na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców wywołujące potrzeby modyfikacji lub uruchamiania nowych kierunków kształcenia. Czas realizacji cyklu kształcenia wynosi minimum 3 lata, a wraz z przygotowaniem kształcenia w ramach nowego profilu może nawet trwać 5 lat; okres ten jest zdecydowanie za długi by móc skutecznie reagować na tak zgłaszane zapotrzebowanie przedsiębiorstw.

Utworzenie wydajnego i opartego na potencjale pracodawców systemu organizacji praktyk zawodowych dostrzegają zarówno szkoły, jak i pracodawcy. Ci pierwsi dążą do większego zaangażowania pracodawców w ten proces, ci drudzy natomiast oczekują, że nie będzie się to wiązało z nadmiernym obciążeniem ich własnych zasobów bądź zostanie ustalony system rekompensaty za wkład w przygotowanie młodzieży do realizacji zadań zawodowych. Oczekują oni także „dobrze” przygotowanych do pracy absolwentów i obniżenia kosztów związanych z koniecznością inwestowania w kompetencje pracownika na samym starcie jego kariery zawodowej. Postrzegają oni bowiem współpracę z placówkami edukacyjnymi jako koszt prowadzonej działalności.

Podejmowane przez szkoły działania w zakresie współpracy ze środowiskiem lokalnym mają doprowadzić do znaczącej poprawy jakości i atrakcyjności kształcenia w szkole, jak również do lepszego dostosowania wiedzy i umiejętności absolwentów do potrzeb zmieniającego się regionalnego, krajowego i europejskiego rynku pracy.

³⁸ FGI z ekspertami rynku pracy i edukacji. IDI z przedstawicieli Kuratorium Oświaty.

3.4. Podsumowanie

- ▶ Uruchamianie nowych kierunków kształcenia oparte jest o nieformalne rozpoznawanie potrzeb pracodawców, analizę danych urzędów pracy, raczej nieformalne informacje zwrotne od absolwentów, decydujące znaczenie wydaje się mieć jednak zainteresowanie młodzieży gimnazjalnej, umiejętności kadry i posiadane wyposażenie, często więc nie są to decyzje merytorycznie uzasadnione.
- ▶ Współpraca z pracodawcami koncentruje się na organizowaniu praktycznej części kształcenia zawodowego i z tego powodu część szkół, dysponujących własnymi warsztatami lub działających w oparciu o bazę dydaktyczną CKP nie widzi potrzeby nawiązywania współpracy z pracodawcami. Jest to polityka krótkofalowa, bowiem najlepiej wyposażone pracownie nie są w stanie stworzyć warunków zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy, nie dają więc pełnej możliwości przygotowania uczniów do pracy. W nawiązywaniu współpracy pomiędzy szkołami i przedsiębiorstwami duże znaczenie mają osobiste relacje, stąd ważną rolę pełnią wszelkiego rodzaju inicjatywy służące nawiązywaniu kontaktów. Zauważalne staje się zapotrzebowanie na instytucję „łącznika” pomiędzy systemem edukacji i rynkiem pracy. Z tego m.in. wynikają duże nadzieje związane z pojawieniem się klastrów edukacyjnych.
- ▶ Szkoły mniej lub bardziej formalnie współpracują ze wszystkimi możliwymi partnerami – urzędami pracy, OHP, cechami i izbami rzemieślniczymi, organizacjami pozarządowymi. Nie wydaje się jednak, by współpraca ta miała jasno wytyczony perspektywiczny cel, jest raczej przypadkowa i incydentalna. Szkoły mają poczucie, że oczekuje się od nich szerokich kontaktów w ramach poczucia odpowiedzialności za losy uczniów, podczas gdy powinny skupiać się na kształceniu. Nie czują wystarczającego wsparcia w licznych partnerach, ale też w swoich organach prowadzących.
- ▶ Samorządy – organy prowadzące szkół z kolei najczęściej uważają, że ich rola w rozwoju szkolnictwa związana jest z przekazywaniem środków finansowych. Nie czują się odpowiedzialne za część merytoryczną. Większość nie ma strategii rozwoju edukacji zawodowej. Również kwestię uruchamiania nowych kierunków kształcenia cedują w pełni na dyrektorów szkół, uznając ich niemal wyłączną kompetencję w tym zakresie.
- ▶ Wśród najważniejszych wyzwań jakie stoją przed kształceniem zawodowym należy wymienić dostosowanie procesu dydaktycznego do wymogów pracodawców dotyczących kompetencji oczekiwanych od absolwentów, rehabilitacja kształcenia zawodowego, promocja tego kształcenia wśród młodzieży, stworzenie kompetentnej kadry kształcenia zawodowego oraz potrzeba ciągłego dostosowania bazy dydaktycznej kształcenia zawodowego do zmian technologicznych.

4. WNIOSKI

1. Potrzeby szkół zawodowych w odniesieniu do prognozowanego zapotrzebowania regionalnego rynku pracy na specjalistów danej kategorii zawodów

- ▶ Współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami nie satysfakcjonuje obu stron. Co więcej, wydaje się, że nie ma między nimi zgody co do celów tej współpracy i możliwych korzyści. Są jednak przypadki wzajemnie korzystnej współpracy, duże nadzieje szkoły wiążą z ubiegłoroczną inicjatywą Ministerstwa Gospodarki dotyczącą powoływania klastrów edukacyjnych w ramach specjalnych stref ekonomicznych. Widoczne jest jednak oczekiwanie wsparcia zarówno szkół jak i pracodawców w działaniach na rzecz zbliżenia szkolnictwa i rynku pracy. Pożądane jest więc wskazanie (ew. utworzenie) instytucji wspomagającej nawiązywanie współpracy. Rolę tę mógłby pełnić np. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, jako instytucja powołana m.in. do „określania i koordynowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich” oraz „współdziałania z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy”.

Niezbędne jest stworzenie platformy wymiany informacji pomiędzy szkołami, pracodawcami, instytucjami rynku pracy. Ważne miejsce w tych działaniach powinny zajmować klastry edukacyjne oraz inne inicjatywy skupiające / zrzeszające szkoły zawodowe i ich środowisko lokalne (w tym przedsiębiorców).

- ▶ Kierunki kształcenia szkoły ustalają samodzielnie, opierając się przede wszystkim na planach uczniów szkół gimnazjalnych oraz nieformalnej obserwacji lokalnego rynku pracy. Pomocne w tym bywają dane pochodzące z PUP, jednak nie są one wystarczającym źródłem wiedzy o zapotrzebowaniu rynku pracy, a ponadto są one oceniane jako mało zrozumiałe i użyteczne. Brakuje systematycznego monitorowania i prognozowania zmian w zapotrzebowaniu rynku pracy i gospodarki na siłę roboczą. Jednocześnie szkoły nie mają umiejętności, a często też świadomości potrzeby prowadzenia monitoringu losów absolwentów, który służy ocenie własnej pracy, ale także monitorowaniu potrzeb rynku pracy. Mając na uwadze powyższe rekomenduje się podjęcie dwóch ścieżek działań:
 - Prowadzenie badań na poziomie regionalnym. Systematyczne, cykliczne projekty badawcze, dotyczące m.in. potrzeb kwalifikacyjnych przedsiębiorców mogą być finansowane ze środków Funduszu Pracy, Krajowego Funduszu Szkoleniowego, ale także EFS. Wyniki badań muszą być szeroko upowszechniane, z uwzględnieniem dopasowania form i kanałów przekazu oraz konkretnych treści do potrzeb odbiorców: szkół, ale też organów prowadzących, rodziców, młodzieży, a także pracodawców.
 - Wyposażenie szkół w użyteczną, prostą i taną metodologię monitorowania losów absolwentów. Sugerujemy opracowanie metodologii badań losów i przekazanie jej szkołom wraz ze szkoleniem/instrukcją sposobu stosowania. Metodologia może być oparta o narzędzia internetowe i uwzględniać przygotowanie arkuszy analitycznych i schematu analizy danych.

- Badanie pokazało, że szkoły zawodowe kształcą (i powinny kształcić) na potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy, z uwzględnieniem możliwości dojazdów. To powoduje, że definiowanie strategii rozwoju edukacji zawodowej, w tym wskazywanie pożądanych kierunków kształcenia zawodowego, powinno odbywać się z perspektywy wyższej niż powiat, tj. regionalnej. Zasadne jest więc wskazanie na szczeblu regionalnym instytucji koordynującej regionalną politykę edukacyjną. Wymagane przy tym jest prowadzenie regionalnych (skorelowanych z innymi regionami) analiz rynku pracy i zapotrzebowania na zawody.

2. Ukierunkowanie wsparcia w ramach Działania 10.4 SZOOP RPO WD 2014-2020, między innymi poprzez zaproponowanie kryteriów wyboru projektów

- Szkoły powinny współpracować ze wszystkimi możliwymi partnerami, powinny promować swoje działania i przyszłych absolwentów, jednak ich głównym zadaniem jest kształcenie i na tym powinny się skupić. Stąd podejmowana przez szkoły zawodowe współpraca powinna być powiązana ściśle z realizacją tej ich podstawowej funkcji. Jednak dotychczas podejmowana współpraca obejmuje przede wszystkim organizację praktyk zawodowych, a nie odnosi się do szerszego kontekstu kształcenia w zawodzie. Z tego względu wymaganie od wnioskodawców w ramach kryteriów premiujących stałej i sformalizowanej współpracy jest zasadne. Przy czym współpraca ta powinna być prowadzona jako minimum w ramach kierunków kształcenia, które objęte zostaną działaniami projektu EFS. Proponujemy, by kryteria te uwzględniały gradację przyznawanej liczby punktów w zależności od liczby pracodawców, z którymi szkoła podejmuje współpracę (dotyczyć to powinno tych pracodawców, którzy nie są w żaden sposób powiązani z JST będącym organem prowadzącym szkołę). Jednocześnie rekomendujemy utrzymania kryterium nr 3 (kryterium współpracy z przedsiębiorstwami działającymi w obszarze inteligentnych specjalizacji).
- Baza dydaktyczna części szkół jest przestarzała - w dobie ciągłych zmian technologicznych baza szybko się starzeje. Wymaga więc odświeżania, uzupełniania i unowocześniania. Należy – poprzez kryteria oceny – stymulować silniejszą współpracę szkół i pracodawców w tym zakresie. Nie jest bowiem możliwe nadążanie szkół za zmianami technologicznymi, a tworzenie wyizolowanych CKP ma swoje złe strony. Premiowane powinny być więc projekty zakładające tworzenie nowoczesnych centrów praktycznej nauki zawodu przy/w firmach i z ich udziałem, a przedsięwzięcia inwestycyjne powinny być realizowane pod potrzeby pracodawców, z ich finansowym udziałem (ustanowienie minimalnego wkładu prywatnego dla projektów zakładających rozbudowę infrastruktury edukacyjnej). Przy czym rekomenduje się, by pierwszeństwo w finansowaniu bazy sprzętowej i wyposażenia przyznać tym szkołom i placówkom, które do tej pory nie pozyskiwały środków z EFS, o ile dotyczy to kształcenia w szczególnie pożądanych zawodach i o ile zakładać się będzie współpracę innych okolicznych szkół kształcących w tych samych zawodach. Tego typu rozwiązania powinny zostać zastosowane w szczególności w odniesieniu do kierunków kształcenia zgodnych z regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami.
- Szkoła zawodowa, mimo obserwowanych zmian, wciąż pozostaje szkołą negatywnego wyboru, a uczniowie szkół zawodowych uważani są za słabszych intelektualnie od uczniów LO. To rzutuje na decyzje gimnazjalistów i na społeczny odbiór nauki w szkole zawodowej.

Rekomendujemy realizację spójnej wielowątkowej polityki informacyjnej dotyczącej kształcenia zawodowego w szkołach podstawowych i - zwłaszcza – gimnazjach. Realizacja tej rekomendacji wymaga wzmocnienia doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych i gimnazjach (włączając tzw. mobilne doradztwo) oraz ścisłej współpracy szkół zawodowych z gimnazjami. Niezbędne jest wypracowanie wspólnych działań włączających nauczycieli szkół podstawowych i gimnazjów, doradców zawodowych, pedagogów szkolnych, pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz media. Działania te powinny zostać podjęte w ramach projektu o zasięgu regionalnym związanego z poprawą jakości edukacji zawodowej.

- ▶ W ocenie pracodawców absolwentom brakuje kompetencji miękkich oraz uprawnień zawodowych. Niezbędne jest umożliwianie nabywania tych kompetencji i uprawnień. W ramach projektów Działania 10.4, ale także 7.2 należy zakładać realizację takich działań, które (m.in.) prowadzić będą do uzyskiwania pożądaných kompetencji i uprawnień. Racjonalne będzie uwzględnienie tych aspektów w kryteriach oceny projektów (za pomocą kryteriów dostępu lub kryteriów premiujących dotyczących ujęcia w każdym realizowanym projekcie działań rozwojowych szkoły w zakresie kształcenia umiejętności miękkich oraz działań związanych z uzyskaniem dodatkowych uprawnień i kwalifikacji zawodowych związanych z uczonym zawodem, które dostępne są w trybie kształcenia nieformalnego np. w istniejących systemach certyfikacji kwalifikacji).
- ▶ Jednym z kluczowych problemów szkół zawodowych jest słaba kadra kształcenia zawodowego, a realnym problemem występującym w ramach wielu nauczanych zawodów jest starzenie się kadry kształcenia praktycznego i praktycznej nauki zawodu. Jest to jedno z głównych wyzwań i zarazem zagrożeń edukacji zawodowej. Rekomenduje się kontynuację działań jakie były podejmowane w ramach Priorytetu III oraz Działania 9.4 PO KL w odniesieniu do kadry kształcenia zawodowego. W ramach kryterium dostępu lub kryterium premiującego proponuje się wskazanie na organizację staży dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach (jako obowiązkowej lub dodatkowo punktowanej formy wsparcia dla kadry nauczycielskiej szkół zawodowych biorących udział w Programie). Należy również podejmować działania, których celem będzie zachęcanie wysoko wykwalifikowanych pracowników przedsiębiorstw do podejmowania roli nauczycieli kształcenia zawodowego. Działania z tego obszaru mogą być wymagane w ramach kryterium wyboru projektów (kryteria premiujące), jako instrumenty uzupełniające podstawowy zakres wsparcia (np. w ramach współpracy szkół z przedsiębiorstwami i pracodawcami).
- ▶ Samorządy – organy prowadzące szkół najczęściej uważają, że ich rola w rozwoju szkolnictwa związana jest z przekazywaniem środków finansowych. Nie czują się odpowiedzialne za część merytoryczną. Większość nie ma strategii rozwoju edukacji zawodowej. Również kwestię uruchamiania nowych kierunków kształcenia cedują w pełni na dyrektorów szkół, uznając ich niemal wyłączną kompetencję w tym zakresie. Należy zwiększyć zaangażowanie JST w realizację przemyślanej „polityki” edukacyjnej na poziomie powiatu. W związku z tym proponuje się zastosowanie kryterium premiującego w zakresie zgodności przedsięwzięcia projektowego z opracowaną i realizowaną powiatową strategią rozwoju edukacji lub dotyczącego zaangażowania organu prowadzącego szkoły w planowanie i realizację projektu rozwoju edukacji zawodowej obejmującego wszystkie podległe mu szkoły zawodowe.

5. SPIS TABEL

Tabela 1 Struktura populacji oraz zrealizowane próby szkół zawodowych w podziale na powiaty województwa dolnośląskiego	19
Tabela 2 Struktura ankietowanych absolwentów ze względu na typ ukończonej szkoły zawodowej	20
Tabela 3 Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	21
Tabela 4 Profile zawodowe oferowane w szkołach policealnych, specjalnych, technikum i ZSZ na terenie województwa dolnośląskiego	29
Tabela 5 Odsetek uczniów otrzymujących świadectwo ukończenia szkoły w stosunku do liczby uczniów rozpoczynających naukę w ostatniej klasie danego etapu kształcenia	43
Tabela 6 Zestawienie liczby uczniów rozpoczynających naukę w ostatniej klasie danego etapu kształcenia i uzyskujących świadectwo ukończenia szkoły w wybranych kierunkach kształcenia	43
Tabela 7 Odsetek absolwentów podchodzących do egzaminu zawodowego w stosunku do liczby absolwentów rozpoczynających naukę w ostatniej klasie w latach 2011-2015 wg typów szkół	46
Tabela 8 Rzeczywista zdawalność egzaminów zawodowych w 2015 r. (%)	49
Tabela 9 Najliczniej reprezentowane zawody osób rejestrujących się jako bezrobotne w okresie do 12 miesięcy od ukończenia nauki w województwie dolnośląskim	52
Tabela 9 Powody dla których szkoły nie współpracują z pracodawcami w zakresie praktyk zawodowych	61
Tabela 10 Powody dla których szkoły nie współpracują z pracodawcami w zakresie organizacji zajęć praktycznych	61
Tabela 11 Tygodniowa liczba godzin doradztwa zawodowego w szkołach	62
Tabela 12 Opinie absolwentów dotyczące zgodności posiadanych kwalifikacji i kompetencji z wymaganiami pracodawców	74
Tabela 13 Zawody, w których przedsiębiorcy poszukiwali absolwentów szkół zawodowych	76
Tabela 14 Wskaźnik intensywności deficytu / nadwyżki w województwie dolnośląskim dla wielkich grup zawodów wg klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy	82
Tabela 15 Tabela zawodów deficytowych i kierunków kształcenia oferowanych przez placówki edukacji zawodowej w województwie dolnośląskim w 2015 roku	83
Tabela 16 Liczba pracowników z wykształceniem wyższym, których planują zatrudnić pracodawcy	98
Tabela 17 Zawody, w których pracodawcy planują zatrudniać osoby na przestrzeni najbliższych 5 lat	98
Tabela 18 Odsetek pracodawców oceniających poszczególne cechy i umiejętności potencjalnych pracowników z perspektywy planów zatrudnieniowych	101
Tabela 19 Nowe kierunki kształcenia, wprowadzane w szkołach w ciągu ostatnich 5 lat	110
Tabela 20 Kierunki kształcenia planowane do wprowadzenia do oferty szkół w ciągu najbliższych 2 lat	112
Tabela 21 Zawody, w których pracodawcy poszukiwali absolwentów szkół zawodowych w ostatnich 3 latach	213
Tabela 22 Zawody/specjalności, których zdaniem pracodawców brakuje w ofercie szkół zawodowych w ich okolicy	215
Tabela 23 Zawody/specjalności, w których liczba osób kształcona w szkołach zawodowych jest w opinii pracodawców niewystarczająca	216
Tabela 24 Zawody/specjalności, w których w opinii pracodawców kształci się zbyt wiele osób	219
Tabela 25 Zawody, w których pracodawcy planują zatrudniać osoby na przestrzeni najbliższych 5 lat	220

6. SPIS MAP

Mapa 1 Przestrzenne rozmieszczenie szkół zawodowych wg powiatów województwa dolnośląskiego z uwzględnieniem typu placówki edukacji zawodowej.....	26
Mapa 2 Przestrzenne rozmieszczenie szkół zawodowych wg subregionów województwa dolnośląskiego z uwzględnieniem typu placówki edukacji zawodowej.....	27
Mapa 3 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie bolesławieckim	183
Mapa 4 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie dzierzoniowskim	184
Mapa 5 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie jaworskim	185
Mapa 6 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie jeleniogórskim.....	186
Mapa 7 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie kamiennogórskim	187
Mapa 8 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie kłodzkim.....	188
Mapa 9 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie lubańskim	189
Mapa 10 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie lwóweckim	190
Mapa 11 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie strzelińskim	191
Mapa 12 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie świdnickim	192
Mapa 13 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie wałbrzyskim	193
Mapa 14 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie ząbkowickim.....	194
Mapa 15 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie zgorzeleckim	195
Mapa 16 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie złotoryjskim	196
Mapa 17 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie m. Jelenia Góra	197
Mapa 18 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie m. Wałbrzych	198
Mapa 19 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie głogowskim.....	199
Mapa 20 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie górowskim	200
Mapa 21 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie legnickim	201
Mapa 22 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie polkowickim	202
Mapa 23 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie lubańskim	203
Mapa 24 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie wołowskim	204
Mapa 25 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie m. Legnica	205
Mapa 26 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie milickim	206
Mapa 27 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie oleśnickim.....	207
Mapa 28 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie oławskim	208
Mapa 29 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie średzkim.....	209
Mapa 30 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie trzebnickim	210
Mapa 31 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie wrocławskim	211
Mapa 32 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie m. Wrocław	212

7. SPIS WYKRESÓW

Wykres 1 Zmiany w liczbie szkół działających na obszarze województwa dolnośląskiego.....	24
Wykres 2 Zmiany liczby uczniów w szkołach zawodowych w województwie dolnośląskim	41
Wykres 3 Zmiany w liczbie absolwentów szkół zawodowych w latach 2011 - 2014	42
Wykres 4 Zmiany zdawalności egzaminu zawodowego w zasadniczych szkołach zawodowych oraz w technikum i szkołach policealnych w latach 2010 - 2014.....	47

Wykres 5 Rzeczywista zdawalność egzaminów zawodowych wg poszczególnych typów szkół	48
Wykres 6 Odsetek absolwentów znajdujących zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy od zakończenia nauki	54
Wykres 7 Odsetek absolwentów kontynuujących naukę w innych szkołach	54
Wykres 8 Odsetek absolwentów którzy nie kontynuują edukacji ani nie znajdują zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy od zakończenia nauki	54
Wykres 9 Sytuacja zawodowa absolwentów szkół zawodowych województwa dolnośląskiego	55
Wykres 10 Czas pozostawiania bez pracy osób, które doświadczyły bezrobocia po ukończeniu szkoły zawodowej	55
Wykres 11 Opinie absolwentów na temat znaczenia wykształcenia formalnego na sukces na rynku pracy. Czy uzyskane w szkole zawodowej wykształcenie pozwoliło Panu(i) znaleźć pracę?	57
Wykres 12 Rodzaj zajęć dodatkowych organizowanych w szkołach (ogółem/szkoły zawodowe/technika)	59
Wykres 13 Sposób, w jaki organizowane są w szkole zajęcia z doradztwa edukacyjno-zawodowego	63
Wykres 14 Formy realizowania zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego	64
Wykres 15 Sposób prowadzenia monitoringu absolwentów	66
Wykres 16 Powody dla których szkoła nie prowadzi monitoringu absolwentów	67
Wykres 17 Działania jakie obejmują programy rozwojowe szkół	68
Wykres 18 Źródła finansowania programu rozwojowego szkoły	68
Wykres 19 Efekty osiągnięte dzięki programowi rozwojowemu szkoły	69
Wykres 20 Zakres prac modernizacyjnych w szkołach	70
Wykres 21 Charakterystyka absolwentów szkół zawodowych w opinii pracodawców (średnie oceny)	73
Wykres 22 Uzyskiwanie kwalifikacji do wykonywania zawodu	75
Wykres 23 Przyczyny trudności w pozyskaniu nowych pracowników o odpowiednich kwalifikacjach wg pracodawców	77
Wykres 24 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 3 Technicy i inny średni personel dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 r.	94
Wykres 25 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 4 Pracownicy biurowi dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 roku	94
Wykres 26 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 5 Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 roku	95
Wykres 27 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 roku	95
Wykres 28 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 roku	96
Wykres 29 Prognoza zatrudnienia w grupie zawodów 8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń dla województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2022 roku	97
Wykres 30 Ocena cech absolwentów szkół zawodowych w kontekście istotności cech potencjalnych pracowników	103
Wykres 31 Najważniejsze cechy absolwentów szkół zawodowych z perspektywy pracodawców	105
Wykres 32 Działania szkół mające na celu dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy	110
Wykres 33 Działania podejmowane przez szkołę w okresie przygotowania i uruchomienia nowego kierunku kształcenia	113
Wykres 34 Inne formy współpracy z pracodawcami	119
Wykres 35 Instytucje, z którymi współpracują szkoły/partnerzy	122
Wykres 36 Zakres współpracy szkół ze wskazanymi instytucjami/partnerami	123
Wykres 37 Sposoby identyfikacji potrzeb i oczekiwań instytucji/partnerów	124
Wykres 38 Sposób, w jaki założenia strategii rozwoju edukacji są wdrażane w szkole	127

8. ANEKSY

8.1. Studia przypadku

8.1.1. Studium przypadku - Zespół Szkół nr2 im. Tadeusza Kotarbińskiego w Dzierżoniowie.

Zespół Szkół nr 2 jest silnie osadzoną lokalnie placówką oświatową funkcjonującą od 50 lat. Kształci na dwóch poziomach: szkoły zawodowej oraz technikum. W technikum kształci w zawodach: technik usług fryzjerskich, technik hotelarstwa, technik żywienia i usług gastronomicznych, w szkole zawodowej natomiast: murarz - tynkarz, fotograf, lakiernik, elektromechanik pojazdów samochodowych, kucharz, blacharz, mechanik pojazdów samochodowych, piekarz, sprzedawca oraz prowadzi klasę wielozadaniową. Wiodące kierunki kształcenia związane są z branżą gastronomiczno – hotelarską. Poza działalnością oświatową Zespół Szkół prowadzi również działalność gospodarczą, w ramach której organizuje między innymi kursy pedagogiczne dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, co daje możliwość „doksztalcenia” pracodawców i zwiększenia potencjalnej puli przedsiębiorstw, w których mogą odbywać się praktyki i staże dla uczniów zespołu szkół. Szkoła wypełnia ponadto rolę firmy odpowiedzialnej społecznie – nauczyciele powołali stowarzyszenie „Pomóżmy realizować marzenia”, które wspiera uczniów.³⁹

Powiat dzierżoniowski należy do nielicznych, na terenie których nie zlikwidowano żadnego technikum, a do szkolenia zawodowego nieprzerwanie przykładą się wielką wagę. Prowadzone są kampanie informacyjne, dzięki którym w powiecie więcej absolwentów gimnazjum wybiera szkoły zawodowe niż ogólnokształcące. Duży nacisk kładziony jest również na międzynarodowe wymiany młodzieży i projekty oświatowe, co jest z korzyścią zarówno dla szkoły jak i powiatu, który umacnia powoli swoją turystyczną specyfikę.

Procedury modyfikacji czy powstawania nowych kierunków kształcenia nie są precyzyjnie sformalizowane (mieszcząc się w ramach prawa oświatowego), ponieważ partnerom zależy na maksymalnej elastyczności. Zarówno szkoła, organ prowadzący jak i pracodawcy zwracają uwagę na to, by zakres podpisanych porozumień pozwalał szybko reagować na zmieniające się wymagania na rynku pracy. Porozumienia przeważnie podpisywane są dwustronnie: szkoła – pracodawca (staże, praktyki), szkoła – stowarzyszenie (lub inne jednostki odpowiedzialne za realizację projektów, praktyk, wymiany). Dla wszystkich aktorów zaangażowanych w proces łączenia oświaty z rynkiem pracy najważniejsza wydaje się możliwość cyklicznego spotykania i wymieniać informacji. Każda z instytucji organizuje możliwość wymiany wiedzy i informacji, a Powiatowa Rada Zatrudnienia jest miejscem, które gromadzi wszystkich.

I. Współpraca kształcenia zawodowego z lokalnym rynkiem pracy.

Z perspektywy szkoły istotne jest, żeby wykorzystywać wszystkie kanały komunikacji i docierania zarówno do pracodawców, jak i przyszłych pracobiorców, ponieważ są to naczynia połączone, a odpowiedzialność rozkłada się partnersko. Wiedza o potencjalnej przyszłości rynku pracy czerpana jest z wielu źródeł i nie jest (ze względu na specyfikę kierunków kształcenia) rozpatrywana jedynie lokalnie czy powiatowo, a w szerokim rozumieniu, ponadregionalnie (z uwzględnieniem sąsiadujących regionów za granicą Polski). Duży nacisk kładziony jest na aktywizację różnych środowisk. Kształcenie

³⁹ <http://zsz.dzierzoniow.pl/stowarzyszenie>

zawodowe jest często i aktywnie promowane poprzez dostępne środki i kanały. W efekcie istnieje wiele jednoczesnych źródeł informacji i inspiracji, którymi zaangażowani partnerzy kierują się przy podejmowaniu decyzji o dostosowywaniu programu nauczania do rynku pracy, w tym wprowadzaniu nowych kierunków. Wszystkie one wzajemnie na siebie oddziałują, tworząc pewną synergię:

1. Fora Zawodowe, na których można zaobserwować następujący schemat relacji:



Przy wsparciu doradcy zawodowego wypracowywane jest jednolite rozumienie możliwości pracy w danym zawodzie/kierunku kształcenia. Fora odbywają się średnio 3 razy do roku i przede wszystkim pomagają młodzieży w obiektywnym zapoznaniu się z zawodem, w którym planują swoją przyszłość, co skutkuje zwiększoną motywacją i brakiem rozczarowań.

2. Klaster edukacyjny „INVEST in EDU” Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, którego rolą jest przede wszystkim zwiększenie dostępności staży i praktyk oraz promocja szkolnictwa zawodowego.
3. Uzgadnianie z pracodawcami kierunku kształcenia zawodowego – procedura bazująca na celowym partnerstwie w zależności od kierunku kształcenia. Realizowana przede wszystkim zgodnie z potrzebami pracodawcy, który zgłasza zainteresowanie i konsultowana w szerszym gronie, a w konsekwencji wypracowanego rozwiązania przesyłana do akceptacji. Drugą możliwością jest uruchomienie takiej procedury przy realizacji projektów międzynarodowych⁴⁰, dla której zespołem współpracującym były instytucje: Zespół Szkół nr 2, pracodawca, Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości, Ochotnicze Hufce Pracy.
4. Opiniowanie programów staży przez pracodawców, wskutek czego zainicjowana została kooperacja z Czechami i Austrią. Nacisk na projekty międzynarodowe dzięki którym zwiększa się informacja o możliwościach w danym zawodzie zarówno ucznia, nauczyciela jak i pośrednio polskiego, lokalnego pracodawcy.
5. Analiza trendów na rynku pracy w korelacji z obszarem bezrobocia – Powiatowy Urząd Pracy. Informacje te nie są jedynie statystyczne (statystyka bezrobocia), ale również charakteryzują lokalny rynek pracy (współpraca z pracodawcami – ABC pracodawcy⁴¹, powiatowa rada zatrudnienia) oraz międzynarodowy (Eures).
6. Konkursy - „Dzierżoniowski top szef”.

⁴⁰ Zawód kucharz dla uczniów Zasadniczej Szkoły Zawodowej, Technikum i technik żywienia i usług gastronomicznych – opracowany na potrzeby projektu Leonardo da Vinci „Europejska praktyka gwarancją sukcesu i kariery zawodowej”

⁴¹ <http://www.pupdzierzoniow.pl/abc-pracodawcy.ht>

7. Warsztaty organizowane przez Zespół Szkół (branżowe – fryzjerskie, gastronomiczne) oraz Centrum Aktywności Społecznej (przedsiębiorczość).
8. Spotkania, które można podzielić na: konferencje (w szczególności podsumowujące projekty międzynarodowe – pkt. II), seminaria, spotkania robocze, kontakty osobiste.

Szczególnie podkreślana jest duża wartość relacji osobistych. Więzy te wzmacniają zaufanie i sprzyjają rozwojowi kształcenia zawodowego z dbałością o rynek pracy. W interesie wszystkich partnerów jest zorganizowanie dla młodzieży ciekawych i przygotowujących do zawodu praktyk. Zwyczajowo przedstawiciele szkoły (w szczególności Kierownik Kształcenia Praktycznego) dwa razy do roku spotykają się z pracodawcami rozmawiając o uczniach i ich potrzebach. W efekcie poszerzania bazy firm okazało się, że wielu potencjalnie zainteresowanych pracodawców posiadających ciekawe, rozwojowe przedsiębiorstwo nie ma uprawnień pedagogicznych. Między innymi z tego powodu uruchomiono kursy pedagogiczne. Wzajemne zaufanie nie powoduje jednak braku kontroli w trakcie organizowanych praktyk, brane są również pod uwagę opinie uczniów. Wszystkie strony bardzo podkreślają, że prowadzony jest prawdziwy dialog, a kontakt bezpośredni jest nie do przecenienia. Spotkania na których omawiane są trendy odbywają się okazjonalnie i nie mają sztywno określonych ram. Spotykają się przedstawiciele różnych branż. Ostatnie miało miejsce 28 listopada 20015 roku⁴².

9. Zajęcia praktyczne dla uczniów odbywają się u pracodawców, z którymi podpisane są porozumienia, w poniżej wymienionych miejscach (nie jest to lista wyczerpująca, wymienione są jedynie przykłady):

Obiekty hotelowe:

„Bryza Morska” OWK Jarosławiec, „Hottur” OWW Borowice k. Karpacza, „Verde Montana” **** Spa Resort Kudowa Zdrój, Hotel OSiR Dzierżoniów, Hotel „Villa Werde” **** Zawiercie, Hotel „Ziemowit” Dzierżoniów, Hotel „Pod Wielką Sową” Bielawa, Hotel „Delta In” Dzierżoniów, Hotel „Sowia Dolina” Kamionki, Hotel „Czarny Rycerz” Kamionki, Hotel „Pod Koniuszym Srebrna Góra, Hotel „Dama PIK” Dzierżoniów, Pensjonat „Magda” Lasocin, Hotel „Piast Roman” Świdnica, Hotel „MARIA” Wałbrzych, Hotel „RADISSON BLUE” Wrocław, Hotel „Gołębiowski” **** Karpacz, Hotel „Stylehotels Arsenal Palace” **** Chorzów, Hotel „Patio” **** Wrocław, Linie morskie „UNITY LINE” Świnoujście, Hotel – Restauracja „AUSTERIA”, Hotel SPA Niemcza***, Hotel „VERSANT” ****.

Obiekty gastronomiczne i podobne:

„GASPAR” Joanna Jeżak Dzierżoniów, Stołówka Szkoły Podstawowej w Piławie Górnej, Stołówka Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Piławie Górnej. Stołówka Zespołu Szkół w Przedborowej, Stołówka Przedszkola Publicznego Nr 1 w Bielawie , Stołówka Przedszkola Publicznego Nr 3 w Bielawie, Stołówka Przedszkola Publicznego w Piławie Górnej, Stołówka Szkoły Podstawowej Nr7 w Bielawie, „Jedzonko” s.c. Wrocław, Agroturystyka „Cicha Woda” Lasocin, Kawiarnia „Pod Łabędziem” Niemcza, RK sp. z o.o. „Hilife” Dzierżoniów, Restauracja „Mare Monty” Piława Dolna, Pizzeria „Primavera” Dzierżoniów, Pizzeria „Gruby Benek” Dzierżoniów, Bar Uniwersalny J. Kozłowski Dzierżoniów, Agroturystyka „Forteca” w Uciechowie, Pizzeria „Da Grasso”.

Mechanik poj. sam. i pokrewne:

⁴² Rozmowy z pracodawcami

MTS SUBARU M.Kluszczyński Dzierżoniów, AUTO-SERVICE J.R. Kasprowicz Nowa Wieś Niemczańska, Stacja Kontroli i Obsługi Pojazdów R. Kasprowicz Nowizna, AUTO KOMPLEKS J. Cholewa Dzierżoniów, Stacja Diagnostyczna "JAAD" s. c. J. Słodziak Dzierżoniów, „BOGUSZ” s.c. P.H.U.T.A. Bogusz Dzierżoniów, „GARAŻ 3” Mechanika Pojazdowa G. Pendyk Dzierżoniów, „AUTO-POL” SERVICE L. Nowak Piława Dolna, „AUTO-MEGA” M. Pierzchlewicz Dzierżoniów, Blacharstwo Pojazdowe B. Buczyński Dzierżoniów, „MARTIN” M. Niwergol Piława Dolna, KUKULSKI-AUTO SERWIS W.M. Kukulscy Dzierżoniów, Stacja Obsługi Samochodów PH-U „TOPOLNICKI” Sp. z o.o Dzierżoniów, Mechanika Pojazdowa A. Nowakowski Dzierżoniów, Mechanika Pojazdowa R. Wawrzaszek Piława Dolna, PHU „MALBO” B. Maluszycki Dzierżoniów, „JUMIX” J.Książek Dobrocin, „AUTO-SERWIS” W. Łyczkowski Świdnica, USŁUGI MOTORYZACYJNE „JOL-LAK” K. Adamek Dzierżoniów, „ANKO AUTO - SERWIS KOŻUCH – Piława Dolna, CAR-SERVIS – Nalewka Wojciech Piława Górna, PHU TREMAL – Dzierżoniów⁴³

10. Doskonalenie nauczycieli jest bardzo ważnym elementem wiedzy o rozwoju rynku pracy dlatego należy wymienić parę z tych, które miały miejsce w Polsce w ostatnim roku szkolnym - Projekt „Mistrzowie nauczycielom zawodu” 110 godz. 22.08-5.09.2013r. T.Deker Patissier & Chocolatier Sopot - 1 osoba. „Tworzenie programów nauczania uwzględniających nową podstawę programową w zakresie kształcenia zawodowego w branży gastronomicznej” 30 godz. DCIZ i DN Wałbrzych - 1 osoba. Certyfikat „Praktyka w Unii Europejskiej gwarancją sukcesu w karierze zawodowej” w ramach projektu „Czas na nas- praktyki dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu” 80 godz. 22.07.-30.07.2013r. Mazowiecka Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości – 2 osoby.

II. Międzynarodowe relacje wzmacniające lokalny potencjał rynku pracy.

Dbłość o atrakcyjność dla wszystkich stron rynku pracy przejawia się w wykorzystywaniu możliwości realizowania przedsięwzięć w ramach projektów finansowanych ze środków zewnętrznych, szczególnie z UE. Organ prowadzący szkołę w bardzo otwarty sposób pomaga merytorycznie i finansowo, dlatego warto wymienić następujące projekty:

1. Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku II. Jest to duży projekt regionalny w partnerstwie z Dolnośląskim Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu.
2. Szkoła Kluczowych Kompetencji – projekt ponadregionalny, w którym szkoła brała udział w zakresie kompetencji: matematyczno-przyrodniczej, języka obcego, technologii informacyjnej i przedsiębiorczości (ukończony 2013 roku).
3. Leonardo da Vinci oraz Erasmus Plus. Szkoła uczestniczyła między innymi w projektach, które realizowane były w Niemczech oraz Czechach. W 2013 realizowane były „Staże i praktyki zagraniczne dla osób kształcących się i szkolących zawodowo” dla kucharzy i murarzy w Niemczech. Zapoznanie się z nowymi technologiami w zawodzie było jednym z celów kluczowych, a uczniowie po zakończeniu otrzymali dokumenty potwierdzające ich pracę, a należały do nich: CERTYFIKATY uzyskane od strony niemieckiej oraz EUROPASY MOBILITY.

W Czechach odbył się projekt (2014 rok): „Europejska Praktyka Gwarancją Sukcesu i Kariery Zawodowej” w dwóch grupach uczniów - Technikum (technik żywienia i organizacji usług gastronomicznych oraz technik kucharz) oraz ZSZ (monter sieci i instalacji urządzeń sanitarnych).

⁴³ Materiały własne Zespół Szkół nr2 w Dzierżoniowie.

4. Inne kontakty międzynarodowe - Dzięki współpracy z doradcami EURES z Wojewódzkiego Urzędu Pracy we Wrocławiu oraz doradcami EURES z austriackiego Bludenz i Bregenz w Austrii udało się zorganizować grupę młodzieży, która wyjechała na staż zawodowy w zawodzie technik hotelarstwa i technik organizacji usług gastronomicznych.
5. Projekty międzynarodowe dla nauczycieli podnoszące jakość kształcenia to nie tylko opieka nad uczniami w trakcie wymian, ale również możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji poprzez program „Agro na 6”⁴⁴. Innym przykładem jest między innymi praktyka zagraniczna „Handel i reklama w praktyce – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach” w 2014r

III. Zidentyfikowane korzyści i zagrożenia dla edukacji zawodowej w kontekście współpracy dla rynku pracy.

W rozmowach ze szkołą, pracodawcami oraz innymi instytucjami można było zaobserwować powtarzające się spostrzeżenia przedstawione w tabeli poniżej.

Korzyści	Zagrożenia i bariery
- Miejsca dobrych praktyk zawodowych - Potencjalna praca dla przyszłego pracownika, który już jest przygotowany - Stoła baza współpracy - Nauczyciele mają kontakt z nowościami technologicznymi w swoim zawodzie - Tworzą się trwałe relacje i współodpowiedzialność za rynek pracy oraz młodzież - Można planować odpowiedzialnie rozwój kształcenia - Można planować rozwój organizacji/przedsiębiorstwa bo jest wiedza o kadrze	- Mało elastyczny system kształcenia – wymogi prawne - Brak infrastruktury technicznej w szkołach bądź mało rozwiązań kształcenia dualnego - Nierealne oczekiwania pracodawcy⁴⁵ - Rezygnacja uczniów z egzaminów końcowych⁴⁶ - Niesolidność pracodawcy - Upadające zakłady pracy - Wypadek ucznia w pracy powoduje dalszą rezygnację pracodawcy - Kradzieże dokonywane przez uczniów

- IV. Plany rozwojowe placówek odpowiedzialnych za szkolenie zawodowe związane są dwoma obszarami: pracodawcy i oferta edukacyjna. W kwestii pracodawców szkoła nie planuje zmian, istotne jest jedynie podtrzymywanie dobrych relacji osobistych. Oferta edukacyjna zespołu szkół ma być poszerzona o kształcenie osób dorosłych. Planowane jest uruchomienie Centrum Kształcenia Ustawicznego tak aby można było realizować kursy uzupełniające. W trakcie tworzenia jest Liceum dla dorosłych. W dalszym ciągu kładziony będzie nacisk na projekty finansowane z zewnętrznych źródeł w szczególności europejskich funduszy.

⁴⁴ <http://agro.eduportal.pl/Default.aspx>

⁴⁵ Opinia jedynie organu prowadzącego szkoły

⁴⁶ Opinia szkoły – wyjeżdżająca młodzież do pracy wracająca tylko po potwierdzenie umiejętności

8.1.2. Studium przypadku - Zespół Szkół Zawodowych nr5 im. Jana Kilińskiego we Wrocławiu

Specyfiką Zespołu Szkół jest to, że umiejscowiony jest w dużej aglomeracji (Wrocław) i bardzo ściśle współpracuje z szeroko rozumianym rzemiosłem, kształcąc w tradycyjnych kierunkach. Z opinii obu stron można wywnioskować, że są ze sobą symbiotycznie związani oraz są przekonani, iż kształcą od wielu lat w systemie dualnym, chociaż nikt tak nie nazywa tej formy współpracy oficjalnie.

Zespół szkół działa od 1945 roku, ma więc długą tradycję, jednak profil kształcenia na przestrzeni lat zmienił się. W ramach zespołu działa Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 5 im. Jana Kilińskiego (na podbudowie gimnazjum) oraz Technikum nr 5 im. Jana Kilińskiego (na podbudowie gimnazjum). Szkoła zaczynała z profilem budowlanym, natomiast obecnie kształci w kierunkach: fryzjer, cukiernik, piekarz, sprzedawca, fotograf, stolarz, tapicer, złotnik – jubiler, mechanik pojazdów samochodowych, blacharz samochodowy, lakiernik, rzeźnik – wędliniarz, technik usług fryzjerskich. W poprzednim roku szkołę ukończyło 140 uczniów, a dominującym kierunkiem był fryzjer i cukiernik.

Organ prowadzący szkołę ma pod swoimi auspicjami 16 techników i 10 szkół zawodowych i trudno jest powiedzieć, że preferowane są jakieś kierunki lub sposoby współpracy. Zasadniczą filozofią jest podejście branżowe, pod które ustala się struktury naboru i kreowanie polityki edukacyjnej. Duży nacisk kładziony jest również na międzynarodowe wymiany młodzieży i projekty oświatowe. Ważny jest również rozwój kadry dydaktycznej.

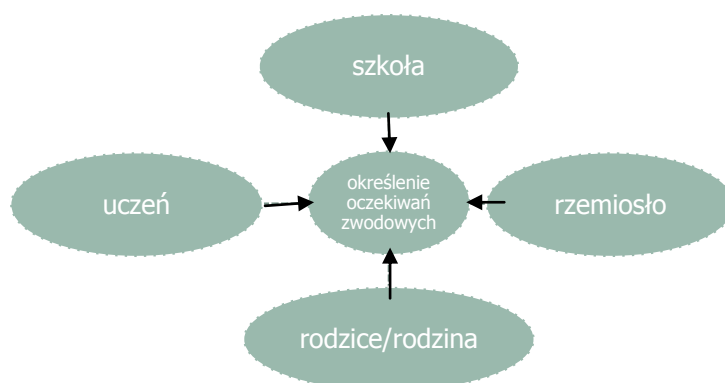
Poza działalnością oświatową Zespół Szkół prowadzi również działalność promującą szkolnictwo zawodowe i rzemiosło, realizując turnieje i konkursy.

I. Dostosowanie kształcenia zawodowego do lokalnego rynku pracy.

W przypadku analizowanego obszaru wydaje się, że kluczową cechą dla omawianego przypadku jest ścisła współpraca szkoły i rzemiosła, która trwa nieprzerwanie od 30 lat. Dlatego też analiza działalności w ramach kształcenia zawodowego i rynku pracy musi pokazywać te aktywności, które są realizowane w duecie szkoły i rzemiosła. Podstawowym sposobem dostosowywania kształcenia do rynku pracy jest bezpośrednie zgłaszanie szkole zapotrzebowania na pracownika. Wypracowany został następujący schemat: rzemieślnik zgłasza zapotrzebowanie do Cechu, który kontaktuje się w tej sprawie ze szkołą. Szkoła po sprawdzeniu możliwości zwraca się już bezpośrednio do rzemieślnika. Obie strony mają poczucie, że mają ograniczony wpływ na kształt programu nauczania ze względu na sztywne, ogólnie przepisy, więc postanowiły skoncentrować się na zdawalności egzaminu czeladniczego, który jest wartością również w kontekście europejskiego rynku pracy.

Przedstawione poniżej działania są więc traktowane jako wspólne inicjatywy, podparte podpisanymi porozumieniami i umowami. Dla wielu z nich określone są patronaty: Minister Edukacji Narodowej, Wojewoda Dolnośląski, Marszałek Województwa Dolnośląskiego, Dolnośląski Kurator Oświaty, Prezydent Wrocławia, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego; co pozwala myśleć nie tylko o kontekście lokalnym.

1. Schemat relacji zainteresowanych osób w procesie kształcenia zawodowego można określić następująco:



Takie podejście pozwala obiektywnie zapoznać się z zawodem również rodzicom, co wzmacnia motywację do ukończenia kształcenia i skutkuje brakiem rozczarowań.

2. Spotkania dotyczące egzaminów czeladniczych. Próbne egzaminy czeladnicze.
3. Turnieje, konkursy⁴⁷, mistrzostwa, nagrody sponsorowane. Dla różnych zawodów w których uczone są dzieci przedstawia się to inaczej. Przykładem może być turniej w zawodzie cukiernik piekarz, którego zrealizowano już 21 edycji⁴⁸. Drugim tak dużym turniejem jest turniej dla zawodu fryzjer.
4. Szkolenia i warsztaty dodatkowe dla uczniów, pokazy, wycieczki do zakładów pracy.
5. Szkolenia i warsztaty dla nauczycieli. Przykładem może być uczestnictwo w projekcie „Mobilność szkolnej kadry edukacyjnej - program "Uczenie się przez całe życie" oraz wyjazdy na staże zagraniczne zorganizowane przez Dolnośląską Izbę Rzemieślniczą.⁴⁹ (Program współfinansowany z Funduszu Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój "Nauka rzemiosła w Europie").
6. W mijającym roku szkolnym zajęcia praktyczne dla 502 uczniów odbyły się w 250 zakładach pracy.

II. Międzynarodowe relacje wzmacniające lokalny potencjał rynku pracy.

Strony rynku pracy dbają o uatrakcyjnienie swojej oferty i wykorzystują możliwości realizowania przedsięwzięć w ramach projektów finansowanych ze środków zewnętrznych, szczególności z UE. Dodatkowo na stałe współpracują z ośrodkami zagranicznymi – szkoła partnerska Staatliche Berufsschule – Kaufbeuren. Warto wymienić następujące przykłady:

- wymiana międzynarodowa z Łotwą, Węgrami i Niemcami,
- projekt Leonardo da Vinci "Zdrowie w życiu zawodowym - kompetencja zdrowotna jako czynnik jakości",
- projekt „Być przedsiębiorczym – nauka przez działanie. Innowacyjny program nauczania przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych”, realizowany z Uniwersyteciem we

⁴⁷ <http://www.zsz5wroclaw.home.pl/konkursy.html>

⁴⁸ <http://www.zsz5wroclaw.home.pl/turniej.html>

⁴⁹ Materiały własne Zespół Szkół nr5 we Wrocławiu.

Wrocławiu i Wiedniu. Celem projektu było między innymi dopasowanie programów nauczania podstaw przedsiębiorczości do trendów europejskich⁵⁰,

- Polsko – Szwajcarski projekt współpracy KIK/34 „Szkoła przyjazna żywieniu i aktywności fizycznej”.

III. Zidentyfikowane korzyści i zagrożenia dla edukacji zawodowej w kontekście współpracy dla rynku pracy.

W rozmowach ze szkołą, pracodawcami oraz innymi instytucjami można było zaobserwować powtarzające się spostrzeżenia przedstawione w tabeli poniżej.

Korzyści	Zagrożenia i bariery
• Wspólne ustalanie działań daje synergię • Relacje osobiste – współodpowiedzialność za ucznia i jego przyszłość, równie istotna jest funkcja resocjalizacyjna • Możliwość rekomendowania do pracy • Podobne podejście do BHP, co zmniejsza prawdopodobieństwo wypadku a zwiększa świadomość i odpowiedzialność ucznia • Zaangażowanie wszystkich aktorów zwiększa odpowiedzialność za przyszłość	• Mało elastyczny system kształcenia – wymogi prawne • Organy nadzorujące szkoły są daleko od praktyki • Brak promocji rzemiosła (poza zaangażowanymi instytucjami – duet) • Mało odpowiedzialne decyzje w sprawie nowych zawodów • Ograniczone zaplecze • Niski poziom nauczania w gimnazjach, również powielanie zachowań demoralizujących innych • Rzadki kontakt z organami prowadzącymi szkołę i innymi urzędami • Zaangażowanie czasowe (praktyka i teoria) uczniów nie przystające do wieku – rezygnacja z nauki

IV. Plany rozwojowe jednostek odpowiedzialnych za szkolenie zawodowe są trudne do zdefiniowania, ponieważ niejasna jest przyszłość gimnazjów, z których wywodzą się uczniowie. Najważniejsze jednak jest wspólne dążenie do zacieśniania współpracy pomiędzy szkołą a rzemiosłem. Niewykluczone jest również sformalizowanie tak zwanego kształcenia dualnego. W ramach odpowiedzialności społecznej partnerzy widzą konieczność kształcenia młodych dziewcząt i są w trakcie opracowywania nowego podejścia zarówno w szkole jak i rzemiośle.

⁵⁰ http://www.zsz5wroclaw.home.pl/byc_przedsiębiorczym.html

8.1.3. Studium przypadku - Zespół Szkół nr 5 im. Maksymiliana Tytusa Hubera w Wałbrzychu

Zespół Szkół nr 5 w Wałbrzychu jest placówką oświatową funkcjonującą już od 50 lat. Szkoła, podobnie jak cały Wałbrzych, musiała dostosować się do drastycznie zmieniającego się otoczenia (likwidacja przemysłu w połowie lat 90-tych), co wykorzystała maksymalnie na korzyść, w szczególności swoich uczniów. Ulokowanie w Specjalnej Strefie Ekonomicznej daje szkole przywilej, jednak w tym przypadku możemy mówić o sukcesie i przykładzie modelowej współpracy wszystkich aktorów odpowiedzialnych za kontekst rynku pracy i kształcenia zawodowego.

Szkoła kształci uczniów w szkole zawodowej oraz w technikum. Zawody realizowane w technikum to technik mechanik, technik mechatronik, technik logistyk, technik pojazdów samochodowych, technik budownictwa, technik architektury krajobrazu. Zawody realizowane w szkole zawodowej to mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, operator obrabiarek skrawających, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, fryzjer, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych. Oferowane są również zawody: ślusarz, monter mechatronik, blacharz samochodowy, monter urządzeń przemysłu ceramicznego⁵¹. Wiodące kierunki kształcenia związane są z przemysłem, w szczególności mechaniką i mechatroniką.

W szkole istnieje stanowisko doradcy zawodowego. Oprócz tego ma miejsce bardzo szeroka, zawierająca elementy odpowiedzialności społecznej, współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy (z którym jest podpisane porozumienie). W ramach projektu Wałbrzyska Akademia Kształcenia Zawodowego realizowanego z PUP oraz Fundacją Edukacji Europejskiej kształcone są osoby wykluczone społecznie. Dzięki kursom kwalifikacyjnym⁵² (forma stacjonarna i e-learningowa) mają one możliwość uzyskania wykształcenia średniego. Dla szkoły ważne są informacje, którymi dysponuje PUP (dane z rynku pracy) oraz możliwość kontaktu z doradcami EURES.

Procedury tworzenia nowych kierunków kształcenia i modyfikacji już istniejących nie są sformalizowane choć mieszczą się w ramach prawa oświatowego. Można jednak zaobserwować pewną kaskadowość działań po stronie szkoły. Poziom najniższy to wycieczki zawodoznawcze, następnie praktyki zawodowe, kolejno listy intencyjne o patronacie, a na poziomie najwyższym są patronaty na podstawie umowy. Dyrekcja szkoły jest przekonana, że klasy patronackie (przy takim profilu kształcenia szkoły) są najbardziej odpowiednią formą kształcenia w kontekście rynku pracy.

I. Dopasowanie kształcenia zawodowego do lokalnego rynku pracy.

Z perspektywy szkoły istotne jest, żeby wykorzystywać potencjał rynku pracy, do którego, poza pracodawcami, JST, NGO, zalicza również uczniów i ich rodziców. Wiedza o potencjalnej przyszłości kształtu rynku pracy czerpana jest z wielu źródeł. Przy dostosowywaniu programu nauczania do rynku pracy można wymienić szereg działań i osób w nie zaangażowanych:

1. Pracodawcy – współpraca jest wielotorowa.

Obie strony wymieniają następujące formy: patronat, wycieczki zawodoznawcze, zajęcia praktyczne/praktyki zawodowe, gabloty informacyjne o firmach, ich specyfice, produktach, ofertach pracy, procesie rekrutacji (na terenie szkoły), udział w forach zawodowych, szkolenia/seminaria dla uczniów, nauczycieli, fundowanie nagród, wspólne konkursy, angażowanie się w spotkania, imprezy o charakterze zawodoznawczym, doposażanie szkoły w sprzęt, maszyny, pośrednictwo pracy, spotkania rekrutacyjne dla absolwentów szkoły, wspólne przygotowywanie filmów promujących zawody, zajęcia dodatkowe dla uczniów, modyfikowanie programów nauczania, zajęć

⁵¹ <http://www.zs5.walbrzych.pl/szkoly/typy>

⁵² http://www.zs5.walbrzych.pl/pliki/kursy_kk.pdf

praktycznych/praktyk zawodowych (dostosowywanie do potrzeb pracodawców), utworzenie Fundacji ALAE-Skrzydła Rozwoju z firmą SEGEPO-REFA Sp. z o.o., Ambasador firmy (uczniowie szkoły przedstawicielami firmy)⁵³. Należy jednak zwrócić uwagę na pewną gradację i przemyślaną sekwencję działań:

- a) nawiązywanie kontaktów – proces ten odbywał się do 2012 roku i można powiedzieć, że intensywność działań tamtego okresu zaowocowała stałą bazą współpracy. Odbywały się spotkania osobiste, rozmowy telefoniczne, kontakty z pracownikami HR w firmach, akcje na Facebooku, targi pracy;
- b) wycieczki zawodoznawcze – które stały się sposobem na zweryfikowanie pracodawcy i przygotowanie potencjalnej bazy praktyk zawodowych;
- c) praktyki zawodowe – w szkole funkcjonuje Centrum Kształcenia Praktycznego, jednak przemysł z racji swojego profilu posiada bardziej innowacyjny park maszyn. Szkoła i pracodawcy przed podpisaniem umowy o praktyki wspólnie uzgadniają profil (zespół składający się z dyrektora technicznego, pracownika produkcji i przedstawiciela szkoły – doradcy zawodowego) oraz zakres. Przeważnie 20-30% praktyk dostosowana jest bezpośrednio do potrzeb pracodawcy, co skutkuje dużą zatrudnialnością w przyszłości. Takie podejście zaowocowało swoistą reklamą szkoły i jej absolwentów, ponieważ można zaobserwować, że od 2013 roku to pracodawcy poszukują uczniów, tak więc pula miejsc praktyk poszerza się samoistnie (między innymi dzięki SSE). Obecnie jest to około 45 zakładów pracy;
- d) fora zawodowe – dla ostatniego rocznika w klasie – osobiste spotkania z pracodawcą;
- e) listy intencyjne o patronacie – dzięki temu młodzież może startować w krajowych i międzynarodowych konkursach branżowych (Infomatrix⁵⁴, E(x)plory⁵⁵) gdzie zdobywa nagrody. Powstają załączki klas patronackich, w których już 3/4 uczniów jest blisko związanych z pracodawcą (Toyota Motor Manufacturing Poland Sp. z o.o.). Firmy, z którymi podpisane są listy intencyjne dotyczące patronatu to: Faurecia Wałbrzych S.A. Zakład Mechanizmów, Cersanit III S.A., RONAL Polska Sp. z o.o., Autoforte.pl Sp. z o.o., Toyota Wałbrzych Nowakowski Sp. z o.o., „Vega Car” M. Chojwa J. Kowalski SJ, Toyota Motor Manufacturing Poland Sp. z o.o.; NSK Steering Systems Europe Polska Sp. z o.o.; Daicel Safety Systems Europe Sp. z o.o.; Poland INVESTMENTS7 Sp. z o.o.; Mando Corporation sp. z o.o.
- f) klasy patronackie⁵⁶ - podstawa programowa skorelowana jest z oczekiwaniami pracodawcy dla uczniów chcących zdobyć zawód operatora obrabiarek skrawających. Proces przebiegał następująco: analiza programu nauczania → zespół ekspercki składający się z nauczycieli branżystów oraz inżynierów w firmie → modernizacja programu nauczania → opinia rady pedagogicznej → zatwierdzenie do realizacji. Klasa powstała w SAGEPO-REFA, gdzie „9 uczniów odbywa zajęcia praktyczne w systemie w każdy czwartek w zakładzie w Świebodzicach. Aby doskonalić to szkolenia i lepiej reagować na bieżące potrzeby branży mechanicznej w regionie Dolnego Śląska, obie instytucje, na wniosek Sagepo-Refa nawiązały współpracę z Fundacją Alae – Skrzydła

⁵³ Materiały pracodawców

⁵⁴ <http://www.infomatrix.ro/>

⁵⁵ <http://www.explory.pl/>

⁵⁶ http://www.pi.gov.pl/PARP/chapter_86197.asp?soid=05784FA4A00447B19980C6F0ABA58A37

Rozwoju, co przekłada się na konkretną wymianę pomiędzy nauczycielami oraz technikami przemysłu”.⁵⁷

2. Klaster edukacyjny „INVEST in EDU” Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

Celem klastra jest przede wszystkim zwiększenie dostępności staży i praktyk oraz promocja szkolnictwa zawodowego. Dyrektor szkoły, który pełni w nim kierowniczą funkcję, został wyróżniony za działalność.

3. Jednostki samorządu terytorialnego.

Analiza trendów na rynku pracy w korelacji z obszarem bezrobocia – Powiatowy Urząd Pracy. Informacje te dostarczają nie tylko informacji statystycznych (statystyka bezrobocia), ale również charakteryzują lokalny rynek pracy. Doradca zawodowy w szkole ściśle współpracuje również w ramach sieci Eures. Obie instytucje wspólnie realizują przedsięwzięcia oraz promują swoje działania. Organ prowadzący szkołę, poprzez jego jednostkę Biuro Edukacji i Wychowania wspiera szkołę w jej działaniach zmierzających do otwierania zawodów dla potrzeb rynku pracy. Powstały dzięki temu klasy dwuzawodowe. Zdaniem rozmówców Powiatowa Rada Zatrudnienia ma kłopot ze wspieraniem tych działań, ponieważ „nie zawsze rozumie co one znaczą”⁵⁸.

4. Otoczenie społeczne.

- a) „Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej wraz z Ministerstwem Edukacji Narodowej w ramach projektu „Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego” ogłosił ogólnopolski konkurs pt. "Szkoła dla rynku pracy". We wniosku należało opisać współpracę z jednym wybranym pracodawcą. Opis miał dotyczyć roku szkolnego 2011/2012 i 2012/2013. Należało także wybrać jeden z 16 obszarów zawodowych, do których przyporządkowano różne zawody znajdujące się w ofertach szkół ponadgimnazjalnych. Wybrano zawód technik mechatronik, który został zamieszczony w obszarze elektryczno-elektronicznym i teleinformatycznym. W każdym z 16 obszarów wskazano tylko jednego zwycięzcę. W obszarze elektryczno-elektronicznym i teleinformatycznym zwycięzcami zostali Technikum nr 2 przy Zespole Szkół nr 5 im. M. T. Hubera w Wałbrzychu i firma Faurecia Wałbrzych S.A. Zakład Mechanizmów.”⁵⁹
- b) Rodzice i uczniowie. Uczniowie twierdzą, że są traktowani podmiotowo, dzięki czemu mają większą motywację i dobrze reprezentują szkołę u pracodawców. „Szkoła dołożyła wielu starań, abym dobrze był przygotowany do pracy. Nie tylko poprzez zajęcia szkolne.”⁶⁰ Szkoła realizuje również przedsięwzięcie: „Projekt „Szkoła Współpracy. Uczniowie i rodzice kapitałem społecznym nowoczesnej szkoły”. Projekt ten to nowy, ogólnopolski, systemowy projekt Ministerstwa Edukacji Narodowej. Projekt ten jest nowatorskim przedsięwzięciem, którego najważniejszym celem jest wprowadzenie w 1034 podmiotach – szkołach i przedszkolach z całej Polski nowoczesnego modelu współpracy pomiędzy uczniami, rodzicami i nauczycielami w zakresie organizacji życia szkoły. Celem ogólnym projektu jest wzmocnienie współpracy pomiędzy uczniami, rodzicami i nauczycielami oraz przedstawicielami innych środowisk na terenie szkół i przedszkoli w Polsce poprzez opracowanie, upowszechnienie i wdrożenie modelowych rozwiązań.”⁶¹

⁵⁷ Materiały opracowane przez pracodawcę

⁵⁸ Opinia organu prowadzącego szkołę

⁵⁹ Opracowanie Zespół Szkół nr 5 w Wałbrzychu

⁶⁰ Opinia ucznia Szkoły

⁶¹ Opracowanie Zespół Szkół nr 5 w Wałbrzychu więcej na stronie: www.szkolawspolpracy.pl

II. Międzynarodowe relacje wzmacniające lokalny potencjał rynku pracy.

Relacje te zachodzą na dwu poziomach. Po pierwsze jest to długofalowa współpraca z innymi, podobnego typu szkołami w Europie, która rozpoczęła się już 1992 roku. Na chwilę obecną szkoła współpracuje z 13 szkołami w Europie z: Francji, Czech, Włoch i Niemiec⁶².

Drugim poziomem jest dbałość o atrakcyjność jednostki oświatowej dzięki wykorzystywaniu możliwości realizowania przedsięwzięć w ramach projektów finansowanych ze środków zewnętrznych, szczególnie z UE. Organ prowadzący szkołę w bardzo otwarty sposób pomaga merytorycznie i finansowo, dlatego warto wymienić następujące projekty:

1. Modernizacja centrów kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku.

„Projekt „Modernizacja centrów kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku” był bardzo ważny dla Zespołu Szkół nr 5 w Wałbrzychu. Szkoła otrzymała bogate wyposażenie do:

- pracowni spawania i łączenia metali
- pracowni obrabiarek konwencjonalnych (2 pracownie)
- pracowni wytwarzania elementów konstrukcyjnych
- pracowni automatyzacji procesów
- pracowni podstaw elektrotechniki
- pracowni mechatroniki samochodowej
- pracowni budowy pojazdów samochodowych
- pracowni obsługi i naprawy pojazdów samochodowych.

Profesjonalnie wyposażone pracownie przyczyniły się do tego, że znacząco wzrosła atrakcyjność kształcenia zawodowego, a także podniosła się jakość pracy dydaktycznej szkoły. Uczniowie korzystali z otrzymanego sprzętu, zasobów pracowni nie tylko uczestnicząc w lekcjach przedmiotowych, ale także podczas:

- przygotowań do udziału w konkursach „Najlepszy uczeń w zawodzie ...” (wiele sukcesów w branży samochodowej, mechanicznej, mechatronicznej i logistycznej),
- realizacji Uczniowskich Mini Projektów Badawczych (sukcesy w branży motoryzacyjnej).⁶³

2. Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku II.

Projekt realizowany jest jako projekt systemowy przez Samorząd Województwa Dolnośląskiego - Wydział Edukacji i Nauki oraz Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu jako głównego realizatora.

- ### 3. Leonardo da Vinci oraz Erasmus Plus. Szkoła uczestniczyła między innymi w projektach, które realizowane były w Niemczech, Francji oraz Czechach. Dzięki uczestnictwu w projektach uczniowie z klas: technik samochodowy, technik mechatroniki, technik logistyki uczestniczyli w wymianie międzynarodowej – miesięcznych praktykach.

⁶² <http://www.zs5.walbrzych.pl/wspolpraca>

⁶³ Materiały własne Zespołu Szkół nr5

III. Zidentyfikowane korzyści i zagrożenia dla edukacji zawodowej w kontekście współpracy dla rynku pracy.

W rozmowach ze szkołą, pracodawcami oraz innymi instytucjami można było zaobserwować powtarzające się spostrzeżenia przedstawione w tabeli poniżej.

Korzyści	Zagrożenia i bariery
- Wizerunek szkoły, która ma opinię zaangażowanej - Wzmocnienie bazy techniczno – dydaktycznej (materialnej oraz dzięki myśli technicznej pracodawcy) - Mecenat pracodawców pozwalający na organizowanie wielu akcji promujących zawody, na które nie byłoby stać szkoły - Doradztwo zawodowe – bardziej świadome i skorelowane z całą rodziną, nie tylko uczniem - Świadomość pracodawców o potencjale przyszłych pracowników	- Mała ilość kształcenia praktycznego i praktyk w ramach programowych - Pracodawcy nie mają przygotowania pedagogicznego i wolą zatrudniać osoby niewykwalifikowane, ale nie być „pod reżimem” - Rezygnacja z przystępowania do egzaminów końcowych - Spadająca motywacja młodzieży do specjalizacji zawodowej – łatwiej zdobyć inżyniera niż technika (niezyciowe przepisy) - Usztywnienie kadry dydaktycznej i brak elastyczności⁶⁴ - Niedofinansowanie edukacji zawodowej - Niż demograficzny

IV. Plany rozwojowe placówek odpowiedzialnych za szkolenie zawodowe.

Podstawowy kierunek rozwoju jaki jest planowany po stronie szkoły, to uruchamianie kolejnych klas patronackich, ponieważ w takim sposobie działania postrzegana jest przyszłość szkolenia zawodowego w zawodach, w których kształci. Organ prowadzący szkołę dąży do stworzenia oferty dualnego kształcenia zawodowego.

8.1.4. Studium przypadku - Zespół Szkół nr 23 we Wrocławiu

Zespołu Szkół nr 23 jest placówką oświatową, której założenia opracowane były jeszcze przed II wojną światową, jednak początek działalności dydaktycznej należy zanotować w 1946 roku, kiedy zostało uruchomione z inicjatywy DOKP Liceum Komunikacyjne. Należy odnotować ten fakt, ponieważ do dnia dzisiejszego szkoła łączy tradycję z nowoczesnością a jej specyfiką jest kształcenie specjalistyczne, czasami wręcz w niszowych zawodach. Trzonem placówki jest technikum kształcące w profilach transportu i logistyki: technik spedytor, technik logistyk (innowacja pedagogiczna – zarządzanie kryzysowe w służbach mundurowych), technik eksploatacji portów i terminali, technik transportu kolejowego, technik automatyk sterowania ruchem kolejowym, technik elektroenergetyk transportu szynowego (zawód niszowy)⁶⁵. W Zespole funkcjonuje również Szkoła Policealna oraz prowadzone są kursy kwalifikacyjne. Wszystkie obszary kształcenia są wysokospecjalistyczne

⁶⁴ Opinia organu prowadzącego szkołę

⁶⁵ <http://www.zs23.wroclaw.pl/index.php>

i mieszczą się w wymienionych tematach, co skutkuje specyficznym profilem funkcjonowania w partnerstwach bądź współpracy w kontekście rynku pracy. Organ prowadzący szkołę podchodzi branżowo do ustalania struktury naboru i oferty edukacyjnej, więc tego typu ścisła specjalizacja mieści się w jego polityce⁶⁶. Szkole udało się przetrwać etap likwidacji techników i zachować bazę techniczną – dydaktyczną, która jest obecnie rozbudowywana. Również Kuratorium Oświaty sprzyja, akceptując innowacje w zawodzie logisty. Porozumienia z uczelniami wyższymi wychodzą poza obszar terytorialny i dotyczą przede wszystkim profilu zawodowego: Wyższa Szkoła Logistyki (Poznań), Międzynarodowa Wyższa Szkoła Logistyki i Transportu (Wrocław), Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji (Lublin) planowe jest porozumienie z Wyższą Szkołą Oficerską Wojsk Lądowych (Wrocław). Również pracodawcy (37 współpracujących instytucji) są jedynie z obszaru logistyki lub transportu. Szkoła jest także zaangażowana społecznie o czym świadczą jej osiągnięcia: Srebrna Tarcza Perspektyw (2013, 2014), „Procedury postępowania w sytuacjach zagrożenia młodzieży demoralizacją i przestępczością”, szkolny wolontariat „Procedury interwencyjne wobec uczniów nierealizujących obowiązku nauki oraz uczniów z niską frekwencją”, Certyfikat Społecznie Zaangażowanej Placówki – Wszystkie Kolory Świata”- UNICEF Polska⁶⁷.

Modyfikacja kierunków kształcenia, powstawanie nowych (nowy zawód lub nowy kierunek kształcenia w zawodzie) albo innowacje pedagogiczne nie są precyzyjnie sformalizowane pod kątem procedur (mieszczą się w ramach prawa oświatowego). Z perspektywy szkoły niezwykle istotna jest dogłębna znajomość branży w której kształci. Jest to możliwe dzięki wspólnym konferencjom specjalistycznym z pracodawcami, kontaktom ze środowiskiem naukowym, wycieczkom zawodoznawczym, projektom badawczym, w mniejszym stopniu informacji statystycznej z Powiatowego Urzędu Pracy. Najważniejsze jednak są bezpośrednie kontakty z pracodawcami, które dzięki renomie szkoły (jakość nauczania i poziom zawodowy absolwentów) pozwalają na ścisłą branżową współpracę. W chwili obecnej prowadzone są rozmowy dotyczące uruchomienia kształcenia w nowym zawodzie.

I. Dostosowanie kształcenia zawodowego do lokalnego rynku pracy

W przypadku analizowanego obszaru wydaje się, że Zespół Szkół wybrał drogę wysokiej specjalizacji oraz oddziaływania na rynek pracy poprzez wysoką jakość kształcenia, która poza treściami dydaktycznymi zawiera precyzyjne (bazujące na dopasowanych praktykach) przygotowanie zawodowe. Wiedza o potencjalnej przyszłości kształtu rynku pracy czerpana jest z wielu źródeł, ze szczególnym naciskiem na przemysł i nie jest (ze względu na specyfikę kierunków kształcenia) rozpatrywana lokalnie, a branżowo. Istotna jest również informacja wychodząca na zewnątrz zespołu szkół. Wydaje się, że obie strony zainteresowane skutecznym rynkiem pracy (edukacja i przemysł) są na bieżąco z trendami i rozwojem branży. Odzwierciedlają to wymienione poniżej działania.

1. Aktywności Zespołu Szkół z ostatniego roku szkolnego w kontekście branżowego rynku pracy.
 - a) Forum zawodowe - III edycja pod hasłem "Zaplanować Karierę", dla uczniów klas 4, w którym uczestniczyli zarówno przedstawiciele pracodawców jak również przedstawiciele wyższych uczelni. Podczas forum podpisana została umowa o współpracy z Wyższą Szkołą Bankową we Wrocławiu.⁶⁸
 - b) Szkolne Forum Edukacji – współpraca z uczelniami wyższymi.
 - c) Wycieczki zawodoznawcze - technik transportu kolejowego, technik automatyk sterowania ruchem kolejowym, technik logistyk.

⁶⁶ Informacja – organ prowadzący szkoły

⁶⁷ Materiały własne Zespół Szkół nr23 we Wrocławiu

⁶⁸ Materiały własne Zespół Szkół nr23 we Wrocławiu

- d) Udział uczniów w zagranicznych targach branży logistyczno-spedycyjnej: Światowe Targach Intralogistyki CEMAT w Hanoverze, Targi EUROTRANS w Brnie, INNOTRANS w Berlinie.
 - e) Udział w olimpiadach – np.: logistyczna
 - f) Targi pracy, konferencje – „Udział w Targach Pracy i konferencji organizowanej przez Międzynarodową Wyższą Szkołę Logistyki i Transportu pt.: "Nowe Trendy w Logistyce i Transporcie". W spotkaniu uczestniczyli również uczniowie klasy trzecich. Konferencja obejmowała następujące zagadnienia: nowości w transporcie, komunikacja w nowym ujęciu, samochody przyszłości, najnowsze technologie w zarządzaniu magazynem, składowanie jako logistyka zaopatrzenia, kierunki zasilania środków transportowych, nowe techniki zarządzania”⁶⁹.
 - g) Konkursy, zawody i inne aktywności otwarte na miasto; na przykład: Projekt MOSTY, którego celem była adaptacja wrocławskiego mostu lub kładki przez grupę młodych ludzi i stworzenie kulturalno-artystycznego wydarzenia – inicjatywa w ramach Europejskiej Stolicy Kultury. Oraz konkursy przedmiotowe – edukacyjny projekt badawczy, matematyka i logika, współpraca z Parkiem Technologicznym we Wrocławiu.
 - h) Śledzenie losów absolwentów zespołu szkół⁷⁰
2. Aktywność pracodawców z branży w kontekście kształcenia zawodowego.
- a) Porozumienia, umowy – dotyczące wymiany informacji, organizacji konkursów, forów zawodowych, wycieczek zawodoznawczych.
 - b) Praktyki zawodowe - specyfika praktyk zawodowych⁷¹ w omawianych branżach związana jest także z wysokimi wymaganiami bezpieczeństwa i zdrowia (stąd również nacisk szkoły na promocję zdrowia i zajęcia w ramach wychowania fizycznego⁷²). Od uczniów, którzy biorą udział w praktykach zawodowych często wymagana jest pierwsza kategoria zdrowia oraz przeszkolenie BHP.⁷³ Związane jest to z tym, że obie strony porozumienia/umowy o praktykę zawodową dokładają szczególnych starań aby uczniowie pracowali w rzeczywistych warunkach pracy na konkretnych dla zawodu stanowiskach. Często na jednego ucznia przypada jeden opiekun praktyk, żeby nie wprowadzać zagrożeń na przykład dla podróżnych (zawodowca, transport szynowy itp.).
3. Nowy kierunek nauczania – rozpoczęto przygotowania dla zawodu technik elektroenergetyk transportu szynowego. Przeprowadzona sekwencja działań: „współpraca z MPK z Kolejami Regionalnymi, podpisano porozumienie o współpracy z PKP, w ramach porozumienia otrzymaliśmy Grant o wysokości 3500 zł. Zachęcono Radę pedagogiczną do opracowania nowej innowacji w zawodzie technik logistyk, która została zaakceptowana pozytywnie przez Kuratorium Oświaty i Wydział Edukacji. Prowadzono zajęcia z wykorzystaniem metod innowacyjnych – praca w chmurze: Wirtualne laboratoria, na przedmiotach zawodowych w zawodzie technik logistyk przez specjalnie przeszkolonych do tego zadania nauczycieli. Pozyskano subwencję 30 tys. na wyposażenie nowego kierunku kształcenia – XII 2015. Do Technikum Nr 12 w Zespole Szkół Nr 23 zakupiono pomoce dydaktyczne na kwotę ponad 36

⁶⁹ Materiały własne Zespół Szkół nr23 we Wrocławiu

⁷⁰ https://docs.google.com/forms/d/1I9zKrnWuHkz3HBI4m4dUdoR2PyREmF_yuDdIOmnbBDdB/viewform

⁷¹ Harmonogram praktyk:

http://www.zs23.wroclaw.pl//k_zawod/2014_2015/harmonogram_praktyk_2014_2015.pdf

⁷² <https://sites.google.com/site/zs23wf/>

⁷³ Opinie pracodawców

tys. zł. do pracowni automatyki sterowania ruchem kolejowym (specjalistyczne stoły z konsolą i pomoce dydaktyczne m. in. silniki, generatory, urządzenia techniczne, klucze specjalistyczne).⁷⁴

4. Doskonalenie nauczycieli – wsparcie w podnoszeniu edukacji przez studia podyplomowe w branżach.

II. Międzynarodowe relacje wzmacniające lokalny potencjał rynku pracy.

Dbłość o atrakcyjność dla wszystkich stron rynku pracy przejawia się w wykorzystywaniu możliwości realizowaniu przedsięwzięć w ramach projektów finansowanych ze środków zewnętrznych, szczególnie z UE. Organ prowadzący szkołę w bardzo otwarty sposób pomaga merytorycznie i finansowo, dlatego warto wymienić następujące przedsięwzięcia:

1. Wymiana Polsko – Niemiecka z Technikum Kolejowym w Dolnej Saksonii⁷⁵.
2. Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku II – dodatkowa oferta edukacyjna,
3. Szkoła Kluczowych Kompetencji – między innymi realizowana była innowacja pedagogiczna Wirtualne laboratoria - sukces innowacji we współpracy z Wyższą Szkołą Logistyki z Poznania
4. Polsko-szwajcarski projekt KIK 34 skierowanego do placówek edukacyjnych przyjaznych zdrowemu żywieniu i aktywności fizycznej.
5. Projekt „Nowa jakość praktyk pedagogicznych II”.

III. Zidentyfikowane korzyści i zagrożenia dla edukacji zawodowej w kontekście współpracy dla rynku pracy.

W rozmowach ze szkołą, pracodawcami oraz innymi instytucjami można było zaobserwować powtarzające się spostrzeżenia przedstawione w tabeli poniżej.

Korzyści	Zagrożenia i bariery
- Miejsca dobrych praktyk zawodowych - Potencjalna praca dla przyszłego pracownika, który już jest przygotowany - Stoła baza współpracy - Nauczyciele i uczniowie mają kontakt z nowościami technologicznymi w swoim zawodzie - Jest możliwość doposażenia pracowni w szkole - Tworzą się trwałe relacje i odpowiedzialność za rynek pracy oraz młodzież - Można planować odpowiedzialnie rozwój kształcenia	- Ograniczone chęci współpracy firm ponieważ miejsca pracy są wysoko specjalistyczne i wymagają zaangażowania już na etapie planu praktyk - Restrukturyzacja rynku pracy i słabnąca kondycja firm - Sztywna podstawa programowa i długotrwały proces wprowadzania zmian - Brak zagrożeń⁷⁶

⁷⁴ Materiały własne Zespół Szkół nr23 we Wrocławiu

⁷⁵ <http://www.zs23.wroclaw.pl/wymiana/index.html>

⁷⁶ Opinia współpracujących pracodawców

Można planować rozwój organizacji/przedsiębiorstwa bo jest wiedza o kadrze	
--	--

- IV. Zespół posiada długofalową koncepcję rozwoju. Została ona opracowana w 2010 roku i jest dostępna na stronie szkoły.⁷⁷ Dotychczasowe działania są zgodne z planem. W chwili obecnej pisana jest kolejna innowacja w zawodzie Spedytor oraz planowany nowy kierunek zgodny z zapotrzebowaniem rynku pracy. Założone jest również zmodernizowanie bazy dydaktycznej oraz przystąpienie do międzynarodowej wymiany uczniów dzięki Erasmus Plus.

⁷⁷ http://www.zs23.wroclaw.pl//dokument/koncepcja_ps4l.pdf

8.2. Narzędzia badawcze

8.2.1. Kwestionariusz wywiadu w ramach badania CATI z przedsiębiorcami / pracodawcami

Dzień dobry! Nazywam się _____ i reprezentuję firmę WYG PSDB Sp. z o.o. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego realizujemy badanie pt. Analiza potrzeb szkół zawodowych pod kątem wyzwań regionalnego rynku pracy. Badanie ma na celu opis i ocenę aktualnego oraz prognozowanego wsparcia dolnośląskich szkół zawodowych z uwzględnieniem wyzwań dolnośląskiego rynku pracy. W związku z tym, chcielibyśmy zadać Pani/Panu kilka pytań dotyczących przede wszystkim kompetencji absolwentów szkół zawodowych i ich zgodności z oczekiwaniami i potrzebami Pani/Pana przedsiębiorstwa.

Wywiad potrwa nie dłużej niż 10 min, a Pana/Pani odpowiedzi będą traktowane jako poufne i prezentowane tylko w formie zbiorczych zestawień. Czy zgadza się Pan(i) na udział w badaniu?

1. Ilu pracowników zatrudnia Pani/Pana przedsiębiorstwo/instytucja? Chodzi o zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub ponawianą umowę zlecenie albo o dzieło?

- a. Nie zatrudniamy nikogo [zakończyć wywiad]
- b. 1 – 9 pracowników
- c. 10 – 49 pracowników
- d. 50 pracowników lub więcej

2. Czy Pana/Pani firma zatrudnia osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim zawodowym?

- a. Tak
- b. Nie [zakończyć wywiad]

3. Czy jest Pan(i):

- a. Właścicielem lub współwłaścicielem przedsiębiorstwa
- b. Prezesem lub członkiem zarządu przedsiębiorstwa
- c. Osobą na innego rodzaju stanowisku kierowniczym
- d. Pracownikiem działu kadr lub księgowości
- e. Zwykłym pracownikiem [ankieter - prosić o kontakt z członkiem kierownictwa lub działu kadr]

Ocena profili kształcenia w szkołach zawodowych

4. Czy Pana/Pani firma zatrudnia absolwentów szkół zawodowych (techników, zawodówek, liceów profilowanych lub policealnych szkół zawodowych), którzy ukończyli szkołę w 2011 roku lub później?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

5. Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo poszukiwało w ostatnich 3 latach absolwentów szkół zawodowych (zasadnicze zawodowych, średnich zawodowych lub policealnych szkół zawodowych)?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

ZADAJEMY PYTANIA 6 - 9 JEŚLI W PYT. 5 ODP. A

6. W jakich zawodach Pana/Pani przedsiębiorstwo poszukiwało absolwentów szkół zawodowych?

[ankieter – wpisać odpowiedź zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, dopytać celem dookreślenia zawodu, oznaczyć kod zawodu w systemie sześciocyfrowym]

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____
- f. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

7. Czy pozyskanie nowych pracowników spełniających Państwa oczekiwania było w Pana/Pani odczuciu:

- a. Bardzo łatwe
- b. Raczej łatwe

- c. Raczej trudne
- d. Bardzo trudne
- e. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

ZADAJEMY PYTANIE 8, JEŚLI W PYTANIU 7 ODPOWIEDŹ e LUB d

8. Z czego Pana/Pani zdaniem wynikały trudności w pozyskaniu nowego pracownika o odpowiednich kwalifikacjach?

- a. W okolicy nie kształci się osób w zawodzie, którego potrzebowała firma
- b. Absolwenci szkół zawodowych nie posiadają pożądaných przez nas kwalifikacji zawodowych
- c. Absolwenci szkół zawodowych nie posiadają pożądaných umiejętności pracowniczych
- d. Absolwenci szkół zawodowych nie posiadają wymaganego przez nas doświadczenia zawodowego
- e. Absolwenci szkół zawodowych nie posiadają wymaganých na stanowisku pracy uprawnień i certyfikatów
- f. Na zamieszczane przez nas ogłoszenie/a o pracę nie odpowiedzieli absolwenci szkół zawodowych
- g. Kandydaci do pracy mają zbyt wygórowane oczekiwania finansowe
- h. Oferowane przez nas stanowisko/stanowiska nie były dla nich wystarczająco atrakcyjne
- i. W okolicy nie ma osób o odpowiedniej kulturze pracy
- j. Z innych przyczyn, jakich?

9. Czy szkoły zawodowe działające w okolicy (kilka najbliższych powiatów) kształcą uczniów w zawodach, które są potrzebne w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

ZADAJEMY PYTANIE JEŚLI W PYT. 8 NIE ZOSTAŁA ZAZNACZONA ODP. A

- a. Zdecydowanie tak
- b. Raczej tak
- c. Raczej nie
- d. Zdecydowanie nie
- e. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

10. Jakich zawodów/specjalności brakuje w ofercie szkół zawodowych w okolicy z perspektywy Pana/Pani przedsiębiorstwa?

ZADAJEMY PYTANIE JEŚLI W PYT. 9 ODP. C – D LUB W PYT. 8 ODP. A

[ankieter – wpisać odpowiedź zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, dopytać celem dookreślenia zawodu, oznaczyć kod zawodu w systemie sześciocyfrowym]

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____
- f. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

11. Czy liczba osób kształconých w zawodach potrzebnych Pana/Pani firmie jest wystarczająca?

[ankieter – wpisać odpowiedź]

- a. Zdecydowanie tak
- b. Raczej tak
- c. Raczej nie
- d. Zdecydowanie nie
- e. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

ZADAJEMY PYTANIE JEŚLI W PYT. 11 ZOSTAŁA ZAZNACZONA ODP. C lub D

12. W jakich zawodach/specjalnościach liczba uczniów w szkołach zawodowych jest niewystarczająca?

[ankieter – wpisać odpowiedź zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, dopytać celem dookreślenia zawodu, oznaczyć kod zawodu w systemie sześciocyfrowym]

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____
- f. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

13. W jakich zawodach - Pana/Pani zdaniem – kształci się zbyt wielu uczniów w zawodówkach i technikach?

[ankieter – wpisać odpowiedź zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, dopytać celem dookreślenia zawodu, oznaczyć kod zawodu w systemie sześciocyfrowym]

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____
- f. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

Ocena przygotowania absolwentów szkół zawodowych do wykonywania zawodu

14. Teraz chciał(a)bym, żeby ocenił(a) Pan(i) ocenia absolwentów szkół zawodowych pod kątem kilku elementów. Proszę dokonać oceny na skali od 1 do 7, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 7 bardzo dobrze

przygotowanie teoretyczne do zawodu	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
przygotowanie praktyczne do zawodu	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
umiejętność obsługi sprzętu używanego na stanowisku pracy	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
umiejętność obsługi komputera	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
posiadane uprawnienia i certyfikaty	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
gotowość do podnoszenia kwalifikacji	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
znajomość języków obcych	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
przygotowanie do pracy w zespole	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
pracowitość i kultura pracy	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
kreatywność, pomysłowość	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
odpowiedzialność za realizację zadań	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
umiejętność organizacji pracy	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
nawiązywanie kontaktów, otwartość	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
przebojowość, pewność siebie	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
radzenie sobie ze stresem	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
dokładność, skrupulatność	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
otwartość na zmiany	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
nastawienie na rozwój	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
zdolności analityczne	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć

Plany pracodawców związane z zatrudnieniem w najbliższych 5 latach

15. Czy w okresie najbliższych 5 lat w Pańskim/Pani przedsiębiorstwie zatrudniani będą nowi pracownicy?

- a. Tak
- b. Nie

c. Nie wiem / trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

16. Czy spodziewa się Pan(i), że wśród tych pracowników przedsiębiorstwo będzie zatrudniać osoby z wykształceniem zawodowym?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter - nie czytać]

ZADAJEMY PYTANIA 17 – 18 JEŚLI W PYT. 17 ODP. A

17. Ilu pracowników z wykształceniem zawodowym spodziewa się Pan(i) zatrudnić?

- a. _____ [ankieter – wpisać liczbę]
- b. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter - nie czytać]

18. W jakich zawodach planuje Pan(i) zatrudnić pracowników?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter – nie czytać]

19. Proszę powiedzieć, w kontekście planów zatrudnieniowych w najbliższych 5 latach, jak ważne są wg Pana(i) umiejętności i cechy pracowników, którzy będą poszukiwani do pracy w Pana(i) przedsiębiorstwie. Proszę o oznaczenie odpowiedzi na skali od 1 do 7, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie ważne”, a 7 „bardzo ważne”.

przygotowanie teoretyczne do zawodu	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
przygotowanie praktyczne do zawodu	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
umiejętność obsługi sprzętu używanego na stanowisku pracy	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
umiejętność obsługi komputera	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
posiadane uprawnienia i certyfikaty	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
gotowość do podnoszenia kwalifikacji	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
znajomość języków obcych	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
przygotowanie do pracy w zespole	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
pracowitość i kultura pracy	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
kreatywność, pomysłowość	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
odpowiedzialność za realizację zadań	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
umiejętność organizacji pracy	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
nawiązywanie kontaktów, otwartość	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
przebojowość, pewność siebie	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
radzenie sobie ze stresem	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
dokładność, skrupulatność	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
otwartość na zmiany	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno

								powiedzieć
nastawienie na rozwój	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć
zdolności analityczne	1	2	3	4	5	6	7	Nie wiem/trudno powiedzieć

21. Z wyżej wymienionych cech proszę wybrać trzy, które w przypadku absolwentów szkół zawodowych (zasadniczych, średnich i policealnych) uważa Pan(i) za najważniejsze przy przyjmowaniu do pracy.

- Cecha 1
- Cecha 2
- Cecha 3

Metryczka

M1. W jakiej branży wg sekcji PKD z 2007 r. działa Państwa organizacja? Proszę wskazać jedną odpowiedź z poniższej listy. Jeśli prowadzą Państwo działalność w kilku branżach, proszę wskazać najważniejszą z nich.

- Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- Górnictwo
- Przetwórstwo przemysłowe
- Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz
- Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja
- Budownictwo
- Handel i naprawa pojazdów
- Hotele i restauracje
- Transport, gospodarka magazynowa i łączność
- Informacja i komunikacja
- Finanse i ubezpieczenia
- Obsługa nieruchomości i firm
- Działalność naukowa i techniczna
- Usługi administrowania i działalność wspierająca
- Obowiązkowe ubezpieczenia społeczne
- Edukacja
- Ochrona zdrowia i pomoc społeczna
- Kultura, rozrywka i rekreacja
- Pozostała działalność usługowa
- Nie wiem/trudno powiedzieć [ankieter - nie czytać]

M2. Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo mieści się:

- w mieście powyżej 100 tys. mieszkańców
- w mieście od 20 do 100 tys. mieszkańców
- w mieście do 20 tys. mieszkańców
- na wsi?

M3. Jaka jest forma prawna Pana/Pani przedsiębiorstwa?

- Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- Spółka akcyjna
- Spółka cywilna
- Spółka jawna
- Spółka komandytowa
- Przedsiębiorstwo prywatne osoby fizycznej
- Przedsiębiorstwo państwowe
- Inna. Jaka? _____ [ankieter – wpisać odpowiedź]

M4. Czy Pana/pani firma to:

- Samodzielne przedsiębiorstwa
- Oddział większego przedsiębiorstwa
- Własność innej firmy lub grupy kapitałowej
- Inne. Jakiej? _____ [ankieter – wpisać odpowiedź]

M5. Jaki jest zasięg działania firmy?

- Rynek lokalny
- Rynek regionalny

- c. Rynek krajowy
- d. Rynek międzynarodowy

8.2.2. Ankieta pocztowa / elektroniczna skierowana do szkół zawodowych

Ankieta dla szkół zawodowych przygotowana została w ramach badania wykonywanego dla Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego pt. „Analiza potrzeb szkół zawodowych pod kątem wyzwań regionalnego rynku pracy” przez firmę WYG PSDB Sp. z o.o. Celem projektu jest opis i ocena aktualnego oraz prognozowanego zapotrzebowania na wsparcie dolnośląskich szkół zawodowych pod kątem wyzwań rynku pracy w województwie dolnośląskim.

Prosimy o wypełnienie ankiety i odesłanie jej za pomocą dołączonej koperty na adres:

WYG PSDB Sp. z o.o., ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. 7, 02-366 Warszawa,

W razie pytań i wątpliwości dotyczących ankiety oraz jej wysyłki prosimy o kontakt z infolinią badania:

.....

Dodatkowych informacji udziela: tel. e-mail:

Z góry dziękujemy za udział w projekcie i poświęcony czas.

Ankieta dla : TYP SZKOŁY (Zasadnicza Szkoła Zawodowa / Technikum / Technikum Uzupełniające / zawodowa szkoła policealna)

- 1. Czy w szkole zatrudniony jest doradca zawodowy?**
 - a. Nie
 - b. Tak —> w jakim wymiarze godzin? Proszę podać liczbę doradców zawodowych: oraz łączną liczbę godzin doradztwa tygodniowo:
- 2. W jaki sposób organizowane są w szkole zajęcia w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów? Prosimy o zaznaczenie odpowiednich pól.**
 - a. Prowadzone są przez nauczycieli zatrudnionych w szkole
 - b. Prowadzone są przez doradcę zawodowego zatrudnionego w szkole
 - c. Prowadzone są przez pedagoga szkolnego
 - d. Prowadzone są przez pracowników poradni pedagogiczno- psychologicznej
 - e. Prowadzone są przez doradców z innych instytucji (np. OHP, PUP)
 - f. Funkcjonuje Szkolny Ośrodek Kariery
 - g. Inne, jakie?
 - h. Nie organizujemy takich zajęć
- 3. W jakich formach realizowane są zajęcia z doradztwa edukacyjno-zawodowego:**
 - a. Porady indywidualne
 - b. Poradnictwo grupowe
 - c. Spotkania indywidualne z rodzicami
 - d. Prelekcje/wykłady dla rodziców
 - e. Prelekcje/wykłady dla nauczycieli
 - f. Treningi pracy
 - g. Warsztaty poruszania się na rynku pracy / poszukiwania pracy
 - h. Inne, jakie?
- 4. Czy szkoła prowadzi monitoring losów absolwentów?**
 - a. Nie -> proszę przejść do pytania nr 6.
 - b. Tak -> w jaki sposób?
 - i. Systematyczne badania każdego z roczników opuszczających szkołę (tzn. realizowane co roku)
 - ii. Okazjonalne badania wybranych roczników opuszczających szkołę (np. co kilka lat)
 - iii. Pozyskiwanie informacji jedynie od absolwentów odwiedzających szkołę lub w inny sposób kontaktujących się ze szkołą
 - iv. Inny sposób, jaki?:
- 5. Jeśli w Państwa placówce prowadzony jest monitoring losów absolwentów, prosimy o podanie danych na temat losów uczniów z ostatniego badania (proszę podać rok):**

- a. Jaki odsetek absolwentów znajduje zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy od zakończenia nauki?
.....
- b. Jaki odsetek absolwentów kontynuuje naukę w innych szkołach?
- c. Jaki odsetek absolwentów nie kontynuuje edukacji ani nie znajduje zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy od zakończenia nauki?.....
- 6. Jeśli szkoła nie prowadzi monitoringu absolwentów: jaki jest tego powód? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi.**
 - a. Brak środków
 - b. Brak wiedzy na temat metod badania losów absolwentów
 - c. Braki kadrowe (nie ma kto się tym zajmować)
 - d. Nie ma takiej potrzeby
 - e. Nie mamy takiego obowiązku
 - f. Inne powody, jakie?:
- 7. Czy w Państwa szkole organizowane są dodatkowe zajęcia dla uczniów, tj. stanowiące dodatkową formę aktywności lub uzupełnienie oferty edukacyjnej, a niewynikające bezpośrednio z wymagań programowych nauczania?**
 - a. Nie -> dlaczego? Proszę o zaznaczenie wszystkich pasujących odpowiedzi.
 - i. Brak środków
 - ii. Brak nauczycieli, którzy mogliby prowadzić tego typu zajęcia
 - iii. Brak chętnych do uczestniczenia w tego typu zajęciach
 - iv. Inne powody, jakie?:
 - b. Tak -> jakie to zajęcia? Proszę o zaznaczenie wszystkich pasujących odpowiedzi.
 - i. Dodatkowe zajęcia z przedmiotów szkolnych (niezawodowych) dla uczniów mających zaległości
 - ii. Dodatkowe zajęcia z przedmiotów szkolnych (niezawodowych) poszerzające wiedzę
 - iii. Dodatkowe zajęcia z przedmiotów zawodowych
 - iv. Dodatkowe zajęcia z przedmiotów, które nie są zawarte w programie szkoły (np. dodatkowe języki obce)
 - v. Indywidualne konsultacje
 - vi. Koła zainteresowań inne niż w punkcie ii (np. fotograficzne)
 - vii. Staże zawodowe u pracodawcy
 - viii. Inne formy przygotowania do zawodu; jakie?
 - ix. Wizyty, targi pracy, spotkania z pracodawcami, spotkania u pracodawców
 - x. Zajęcia sportowe
 - xi. Działalność charytatywna / dobroczynna (np. wolontariat, klub PCK)
 - xii. Inne zajęcia, jakie?:
- 8. Czy szkoła współpracuje z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk zawodowych?**
 - a. Nie -> dlaczego?
 - i. Na lokalnym rynku nie ma pracodawców, z którymi szkoła mogłaby nawiązać współpracę w tym zakresie
 - ii. Szkoła próbowała nawiązać współpracę w zakresie organizacji praktyk zawodowych, jednak działania te nie zostały zakończone podjęciem współpracy
 - iii. Nie ma takiej potrzeby
 - iv. Inne powody, jakie?:
 - b. Tak
- 9. Czy szkoła współpracuje z pracodawcami w zakresie organizacji zajęć praktycznych?**
 - a. Nie -> dlaczego?
 - i. Na lokalnym rynku nie ma pracodawców, z którymi szkoła mogłaby nawiązać współpracę w tym zakresie
 - ii. Szkoła próbowała nawiązać współpracę w zakresie organizacji zajęć praktycznych, jednak działania te nie zostały zakończone podjęciem współpracy
 - iii. Nie ma takiej potrzeby – zajęcia praktyczne są organizowane w szkole / CKP
 - iv. Inne powody, jakie?:
 - b. Tak
 - i. Szkoła ma podpisane porozumienie o współpracy

- ii. Szkoła i pracodawca wymienili listy intencyjne o współpracy
- iii. Współpraca ma charakter nieformalny

10. Jakie inne formy współpracy z pracodawcami prowadzi szkoła? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi.

- a. Organizacja kursów / zajęć / szkoleń dla uczniów przez pracodawców
- b. Organizacja kursów / zajęć / szkoleń dla nauczycieli przez pracodawców
- c. Sponsorowanie przez pracodawców stypendiów dla uczniów
- d. Wsparcie materialne dla szkoły ze strony pracodawców (np. urządzenia, materiały dydaktyczne, oprogramowanie itp.)
- e. Płatne staże dla uczniów
- f. Wycieczki do zakładów pracy
- g. Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców (np. otwarcie nowego kierunku w odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców)
- h. Inne, jakie?:.....
- i. Żadne

11. Proszę podać czy szkoła współpracuje z poniżej wymienionymi instytucjami i jaki jest charakter tej współpracy?

- a. Powiatowy Urząd Pracy Tak | Nie
 - i. Formalny – mamy podpisane porozumienie / umowę o współpracy
 - ii. Formalny – mamy podpisane listy intencyjne o współpracy
 - iii. Nieformalny
- b. Hufce Pracy Tak | Nie
 - i. Formalny – mamy podpisane porozumienie / umowę o współpracy
 - ii. Formalny – mamy podpisane listy intencyjne o współpracy
 - iii. Nieformalny
- c. Kluby Pracy OHP Tak | Nie
 - i. Formalny – mamy podpisane porozumienie / umowę o współpracy
 - ii. Formalny – mamy podpisane listy intencyjne o współpracy
 - iii. Nieformalny
- d. Cechy rzemiosł Tak | Nie
 - i. Formalny – mamy podpisane porozumienie / umowę o współpracy
 - ii. Formalny – mamy podpisane listy intencyjne o współpracy
 - iii. Nieformalny
- e. Izby Rzemieślnicze Tak | Nie
 - i. Formalny – mamy podpisane porozumienie / umowę o współpracy
 - ii. Formalny – mamy podpisane listy intencyjne o współpracy
 - iii. Nieformalny
- f. Pozostałe organizacje pracodawców Tak | Nie
 - i. Formalny – mamy podpisane porozumienie / umowę o współpracy
 - ii. Formalny – mamy podpisane listy intencyjne o współpracy
 - iii. Nieformalny
- g. Pozostałe organizacje pozarządowe Tak | Nie
 - i. Formalny – mamy podpisane porozumienie / umowę o współpracy
 - ii. Formalny – mamy podpisane listy intencyjne o współpracy
 - iii. Nieformalny
- h. Inne, jakie?:.....
 - i. Formalny – mamy podpisane porozumienie / umowę o współpracy
 - ii. Formalny – mamy podpisane listy intencyjne o współpracy
 - iii. Nieformalny
- i. Inne, jakie?:.....
 - i. Formalny – mamy podpisane porozumienie / umowę o współpracy
 - ii. Formalny – mamy podpisane listy intencyjne o współpracy
 - iii. Nieformalny
- j. Inne, jakie?:.....

- i. Formalny – mamy podpisane porozumienie / umowę o współpracy
 - ii. Formalny – mamy podpisane listy intencyjne o współpracy
- k. Nieformalny
- 12.** Proszę wskazać na czym polega zaangażowanie partnerów w realizację zadań statutowych szkoły? Proszę podać wszystkie właściwe.
 - a. Współpraca przy opracowaniu programu kształcenia
 - b. Współpraca przy organizacji kształcenia praktycznego
 - c. Współpraca przy organizacji kształcenia zawodowego
 - d. Współpraca przy organizacji kształcenia ogólnego
 - e. Prelekcje, wykłady, spotkania z uczniami na terenie szkoły
 - f. Współpraca przy organizacji targów pracy, targów edukacyjnych
 - g. Kontakt z pracodawcami / przedsiębiorstwami
 - h. Organizacja wycieczek do zakładów pracy
 - i. Wsparcie materialne dla szkoły
 - j. Inne. Jakież?
- 13.** Proszę wskazać, w jaki sposób szkoła identyfikuje potrzeby, oczekiwania partnerów – instytucji – z którymi współpracuje? Proszę podać wszystkie właściwe.
 - a. Indywidualne rozmowy bezpośrednie
 - b. Spotkania, warsztaty, rozmowy grupowe
 - c. Poprzez dystrybucję i analizę ankiet
 - d. W ramach korespondencji (poczta tradycyjna, poczta e-mail)
 - e. Poprzez analizę dokumentów strategicznych partnerów
 - f. Forum internetowe (w tym też w ramach portali społecznościowych)
 - g. Inne. Jakież?
 - h. Szkoła nie podejmuje działań tego typu
- 14.** Czy w szkole realizowane są poniżej wskazane działania w celu dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi.
 - a. Analiza danych i z Wojewódzkiego i Powiatowych Urzędów Pracy
 - b. Kontakty z pracodawcami
 - c. Kontakty z cechami rzemiosł
 - d. Kontakty z izbami rzemieślniczymi
 - e. Kontakty z innymi organizacjami pracodawców
 - f. Dane z Kuratorium Oświaty
 - g. Intuicyjne rozeznanie rynku
 - h. Informacja zwrotna od absolwentów
 - i. Analiza raportów z badań
 - j. Inne, jakie?.....
 - k. Szkoła nie podejmuje żadnych działań
- 15.** Czy szkoła w ostatnich 5 latach realizowała / zrealizowała lub nadal realizuje program rozwojowy szkoły?
 - a. Nie —> proszę przejść do pytania nr 18
 - b. TAK, proszę podać jakie działania obejmował/obejmuje program rozwojowy szkoły:
 - i. Zakup wyposażenia dydaktycznego
 - ii. Modernizacja sal dydaktycznych, w tym tworzenie pracowni, laboratoriów
 - iii. Rozwój kwalifikacji zawodowych nauczycieli
 - iv. Kursy i doskonalenie zawodowe uczniów powiązane z kształconym zawodem
 - v. Nawiązanie współpracy partnerskiej z pracodawcami i/lub ich organizacjami i stowarzyszeniami
 - vi. Nawiązanie współpracy partnerskiej ze szkołami wyższymi
 - vii. Nawiązanie współpracy partnerskiej z inną krajową lub zagraniczną placówką edukacyjną
 - viii. Nawiązanie współpracy partnerskiej z innymi instytucjami
 - ix. Cyfryzacja procesu dydaktycznego (np. wdrożenie e-learningu)
 - x. Cyfryzacja procesu zarządzania placówką (np. dziennik elektroniczny)
 - xi. Inne, jakie?
- 16.** Jakże źródła wykorzystano do finansowania wdrożenia programu rozwojowego szkoły? Proszę zaznaczyć wszystkie wykorzystywane źródła:

- a. Budżet własny jednostki samorządu terytorialnego
- b. Dotacja w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
- c. Prywatne – pochodzące od przedsiębiorstw
- d. Fundacja
- e. Stowarzyszenie
- f. Dotacja budżetu państwa
- g. Inne, jakie?

17. Proszę wskazać efekty, które osiągnięto dzięki wdrożeniu programu rozwojowego szkoły. Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe.

- a. Dostosowanie bazy dydaktycznej do standardów obecnie funkcjonujących w przedsiębiorstwach
- b. Poprawa wyników egzaminów z przedmiotów zawodowych
- c. Poprawa wyników egzaminów z przedmiotów ogólnych
- d. Poprawa wyników edukacyjnej wartości dodanej
- e. Wzrost liczby osiągnięć uczniów i nauczycieli (np. wzrost liczby laureatów i finalistów olimpiad, konkursów, zawodów)
- f. Poprawa wizerunku szkoły
- g. Zwiększenie liczby kandydatów do szkoły
- h. Nawiązanie trwałej, partnerskiej współpracy z pracodawcami, przedsiębiorcami.
- i. Nawiązanie trwałej partnerskiej współpracy ze szkołami wyższymi, innymi instytucjami systemu oświaty
- j. Inne, jakie?

18. Czy w ostatnich 5 latach modernizowano pracownie lub warsztaty szkolne (poza programem rozwojowym)?

- a. Nie
- b. Tak, w jakim zakresie?

19. Czy w ciągu ostatnich 5 lat w szkole wprowadzono nowe kierunki kształcenia?

- a. Nie
- b. Tak - Proszę wskazać zawody lub specjalności, w ramach których uruchomiono kierunek kształcenia
 - i.
 - ii.
 - iii.
 - iv.

20. Czy w ciągu najbliższych dwóch lat planowane jest wprowadzenie nowych lub modernizacja bieżących kierunków kształcenia w szkole?

- a. Nie —> proszę przejść do pytania nr 23
- b. Tak
- c. Nie wiem / trudno powiedzieć

21. Proszę podać nazwy kierunków planowanych do wprowadzenia do oferty kształcenia szkoły?

- a.
- b.
- c.
- d.

22. Proszę wskazać działania, które są podejmowane przez szkołę w okresie przygotowania i uruchomienia nowego kierunku kształcenia (w nowym zawodzie, w nowej specjalności zawodowej):

- a. Zlecenie wykonania analizy rynku pracy danego zawodu, zapotrzebowania i wymagań pracodawców / przedsiębiorców
- b. Weryfikacja danych o bezrobociu w powiecie lub/i w regionie
- c. Podjęcie współpracy w tym zakresie z konkretnymi pracodawcami / przedsiębiorcami
- d. Podjęcie współpracy z organizacjami, stowarzyszeniami skupiającymi pracodawców / przedsiębiorców
- e. Podjęcie współpracy z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się tematyką edukacji lub innymi branżowymi organizacjami działającymi w obszarze powiązanym z nowym kierunkiem kształcenia

- f. Analiza rynku edukacyjnego pod kątem tożsamyh lub podobnych kierunków kształcenia
- g. Konsultacje z uczniami / absolwentami (np. badanie losów absolwentów)
- h. Konsultacje z rodzicami uczniów
- i. Współpraca / zasięgnięcie opinii Kuratora Oświaty (poza obowiązkową procedurą)
- j. Współpraca / zasięgnięcie opinii ośrodka kształcenia nauczycieli (np. DODN)
- k. Inne, jakie?

23. Jak oceniają Państwo stan bazy dydaktycznej, jaką dysponuje Państwa placówka (stan budynku szkoły, wyposażenie)

- a. Bardzo źle
- b. Źle
- c. Średnio
- d. Dobrze
- e. Bardzo dobrze

24. Czy szkoła dysponuje pracownikami zawodowymi (np. własnymi warsztatami / pracownikami do prowadzenia zajęć praktycznych)?

- a. Nie -> proszę przejść do pytania nr 26
- b. Tak

25. Jak oceniają Państwo ogólnie stan wyposażenia pracowni zawodowych w Państwa szkole?

- a. Bardzo źle
- b. Źle
- c. Średnio
- d. Dobrze
- e. Bardzo źle.

26. Jak oceniają Państwo stan technologiczny wyposażenia pracowni zawodowych w Państwa szkole?

- a. Sprzęt jest bardzo przestarzały
- b. Sprzęt jest trochę przestarzały
- c. Sprzęt nie jest ani przestarzały, ani nowoczesny
- d. Sprzęt jest nowoczesny
- e. Sprzęt jest bardzo nowoczesny

27. Czy organ prowadzący szkołę / samorząd ma opracowaną strategię, plan, program rozwoju edukacji?

- a. Nie —> proszę pominąć pytanie nr 28
- b. Tak
- c. Nie wiem / trudno powiedzieć —> proszę pominąć pytanie nr 28

28. Proszę podać, w jaki sposób założenia tej strategii, planu, programu rozwoju edukacji są wdrażane na poziomie szkoły? Proszę zaznaczyć właściwe.

- a. Prowadzenie badań dotyczących potrzeb uczniów
- b. Prowadzenie badań losów absolwentów
- c. Realizacja działań informacyjnych i promujących kształcenie zawodowe
- d. Organizacja dodatkowych zajęć edukacyjnych (poza programem nauczania)
- e. Zaangażowanie w realizację zadań kształcenia ustawicznego osób dorosłych (np. kwalifikacyjne kursy zawodowe)
- f. Uruchamianie kierunków kształcenia w zawodach deficytowych na rynku pracy
- g. Podejmowanie współpracy partnerskiej z przedsiębiorcami i innymi instytucjami w kraju
- h. Podejmowanie współpracy partnerskiej z przedsiębiorcami i innymi instytucjami za granicą
- i. Doposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt do prowadzenia kształcenia praktycznego
- j. Upowszechnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego wśród uczniów
- k. Zwiększanie odsetka uczniów korzystających z praktyk zawodowych lub innych form przygotowania zawodowego (np. staże)
- l. Wprowadzanie nowych i nowatorskich metod kształcenia
- m. Pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowych na realizację planów i zadań rozwojowych szkoły
- n. Programy podnoszenia kwalifikacji zawodowych nauczycieli
- o. Cyfryzacja procesu kształcenia
- p. Inne, jakie?

Podstawowe dane o szkole (odrębnie dla każdej szkoły wchodzącej w skład zespołu)

Nazwa szkoły:

Miejscowość:

* Jeśli pole nie dotyczy Państwa szkoły lub któregoś z zawodów, prosimy o wpisanie: n.d.

Tabela 1a. Absolwenci roku szkolnego 2010/2011

Zawód	Liczba uczniów, którzy rozpoczęli naukę w ostatniej klasie szkoły w roku szkolnym 2010/2011	Liczba uczniów, którzy uzyskali świadectwa ukończenia nauki w roku szkolnym 2010/2011	Liczba uczniów podchodzących do egzaminu zawodowego w 2011 roku	Liczba uczniów, która zdała egzamin zawodowy w 2011 r.	Czy uczniowie w tym zawodzie odbywali praktyki zawodowe u pracodawców?

Tabela 1b. Absolwenci roku szkolnego 2011/2012

Zawód	Liczba uczniów, którzy rozpoczęli naukę w ostatniej klasie szkoły w roku szkolnym 2011/2012	Liczba uczniów, którzy uzyskali świadectwa ukończenia nauki w roku szkolnym 2011/2012	Liczba uczniów podchodzących do egzaminu zawodowego w 2012 roku	Liczba uczniów, która zdała egzamin zawodowy w 2012 r.	Czy uczniowie w tym zawodzie odbywali praktyki zawodowe u pracodawców?

Tabela 1c. Absolwenci roku szkolnego 2012/2013

Zawód	Liczba uczniów, którzy rozpoczęli naukę w ostatniej klasie szkoły w roku szkolnym 2012/2013	Liczba uczniów, którzy uzyskali świadectwa ukończenia nauki w roku szkolnym 2012/2013	Liczba uczniów podchodzących do egzaminu zawodowego w 2013 roku	Liczba uczniów, która zdała egzamin zawodowy w 2013 roku	Czy uczniowie w tym zawodzie odbywali praktyki zawodowe u pracodawców?

Tabela 1d. Absolwenci roku szkolnego 2013/2014

Zawód	Liczba uczniów, którzy rozpoczęli naukę w ostatniej klasie szkoły w roku szkolnym 2013/2014	Liczba uczniów, którzy uzyskali świadectwa ukończenia nauki w roku szkolnym 2013/2014	Liczba uczniów podchodzących do egzaminu zawodowego w 2014 roku	Liczba uczniów, która zdała egzamin zawodowy w 2014 roku	Czy uczniowie w tym zawodzie odbywali praktyki zawodowe u pracodawców?

Tabela 1e. Absolwenci roku szkolnego 2014/2015

Zawód	Liczba uczniów, którzy rozpoczęli naukę w ostatniej klasie szkoły w roku szkolnym 2014/2015	Liczba uczniów, którzy uzyskali świadectwa ukończenia nauki w roku szkolnym 2014/2015	Liczba uczniów podchodzących do egzaminu zawodowego w 2015 roku	Liczba uczniów, która zdała egzamin zawodowy w 2015 roku	Czy uczniowie w tym zawodzie odbywali praktyki zawodowe u pracodawców?

Tabela 2. Uczniowie w roku szkolnym 2015/2016

Zawód	Liczba uczniów rozpoczynających naukę w roku szkolnym 2011/2012				
	Ogółem	W pierwszej klasie	W drugiej klasie	W trzeciej klasie *	W czwartej klasie *

8.2.3. Kwestionariusz ankiety CAWI / PAPI z absolwentami szkół zawodowych (mixed-mode design)

1. W którym roku ukończył(a) Pan(i) szkołę zawodową (proszę podać szkołę ukończoną jako ostatnią)?

.....

2. Jaka to była szkoła?

- ☐ Dwuletnia zasadnicza szkoła zawodowa
- ☐ Trzyletnia zasadnicza szkoła zawodowa
- ☐ Czteroletnie technikum
- ☐ Liceum profilowane
- ☐ Policealna szkoła zawodowa

3. W jakim powiecie mieści się Pana/i była szkoła?

- ☐ Powiat m. Jelenia Góra
- ☐ Powiat m. Legnica
- ☐ Powiat m. Wałbrzych
- ☐ Powiat m. Wrocław
- ☐ Powiat bolesławiecki
- ☐ Powiat dzierzoniowski
- ☐ Powiat głogowski
- ☐ Powiat górowski
- ☐ Powiat jaworski

- ☐ Powiat jeleniogórski
- ☐ Powiat kamiennogórski
- ☐ Powiat kłodzki
- ☐ Powiat legnicki
- ☐ Powiat lubański
- ☐ Powiat lubiński
- ☐ Powiat lwówecki
- ☐ Powiat milicki
- ☐ Powiat oleśnicki
- ☐ Powiat oławski
- ☐ Powiat polkowicki
- ☐ Powiat strzeliński
- ☐ Powiat średzki
- ☐ Powiat świdnicki
- ☐ Powiat trzebnicki
- ☐ Powiat wałbrzyski
- ☐ Powiat wołowski
- ☐ Powiat wrocławski
- ☐ Powiat ząbkowicki
- ☐ Powiat zgorzelecki
- ☐ Powiat złotoryjski

4. Proszę podać nazwę i adres szkoły?

Nazwa szkoły

Ulica

Miejscowość.....

5. W jakim zawodzie się uzyskał(a) Pan(i) wykształcenie w tej szkole zawodowej?

6. Czy przystępował(a) Pan(i) do egzaminu zawodowego?

- ☐ Tak
- ☐ Nie

7. Czy zdał Pan/i egzaminy zawodowe z wynikiem pozytywnym?

- ☐ Tak
- ☐ Ni

8. Jaka by Pan(i) opisał swoją obecną sytuację zawodową? Proszę wskazać wszystkie aktywności rodzaje aktywności właściwe dla Pana(i)

- ☐ Pracuję
- ☐ Uczę się
- ☐ Jestem bezrobotny/a —> proszę przejść do pytania nr 11
- ☐ Inne; jakie?.....

9. Czy wykonuje Pan(i) zawód, którego się uczył(a) w szkole?

- ☐ Tak
- ☐ Nie
- ☐ Nie dotyczy

10. Czy kierunek, w którym kontynuuje Pan(i) naukę, jest związany z kierunkiem kształcenia ze szkoły zawodowej?

- ☐ Tak
- ☐ Nie
- ☐ Nie dotyczy

11. Od jak dawna pozostaje Pan(i) bez pracy? (proszę podać liczbę miesięcy bez pracy)

..... miesięcy

12. Czy po skończeniu szkoły był taki moment, że pozostawał(a) Pan(i) bez pracy, mimo że jej szukał(a)?

☐ Tak, przez okres miesięcy (jeżeli było kilka okresów, proszę podać najdłuższy)

☐ Nie —> proszę przejść do pytania nr 16

13. Czy zarejestrował(a) się Pan(i) w Powiatowym Urzędzie Pracy?

☐ Tak

☐ Nie —> proszę przejść do pytania nr 15

14. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację w Powiatowym Urzędzie Pracy?

☐ Chciałem/am skorzystać ze stażu oferowanego przez PUP

☐ Chciałem/am skorzystać ze szkoleń oferowanych przez PUP

☐ Chciałem/am uzyskać ubezpieczenie zdrowotne

☐ Miałem/am nadzieję, że PUP pomoże mi w znalezieniu pracy

☐ Inne powody, jakie?

☐ Trudno powiedzieć

15. Dlaczego nie zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację w Powiatowym Urzędzie Pracy?

☐ Nie wierzyłem/am, że PUP pomoże mi w znalezieniu odpowiedniej pracy

☐ Nie wierzyłem/am, że PUP pomoże mi w znalezieniu jakiegokolwiek pracy

☐ Uważałem/am, że fakt rejestracji w PUP jest poniżający

☐ Wierzyłem/am, że szybko sam/a znajdę pracę

☐ Zniechęcił mnie długi czas rejestracji w PUP (kolejki) i nadmierna biurokracja

☐ Nie wiedziałem/am o możliwości zarejestrowania się w PUP

☐ Inne powody, jakie?

☐ Trudno powiedzieć

16. W jaki sposób zdobywał(a) Pan(i) kwalifikacje potrzebne do wykonywania zawodu, który obecnie Pan(i) wykonuje? Proszę wskazać maksymalnie trzy najważniejsze odpowiedzi.

☐ Na zajęciach teoretycznych w szkole

☐ Na zajęciach praktycznych w szkole

☐ W trakcie zajęć dodatkowych w szkole

☐ Na praktykach zawodowych

☐ Sam się douczałem, poza szkołą

☐ W ramach wsparcia otrzymanego z PUP

☐ W ramach projektu, w którym uczestniczyłem(am)

☐ Już u pracodawcy, u którego podjąłem pracę

☐ Inaczej, jak?

17. Jak Pan(i) sądzi, jak Pana/i kwalifikacje po ukończeniu szkoły zawodowej odpowiadały oczekiwaniom pracodawców. Proszę wybrać cyfrę od 1 do 7, cyfra 1 oznacza „odpowiadały w bardzo wysokim stopniu”, a cyfra 7 oznacza „nie odpowiadały w ogóle”

Doświadczenie	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Przygotowanie teoretyczne	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Przygotowanie praktyczne	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Umiejętność obsługi sprzętu używanego na stanowisku pracy	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Umiejętność obsługi komputera	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Posiadane uprawnienia i certyfikaty	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Gotowość do podnoszenia kwalifikacji	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Znajomość języków obcych	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno

									powiedzieć
Przygotowanie do pracy w zespole	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Pracowitość i kultura pracy	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Kreatywność, pomysłowość	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Odpowiedzialność za realizację zadań	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Umiejętność organizacji pracy	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Nawiązywanie kontaktów, otwartość	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Przebojowość, pewność siebie	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Radzenie sobie ze stresem	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Dokładność, skrupulatność	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Otwartość na zmiany	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Nastawienie na rozwój	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć
Zdolności analityczne	1	2	3	4	5	6	7	Nie dotyczy	Nie wiem / trudno powiedzieć

18. Czy uważa Pan(i), że uzyskane w szkole zawodowej wykształcenie pozwoliło Panu/i znaleźć pracę?

- ☐ Tak, w najbliższej okolicy
☐ Tak, ale wymaga to dojazdów
☐ Tak, ale musiałem/am się przez to przeprowadzić
☐ Nie, nie pozwoliło mi znaleźć jakiegokolwiek pracy

19. Czy w szkole zawodowej, do której Pan(i) uczęszczał(a) prowadzone były zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego?

- ☐ Tak
☐ Nie —> proszę przejść do pytania nr 21
☐ Nie wiem / trudno powiedzieć —> proszę przejść do pytania nr 21

20. Proszę wskazać, jaka była forma tych zajęć? Proszę podać wszystkie właściwe

- ☐ Porady indywidualne
☐ Poradnictwo grupowe
☐ Spotkania indywidualne z rodzicami
☐ Prelekcje/wykłady dla rodziców
☐ Prelekcje/wykłady dla nauczycieli
☐ Treningi pracy
☐ Warsztaty poruszania się na rynku pracy / poszukiwania pracy
☐ Inne, jakie?

21. Proszę powiedzieć, czy uczestniczył(a) Pan(i) w badaniach losów absolwentów prowadzonych przez szkołę zawodową po ukończeniu tej szkoły?

- ☐ Tak
☐ Nie, odmówiłem udziału w badaniu
☐ Nie zwrócono się do mnie o udział w badaniu
☐ Nie, moja szkoła nie prowadziła takich badań

22. Jaki zawód Pan/i wykonuje obecnie?

.....
23. Proszę podać swoją płeć.

- ☐ Kobieta
☐ Mężczyzna

24. W jakim powiecie obecnie Pan(i) mieszka?

- ☐ województwo dolnośląskie
- ☐ Powiat m. Jelenia Góra
 - ☐ Powiat m. Legnica
 - ☐ Powiat m. Wałbrzych
 - ☐ Powiat m. Wrocław
 - ☐ Powiat bolesławiecki
 - ☐ Powiat dzierzoniowski
 - ☐ Powiat głogowski
 - ☐ Powiat górowski
 - ☐ Powiat jaworski
 - ☐ Powiat jeleniogórski
 - ☐ Powiat kamiennogórski
 - ☐ Powiat kłodzki
 - ☐ Powiat legnicki
 - ☐ Powiat lubański
 - ☐ Powiat lubiński
 - ☐ Powiat lwówecki
 - ☐ Powiat milicki
 - ☐ Powiat oleśnicki
 - ☐ Powiat oławski
 - ☐ Powiat polkowicki
 - ☐ Powiat strzeliński
 - ☐ Powiat średzki
 - ☐ Powiat świdnicki
 - ☐ Powiat trzebnicki
 - ☐ Powiat wałbrzyski
 - ☐ Powiat wołowski
 - ☐ Powiat wrocławski
 - ☐ Powiat ząbkowicki
 - ☐ Powiat zgorzelecki
 - ☐ Powiat złotoryjski
- ☐ inne województwo w Polsce
☐ poza Polską

8.2.4. Dyspozycje do indywidualnego wywiadu pogłębianego

Przedstawiciel Kuratorium Oświaty we Wrocławiu

1. Kuratorium sprawuje nadzór pedagogiczny nad szkołami. Co to konkretnie oznacza? Jakimi narzędziami dysponuje? Jakie ma uprawnienia, a czego nie może zrobić, nawet gdy widzi ewidentną potrzebę interwencji? Jak wygląda codzienna współpraca pomiędzy kuratorium i szkołami?
2. W jakim stopniu Pana(i) zdaniem system edukacji przygotowuje uczniów do wykonywania zawodu? W jakim stopniu wiedza wyniesiona ze szkoły okazuje się przydatna w pracy? Czy szkoła przygotowuje swoich uczniów do poszukiwania zatrudnienia? W jaki sposób? Czy znane są jakieś dobre praktyki w województwie dolnośląskim, które wskazują na to, że szkoła potrafi przygotować swoich uczniów do poszukiwania zatrudnienia i/lub odpowiedniego wykonywania zawodu? Jakiej? Na czym polegają?
3. Czy w szkołach województwa kształci się zawodach/specjalnościach, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy? Dlaczego? Jakie są bariery w dostosowywaniu kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy? Jakich kwalifikacji jest w województwie dolnośląskim nadmiar, a których brakuje?

4. W jaki sposób dokonuje się oceny celowości istnienia określonej szkoły/typu szkoły/kierunku kształcenia? Czy polega się w tym zakresie wyłącznie na danych powiatowego/wojewódzkiego urzędu pracy, czy starostwa prowadzą własne badania/oceny, w tym monitoring losów absolwentów, czy może są to wyniki konsultacji z przedsiębiorstwami/organizacjami przedsiębiorców z terenu powiatu/województwa? Które z tych źródeł są najważniejsze?
5. Jak wygląda współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorstwami? Czy ma ona stały, sformalizowany charakter? Jeśli tak – to na czym to sformalizowanie polega; jeśli nie – to w jakich formach się odbywa? Jeśli nie ma takiej współpracy – to jakie są tego przyczyny?
6. Z kim oprócz pracodawców szkoły zawodowe współpracują w zakresie rozwoju edukacji zawodowej? W jaki sposób? Jak Pan(i) ocenia rolę Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy oraz Powiatowych Rad Rynku Pracy w tym zakresie?
7. Jakie są wg Pana(i) najważniejsze wyzwania i problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie i w przyszłości? Czy podejmujecie Państwo działania ukierunkowane na niwelowanie negatywnych skutków obecnych i przyszłych zjawisk lub inne działania związane ze wzmacnianiem pozytywnych trendów, postaw, rozwiązań?

Przedstawiciel Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu

1. W jakim stopniu Pana(i) zdaniem obecny system edukacji przygotowuje uczniów do wykonywania zawodu? W jakim stopniu wiedza wyniesiona ze szkoły okazuje się przydatna w pracy? Czy szkoła przygotowuje swoich uczniów do poszukiwania zatrudnienia? W jaki sposób? Czy znane są jakieś dobre praktyki w województwie dolnośląskim, które wskazują na to, że szkoła potrafi przygotować swoich uczniów do poszukiwania zatrudnienia i/lub odpowiedniego wykonywania zawodu? Jakież? Na czym polegają?
2. Proszę powiedzieć, jak ocenia Pan(i) działania podejmowane przez szkoły zawodowe związane z przygotowaniem do uruchomienia i uruchamianiem nowych kierunków kształcenia? W jakim stopniu korzystają z Państwa wsparcia w tym zakresie? Czy znają dane wynikające z monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych lub inne badania wspierające podejmowanie decyzji w tym zakresie? Proszę powiedzieć jakie są Państwa doświadczenia związane z opiniowaniem kierunków kształcenia przez Rady Rynku Pracy? Czy szkoły wykorzystują te opinie? Czy zdarzyło się, że w wyniku negatywnej opinii RRP nie doszło do uruchomienia kierunku kształcenia?
3. Czy podejmujecie Państwo współpracę ze szkołami w zakresie identyfikowania kierunków kształcenia, zawodów nadwyżkowych, deficytowych, propagowania doradztwa zawodowego? Kto taką współpracę inicjuje? W jakim zakresie ta współpraca jest prowadzona? Jakie efekty przynosi współpraca? Czy dostrzegacie Państwo te korzyści (dla szkół, dla uczniów, absolwentów, dla polityki rynku pracy, działań DWUP, innych osób, instytucji, organizacji)? Czy ta współpraca dotyczy wszystkich szkół, kierunków kształcenia. Jeżeli współpraca nie jest prowadzona, to dlaczego?
4. Czy uważa Pan(i), że szkoły zawodowe przygotowują pod kątem inteligentnych specjalizacji regionalnych?
5. Na jakie zawody, specjalizacje będzie zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat (na rynku regionalnym, krajowym, europejskim)? Jakie cechy pracownika, kompetencje i umiejętności będą poszukiwane na rynku pracy w ciągu najbliższych 5 lat (na rynku regionalnym, krajowym, europejskim)?
6. Jakie są wg Pana(i) najważniejsze wyzwania i problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie w ogóle oraz w powiecie? A jakie wyzwania stoją przed edukacją zawodową w przyszłości? Czy podejmujecie Państwo działania ukierunkowane na niwelowanie negatywnych skutków obecnych i przyszłych zjawisk lub inne działania związane ze wzmacnianiem pozytywnych trendów, postaw, rozwiązań (np. na styku edukacja – rynek pracy)?

Przedstawiciel Wydziału Edukacji i Nauki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego

1. W jakim stopniu Pana(i) zdaniem obecny system edukacji przygotowuje uczniów do wykonywania zawodu? W jakim stopniu wiedza wyniesiona ze szkoły okazuje się przydatna w pracy? Czy szkoła przygotowuje swoich uczniów do poszukiwania zatrudnienia? W jaki sposób? Czy znane są jakieś dobre praktyki w województwie dolnośląskim, które wskazują na to, że szkoła potrafi przygotować swoich uczniów do poszukiwania zatrudnienia i/lub odpowiedniego wykonywania zawodu? Jakież? Na czym polegają?

2. Proszę powiedzieć, jak ocenia Pan(i) działania podejmowane przez szkoły zawodowe związane z przygotowaniem do uruchomienia i uruchamianiem nowych kierunków kształcenia? W jakim stopniu korzystają z Państwa wsparcia w tym zakresie? Czy znają dane wynikające z monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych lub inne badania wspierające podejmowanie decyzji w tym zakresie? Proszę powiedzieć jakie są Państwa doświadczenia związane z opiniowaniem kierunków kształcenia przez Rady Rynku Pracy? Czy szkoły wykorzystują te opinie? Czy zdarzyło się, że w wyniku negatywnej opinii RRP nie doszło do uruchomienia kierunku kształcenia?
3. Czy podejmujecie Państwo współpracę ze szkołami w zakresie identyfikowania kierunków kształcenia, zawodów nadwyżkowych, deficytowych, propagowania doradztwa zawodowego? Kto taką współpracę inicjuje? W jakim zakresie ta współpraca jest prowadzona? Jakie efekty przynosi współpraca? Czy dostrzegacie Państwo te korzyści (dla szkół, dla uczniów, absolwentów, dla polityki rynku pracy, działań DWUP, innych osób, instytucji, organizacji)? Czy ta współpraca dotyczy wszystkich szkół, kierunków kształcenia. Jeżeli współpraca nie jest prowadzona, to dlaczego?
4. Czy uważa Pan(i), że szkoły zawodowe przygotowują pod kątem inteligentnych specjalizacji regionalnych?
5. Na jakie zawody, specjalizacje będzie zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat (na rynku regionalnym, krajowym, europejskim)? Jakie cechy pracownika, kompetencje i umiejętności będą poszukiwane na rynku pracy w ciągu najbliższych 5 lat (na rynku regionalnym, krajowym, europejskim)?
6. Jakie są wg Pana(i) najważniejsze wyzwania i problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie w ogóle oraz w powiecie? A jakie wyzwania stoją przed edukacją zawodową w przyszłości? Czy podejmujecie Państwo działania ukierunkowane na niwelowanie negatywnych skutków obecnych i przyszłych zjawisk lub inne działania związane ze wzmacnianiem pozytywnych trendów, postaw, rozwiązań (np. na styku edukacja – rynek pracy)?

Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu

7. Jaki jest odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym, średnim zawodowym (technika, liceum profilowane) wśród osób zarejestrowanych w poszczególnych PUP jako osoby bezrobotne? W jakim stopniu problemem rynku pracy są osoby z wykształceniem zawodowym (w tym zawodowym, średnim, policealnym)?
8. Proszę powiedzieć, jak ocenia Pan(i) działania podejmowane przez szkoły zawodowe związane z przygotowaniem do uruchomienia i uruchamianiem nowych kierunków kształcenia? W jakim stopniu korzystają z Państwa wsparcia w tym zakresie? Czy znają dane wynikające z monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych lub inne badania wspierające podejmowanie decyzji w tym zakresie? Proszę powiedzieć jakie są Państwa doświadczenia związane z opiniowaniem kierunków kształcenia przez Powiatową Radę Rynku Pracy? Czy szkoły wykorzystują te opinie? Czy zdarzyło się, że w wyniku negatywnej opinii PRRP nie doszło do uruchomienia kierunku kształcenia?
9. Czy podejmujecie Państwo współpracę ze szkołami w zakresie usług doradztwa zawodowego? Kto taką współpracę inicjuje? W jakim zakresie ta współpraca jest prowadzona? Jakie efekty przynosi współpraca? Czy dostrzegacie Państwo te korzyści (dla szkół, dla uczniów, absolwentów, dla PUP, innych osób, instytucji, organizacji)? Czy ta współpraca dotyczy wszystkich kierunków kształcenia. Jeżeli współpraca nie jest prowadzona, to dlaczego?
10. Czy uważa Pan(i), że absolwenci szkół zawodowych (w tym policealnych) są dobrze przygotowani do wejścia na rynek pracy? Czy uzyskiwane przez nich kwalifikacje zawodowe, kompetencje i umiejętności są oczekiwane przez pracodawców? W jakim stopniu? Jakie problemy z wejściem i funkcjonowaniem na rynku pracy wynikają z jakości kształcenia? Jakie działania muszą podejmować służby zatrudnienia by przezwyciężyć te problemy? W jakim stopniu działania te kończą się sukcesem?
11. Czy uważa Pan(i), że szkoły zawodowe przygotowują pod kątem inteligentnych specjalizacji regionalnych?
12. Na jakie zawody, specjalizacje będzie zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat (na rynku regionalnym, krajowym, europejskim)? Jakie cechy pracownika, kompetencje i umiejętności będą poszukiwane na rynku pracy w ciągu najbliższych 5 lat (na rynku regionalnym, krajowym, europejskim)?
13. Jakie są wg Pana(i) najważniejsze wyzwania i problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie w ogóle oraz w powiecie? A jakie wyzwania stoją przed edukacją zawodową w przyszłości? Czy podejmujecie Państwo działania ukierunkowane na niwelowanie negatywnych skutków obecnych

i przyszłych zjawisk lub inne działania związane ze wzmacnianiem pozytywnych trendów, postaw, rozwiązań (np. na styku edukacja – rynek pracy)?

Przedstawiciel organizacji zrzeszających pracodawców z terenu województwa dolnośląskiego

1. Czy Pana(i) organizacja w jakikolwiek sposób współpracuje ze szkołami zawodowymi? Z którymi szkołami Państwo współpracujecie? Proszę opisać na czym ta współpraca polega?
2. Czy Pana(i) organizacja orientuje się w jakich zawodach kształcą szkoły zawodowe w województwie dolnośląskim? Czy w jakikolwiek sposób Pana(i) organizacja interesuje się tym tematem i jest zaangażowana w proces decydowania o kierunkach kształcenia (w sposób formalny lub nieformalny, konsultacje, spotkania, opiniowanie, inne)?
3. Jeśli Pana(i) organizacja nie bierze udziału w procesie decyzyjnym o kierunkach kształcenia, to czy powinna być zaangażowana w ten proces i w jaki sposób? A jeśli jest zaangażowana, to czy obecna forma jest satysfakcjonująca? Jeśli nie, to w jaki sposób należałoby ją uzupełnić?
4. Jak Państwo oceniają sytuację na regionalnym rynku pracy? Na jakie zawody/specjalności jest tu zapotrzebowanie, a które są w zasadzie zbędne? Czy w szkołach zawodowych w województwie dolnośląskim kształcą się w tych „zbędnych” zawodach/specjalnościach? Dlaczego? Na jakich przesłankach opiera Pan(i) swoją opinię?
5. W jakich zawodach należałoby kształcić młodzież? Czy widzi Pan(i) zawody przyszłości, w których obecnie się nie kształci lub w niewystarczającym zakresie?
6. Jak Pan(i) ocenia jakość i użyteczność danych z PUP? Czy zna Pan(i) wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie i regionie?
7. Czy absolwenci szkół zawodowych w województwie dolnośląskim otrzymują kwalifikacje przydatne na rynku pracy? A jeśli nie – to których szkół/kierunków kształcenia to dotyczy i jakie są tego przyczyny? W jakim stopniu szkoły zawodowe przygotowują uczniów do wykonywania zawodu? Czy szkoły zawodowe przygotowują swoich uczniów do poszukiwania zatrudnienia?
8. Jakie są bariery w dostosowywaniu kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy?
9. Czy orientuje się Pan(i) jak odbywa się nauczanie praktyczne w szkołach zawodowych? Czy jest to forma zadowalająca? Jeśli nie, jakie są jej wady, braki? Jak należałoby tę kwestię uregulować? Czy widzi Pan(i) w tym zakresie możliwość/zasadność zorganizowania systemowej współpracy z pracodawcami za pośrednictwem organizacji zrzeszającej pracodawców?
10. Czy są Panu znane przykłady skutecznej współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi samorządem a pracodawcami (partnerstwa, platformy współpracy)? Jakiej? Proszę podać przykłady.
11. Jakie są wg Pana(i) najważniejsze wyzwania i problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie w ogóle, w województwie dolnośląskim, w poszczególnych powiatach? A jakie wyzwania stoją przed edukacją zawodową w przyszłości? Czy podejmujecie Państwo działania ukierunkowane na niwelowanie negatywnych skutków obecnych i przyszłych zjawisk lub inne działania związane ze wzmacnianiem pozytywnych trendów, postaw, rozwiązań (np. na styku pracodawcy - edukacja)?

Dyrektorzy szkół/zespołów szkół

1. Proszę zaprezentować szkołę? W jakich zawodach szkoła kształci? Ilu uczniów uczy się obecnie w szkole/szkołach wchodzących w skład zespołu?
2. Dlaczego szkoła kształci w tych zawodach? Czy jest zapotrzebowanie na te zawody na lokalnym rynku pracy? W jaki sposób szkoła pozyskuje informacje o zapotrzebowaniu rynku pracy na zawody? Czy współpracuje w tym zakresie z kimś, np. PUP, pracodawcami, OHP, innymi osobami lub instytucjami? Na czym polega współpraca w tym zakresie (czy są to spotkania, badania, lektura raportów, inne)?
3. W jaki sposób odbywa się otwieranie nowych kierunków kształcenia lub zamykanie kierunków kształcenia? Jak podejmowana jest decyzja? Na jakiej podstawie? Jakie są uwarunkowania tej decyzji? Kto w niej uczestniczy? Czy szkoła niedawno otworzyła lub zamknęła kierunek nauczania? Jeśli tak, to dlaczego i jak to przebiegało?
4. Czy szkoła prowadzi swoją promocję? W jakim celu? W jaki sposób?
5. Jakie są losy absolwentów szkoły/zespołu szkół? Czy szkoła wie co się z nimi dzieje? Czy prowadzony jest monitoring losów absolwentów? Jeśli tak, w jaki sposób się odbywa? Jeśli nie, to dlaczego?
6. Czy w szkole funkcjonuje doradztwo zawodowe? Jeśli tak, w jaki sposób? Kto się zajmuje doradztwem? W jakim wymiarze godzinowym? Jaki odsetek uczniów korzysta z doradztwa zawodowego? Czy w szkole funkcjonuje Szkolny Ośrodek Kariery? Jeśli tak, czym się zajmuje? Jakie narzędzie wykorzystuje?
7. Czy szkoła współpracuje z instytucjami zewnętrznymi w zakresie doradztwa zawodowego np. PUP lub OHP, innymi instytucjami? Na czym ewentualna współpraca polega?

8. Czy programy nauczania są adekwatne do potrzeb pracodawców (należy odrębnie omówić wszystkie zawody, w których szkoła kształci)? W jakim zakresie są dostosowane, a w jakim nie (oddzielnie dla każdego zawodu)? Czy absolwenci, zdaniem szkoły, są gotowi i zdolni do podjęcia zatrudnienia (odrębnie dla każdego zawodu)? Dlaczego? Jeśli nie, czego im brakuje, jakiej wiedzy, jakich umiejętności?
9. Czy programy nauczania są wystarczająco praktyczne? Jak odbywa się nauczanie praktyczne w technikach i szkołach zawodowych? Czy to są wystarczające formy? Omówić tę kwestię dla każdego nauczanego zawodu.
10. Czy oprócz praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu szkoła organizuje w inny sposób kontakty uczniów z pracodawcami (np. wizyty w zakładach pracy, rozmowy z pracodawcami, zapraszanie pracodawców na lekcje)?
11. Z jakim pracodawcami szkoła współpracuje? Jak przebiega ta współpraca? Czy występują w jej trakcie trudności? Jakiego typu?
12. Czy w szkole prowadzone są zajęcia dodatkowe? Jeśli tak, to jakie? Dlaczego się je prowadzi? Dla jakiej grupy uczniów? Jak jest zainteresowanie ze strony uczniów?
13. Czy szkoła posiada program rozwojowy (w rozumieniu rozporządzenie MEN)? Jakie są zapisy tego dokumentu? Czy szkoła realizuje te założenia? Jeśli nie, to dlaczego?
14. Jeżeli szkoła posiada program rozwojowy, to jakie są jego efekty?
15. Czy organ prowadzący szkołę opracował strategię, plan, program rozwoju edukacji zawodowej? Jakie są założenia tego programu? W jaki sposób są one wdrażane? Czy szkoła ma do osiągnięcia w związku z tym jakieś konkretne cele? Jakież? W jaki sposób organ prowadzący szkołę wspiera jej działalność? Na czym polega to wsparcie? W czym się przejawia? Czy podejmuje działania związane z monitorowaniem opracowanej przez siebie strategii, programu, planu? Na czym te działania polegają? Czy szkoła uczestniczyła w powstaniu tej strategii, programu, planu rozwoju edukacji? Na czym ten udział polegał?
16. Czy szkoła uczestniczy w partnerstwie lub sieci współpracy z innymi instytucjami? Na czym ta platforma współpracy polega? Czego dotyczy (programy nauczania, doradztwo zawodowe, praktyki zawodowe, inne)? Czy jest to współpraca sformalizowana czy nieformalna? Jakie formy przybiera (regularne spotkania, wspólne działania, wspólne składanie projektów, inne)? Kto do niego należy?
17. Czy szkoła posiada wiedzę nt. zawodów nadwyżkowych i deficytowych? Dlaczego szkoła nadal kształci w zawodach deficytowych?
18. Czy szkoła posiada wiedzę nt. skali bezrobocia wśród swoich absolwentów?
19. Jakie działania szkoła podejmuje, aby zmienić tę sytuację? Jakże może podejmować?
20. Czy szkoła pozyskuje środki zewnętrzne na finansowanie swojej działalności (w tym dodatkowej działalności)? Z jakich źródeł pochodzą te środki? W jakim celu zostały pozyskane? Jeżeli nie pozyskuje, to czy zamierza w przyszłości wystąpić o takie środki? Jaki jest kierunek inwestycyjny w przypadku uzyskania tych środków?
21. Jakiego wsparcia szkoła potrzebuje, aby kształcić młodzież zgodnie z potrzebami rynku pracy/pracodawców?
22. Jak są wg Pana(i) najważniejsze wyzwania i problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie w ogóle, a także na obszarze Waszej działalności? A jakie wyzwania stoją przed edukacją zawodową w przyszłości? Czy podejmujecie Państwo działania ukierunkowane na niwelowanie negatywnych skutków obecnych i przyszłych zjawisk lub inne działania związane ze wzmacnianiem pozytywnych trendów, postaw, rozwiązań? Jakie działania podejmuje starostwo w związku z wpływem starzenia się społeczeństw na procesy edukacyjne, w tym edukację zawodową? Jakie działania podejmowane są przez Państwa w związku z rozwojem technologicznym, dewaluacją szkolnictwa zawodowego, rosnącymi aspiracjami młodzieży, obniżaniem się poziomu edukacji w szkołach podstawowych i gimnazjalnych, zmianami społecznymi oraz innymi współczesnymi zjawiskami społecznymi i gospodarczymi?

8.2.5. Dyspozycje do telefonicznych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami organów prowadzących

1. Reprezentuje Pan(i) organ prowadzący dla szkoły (lub szkół) zawodowej. Co to konkretnie oznacza? Jakimi narzędziami Państwo dysponujecie? Jakie macie uprawnienia, a czego nie może zrobić nawet gdy widzicie potrzebę interwencji?

2. Jak wiele szkół szkół podlega Państwu? Czy jakaś szkoła została uruchomiona i/lub zamknięta w okresie ostatnich 5 lat; albo jakiś kierunek kształcenia? Jakie były przyczyny i jak wyglądał cały proces uruchamiania i/lub zamykania szkoły/ kierunku kształcenia?
3. W jaki sposób dokonujecie Państwo oceny celowości istnienia określonej szkoły/typu szkoły/kierunku kształcenia? Czy polegacie w tym zakresie wyłącznie na danych powiatowego urzędu pracy, czy też prowadzicie własne badania/oceny, w tym monitoring losów absolwentów, czy może prowadzicie Państwo stałe konsultacje z przedsiębiorstwami/organizacjami przedsiębiorców z terenu powiatu/województwa? Które z tych źródeł jest wg Pana(i) najważniejsze?
4. Czy inicjujecie Państwo jakieś działania rozwojowe w odniesieniu do edukacji zawodowej? W jaki sposób realizowane są działania tego typu? Kto jest w nie zaangażowany? Jakie instrumenty są wykorzystywane? Czy widoczne są efekty tych działań? Jakie to efekty? Co się w wyniku ich podjęcia zmieniło? Czy te zmiany są trwałe?
5. Jak Pan(i) ocenia sytuację na lokalnym rynku pracy? Na jakie zawody/specjalności jest tu zapotrzebowanie, a które są w zasadzie zbędne? Czy w szkołach powiatu kształcą się w tych „zbędnych” zawodach/specjalnościach? Dlaczego? Jakie zmiany w zapotrzebowaniu na zawody/specjalności przewiduje Pan(i) w perspektywie najbliższych pięciu lat? Jakie są tego powody? Na jakich przesłankach opiera Pan(i) swoją opinię? Czy w związku z tymi zmianami przewiduję zamykanie/otwieranie nowych kierunków kształcenia?
6. Jak Pan(i) ocenia jakość i użyteczność danych z PUP? Czy zna Pan(i) wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie i regionie?
7. Dokąd najczęściej – do jakich miejsc pracy - trafiają absolwenci szkół podległych Państwu? Jak Pan(i) szacuje skalę migracji poza powiat, w tym do stolicy regionu i poza województwo? Skąd czerpicie o tym Państwo informacje?
8. Czy absolwenci szkół podległych Państwu otrzymują w Pana(i) opinii kwalifikacje, które są przydatne na rynku pracy? Dlaczego Pan(i) tak sądzi? A jeśli nie – to których szkół/kierunków kształcenia to dotyczy i jakie są tego przyczyny? W jakim stopniu podległe Panu(i) szkoły przygotowują uczniów do wykonywania zawodu? Czy podległe Panu(i) szkoły przygotowują swoich uczniów do poszukiwania zatrudnienia?
9. Jakie są bariery w dostosowywaniu kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy?
10. Jak wygląda współpraca organu prowadzącego szkołę (szkoły) z przedsiębiorstwami? Czy ma ona stały, sformalizowany charakter? Jeśli tak – to na czym to sformalizowanie polega; jeśli nie – to w jakich formach się odbywa? Jeśli nie ma takiej współpracy – to jakie są tego przyczyny?
11. Z kim oprócz pracodawców współpracujecie Państwo w zakresie rozwoju działalności szkół? W jaki sposób? Jak Pan(i) ocenia rolę Powiatowej Rady Rynku Pracy tym obszarze? Czy tego typu instytucje są dla Państwa działalności znaczące? Jakie inne instytucje, organizacje są wg Pana(i) istotne z punktu widzenia prowadzenia edukacji zawodowej?
12. Jakie są wg Pana(i) najważniejsze wyzwania i problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie w ogóle, a także na obszarze Waszej działalności? A jakie wyzwania stoją przed edukacją zawodową w przyszłości? Czy podejmujecie Państwo działania ukierunkowane na niwelowanie negatywnych skutków obecnych i przyszłych zjawisk lub inne działania związane ze wzmacnianiem pozytywnych trendów, postaw, rozwiązań? Jakie działania podejmuje starostwo w związku z wpływem starzenia się społeczeństw na procesy edukacyjne, w tym edukację zawodową? Jakie działania podejmowane są przez Państwa w związku z rozwojem technologicznym, dewaluacją szkolnictwa zawodowego, rosnącymi aspiracjami młodzieży, obniżaniem się poziomu edukacji w szkołach podstawowych i gimnazjalnych, zmianami społecznymi oraz innymi współczesnymi zjawiskami społecznymi i gospodarczymi?

8.2.6. Scenariusze zogniskowanych wywiadów grupowych

Szkoły zawodowe specjalne

1. Jakie funkcje pełnią zawodowe szkoły specjalne w systemie edukacji zawodowej?
2. W jaki sposób organizowane jest kształcenie praktyczne uczniów? Jaki odsetek uczniów ma możliwość nauki praktycznej zawodu w miejscu pracy? Czy szkoły oferują inne formy przygotowania do zawodu (np. staże zawodowe)? W jakim stopniu? Czy tego typu instrumenty ukierunkowane na ćwiczenie umiejętności

praktycznych w miejscu pracy są powszechnie stosowane w szkołach specjalnych? Jeżeli nie, to dlaczego? Jakie są bariery organizacji kształcenia praktycznego w szkołach specjalnych? W jakim stopniu wynikają one z podejścia nauczycieli i zarządzających oświatą?

3. Jakie są szanse absolwentów szkół specjalnych na wejście i utrzymanie się na „otwartym” rynku pracy? Jakie znaczenie ma w tym kontekście rynek pracy chronionej? Jak można ocenić poziom przygotowania absolwentów szkół specjalnych do wejścia na rynek pracy? Jakie są ich atuty? Czy zawody, w których kształcą szkoły specjalne, są adekwatne do zapotrzebowania pracodawców?
4. Czy szkoła pozyskuje dane dotyczące losów zawodowych swoich absolwentów? W jaki sposób zbierane są te dane? Czy badanie losów absolwentów ma charakter systematyczny i cykliczny? Czy są dostępne wyniki tych badań? Jakie są główne wnioski z badań losów absolwentów?
5. Czy w szkołach specjalnych zatrudniony jest doradca zawodowy (ilu, w jakim wymiarze czasu pracy)? Jakie działania w zakresie doradztwa zawodowego są podejmowane przez szkołę? Czy uczniowie korzystają z porad indywidualnych? Czy formy grupowe są częściej realizowane niż formy indywidualne? Czy szkoła współpracuje w tym zakresie z instytucjami zewnętrznymi (np. poradnia psychologiczno-pedagogiczna, PUP), jaki jest zakres tej współpracy?
6. Jaki jest zakres współpracy z pracodawcami i innymi instytucjami i organizacjami (w tym instytucjami rynku pracy, stowarzyszeniami i organizacjami branżowymi)? Na czym ta współpraca polega? Jakie efekty przyniosła / przynosi lub są spodziewane do osiągnięcia? W jaki sposób inicjowana jest współpraca? Czy dotyczy wszystkich kierunków kształcenia? Kto (personalnie) jest zaangażowany do współpracy? Czy przekłada się to na ofertę edukacyjną szkoły?
7. Jakie są najważniejsze wyzwania i problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie w ogóle, a także na obszarze Waszej działalności? A jakie wyzwania stoją przed edukacją zawodową w przyszłości? Czy podejmujecie Państwo działania ukierunkowane na niwelowanie negatywnych skutków obecnych i przyszłych zjawisk lub inne działania związane ze wzmacnianiem pozytywnych trendów, postaw, rozwiązań?
8. Czy organ prowadzący szkołę / samorząd ma opracowaną strategię, plan, program rozwoju edukacji, w którym Państwa działalność została uwzględniona? Czego on dotyczy? W jaki sposób jego założenia są realizowane? A czy uważacie Państwo, że w odniesieniu do szkół specjalnych wymagane jest opracowanie odrębnych dokumentów, czy zadania i cele strategiczne dla kształcenia zawodowego na poziomie powiatu mają charakter uniwersalny i dotyczą wszystkich rodzajów szkół zawodowych podległych samorządowi?
9. Jakie działania rozwojowe są inicjowane i realizowane przez organ prowadzący szkołę / samorząd? Jakie zasoby są angażowane w realizację tych działań / zadań? W jakim stopniu podejmowane przez organ prowadzący szkołę / samorząd działania przekładają się na rozwój edukacji? W czym się te pozytywne rezultaty przejawiają (jakie są dowody)?

Policealne szkoły zawodowe

1. Jakie wg Państwa jest miejsce policealnych szkół zawodowych w kształceniu zawodowym?
2. Czy oprócz zajęć objętych programem kształcenia szkoły policealne oferują swoim słuchaczom zajęcia dodatkowe? Jakiego rodzaju są to zajęcia? W jakim stopniu uzupełniają wykształcenie, przygotowują do wejścia i funkcjonowania na rynku pracy? Czy organizacja takich zajęć jest zjawiskiem powszechnym? Jeżeli nie, to jakich zawodów / specjalności dotyczy?
3. W jaki sposób organizowane jest kształcenie praktyczne uczniów? W jakim stopniu kształcenie praktyczne opiera się na zajęciach organizowanych u pracodawcy? Czy szkoły oferują inne formy przygotowania do zawodu (np. staże zawodowe)?
4. Jakie działania podejmują szkoły i organy prowadzące szkoły w ramach przygotowań do uruchomienia nowego kierunku kształcenia? Skąd czerpią wiedzę na temat trendów rozwojowych, potrzeb rynku pracy? Czy wykorzystują analizy dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych na rynku pracy? Jakie instytucje i w jakim zakresie są angażowane w ten proces? Jakie są przesłanki do podjęcia decyzji o rozpoczęciu procedury uruchomienia nowego kierunku kształcenia?
5. Czy w szkołach policealnych prowadzone są zajęcia związane z doradztwem edukacyjno-zawodowym, doradztwem zawodowym lub doradztwem kariery? Czego dotyczą te zajęcia? Jaka jest ich forma? Czy są to formy grupowe czy indywidualne? Jaki jest zakres tych działań? Czy są one prowadzone przez doradców zawodowych? Jeżeli nie, to jakie kompetencje posiadają osoby prowadzące tego typu zajęcia? Czy w tym zakresie szkoła współpracuje z wyspecjalizowanymi instytucjami? Jakimi?

6. Czy szkoła pozyskuje dane dotyczące losów zawodowych swoich absolwentów? W jaki sposób zbierane są te dane? Czy badanie losów absolwentów ma charakter systematyczny i cykliczny? Czy są dostępne wyniki tych badań? Jakie są główne wnioski z badań losów absolwentów? W jakim stopniu kompetencje, wiedza i umiejętności absolwentów szkół policealnych są zgodne z oczekiwaniami i potrzebami pracodawców?
7. Jaki jest zakres współpracy z pracodawcami i innymi instytucjami i organizacjami (w tym instytucjami rynku pracy, stowarzyszeniami i organizacjami branżowymi)? Na czym ta współpraca polega? Jakie efekty przyniosła / przynosi lub są spodziewane do osiągnięcia? W jaki sposób inicjowana jest współpraca? Czy dotyczy wszystkich kierunków kształcenia? Kto (personalnie) jest zaangażowany do współpracy? Czy przekłada się to na ofertę edukacyjną szkoły? Czy szkoły policealne podejmują współpracę z innymi placówkami edukacyjnymi (policealnymi, średnimi, zawodowymi), szkołami wyższymi, innymi instytucjami edukacyjnymi?
8. Jakie są najważniejsze wyzwania / problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie i jakie będą w przyszłości? Czy podejmowane są działania ukierunkowane na niwelowanie ich negatywnych skutków / wzmacnianie pozytywnych? Jakie działania są podejmowane przez szkoły i/lub organy prowadzące szkół w związku z trendami demograficznymi (obniżenie liczby uczniów), rozwojem technologicznym, dewaluacją szkolnictwa zawodowego, rosnącymi aspiracjami młodzieży, obniżaniem się poziomu edukacji w szkołach podstawowych i gimnazjalnych, zmianami społecznymi i inne? W jaki sposób szkoła / organ prowadzący szkołę przygotowuje się do wyzwań związanych z tymi zjawiskami?

Szkoły zawodowe charakteryzujące się wysokim poziomem współpracy z pracodawcami i innymi organizacjami

1. W jaki sposób szkoły mogą lepiej przygotowywać swoich absolwentów do wejścia i funkcjonowania na rynku pracy? Jaka jest w tym rola szkół, a jak innych instytucji? Czy szkoły zawodowe (ogółem) przygotowują zasoby pracy pod potrzeby pracodawców (rynku pracy)? W jaki sposób je identyfikują? W jakim stopniu szkoły województwa dolnośląskiego przygotowują kadry dla inteligentnych specjalizacji regionalnych? A w jaki sposób realizują to Państwa szkoły?
2. Jaka jest rola dokumentów strategicznych na poziomie powiatu oraz szkoły (strategie, plany, programy rozwojowe szkoły) w inicjowaniu partnerskiej współpracy z pracodawcami, innymi instytucjami, środowiskiem lokalnym?
3. Jaki jest zakres współpracy z pracodawcami i innymi instytucjami i organizacjami (w tym instytucjami rynku pracy, stowarzyszeniami i organizacjami branżowymi)? Na czym ta współpraca polega? Jakie efekty przyniosła / przynosi lub są spodziewane do osiągnięcia? W jaki sposób inicjowana jest współpraca? Czy dotyczy wszystkich kierunków kształcenia? Kto (personalnie) jest zaangażowany do współpracy? Czy przekłada się to na ofertę edukacyjną szkoły? Czy występuje współpraca z innymi instytucjami edukacyjnymi, szkołami, szkołami wyższymi? Na czym ta współpraca polega? Jakie są jej efekty (osiągnięte, planowane)?
4. Jaki jest zakres partnerstwa, jakich kierunków kształcenia dotyczy? Jakie instytucje, podmioty i organizacje są zaangażowane w partnerstwo? Czy partnerstwo ma charakter formalny, czy nieformalny? W jakim celu zostało zawiązane? Jakie działania są podejmowane w ramach partnerstwa? W jakim zakresie i w jakim stopniu partnerzy angażują się w działania podejmowane przez szkołę? W jaki sposób partnerstwo jest zarządzane (np. w jaki sposób podejmowane są decyzje)? Jak przebiega komunikacja w partnerstwie? Czy prowadzona jest ewaluacja partnerstwa (feedback)?
5. Jakie działania podejmują szkoły i organy prowadzące szkoły w ramach przygotowań do uruchomienia nowego kierunku kształcenia? Jakie instytucje i w jakim zakresie są zaangażowane w ten proces? Jakie są przesłanki do podjęcia decyzji o rozpoczęciu procedury uruchomienia nowego kierunku kształcenia? Czy w tym zakresie występują jakieś standardy (np. wprowadzone przez organ prowadzący)? Czy wprowadzenie nowego kierunku poprzedzają konsultacje z PUP, pracodawcami, organizacjami branżowymi, innymi instytucjami (jakimi)?
6. Czy wprowadzenie nowego kierunku poprzedzają analizy danych dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje (zawody, specjalności)? W jakim stopniu wymagania rynku pracy są brane pod uwagę przy uruchamianiu kierunków kształcenia, ustalaniu programu kształcenia w nowym – uruchamianym zawodzie?
7. Jakie są najważniejsze wyzwania / problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie i jakie będą w przyszłości? Czy podejmowane są działania ukierunkowane na niwelowanie ich negatywnych skutków / wzmacnianie pozytywnych? Jakie działania są podejmowane przez szkoły i/lub organy prowadzące szkół

w związku z trendami demograficznymi (obniżenie liczby uczniów), rozwojem technologicznym, dewaluacją szkolnictwa zawodowego, rosnącymi aspiracjami młodzieży, obniżaniem się poziomu edukacji w szkołach podstawowych i gimnazjalnych, zmianami społecznymi i inne? W jaki sposób szkoła / organ prowadzący szkołę przygotowuje się do wyzwań związanych z tymi zjawiskami?

Eksperci rynku pracy

1. W jakim stopniu szkoły zawodowe z terenu województwa dolnośląskiego prowadzą proces kształcenia z uwzględnieniem potrzeb pracodawców, rynku pracy? Czy szkoły zawodowe przygotowują pracowników dla regionalnych inteligentnych specjalizacji? W jaki sposób identyfikują potrzeby pracodawców? Jakie są przyczyny problemów dotyczących rozdziewku pomiędzy procesem kształcenia a potrzebami rynku pracy? W jaki sposób mogą one zostać zniwelowane?
2. Na potrzeby jakiego rynku pracy powinny kształcić szkoły – lokalnego, regionalnego, krajowego, międzynarodowego? W jakich zawodach powinny kształcić szkoły w kontekście trendów rozwojowych lokalnych, regionalnego, krajowego i międzynarodowego rynku pracy? Jakie kompetencje, umiejętności będą potrzebne w przyszłości (w tym za 5, 10, 15 lat)?
3. Jaka jest rola prowadzenia badania losów absolwentów w kontekście zarządzania szkołą zawodową? Czy dane pozyskiwane z tego typu badań mogą być lepiej wykorzystane w procesie dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców? Jakie inne działania powinny zostać zrealizowane w tym zakresie? Na czym mają one polegać? Jakie przyniosą korzyści dla szkół zawodowych, organów prowadzących szkoły, uczniów itd.?
4. Jaka jest rola doradztwa zawodowego, edukacyjno-zawodowego? Czy obecne zasoby są wykorzystywane w wystarczający sposób? Czy tego typu zajęcia powinny odbywać się w szkole czy poza szkołą? Czy powinny być prowadzone przez nauczycieli czy przez osoby zajmujące się tylko i wyłącznie doradztwem zawodowym? Czy powinno się do tego angażować inne instytucje np. publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy?
5. Z kim szkoły zawodowe powinny podejmować współpracę partnerską? Z jakimi instytucjami, organizacjami? Jaki powinien być zakres tego partnerstwa, jakich aspektów funkcjonowania szkoły powinno ono dotyczyć? Czy partnerstwo ma mieć charakter formalny, czy nieformalny? W jakim stopniu jest to istotne dla funkcjonowania partnerstwa, jego skuteczności i efektywności. Jakie działania powinny być podejmowane przez partnerów, w jakie działania powinni być oni angażowani, w jaki stopniu, w jakim zakresie? W jaki sposób partnerstwo na poziomie szkoły jest, a w jakim powinno być zarządzane? Czy występują partnerstwa, które prowadzi ewaluację (w tym systematyczną), jakie są dobre praktyki w tym zakresie?
6. Czy organy prowadzące szkoły opracowują strategie, plany, programy rozwoju edukacji w odniesieniu do podległych im szkół? Czy jest to zjawisko powszechne? Czy założenia tego typu dokumentów przekładają się na podejmowanie działań, ich finansowanie z budżetu JST, poszukiwanie źródeł zewnętrznego finansowania? W jaki sposób założenia tych dokumentów są realizowane? Czy ma to jakieś przełożenia na działanie konkretnych szkół? Czy np. są ustalane cele i działania dla konkretnych szkół? W jakim stopniu organy prowadzące koordynują proces wdrażania tego typu dokumentów? Jakie inne działania rozwojowe podejmują organy prowadzące? Czy zauważalne są pozytywne efekty (rezultaty) tych działań? Na czym one polegają? Jakie są różnice w podejściu do różnych typów szkół zawodowych (np. w ramach szkół dla których organem prowadzącym jest JST, inny podmiot, w ramach szkół policealnych)?
7. Jakie są najważniejsze wyzwania / problemy stojące przed edukacją zawodową obecnie i jakie będą w przyszłości? Czy podejmowane są działania ukierunkowane na niwelowanie ich negatywnych skutków / wzmacnianie pozytywnych? Jakie instytucje i organizacje podejmują te działania? Jakie działania są podejmowane przez szkoły i/lub organy prowadzące szkół w związku z trendami demograficznymi (obniżenie liczby uczniów), rozwojem technologicznym, dewaluacją szkolnictwa zawodowego, rosnącymi aspiracjami młodzieży, obniżaniem się poziomu edukacji w szkołach podstawowych i gimnazjalnych, zmianami społecznymi i inne? W jaki sposób szkoły i organy prowadzące szkoły przygotowują się do wyzwań związanych z tymi zjawiskami?

8.3. Źródła poddane analizie w ramach desk research

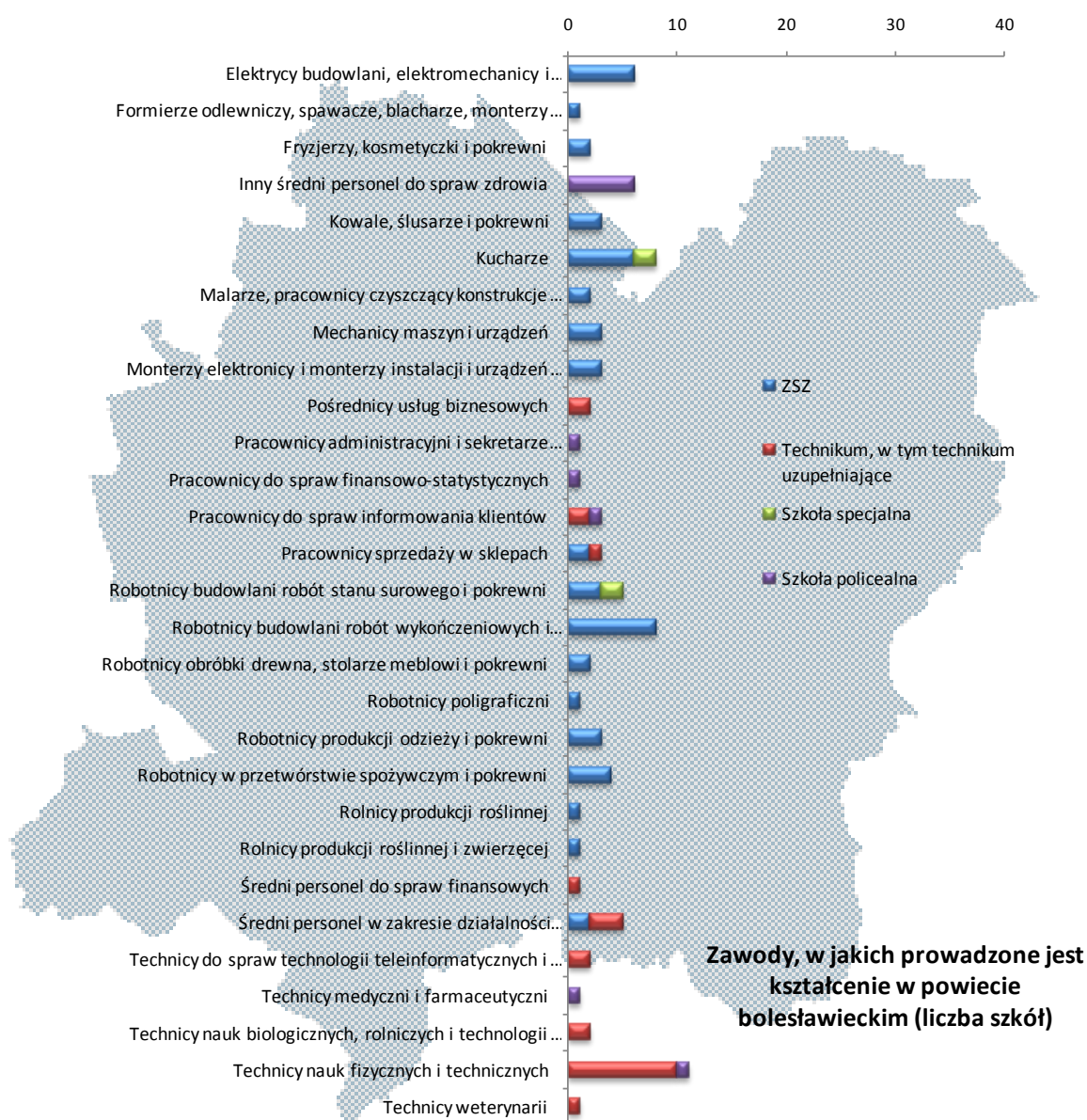
- Dane dotyczące systemu szkolnictwa zawodowego pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej oraz Kuratorium Oświaty we Wrocławiu,
- Przepisy prawne dotyczące szkolnictwa zawodowego, m.in.:
 - Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (z późn. zm.),
 - Rozporządzenia MEN z dnia 7.10.2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego oraz organizacji kuratoriów oświaty,
- Dokumenty dotyczące zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności
 - Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (publikacja: Dz. U. z 2010 r. nr 82, poz. 537) wraz z załącznikiem.
 - Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r., w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. 2007, Nr 124, poz. 860 z późn. zm.)
 - Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator, MEN, Warszawa 2010,
 - Kształcenie zawodowe poradnik beneficjenta – MEN, maj 2009
 - Jak budować programy rozwojowe szkół, by edukacja była skuteczna, przyjazna i nowoczesna – MEN, październik 2009
 - Sztanderska U. (red.), Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007.
 - Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL, PSDB, Warszawa 2011.
- Publikacje Centrum Monitoringu Społecznego i Kultury Obywatelskiej:
 - Analiza społeczno ekonomiczna nowych miejsc pracy na terenie Wrocławia i Dolnego Śląska, ODRPiE - CMSiKO / DWUP, Wrocław 2013
 - Mobilność przestrzenna młodych ludzi na dolnośląskim rynku pracy, ODRPiE - CMSiKO / DWUP, Wrocław 2013
 - Sytuacja na dolnośląskim rynku pracy, ODRPiE – CMSiKO /DWUP, Wrocław 2013
 - Analiza sytuacji młodych ludzi na dolnośląskim rynku pracy, ODRPiE – CMSiKO / DWUP, Wrocław 2013
- Dorobek Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w tym:
 - Terytorialne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce (raporty cykliczne)
 - Sytuacja na rynku pracy osób młodych (raporty cykliczne)
 - Rynek pracy w Polsce (raporty cykliczne)
 - Bukowski M., Zawistowski J. (red), Zmiana technologiczna na polskim rynku pracy
- Dorobek Ministerstwa Edukacji Narodowej, w tym:
 - Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, MEN, Warszawa 2011

- Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania danych wtórnych – desk research, MEN, Warszawa 2010
- Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, MEN, Warszawa 2010
- Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganych komputerowo, MEN, Warszawa 2011
- Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów, MEN, Warszawa 2011
- Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorców metodą wywiadów telefonicznych CATI, MEN, Warszawa 2010
- Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród przedsiębiorców współpracujących ze szkołami, MEN, Warszawa 2011
- Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród uczniów szkół zawodowych metodą wywiadów wspomaganych komputerowo, MEN, Warszawa 2011
- Publikacje i opracowania Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, w tym:
 - Raporty i analizy wykonane w ramach projektu badawczego Bilans Kapitału Ludzkiego
- Dane dotyczące rynku pracy w województwie dolnośląskim dostępne na stronach internetowych/publikowane przez:
 - Dolnośląski Wojewódzki Pracy w Wałbrzychu, w tym:
 - Wyniki monitoringu zawodów
 - Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych
 - Cykliczne informacje o sytuacji na rynku pracy województwa dolnośląskiego
 - Powiatowe Urzędy Pracy.
- Raporty badawcze dotyczące szkolnictwa zawodowego:
 - Badanie rynku edukacji ponadgimnazjalnej, Raport cząstkowy 3, Badanie oferty dolnośląskiego rynku edukacji zawodowej, LBS – DWUP, Wałbrzych 2011
 - Analiza potencjału dolnośląskich powiatów i gmin w zakresie rynku pracy i edukacji, LBS – DWUP, Wałbrzych 2011
 - (Nie)Świadome wybory zawodowe, PWC, Warszawa 2014
 - Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami – przykładowe rozwiązania, KOWEziU, Warszawa 2013
 - Goźlińska E., Kruszewski A., Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce, KOWEziU, Warszawa 2013
 - Raport dotyczący stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, KOWEziU, Warszawa 2012
 - Dzięwulak D., Doradztwo edukacyjno-zawodowe w szkolnictwie zawodowym w Polsce i wybranych państwach Unii Europejskiej, BAS, Warszawa 2013
 - Dzięwulak D., Kształcenie zawodowe w Polsce i wybranych państwach Unii Europejskiej, BAS, Warszawa 2013

- Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Charakterystyka ogólna, CEDEFOP, Luksemburg 2011
- Sienkiewicz Ł., Gruza M., Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego, GHK / KOWEziU, Warszawa 2009
- Sobierajski T., Raport końcowy z przeprowadzonego w 2013 roku monitorowania procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia zawodowego, MEN / KOWEziU, Warszawa 2014
- Raport końcowy badania ewaluacyjnego pn. „Ocena działań PO KL w obszarze edukacji w województwie dolnośląskim”, Katowice 2012
- Analizy i wyniki raportów dotyczących sytuacji na rynku pracy, w tym prognozy gospodarcze:
 - Sytuacja na dolnośląskim rynku pracy – badanie zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności, ODRPiE - DWUP, Wałbrzych 2011
 - Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim, Wrocław 2010
 - Dolny Śląsk – diagnoza potencjału rozwojowego województwa i sterowanie polityką innowacyjną, Wrocław 2008
 - Foresight regionalny dla Dolnego Śląska. Scenariusze rozwoju do roku 2020, Wrocław 2007
- Dokumenty strategiczne w zakresie rozwoju województwa dolnośląskiego:
 - Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020
 - Regionalna strategia innowacji dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2011 – 2020
- Dane dotyczące wyników egzaminów – OKE

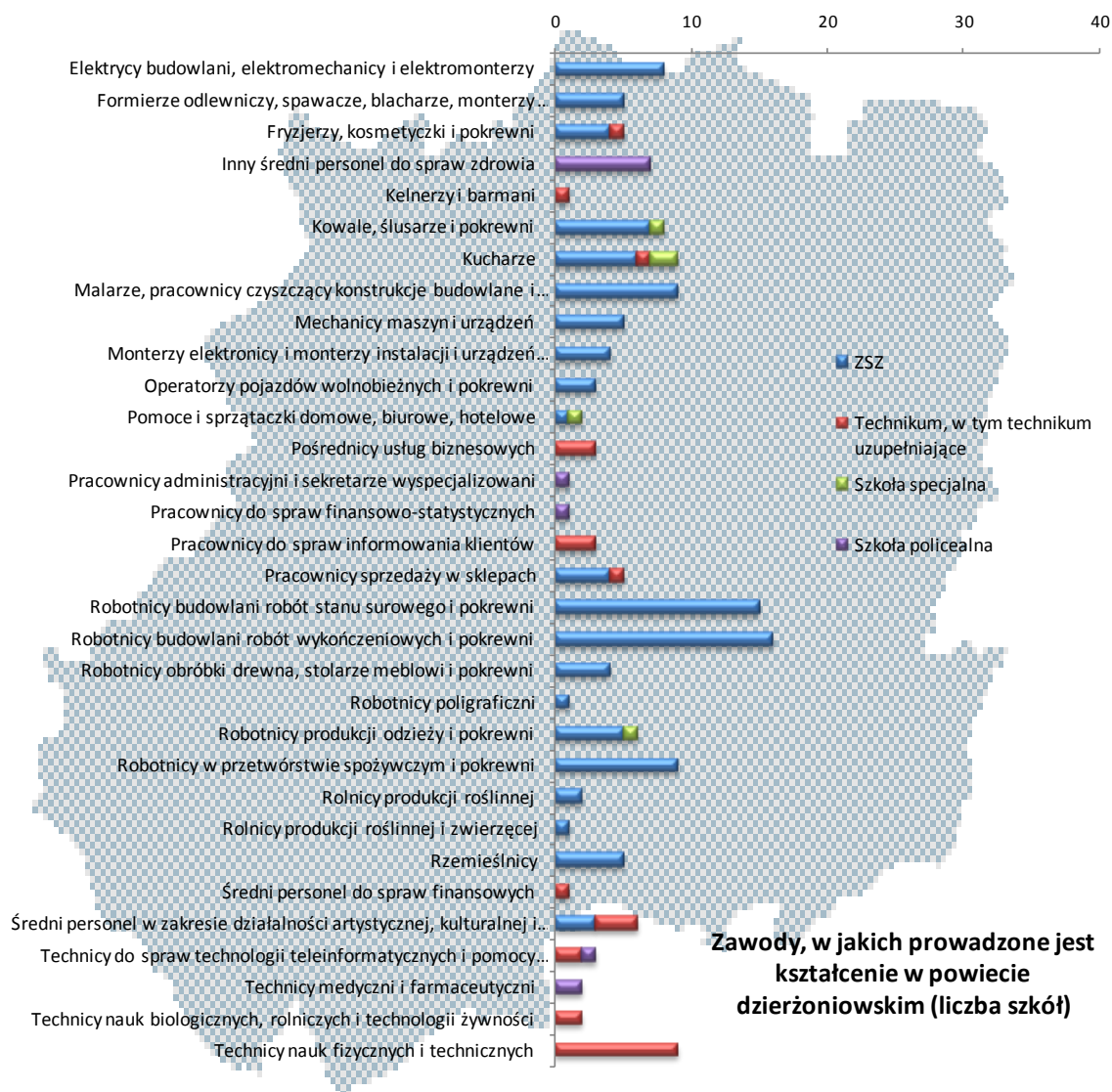
8.4. Mapy kierunków kształcenia w układzie powiatowym

Mapa 9 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie bolesławieckim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

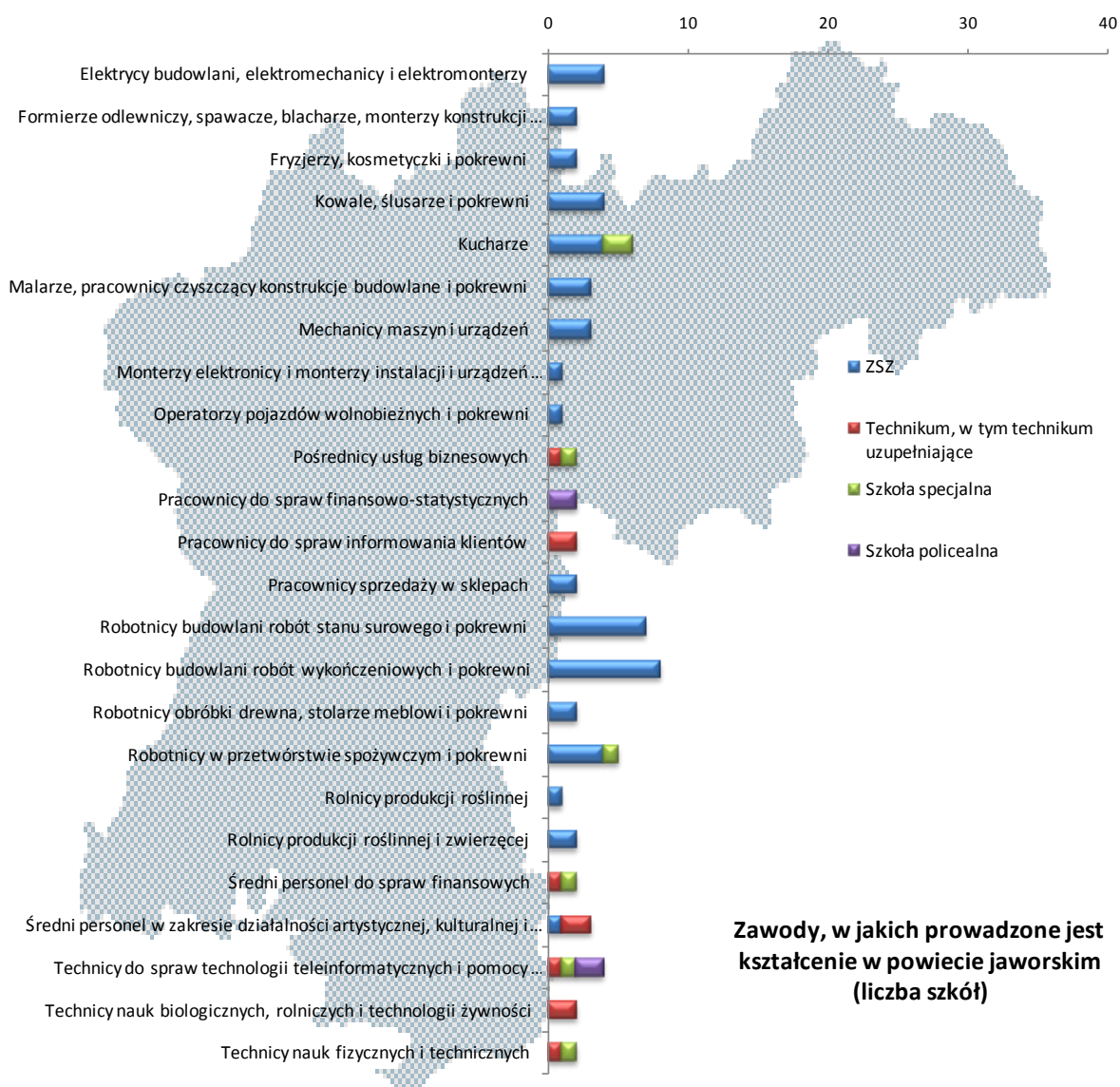
Mapa 10 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie dzierzoniowskim



Zawody, w jakich prowadzone jest kształcenie w powiecie dzierzoniowskim (liczba szkół)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

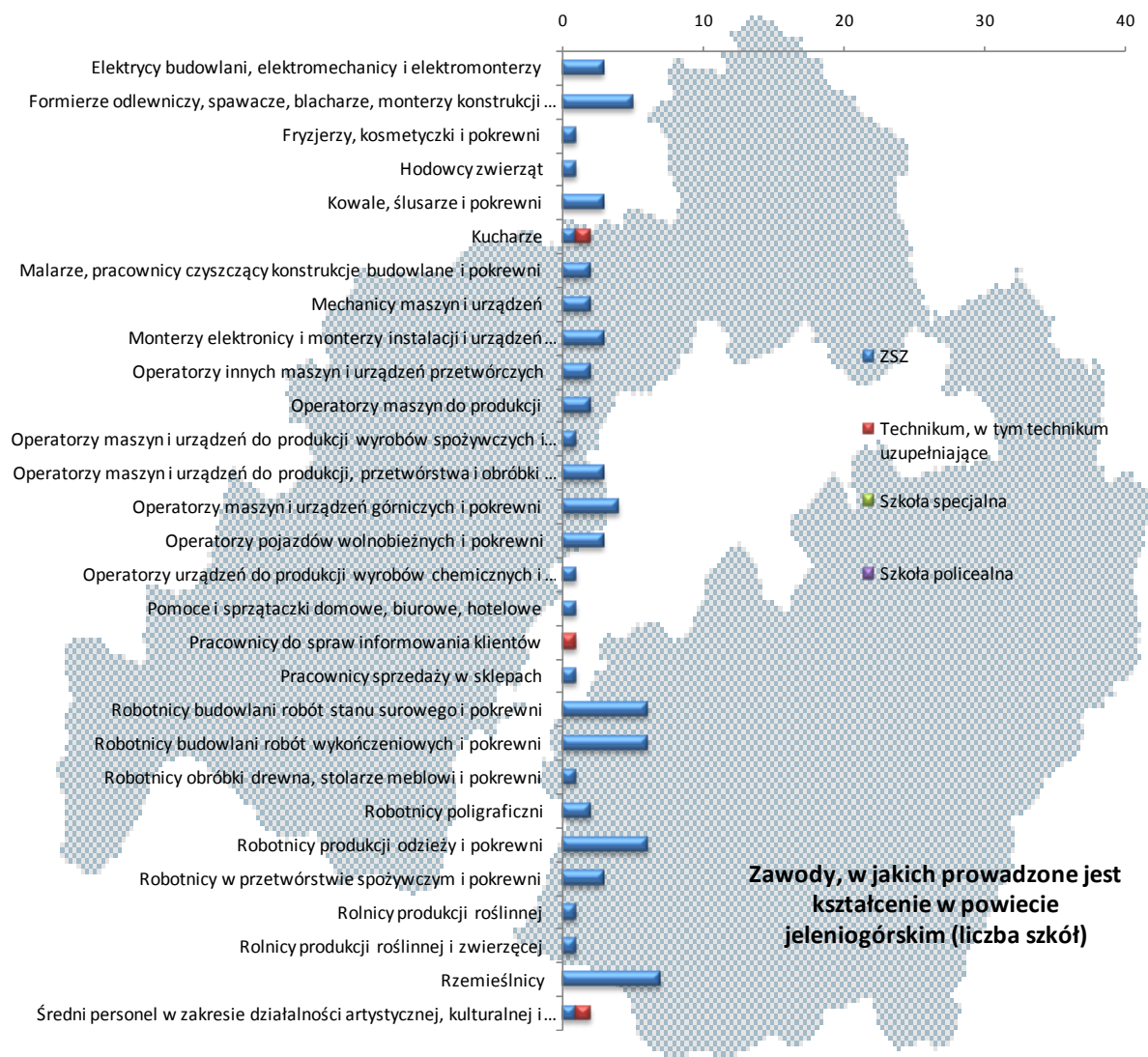
Mapa 11 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie jaworskim



Zawody, w jakich prowadzone jest kształcenie w powiecie jaworskim (liczba szkół)

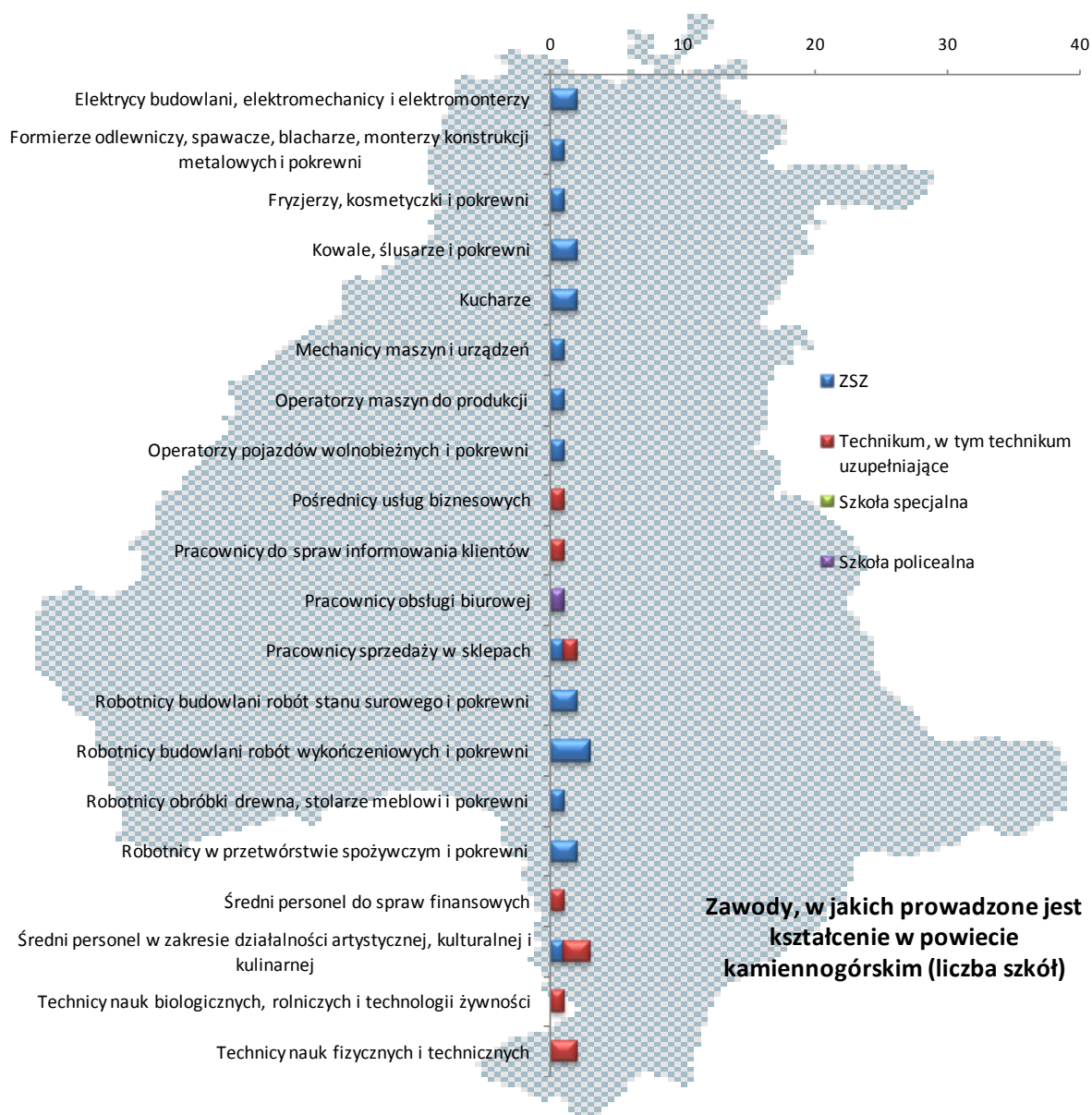
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 12 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie jeleniogórskim



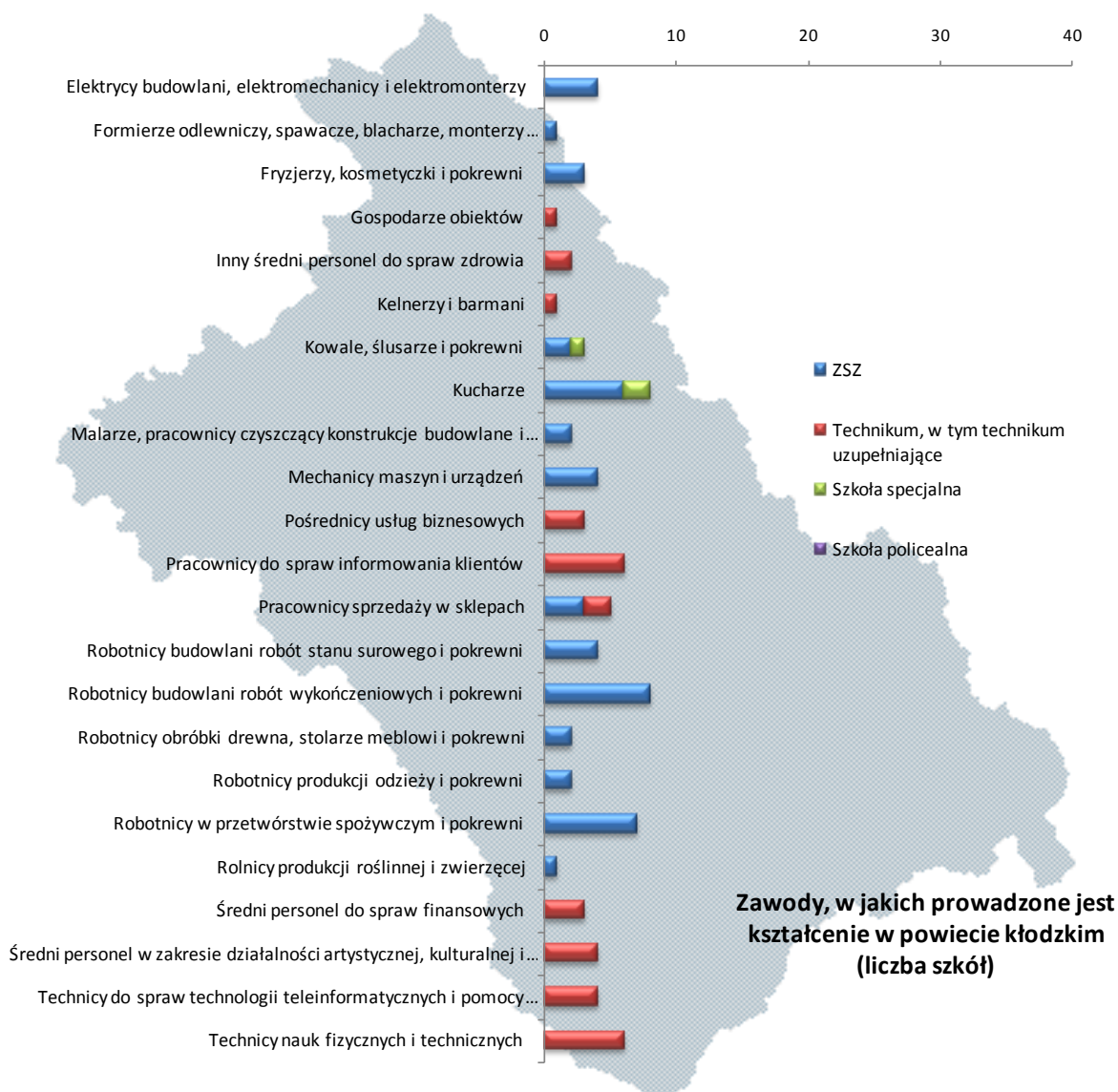
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 13 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie kamiennogórskim



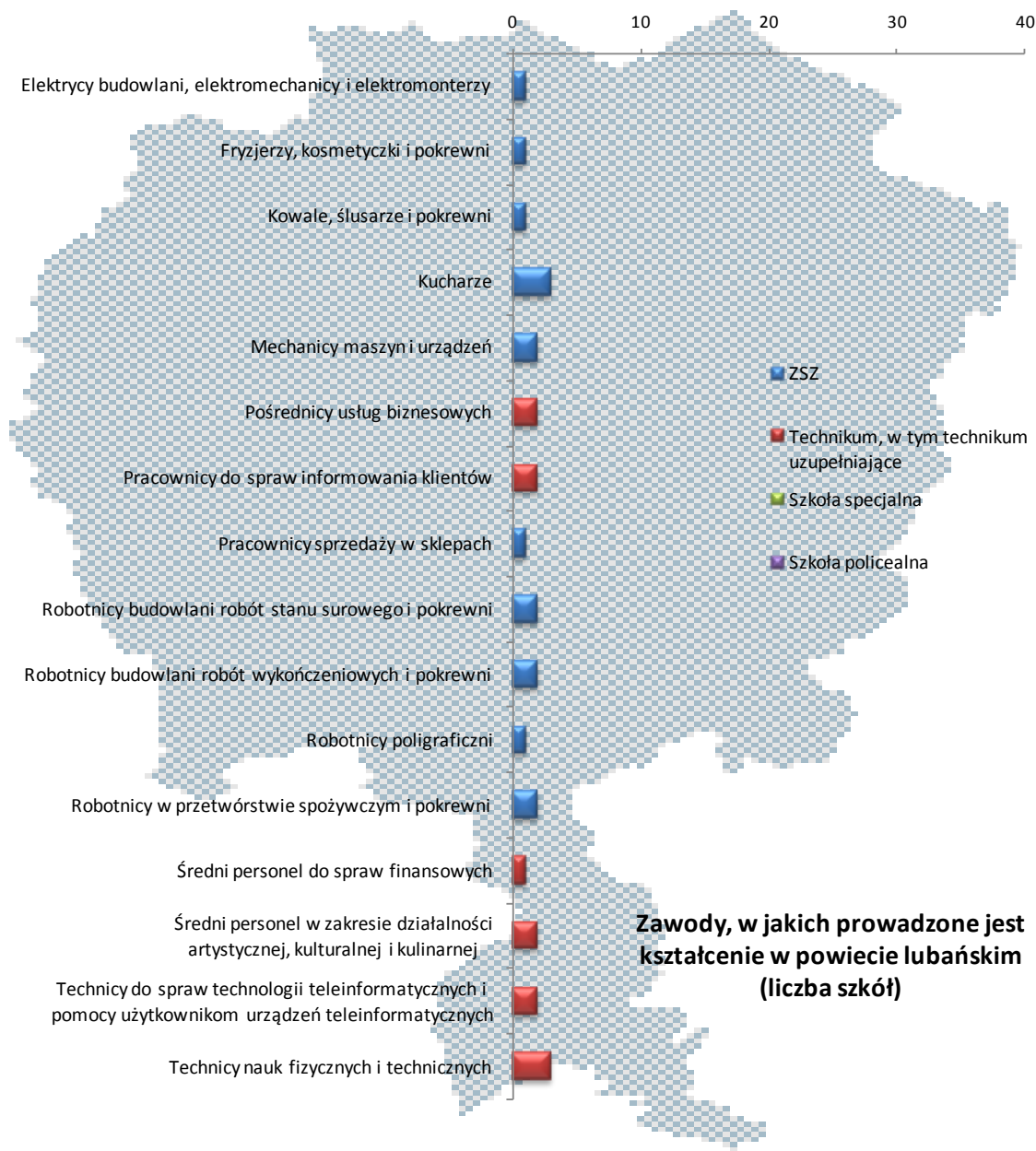
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 14 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie kłodzkim



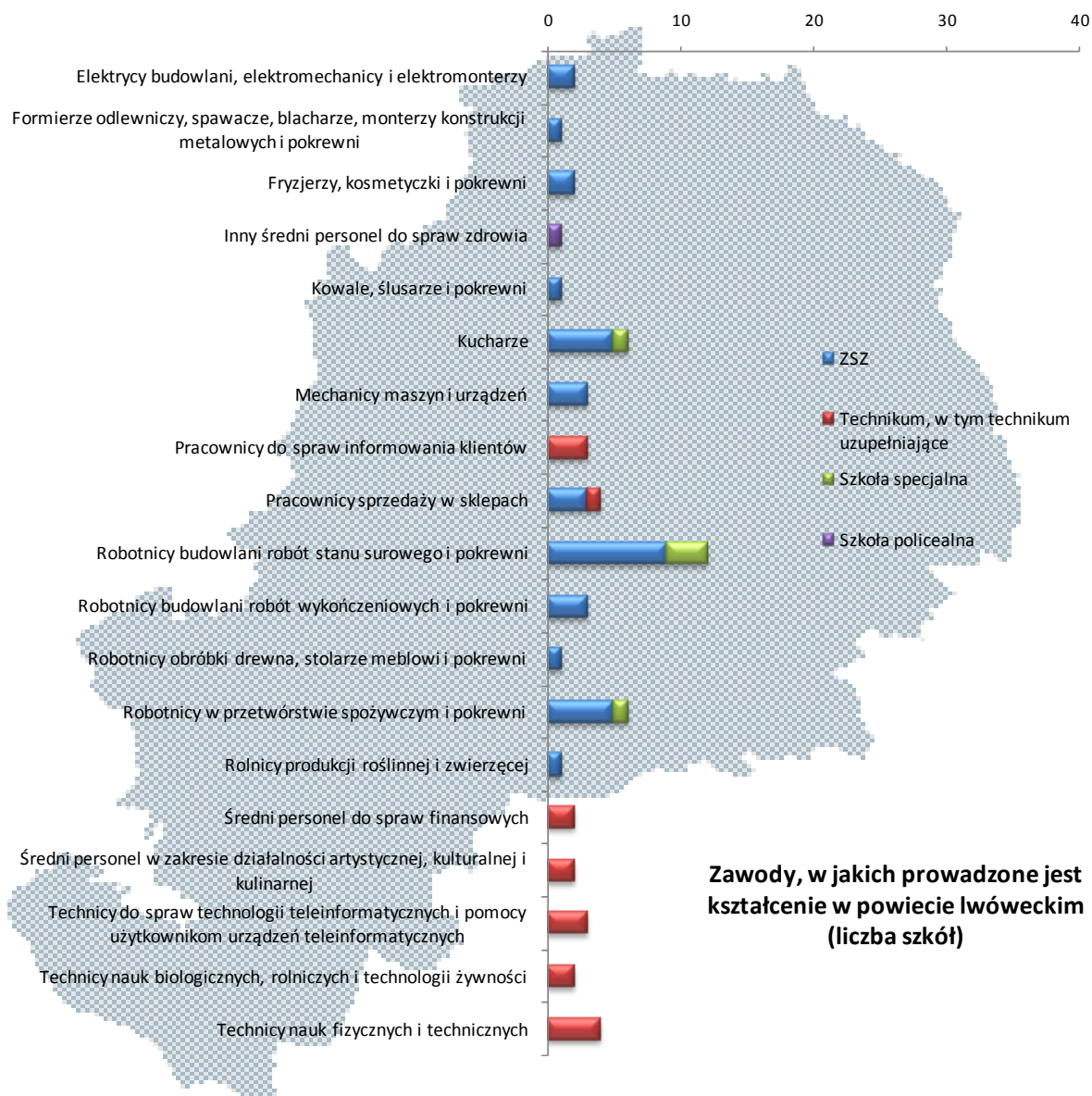
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 15 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie lubańskim



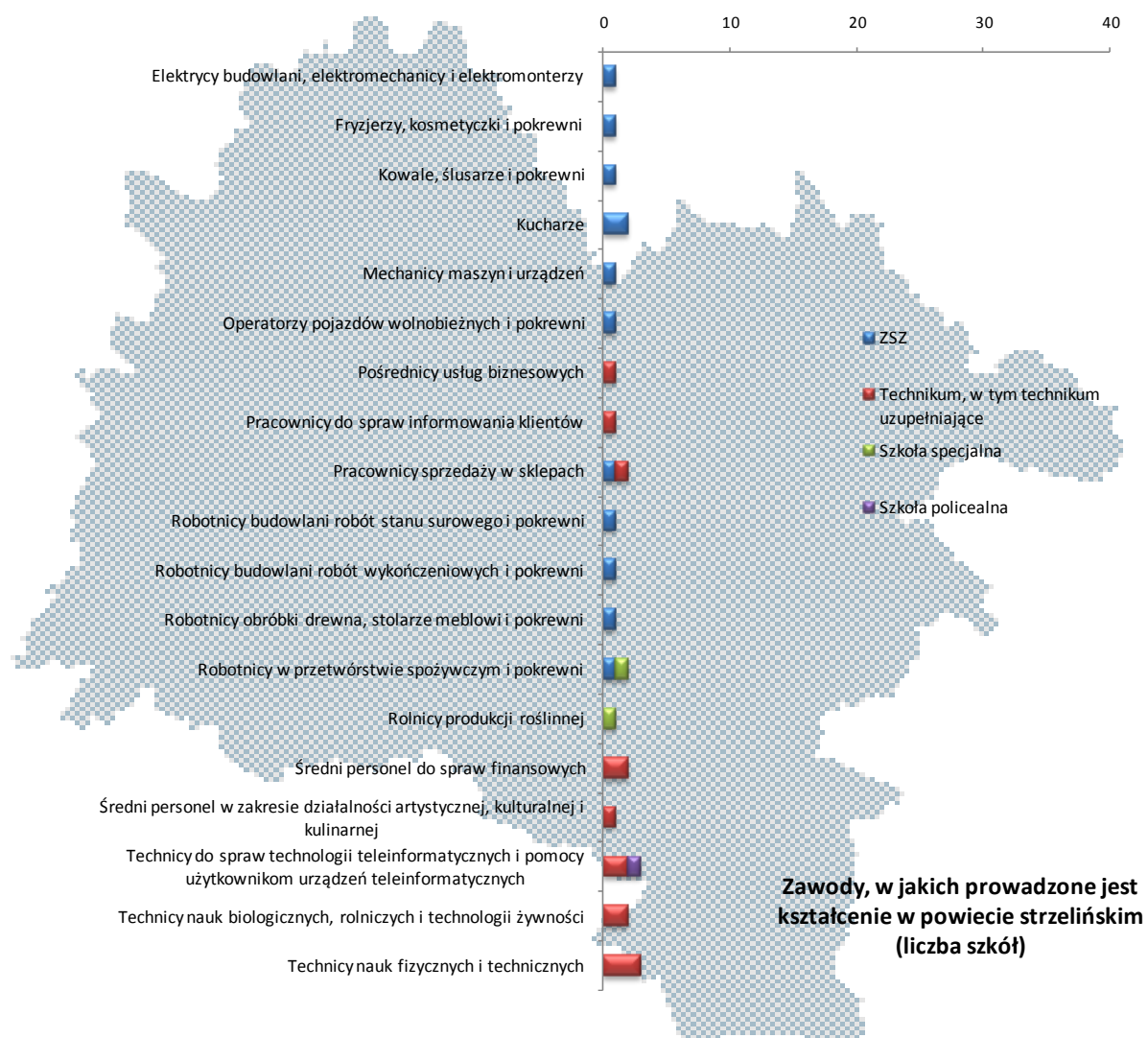
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 16 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie lwóweckim



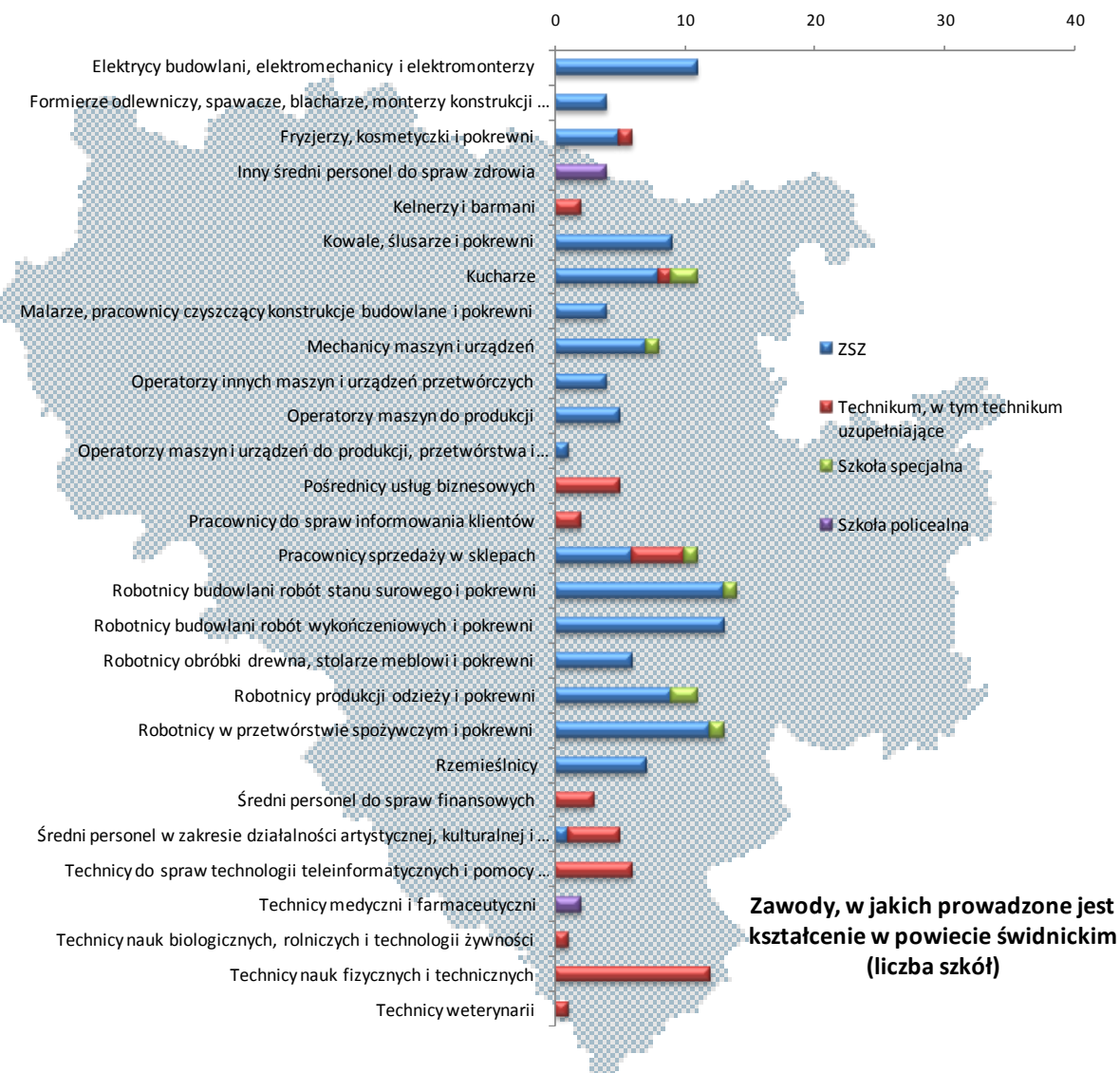
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 17 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie strzelińskim



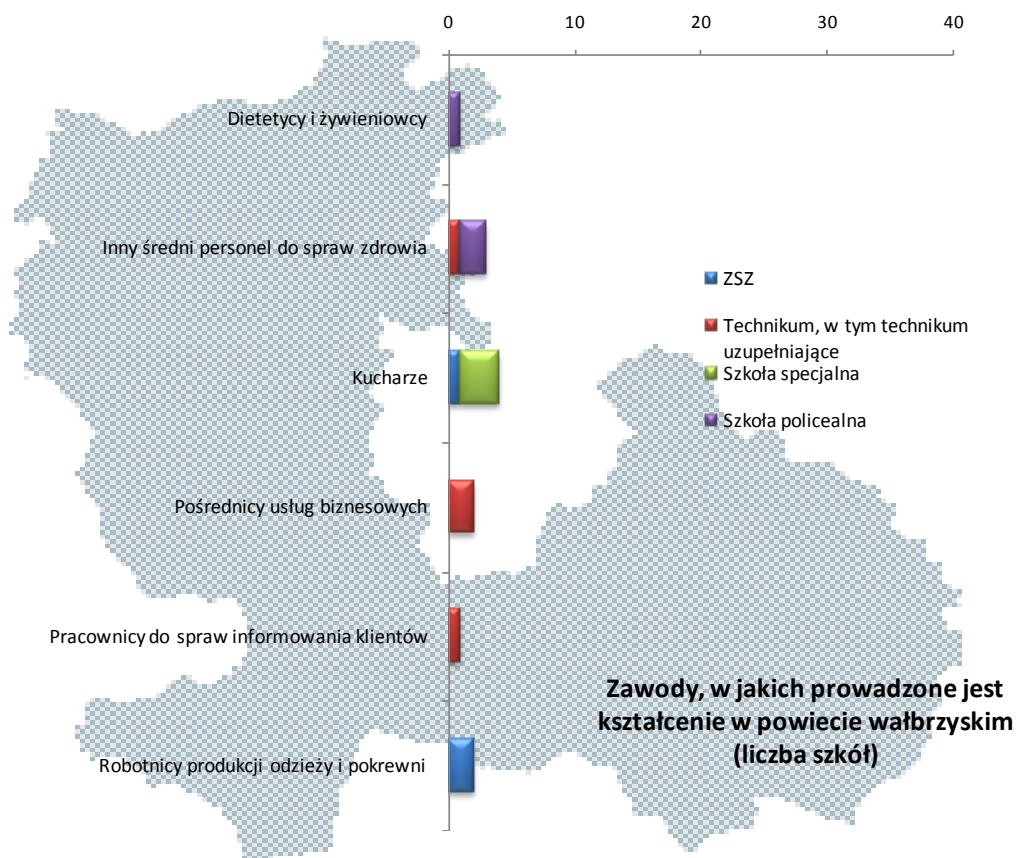
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 18 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie świdnickim



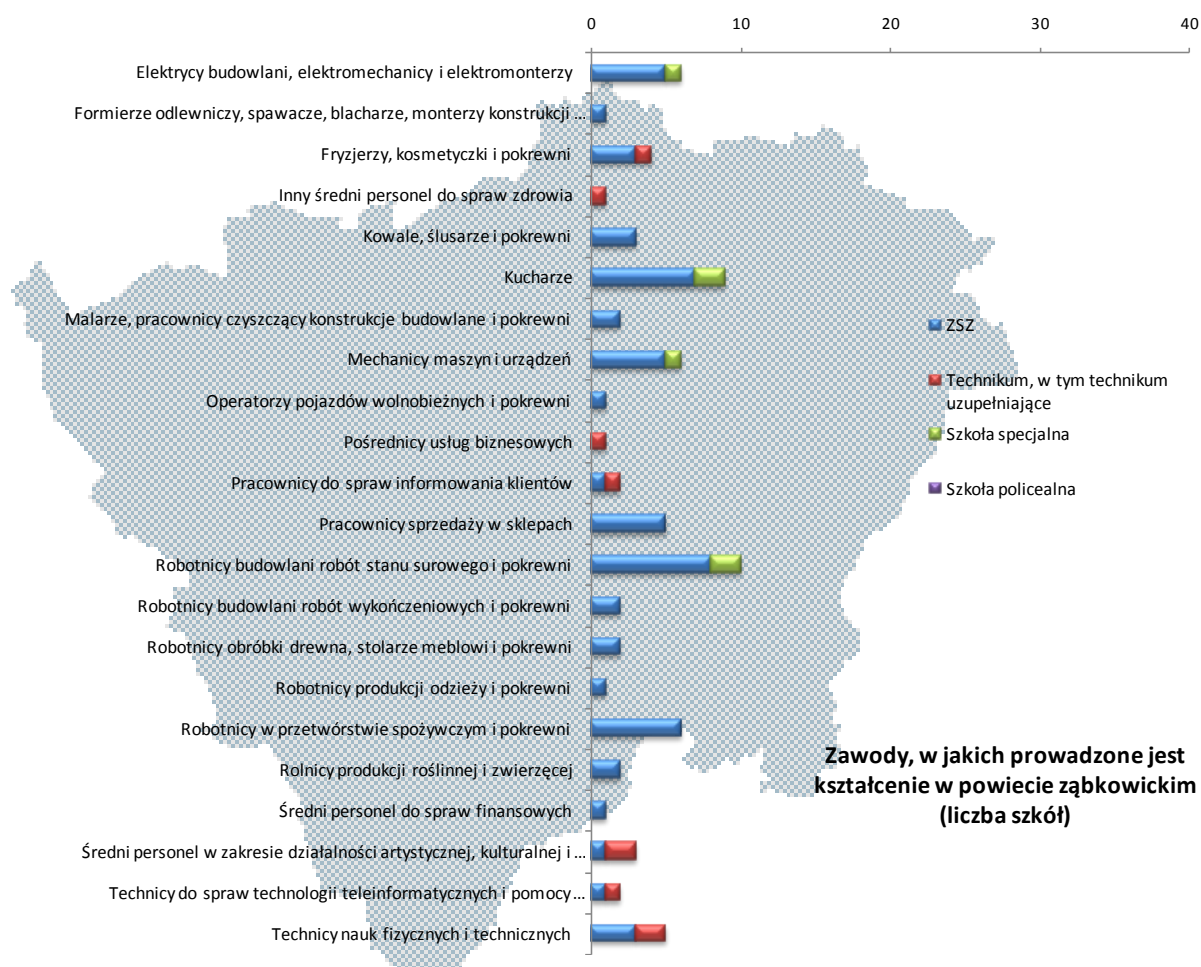
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 19 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie wałbrzyskim



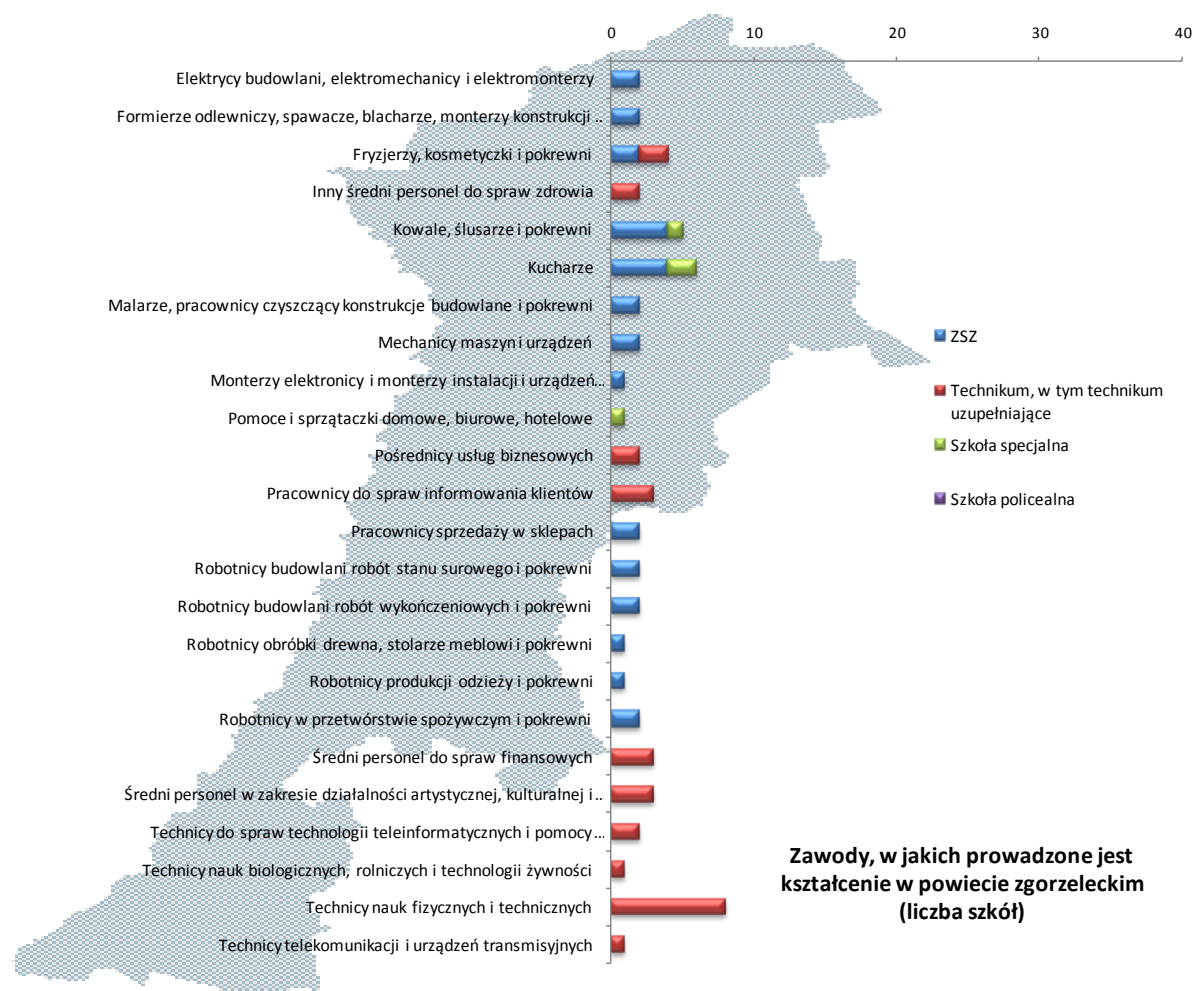
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 20 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie ząbkowickim



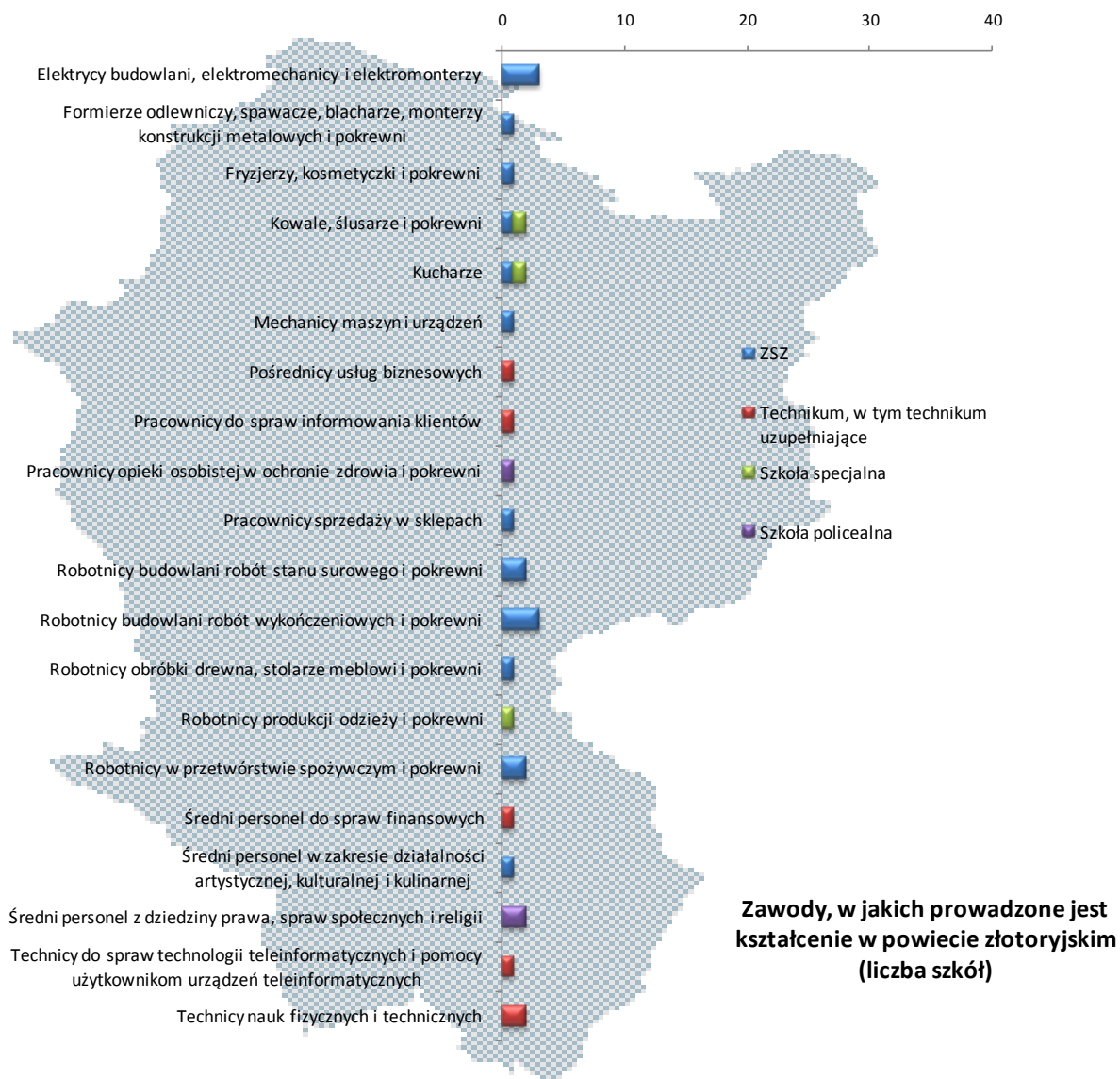
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 21 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie zgorzeleckim



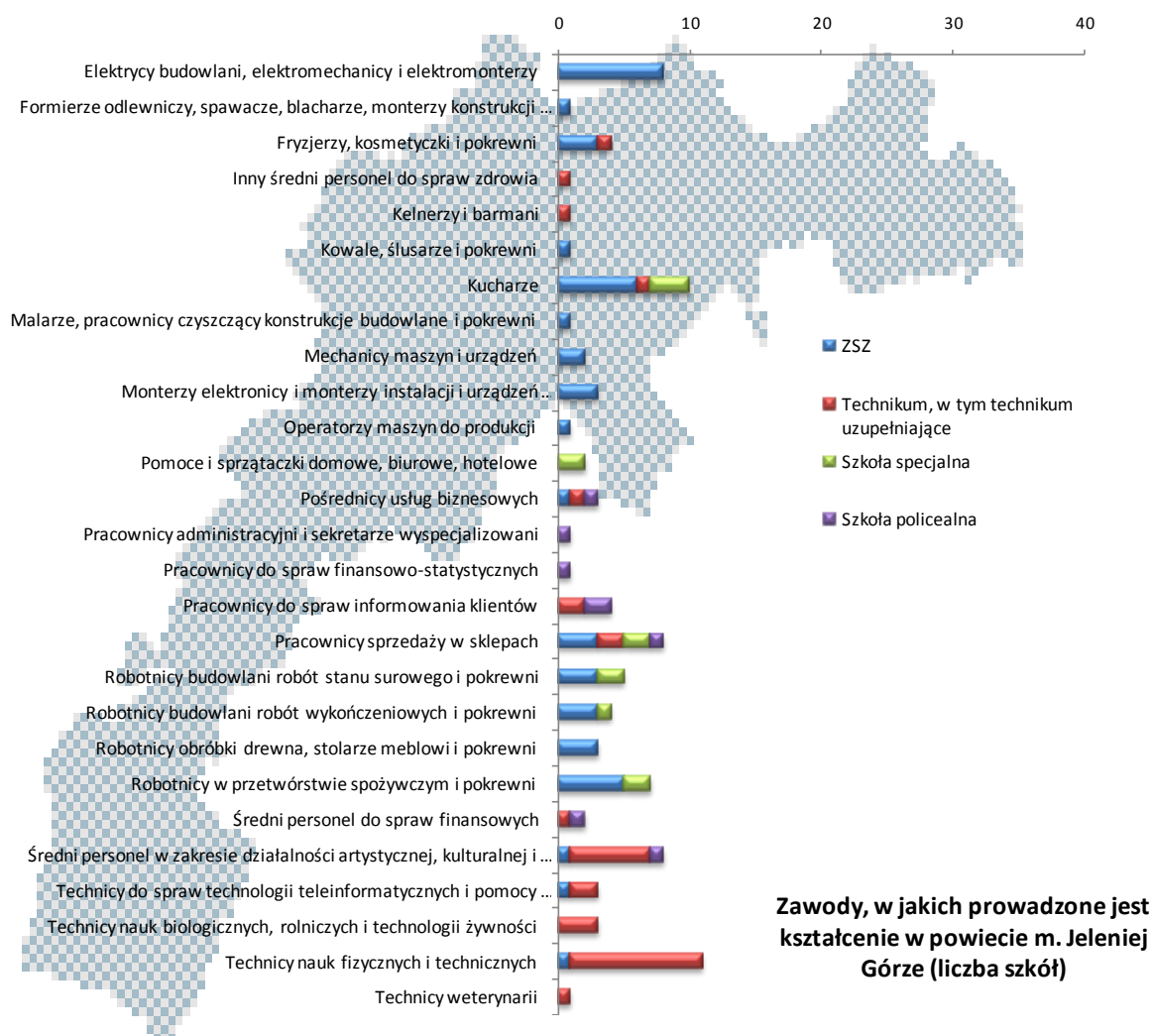
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 22 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie złotoryjskim



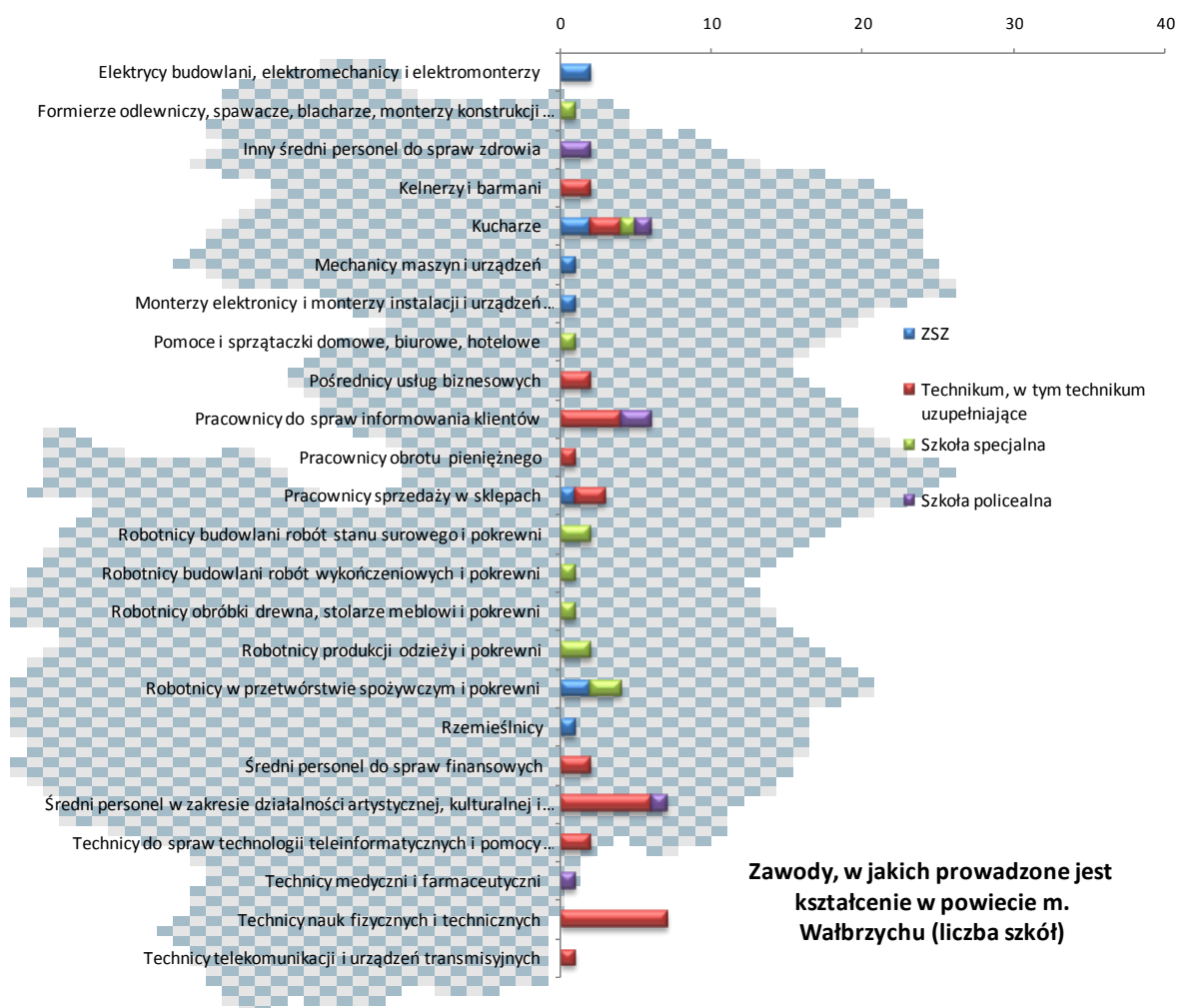
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 23 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie m. Jelenia Góra



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

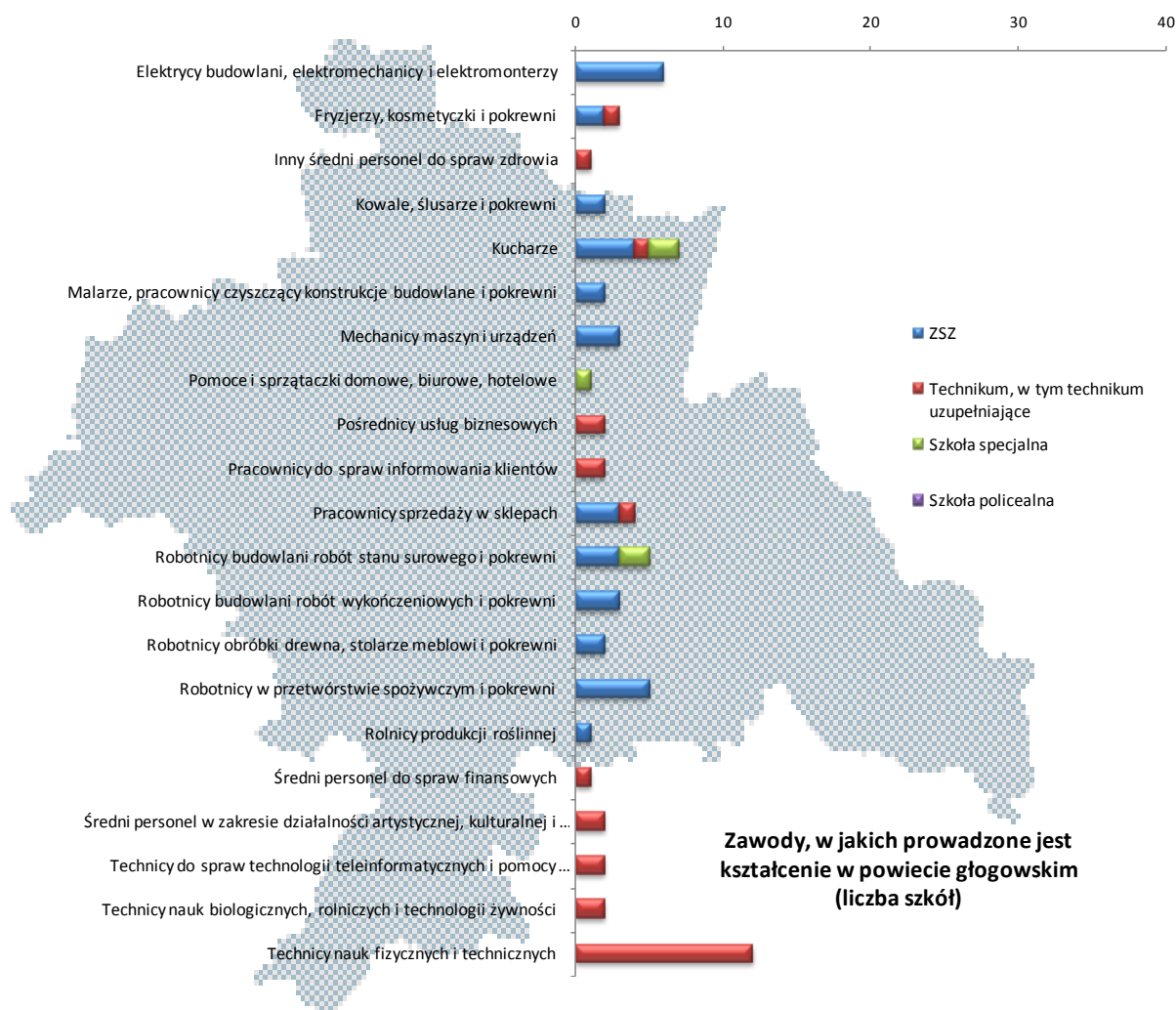
Mapa 24 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie m. Wałbrzych



Zawody, w jakich prowadzone jest kształcenie w powiecie m. Wałbrzychu (liczba szkół)

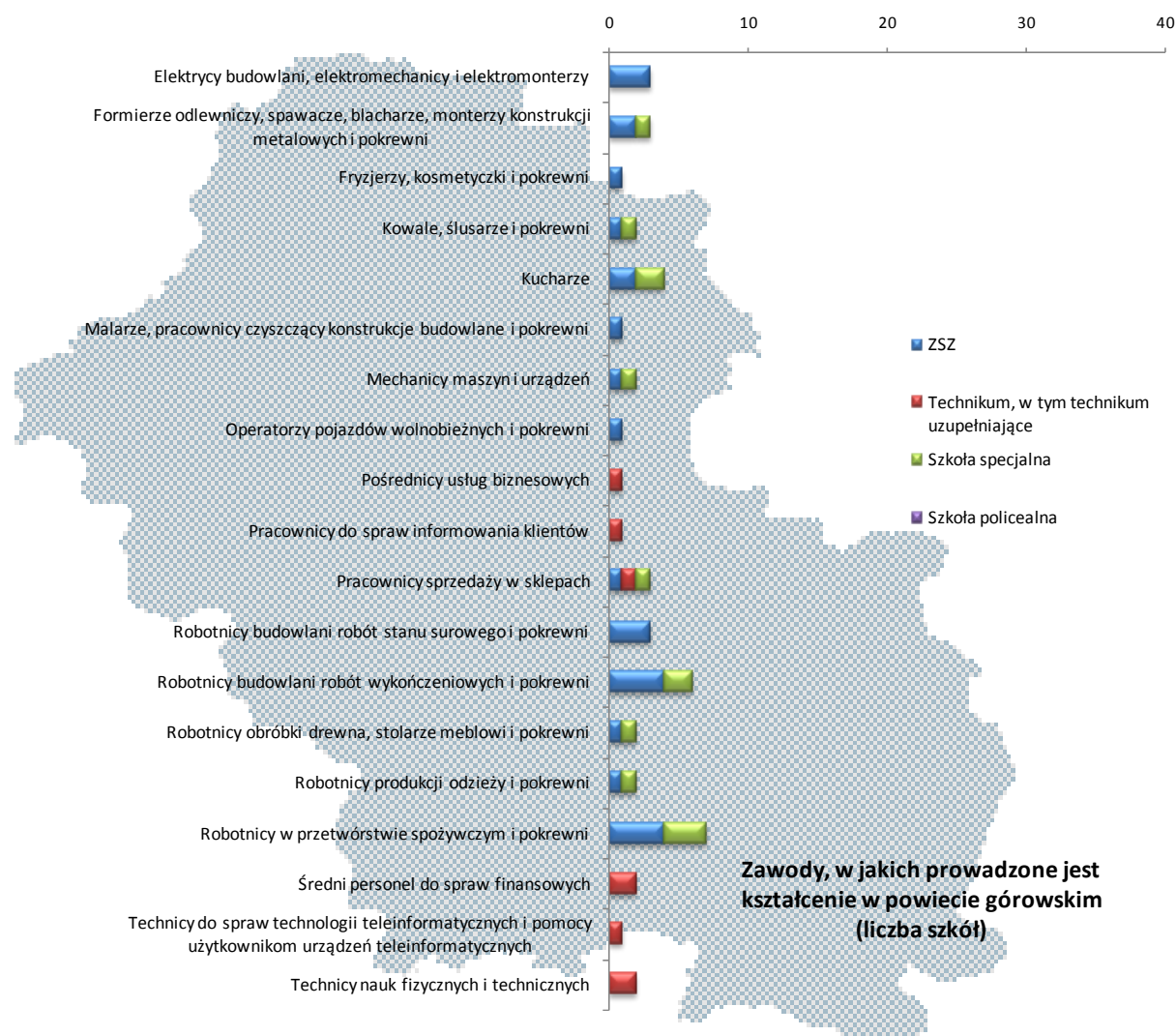
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 25 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie głogowskim



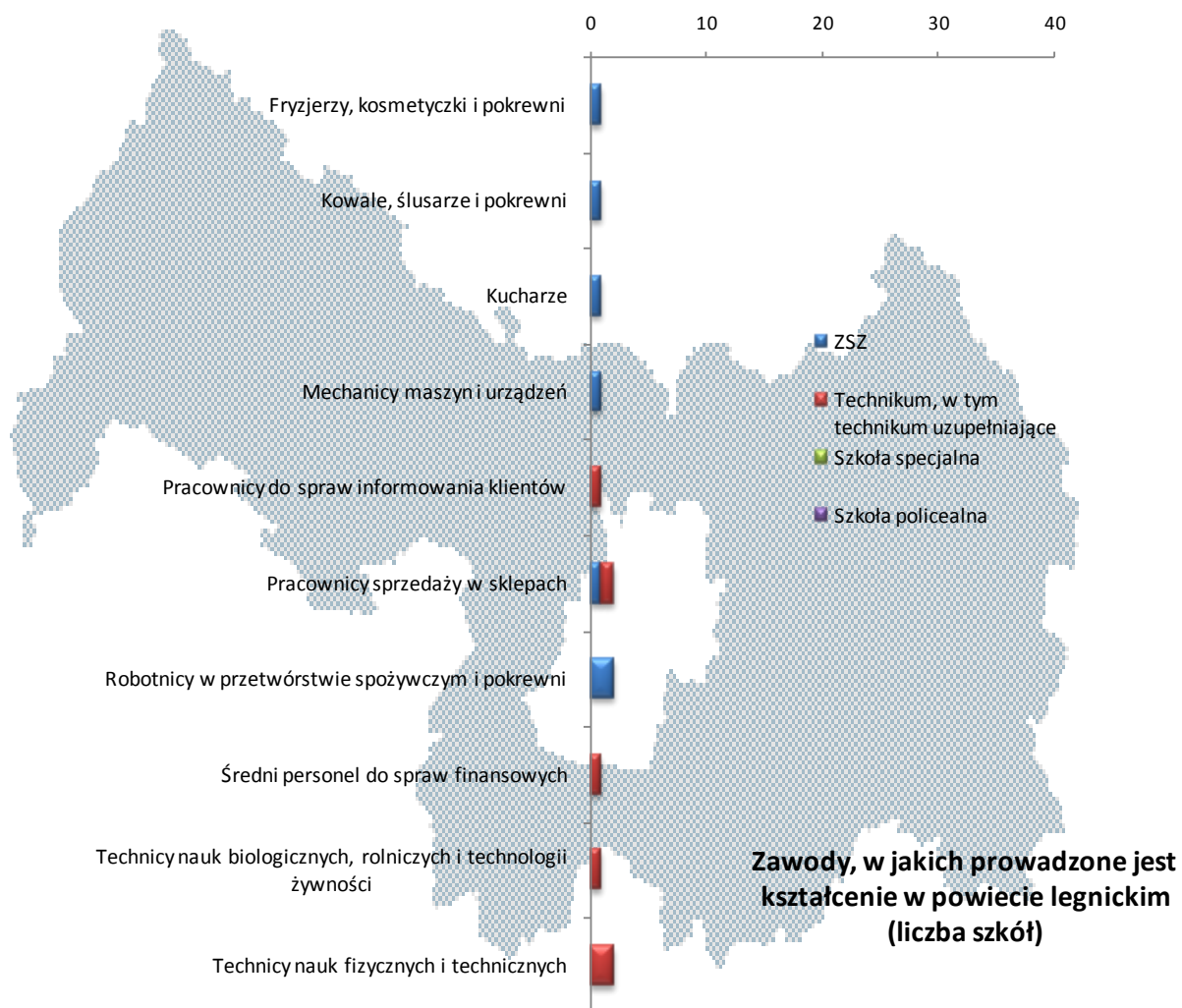
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 26 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie górowskim



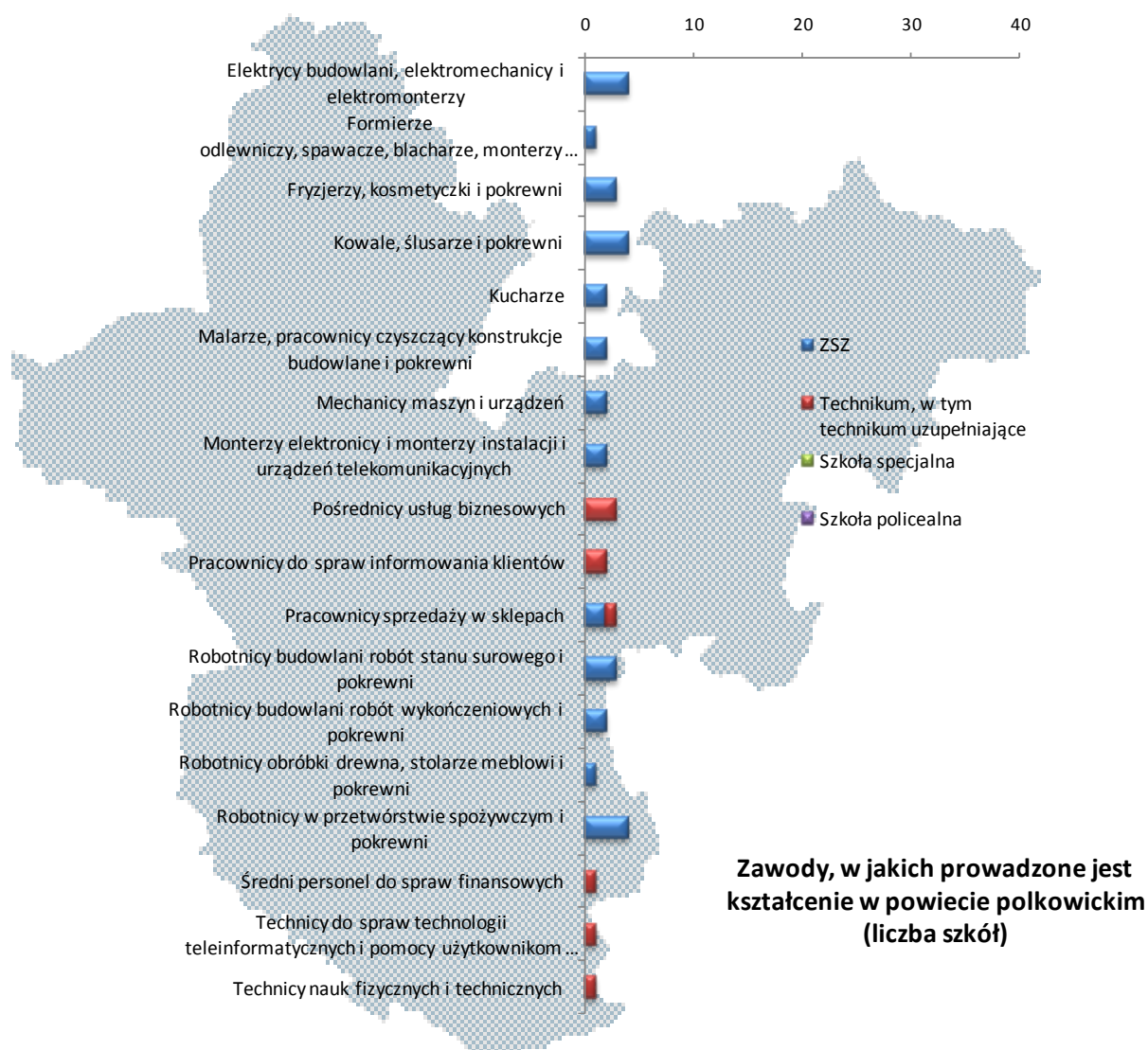
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 27 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie legnickim



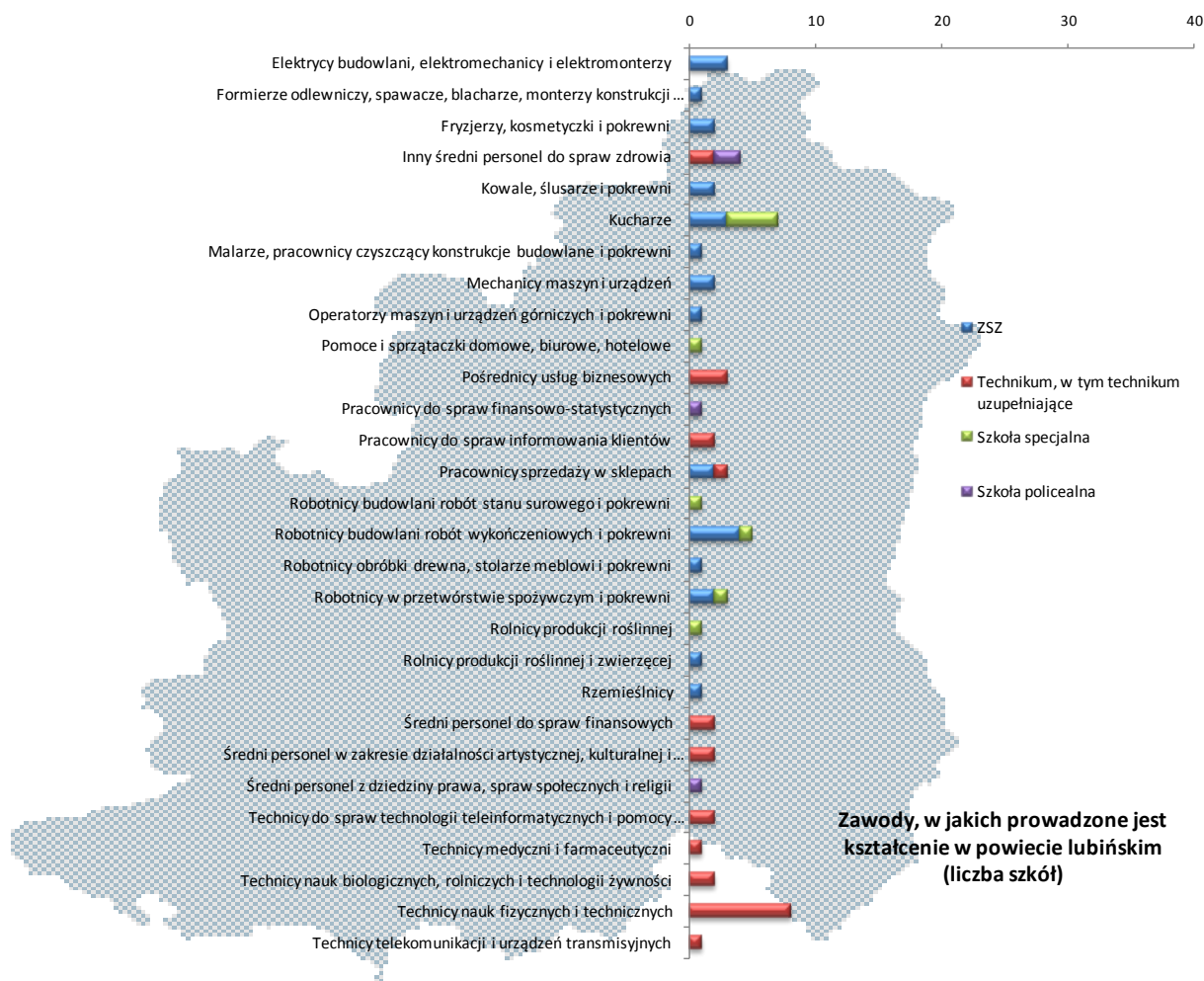
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 28 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie polkowickim



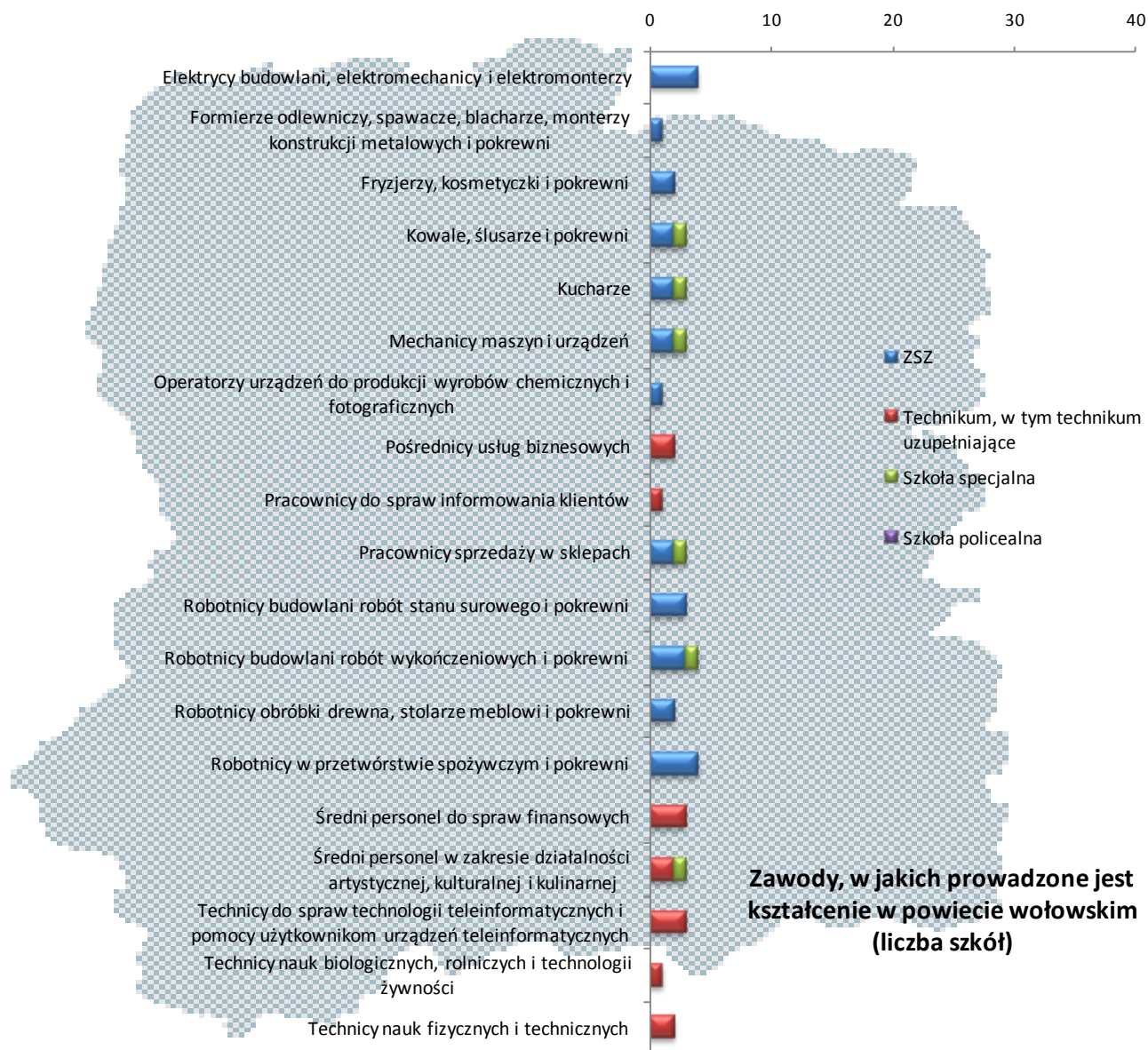
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 29 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie lubińskim

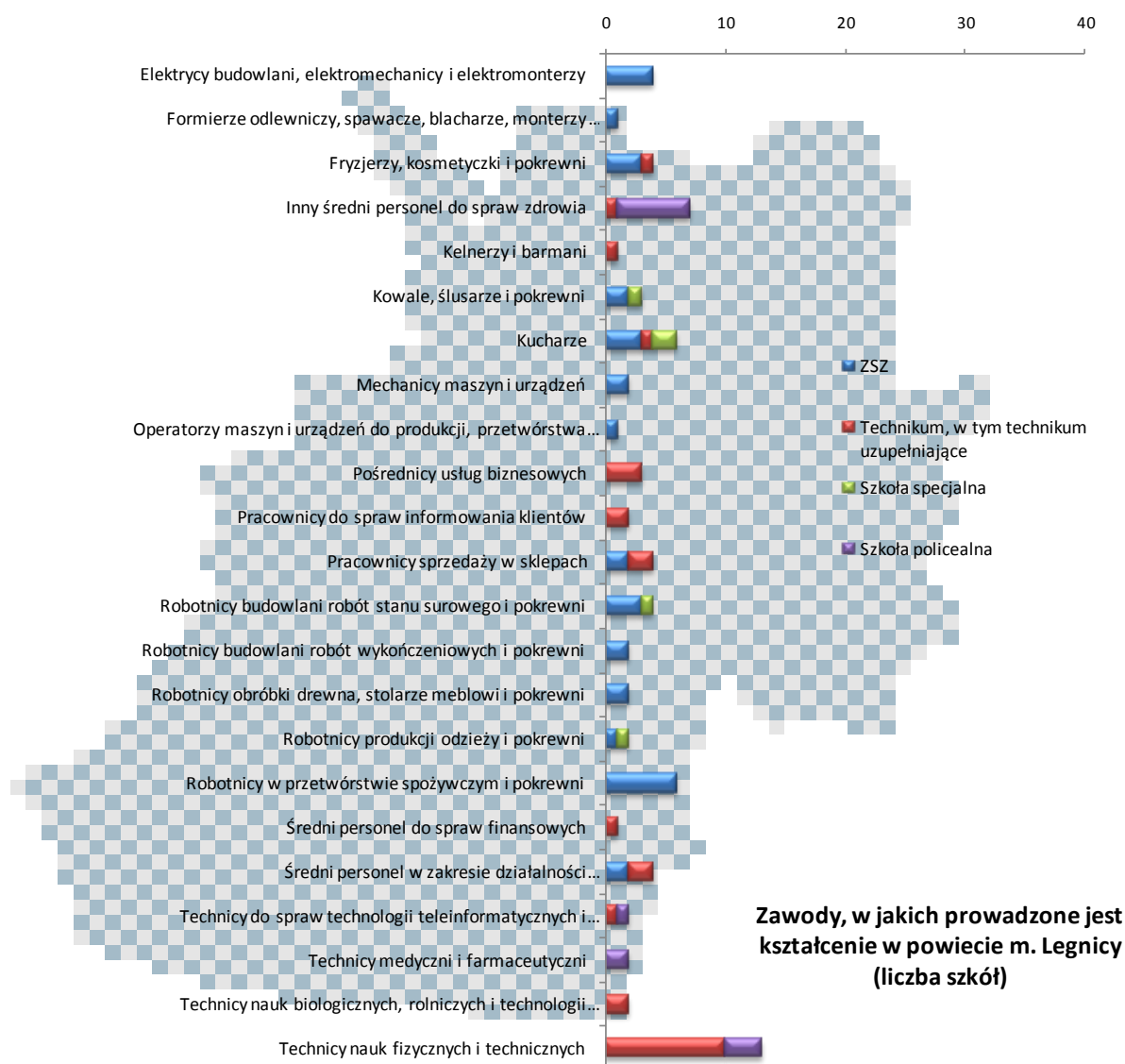


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 30 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie wołowskim

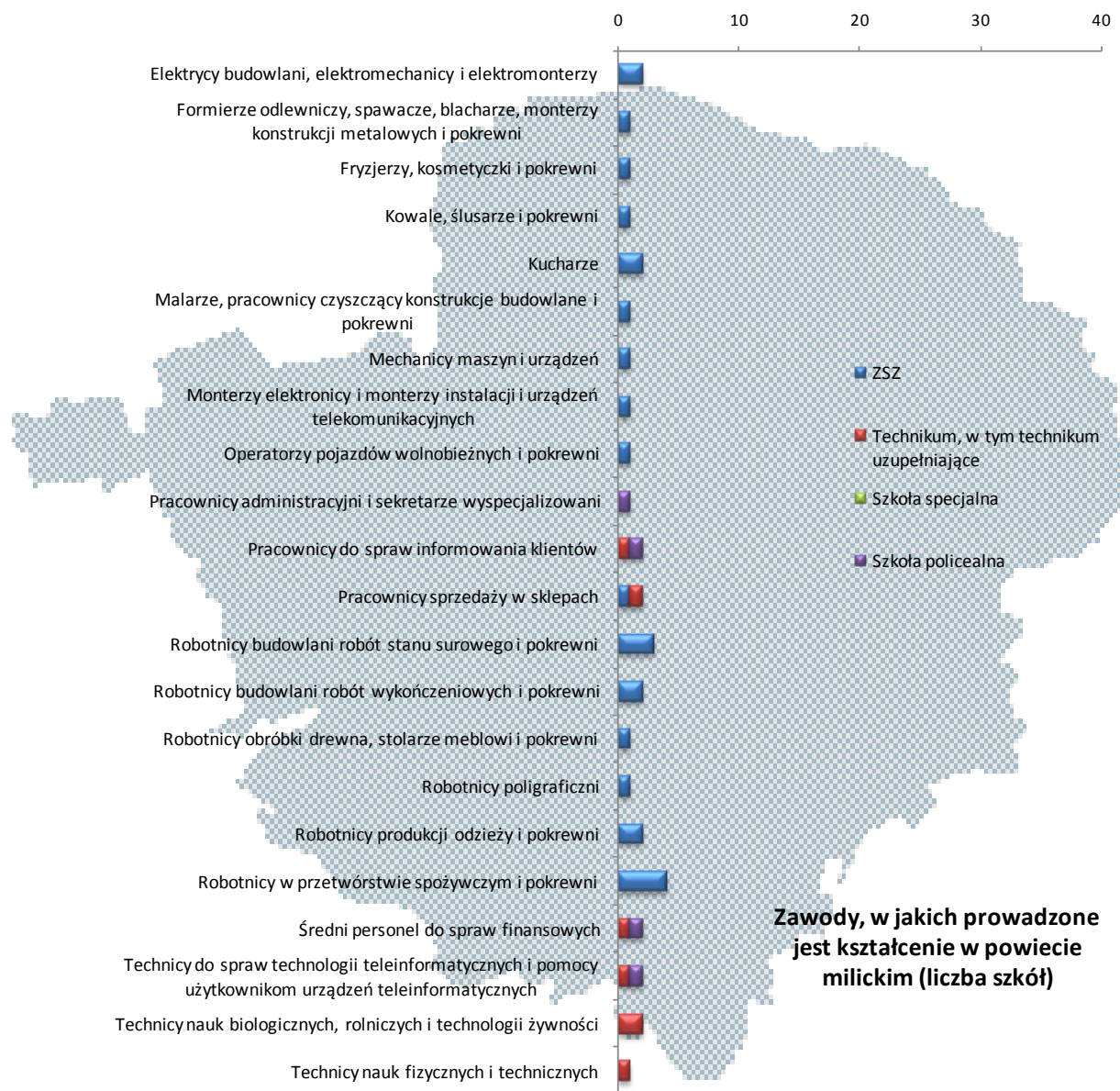


Mapa 31 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie m. Legnica



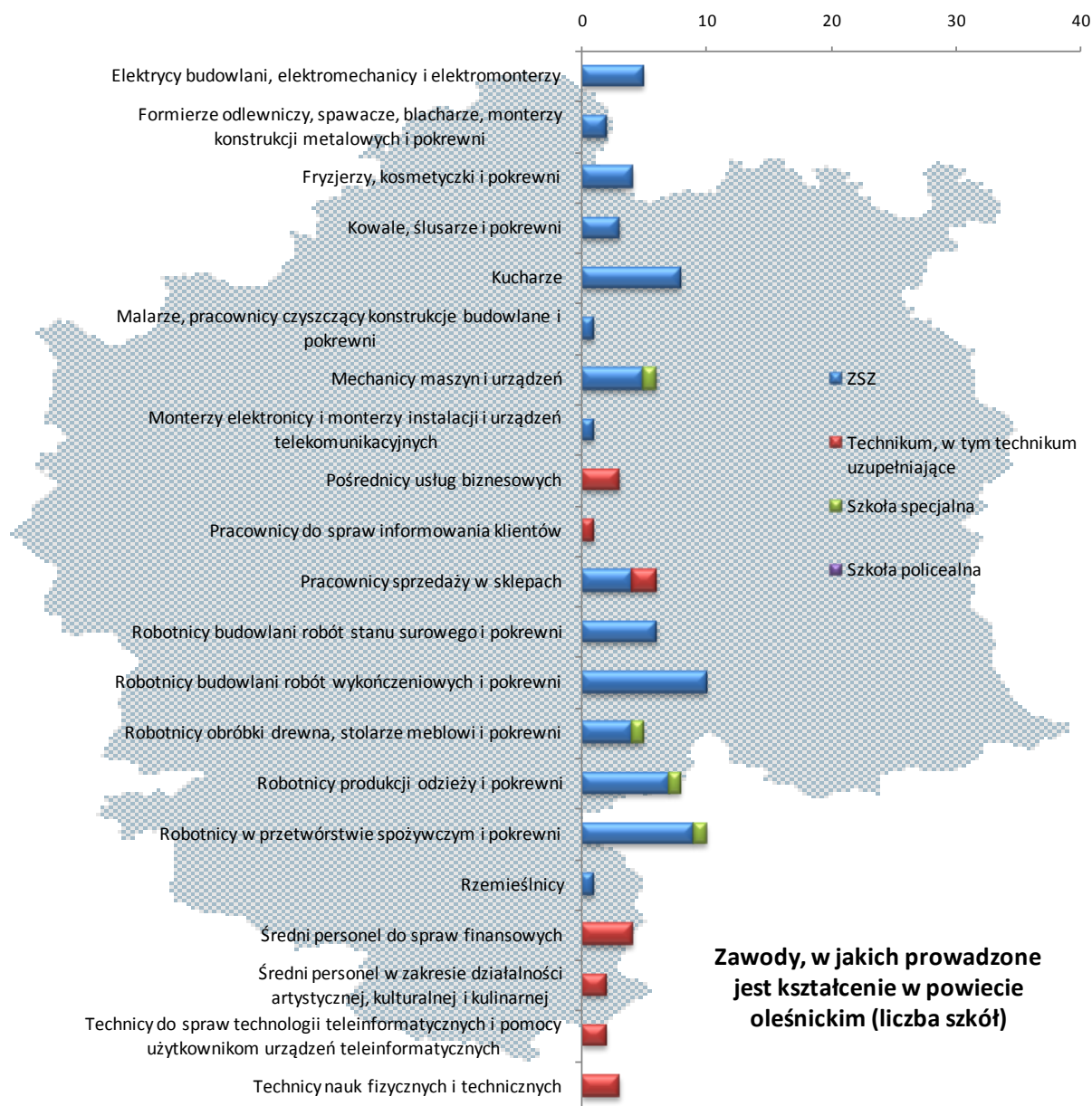
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 32 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie milickim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

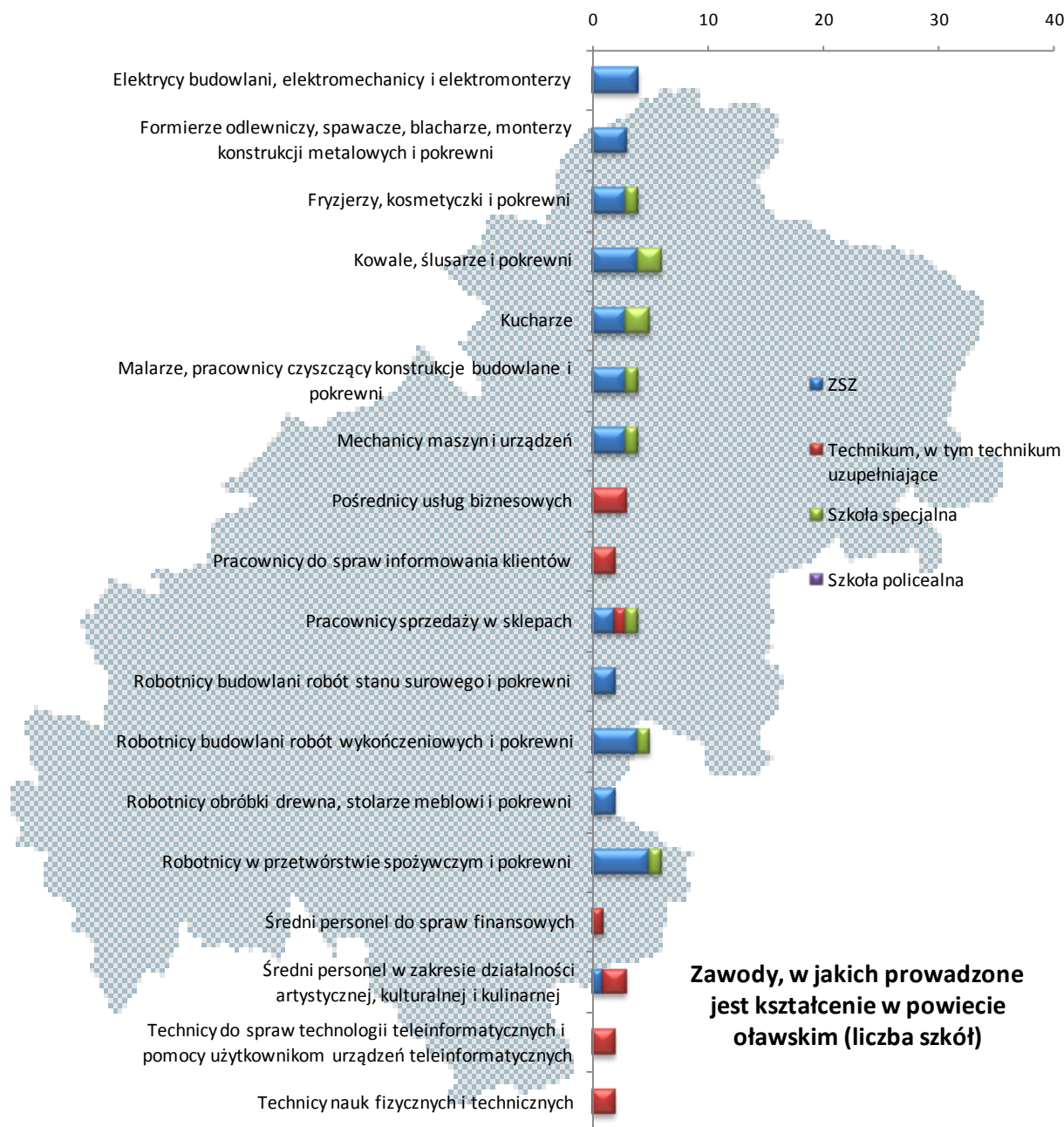
Mapa 33 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie oleśnickim



Zawody, w jakich prowadzone jest kształcenie w powiecie oleśnickim (liczba szkół)

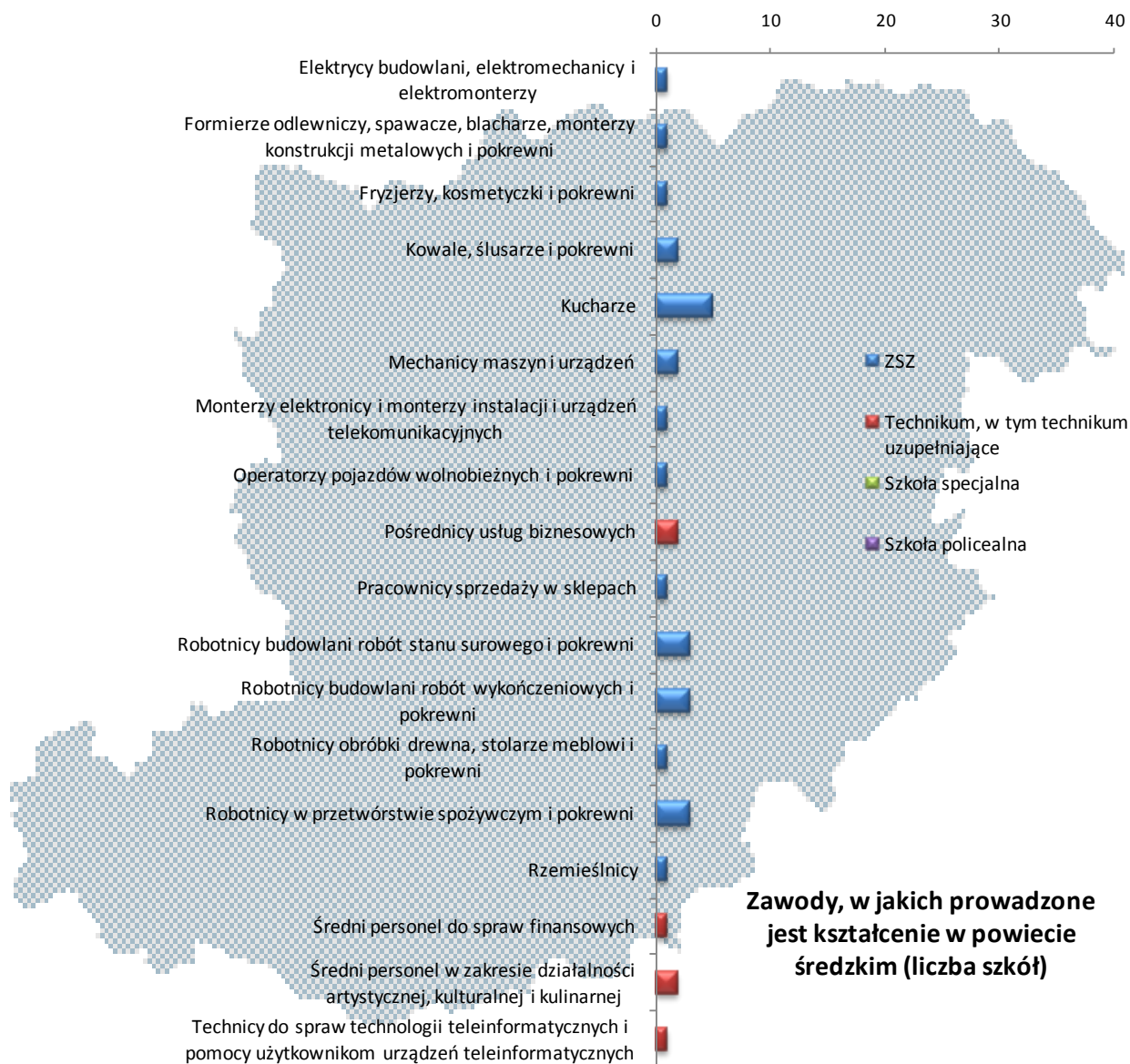
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 34 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie oławskim



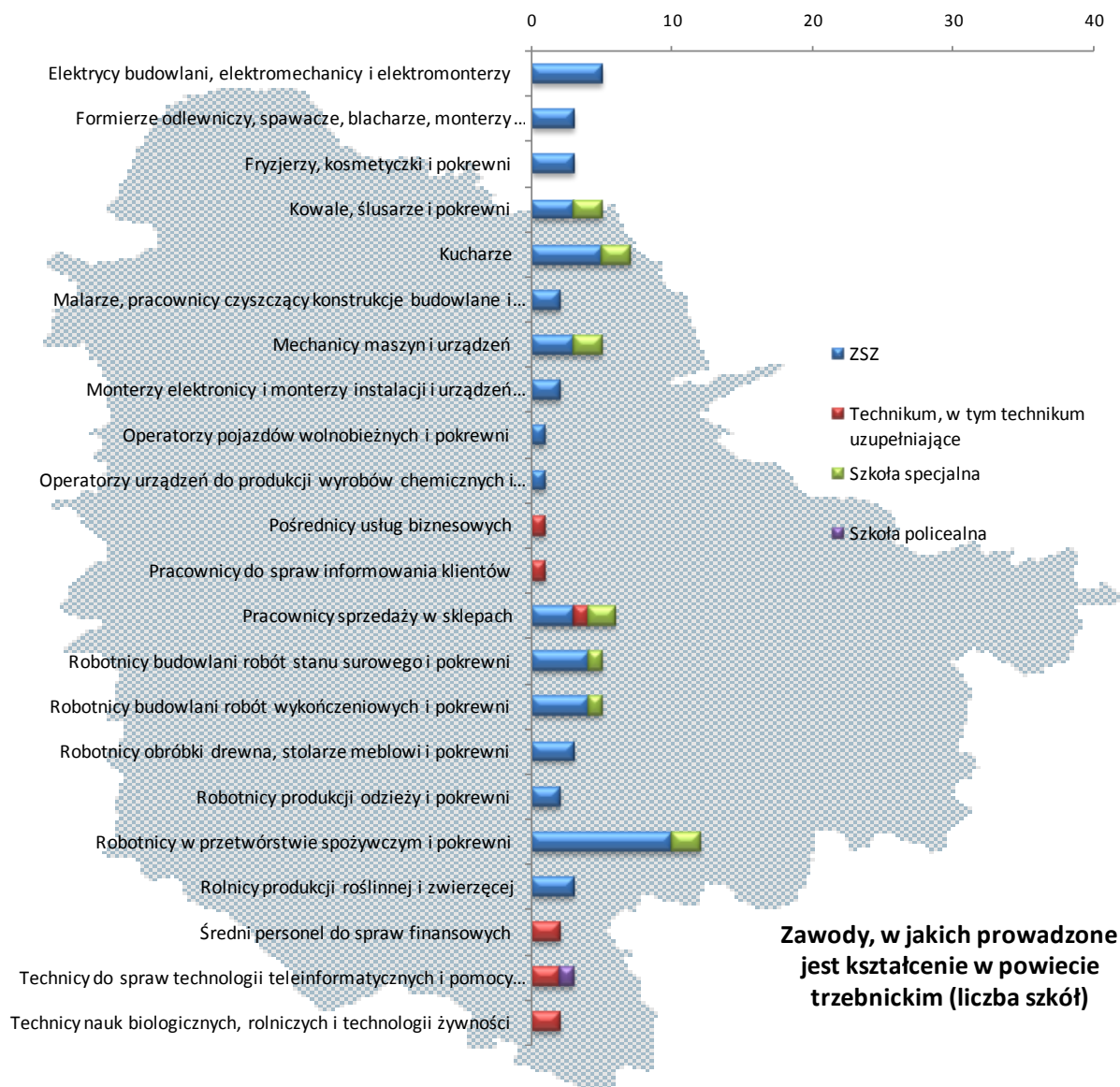
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 35 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie średzkim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

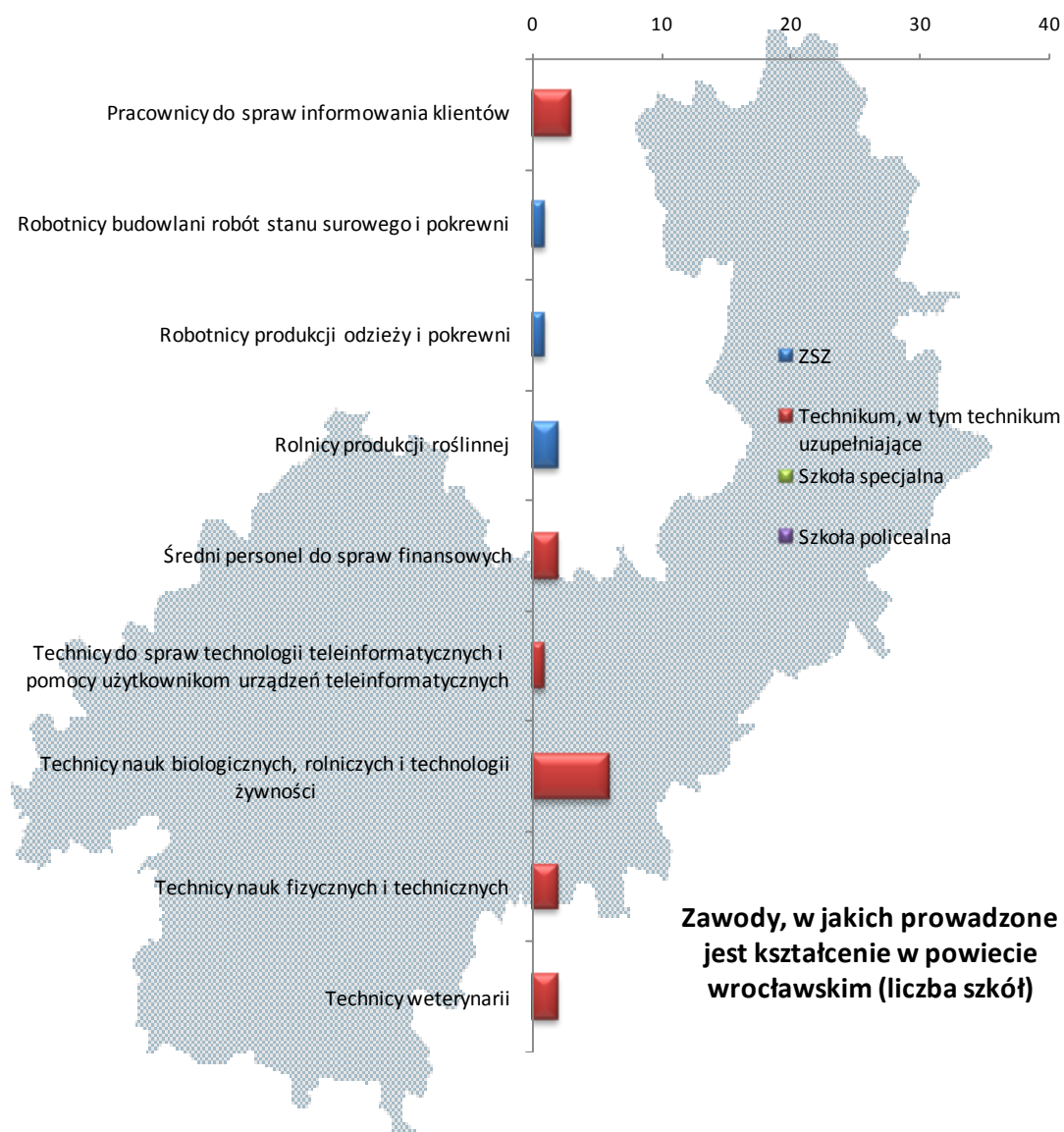
Mapa 36 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie trzebnickim



Zawody, w jakich prowadzone jest kształcenie w powiecie trzebnickim (liczba szkół)

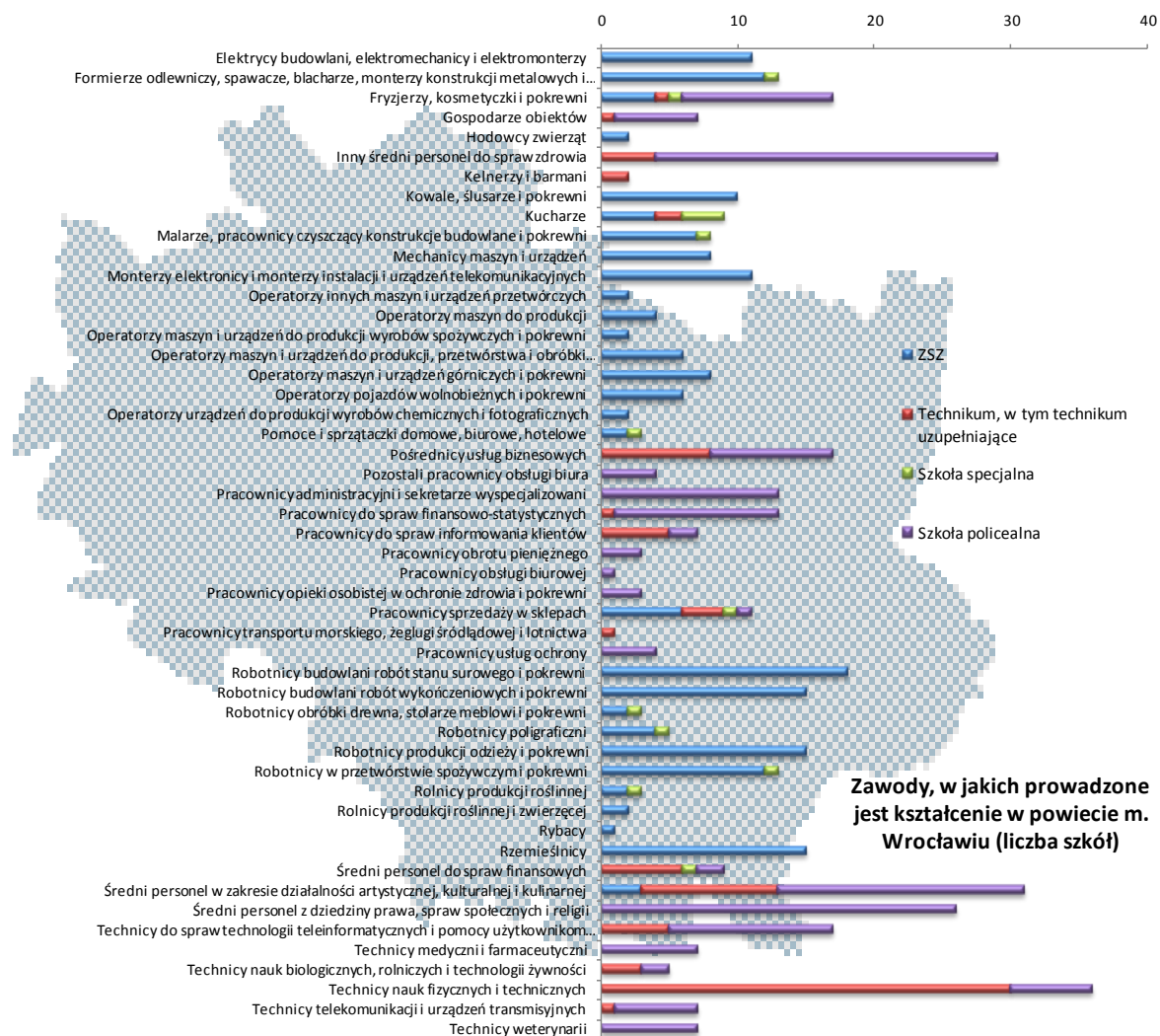
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 37 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie wrocławskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

Mapa 38 Kierunki kształcenia zawodowego w powiecie m. Wrocław



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SIO 2015

8.5. Dodatkowe tabele statystyczne

Tabela 22 Zawody, w których pracodawcy poszukiwali absolwentów szkół zawodowych w ostatnich 3 latach

Kod zawod u	Zawód/specjalność	Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz	Budownictwo	Handel i naprawa pojazdów	Hotele i restauracje	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Informacja i komunikacja	Finanse i ubezpieczenia	Obsługa nieruchomości i firm	Usługi administrowania i działalność wspierająca	Edukacja	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Kultura, rozrywka i rekreacja	Pozostała działalność usługowa	Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
741103	Elektryk	0	1	0	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	0	7
512001	Kucharz	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
513101	Kelner	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
432103	Magazynier	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
351203	Technik informatyk	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3
522301	Sprzedawca	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
711202	Murarz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3
722204	Ślusarz	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3
311408	Technik elektronik	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
332203	Przedstawiciel handlowy	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
712303	Tynkarz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
713102	Malarz budowlany	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
723105	Mechanik samochodów osobowych	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
833203	Kierowca samochodu ciężarowego	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
112010	Dyrektor marketingu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
132404	Kierownik magazynu	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
216601	Grafik komputerowy DTP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

229903	Kosmetolog	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
243106	manager restauracji	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
251102	Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
251401	Programista aplikacji	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311204	Technik budownictwa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311410	Technik mechatronik	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311504	Technik mechanik	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311590	Pozostali technicy mechanicy	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
331403	Technik ekonomista	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
343203	Florysta	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
343901	Animatore kultury	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
351103	Technik teleinformatyk	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
352203	Technik telekomunikacji	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
514101	Fryzjer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
711402	Betoniarz-zbrojarz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
713203	Lakiernik samochodowy	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
721204	Spawacz	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
721404	Monter konstrukcji stalowych	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
742201	Monter instalacji i urzadz telekomunikacyjnych (telemonte)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
752205	Stolarz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
752208	Stolarz meblowy	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
818205	Palacz wodnych rusztowych kotlow centralnego ogrzewania	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
821114	Monter urzadz chlodniczych i gastronomicznych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
832202	Kierowca	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

	samochodu dostawczego																
834205	Operator koparki	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
911207	Sprzątaczką biurową	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
932901	Konserwator części / sprzętu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
941201	Pomoc kuchenna	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Źródło: CATI Pracodawcy N=46; wartości nie sumują się do 46, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Tabela 23 Zawody/specjalności, których zdaniem pracodawców brakuje w ofercie szkół zawodowych w ich okolicy

Kod zawod u	Zawód/specjalność	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz	Budownictwo	Handel i naprawa pojazdów	Hotele i restauracje	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Informacja i komunikacja	Finanse i ubezpieczenia	Obsługa nieruchomości i firm	Usługi administrowania i działalność wspierająca	Edukacja	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Kultura, rozrywka i rekreacja	Pozostała działalność usługowa	Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
712601	Hydraulik	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
752205	Stolarz	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
512001	Kucharz	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
513101	Kelner	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
522301	Sprzedawca	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
711202	Murarz	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
722204	Ślusarz	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
741103	Elektryk	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
216601	Grafik komputerowy DTP	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311303	Technik elektryk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
311307	Technik energetyk	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311408	Technik elektronik	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
343203	Florysta	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
432103	Magazynier	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
432190	Pozostali magazynierzy i pokrewni	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
524490	Pozostali	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

	sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej																	
711990	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
712101	Dekarz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
713102	Malarz budowlany	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
723103	Mechanik pojazdów samochodowych	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
752208	Stolarzy meblowych	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Nie wiem/trudno powiedzieć	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1

Źródło: CATI Pracodawcy N=15; wartości nie sumują się do 15, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Tabela 24 Zawody/specjalności, w których liczba osób kształcona w szkołach zawodowych jest w opinii pracodawców niewystarczająca

Kod zawodu	Zawód/specjalność	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz	Budownictwo	Handel i naprawa pojazdów	Hotele i restauracje	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Informacja i komunikacja	Finanse i ubezpieczenia	Obsługa nieruchomości i firm	Usługi administrowania i działalności wspierająca	Edukacja	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Kultura, rozrywka i rekreacja	Pozostała działalność usługowa	Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
741103	Elektryk	0	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	9
311504	Technik mechanik	1	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	6
722204	Ślusarz	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6

712601	Hydraulik	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	4
721204	Spawacz	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
251401	Programista aplikacji	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
722313	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3
741201	Elektromechanik	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3
311408	Technik elektroniki	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
432103	Magazynier	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
512001	Kucharz	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
513101	Kelner	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
522301	Sprzedawca	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
723103	Mechanik pojazdów samochodowych	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311303	Technik elektryk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
311512	Technik mechanizacji rolnictwa	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311909	Technik automatyk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
311929	Technik chłodnictwa i klimatyzacji	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
321401	Protetyk słuchu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
343203	Florysta	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
351103	Technik teleinformatyk	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
351203	Technik informatyk	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
516490	Pozostali opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
711503	Stolarz budowlany	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

711990	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
712990	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
722301	Frezer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
723105	Mechanik samochodów osobowych	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
723314	Monter-instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
723401	Monter-mechanik rowerów / wózków	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
742290	Pozostali monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
752205	Stolarz	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
752208	Stolarz meblowy	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
753403	Tapicer meblowy	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
832201	Kierowca mechanik	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
832202	Kierowca samochodu dostawczego	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
833101	Kierowca autobusu	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
833203	Kierowca	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

	samochodu ciężarowego																	
834101	Kierowca ciągnika rolniczego	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
931301	Pomocniczy robotnik budowlany	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
932908	Pomocnik mechanika	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Nie wiem/trudno powiedzieć	1				2					1	1				1		6

Źródło: CATI Pracodawcy N=55; wartości nie sumują się do 55, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Tabela 25 Zawody/specjalności, w których w opinii pracodawców kształci się zbyt wiele osób

Kod zawodu	Zawód/specjalność	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz	Budownictwo	Handel i naprawa pojazdów	Hotele i restauracje	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Informacja i komunikacja	Finanse i ubezpieczenia	Obsługa nieruchomości i firm	Usługi administrowania i działalności wspierająca	Edukacja	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Kultura, rozrywka i rekreacja	Pozostała działalność usługowa	Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
243106	Specjalista do spraw marketingu i handlu	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
311504	Technik mechanik	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
333107	Technik logistyk	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
351103	Technik teleinformatyk	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
351203	Technik informatyk	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
522301	Sprzedawca	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
723103	Mechanik pojazdów samochodowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
243103	Menedżer produktu (product manager)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
311104	Technik geodeta	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311505	Technik mechanik budowy środków transportu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

321301	Technik farmaceutyczny	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
331403	Technik ekonomista	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
343404	Technik żywienia i usług gastronomicznych	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
422402	Technik hotelarstwa	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
512001	Kucharz	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
513101	Kelner	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
514101	Fryzjer	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
722204	Ślusarz	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
723105	Mechanik samochodów osobowych	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
723304	Mechanik maszyn i urządzeń do obróbki metali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
741103	Elektryk	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
931301	Pomocniczy robotnik budowlany	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Nie wiem/trudno powiedzieć	6	20	1	2 2	5 1	9	4	1 3	1	27	4	2	2	1	8	3	1 7 4

Źródło: CATI Pracodawcy n=200; wartości nie sumują się do 200, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Tabela 26 Zawody, w których pracodawcy planują zatrudniać osoby na przestrzeni najbliższych 5 lat

Kod zawodu	Zawód/specjalność	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz	Budownictwo	Handel i naprawa pojazdów	Hotele i restauracje	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Informacja i komunikacja	Finanse i ubezpieczenia	Obsługa nieruchomości i firm	Usługi administrowania i działalność wspierająca	Edukacja	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Kultura, rozrywka i rekreacja	Pozostała działalność usługowa	Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
432103	Magazynier	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13

741103	Elektryk	0	2	0	5	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	12
311504	Technik mechanik	3	2	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	10
522301	Sprzedawca	0	0	0	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	10
311408	Technik elektronik	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	6
512001	Kucharz	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6
832202	Kierowca samochodu dostawczego	1	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
513101	Kelner	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
522305	Technik handlowiec	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
722204	Ślusarz	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	5
833203	Kierowca samochodu ciężarowego	1	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5
251401	Programista aplikacji	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	4
351103	Technik teleinformatyk	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
351203	Technik informatyk	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4
711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	4
723105	Mechanik samochodów osobowych	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
311909	Technik automatyk	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3
332203	Przedstawiciel handlowy	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
515303	Robotnik gospodarczy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
712601	Hydraulik	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
752205	Stolarz	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
941201	Pomoc kuchenna	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
311303	Technik elektryk	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
524902	Doradca klienta	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
711404	Zbrojarz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
712603	Monter instalacji gazowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
721204	Spawacz	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
741201	Elektromechanik	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2

752208	Stolarz meblowy	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
834101	Kierowca ciągnika rolniczego	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
132404	Kierownik magazynu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
215303	Inżynier teleinformatyk	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
216601	Grafik komputerowy DTP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
229903	Kosmetykolog	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
241306	Analitik finansowy	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
243305	Specjalista do spraw sprzedaży	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
244001	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
244003	Zarządca nieruchomości	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
261101	Adwokat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
311307	Technik energetyk	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311512	Technik mechanizacji rolnictwa	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311918	Technik poligraf	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
311935	Technik procesów drukowania	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
313904	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
314204	Technik hodowca zwierząt	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
314205	Technik ogrodnik	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
333107	Technik logistyk	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
333906	Technik organizacji reklamy	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
334390	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
343203	Florysta	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
351204	Technik tyfioinformatyk	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
421104	Kasjer walutowy	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
432190	Pozostali magazynierzy	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

	i pokrewni																	
514101	Fryzjer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
523002	Kasjer handlowy	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
711202	Murarz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
711204	Murarz-tylnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
711401	Betoniarz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
711501	Cieśla	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
711590	Pozostali cieśle i stolarze budowlani	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
712101	Dekarz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
712204	Posadzkarz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
712303	Tynkarz	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
712701	Mechanik urządzeń chłodniczych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
712703	Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
713101	Malarz-tapeciarz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
713203	Lakiernik samochodowy	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
721404	Monter konstrukcji stalowych	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
721501	Monter / konserwator kolei linowych, wyciągów narciarskich i zjeżdżalni grawitacyjnych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
722314	Tokarz w metalu	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
723103	Mechanik pojazdów samochodowych	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
723104	Mechanik samochodów ciężarowych	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
723401	Monter-mechanik rowerów / wózków	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
742201	Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
753403	Tapicer meblowy	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
814290	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

	wyrobów z tworzyw sztucznych																	
818205	Palacz wodnych rusztowych kotłów centralnego ogrzewania	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
821206	monter oświetlenia	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
832201	Kierowca mechanik	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
833101	Kierowca autobusu	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
834102	Kombajnista (kierowca kombajnu)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
834107	Operator maszyn rolniczych	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
834205	Operator koparki	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Nie wiem/trudno powiedzieć	1	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6

Źródło: CATI Pracodawcy n=122; wartości nie sumują się do 122, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź