

**Badanie publicznych placówek
kształcenia ustawicznego i zawodowego
z terenu województwa
zachodniopomorskiego**

Spis treści

Spis treści	1
Część I	2
Charakterystyka placówek, profile, systemy kształcenia, zaplecze i kadra dydaktyczna	2
1. Akredytacja kuratora oświaty	2
2. Kierunki i systemy kształcenia	4
3. Kształcenie pozalekcyjne	8
4. Kwalifikacje kadry dydaktycznej	10
5. Ilość i jakość wyposażenia sal dydaktycznych	13
6. Baza lokalowa i zaplecze dydaktyczne	15
7. Dostosowanie obiektów do potrzeb osób niepełnosprawnych	17
Część II	18
Proces kształcenia	18
1. Nowe kierunki kształcenia	18
2. Współpraca z zakładami pracy	20
3. Współpraca z instytucjami rynku pracy	22
4. Wsparcie poprzez fundusze strukturalne	24
5. Problemy placówek kształcenia ustawicznego	26
Podsumowanie wyników badań	28
Spis wykresów	30
Spis tabel	31

Część I

Charakterystyka placówek, profile, systemy kształcenia, zaplecze i kadra dydaktyczna

Niniejsze opracowanie jest próbą dokonania pewnego rodzaju repertorium w zakresie działalności placówek CKU i CKP na terenie województwa zachodniopomorskiego.

1. Akredytacja kuratora oświaty

Zgodnie z Ustawą z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 1991 r. Nr 95 poz. 425) CKU i CKP, są placówkami będącymi jednostkami organizacyjnymi systemu oświaty, umożliwiającymi uzyskanie i uzupełnienie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Jednym ze sposobów zapewnienia jakości procesu kształcenia i jego efektów w ww. placówkach jest posiadanie akredytacji, w wyniku której upoważniona jednostka (w tym przypadku Kurator Oświaty), uznaje, że wnioskujący o akredytację podmiot jest kompetentny do wykonywania określonych zadań.

Placówka wchodząc na ścieżkę akredytacji, realizuje zatem proces systematycznego podnoszenia jakości, a uzyskanie akredytacji stanowi poświadczenie, że placówka spełnia ustalone wymagania i przyjęte kryteria.

Akredytacja placówek kształcenia ustawicznego jest prowadzona na podstawie art. 68b Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty oraz przepisów wykonawczych. Akredytację przyznaje kurator oświaty właściwy dla siedziby placówki w drodze decyzji administracyjnej. Decyzja wydawana jest po przeprowadzeniu postępowania akredytacyjnego. Oceny placówki dokonuje zespół powołany przez kuratora oświaty. Akredytację może uzyskać placówka, która m.in.: zapewnia bazę wyposażoną w środki dydaktyczne, zatrudnia wykwalifikowaną kadrę, opracowuje i udostępnia materiały dydaktyczne.

Korzyści dla akredytowanej placówki oznaczają:

- poprawę jakości świadczonych usług,
- zwiększenie konkurencyjności na rynku usług edukacyjnych,
- wzrost zaufania do placówki,

- zwiększenie motywacji pracowników do podnoszenia kwalifikacji,
- wzrost prestiżu placówki.

Spośród wielu korzyści dla klientów placówek akredytowanych należy wymienić te najważniejsze:

- możliwość zaliczenia wyników kursów zawodowych przy podejmowaniu nauki w szkołach dla dorosłych prowadzących kształcenie zawodowe;
- korzystanie z wysokiego poziomu usług edukacyjnych;
- zwiększenie szansy zatrudnienia;
- otrzymanie zaświadczenia potwierdzającego ukończenie szkolenia wydanego przez wiarygodną placówkę;
- możliwość spełniania obowiązku nauki w formach pozaszkolnych.

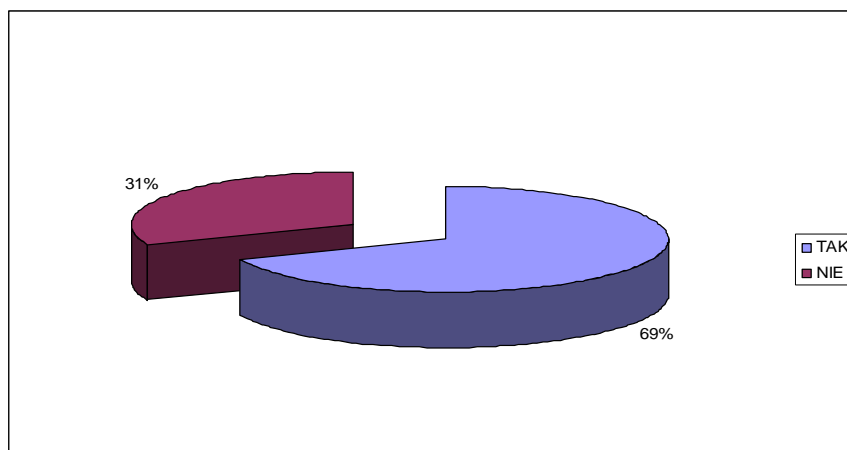
Od strony pracodawcy, zainteresowanego podnoszeniem kwalifikacji przez swoich pracowników, akredytacja jest gwarancją wysokiej jakości świadczonych usług. Ponadto, zatrudniając pracownika, pracodawcy mogą uwzględniać fakt posiadania zaświadczeń o ukończonych kursach w takich jednostkach.

Zgodnie z danymi zawartymi w nadesłanych przez publiczne centra kształcenia ustawicznego oraz praktycznego ankietach, spośród 16 placówek 11 z nich posiada akredytację kuratora oświaty. Szczegółowe dane przedstawia tabela nr 1 oraz wykres nr 1.

Tabela 1. Wykaz CKU i CKP nieposiadających i posiadających akredytację kuratora oświaty.

Nazwa placówki	Akredytacja	
CKP Białogard	TAK	
CKU Bonin	TAK	
CKP Czaplnek	NIE	
CKP Drawsko Pomorskie	TAK	
CKU Kołobrzeg	NIE	
CKU Koszalin	NIE	
CKU Pyrzyce	TAK	
CKU Stargard Szczeciński	NIE	
CKP Stargard Szczeciński, ul. Gdyńska 8	TAK	
CKP Stargard Szczeciński, ul. I Brygady 35	TAK	
ZCE Szczecin	NIE	
WZDZ Szczecin	TAK	
CKP Świdwin	TAK	
CKZ Świnoujście	TAK	
CKP Świnoujście	TAK	
CKZ Trzebiatów	TAK	
Razem	TAK	11
	NIE	5

Wykres 1. Procentowy udział liczby CKU i CKP nieposiadających i posiadających akredytację kuratora oświaty.



2. Kierunki i systemy kształcenia

Publiczne CKU i CKP w województwie zachodniopomorskim oferują kształcenie w 53 kierunkach. Najczęściej realizowane kierunki kształcenia to: technik mechanik – w 8 placówkach, technik informatyk, kucharz małej gastronomii, mechanik pojazdów samochodowych, stolarz – w 6 placówkach, technik elektryk, elektryk, sprzedawca – w 5 placówkach, mechanik monter maszyn i urządzeń, technik żywienia i gospodarstwa domowego oraz fryzjer – w 4 placówkach. Zestawienie wszystkich kierunków kształcenia, oferowanych w poszczególnych placówkach kształcenia zawodowego prezentuje tabela nr 2.

Tabela 2. Kierunki kształcenia w CKU i CKP w województwie zachodniopomorskim.

Nazwa placówki	Kierunek kształcenia	Ogółem
CKP Białogard	Technik elektryk	3
	Technik mechanik	
	Elektryk	
CKU Bonin	Technik agrobiznesu	8
	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	
	Technik architektury krajobrazu	
	Kucharz małej gastronomii	
	Ogrodnik	
	Mechanik – operator maszyn i urządzeń rolniczych	
	Technik rolnik	
	Technik ogrodnik	
CKP Czaplinek	Ślusarz	7
	Stolarz	
	Kucharz małej gastronomii	
	Technik organizacji usług gastronomicznych	
	Technik technolog drewna	
	Technik obsługi turystycznej	
CKP Drawsko Pomorskie	Technik informatyk	14
	Mechanik pojazdów samochodowych	
	Kucharz małej gastronomii	
	Sprzedawca	
	Stolarz	

	Cukiernik	
	Lakiernik	
	Piekarz	
	Murarz	
	Fryzjer	
	Blacharz samochodowy	
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	
	Rzeźnik - wędliniarz	
	Technik mechanik	
	Pracownik pomocniczy obsługi hotelarskiej	
CKU Kołobrzeg	Kucharz	3
	Technik hotelarstwa	
	Technik informatyk	
CKU Koszalin	Technik mechanik	5
	Technik administracji	
	Technik informatyk	
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	
	Technik rachunkowości	
CKU Pyrzyce	Technik mechanizacji rolnictwa	12
	Technik mechanik	
	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	
	Technik spedytor	
	Mechanik pojazdów samochodowych	
	Kucharz małej gastronomii	
	Sprzedawca	
	Malarz - tapeciarnik	
	Elektromechanik pojazdów samochodowych	
	Fryzjer	
	Piekarz	
	Cukiernik	
CKU Stargard Szczeciński	Technik elektryk	7
	Technik elektronik	
	Technik mechanik	
	Technik technolog drewna	
	Stolarz	
	Elektryk	
	Technik informatyk	
CKP Stargard Szczeciński, ul. Gdyńska 8	Technik mechanik	8
	Technik ochrony środowiska	
	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	
	Technik mechanizacji rolnictwa	
	Technik architektury krajobrazu	
	Mechanik pojazdów samochodowych	
	Elektromechanik pojazdów samochodowych	
	Kucharz małej gastronomii	
	Technik mechanik	
CKP Stargard Szczeciński, ul. I Brygady 35	Technik elektryk	8
	Technik elektronik	
	Technik mechanik	
	Technik technolog drewna	
	Elektryk	
	Mechanik - monter maszyn i urządzeń	
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	
	Stolarz	
ZCE Szczecin	Technik informatyk	9
	Technik elektryk	
	Technik elektronik	
	Technik mechatronik	
	Mechanik monter maszyn i urządzeń	

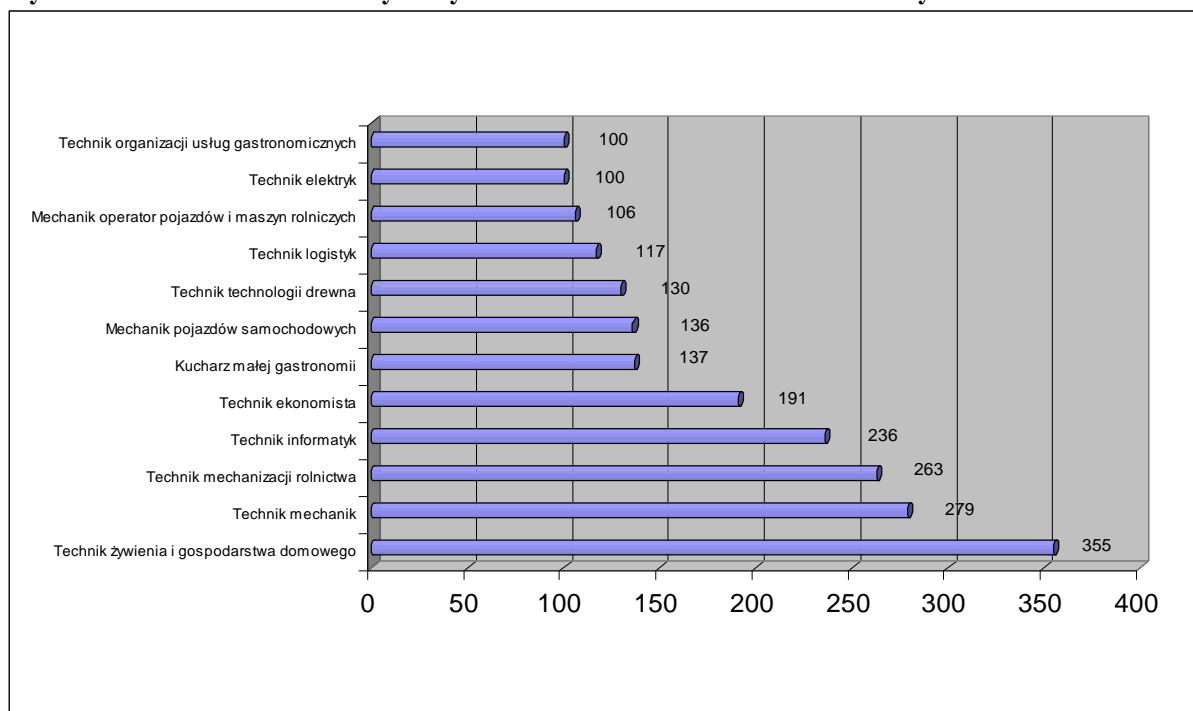
	Elektromechanik	
	Technik mechanik	
	Technik handlowiec	
	Technik bhp	
WZDZ Szczecin	Sprzedawca	16
	Kucharz małej gastronomii	
	Stolarz	
	Elektromechanik	
	Cukiernik	
	Fryzjer	
	Lakiernik	
	Elektromechanik pojazdów samochodowych	
	Fotograf	
	Elektryk	
	Monter elektronik	
	Monter konstrukcji budowlanych	
	Murarz	
	Mechanik pojazdów samochodowych	
	Blacharz samochodowy	
	Introligator	
CKP Świdwin	Technik ekonomista	6
	Technik informatyk	
	Mechanik operator pojazdów maszyn rol.	
	Kucharz małej gastronomii	
	Technik mechanizacji rolnictwa	
CKZ Świnoujście	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	5
	Technik elektryk	
	Elektryk	
	Fryzjer	
	Kucharz małej gastronomii	
CKP Świnoujście	Sprzedawca	8
	Technik mechanik okrętowy	
	Technik nawigator morski	
	Technik logistyk	
	Technik spedytor	
	Technik informatyk	
	Technik analityk	
	Mechanik - monter maszyn i urządzeń	
Mechanik pojazdów samochodowych		
CKZ Trzebiatów	Stolarz	6
	Ślusarz	
	Blacharz samochodowy	
	Mechanik pojazdów samochodowych	
	Piekarz	
	Sprzedawca	

Największą liczbę kierunków oferuje WZDZ w Szczecinie – 16, CKP w Drawsku Pomorskim – 14 oraz CKU w Pyrzycach – 12. CKU w Koszalinie oraz CKZ w Świnoujściu oferują po 5 kierunków, CKP w Białogardzie oferuje 4 kierunki. Najuboższą ofertę w wyborze kierunków kształcenia posiada CKU w Kołobrzegu – 3.

Liczba absolwentów którzy ukończyli naukę na 53 kierunkach (rok szkolny 2006/2007) w 16 analizowanych centrach wynosi 3 162 osoby (w przypadku jednej z placówek zebranie danych nie było możliwe ze względu na specyfikę działalności).

Uczniowie najchętniej kształcili się w następujących zawodach: technik żywienia i gospodarstwa domowego – 355 osób, technik mechanik – 279 osób, technik mechanizacji rolnictwa – 263 osoby, technik informatyk – 236 osób, technik ekonomista – 191 osób, kucharz małej gastronomii – 137 osób, mechanik pojazdów samochodowych – 136 osób, technik technologii drewna – 130 osób, technik logistyk – 117 osób, mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych – 106 osób, technik elektryk i technik organizacji usług gastronomicznych – po 100 osób. Szczegółowe dane prezentuje wykres nr 2.

Wykres 2. Liczba absolwentów wybranych kierunków kształcenia w roku szkolnym 2006/2007.

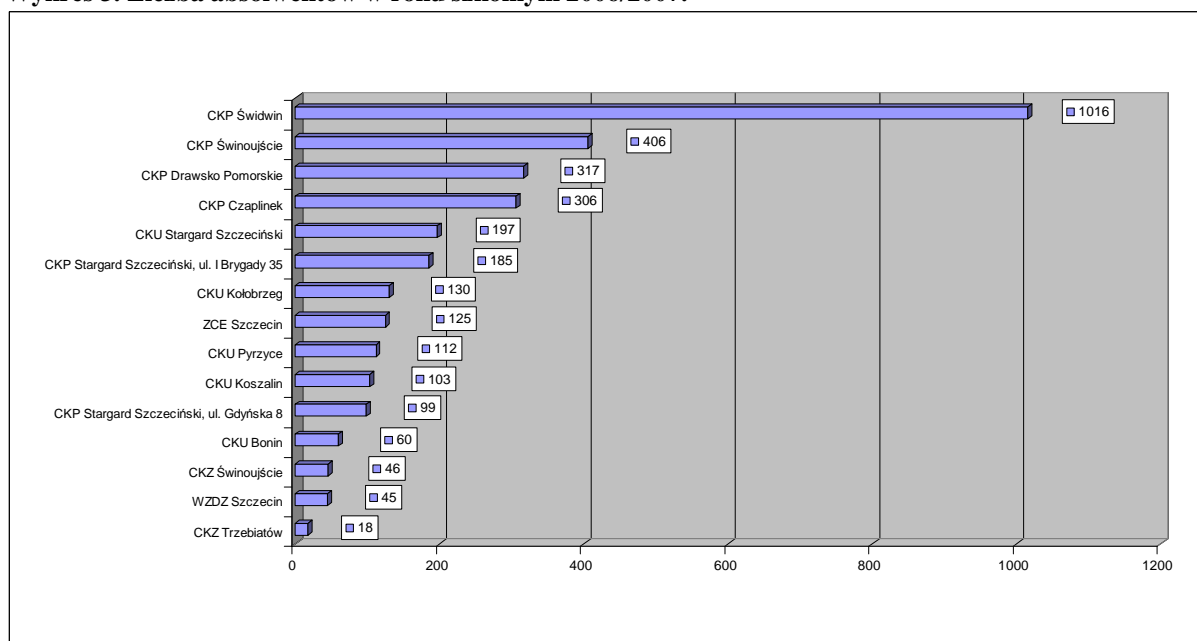


Warto również nadmienić, iż placówki przygotowane są do realizacji kształcenia w mniej popularnych kierunkach tj.: technik mechatronik, technik architektury krajobrazu, ogrodnik, technik rolnik oraz technik ogrodnik, mechanik - operator maszyn i urządzeń, fotograf, monter elektronik, monter konstrukcji budowlanych, introligator. Niemniej jednak, z uwagi na brak zainteresowania ww. kierunkami kształcenia w roku 2006/2007 nikt nie podjął kształcenia, bądź też nie ukończył nauki. Przy czym, w ofercie WZDZ w Szczecinie odnaleźć można 4 spośród tych 10 kierunków, a w przypadku CKU w Boninie 5.

Największą ilość absolwentów wykształciło CKP przy Zespole Szkół Rolniczych w Świdwinie – 1016 osób (co stanowi 32,1% ogólnej liczby absolwentów wykształconych w badanych centrach), CKP w Świnoujściu – 406 osób (12,8%). W dalszej kolejności znajdują się: CKP w Drawsku – 317 osób (10%), CKP

w Czaplinku – 306 osób (9,7%), Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Stargardzie Szczecińskim przy Zespole Szkół nr 1 im. Mieszka I – 197 osób (6,2%) oraz CKP w Stargardzie Szczecińskim – 185 osób (5,9%). Najmniej absolwentów ukończyło kształcenie w: CKZ w Świnoujściu – 46 (1,5%), WZDZ w Szczecinie – 42 (1,3%) oraz CKZ w Trzebiatowie – 18 (0,6%). Zestawienie danych dotyczących liczby absolwentów poszczególnych placówek w roku szkolnym 2006/2007 prezentuje wykres nr 3.

Wykres 3. Liczba absolwentów w roku szkolnym 2006/2007.



Centra kształcenia praktycznego, kształcą uczniów głównie w systemie stacjonarnym, natomiast jeżeli decydują się na utworzenie kierunków kształcących w systemie zaocznym lub wieczorowym, jest to najczęściej powtórzenie kierunków, które można ukończyć również w systemie dziennym.

Centra kształcenia ustawicznego, nastawione są na szkolenie osób dorosłych, więc w tym przypadku, istnieje wyraźna równowaga pomiędzy ilością kierunków stacjonarnych oraz zaocznych i wieczorowych. Utrudnieniem dla wielu pracujących osób, może być fakt, że ten sam kierunek nie jest prowadzony w dwóch systemach jednocześnie.

3. Kształcenie pozalekcyjne

Oprócz nauki uczeń musi mieć możliwość realizacji zainteresowań i rozwoju swojej osobowości. Najlepszym sposobem wypełniania tych funkcji, są zajęcia dodatkowe, realizowane po lekcjach i wykraczające poza podstawę programową.

W przypadku szkół ponadgimnazjalnych głównym celem organizacji zajęć pozalekcyjnych powinno być wspieranie nauczycieli w realizacji ich programów wychowawczych i profilaktycznych. Ponadto, właściwie skonstruowany program zajęć pozalekcyjnych wspomaga rodziców w opiece nad wychowankami, a w szczególności wspiera rodziców mających wydłużony czas pracy, a także tych, którzy mają trudności z realizacją zadań opiekuńczych, więc pośrednio przeciwdziała patologiom społecznym. Poprzez dostosowanie oferty zajęć pozalekcyjnych do zainteresowań, możliwe jest otoczenie opieką dydaktyczno – wychowawczą w godzinach popołudniowych dużej liczby podopiecznych oraz umożliwienie wszechstronnego rozwoju uczniom wykazującym zainteresowania w danej dziedzinie. Kolejną korzyścią jest sposobność pomocy uczniom zagrożonym niepowodzeniami szkolnymi, aby umożliwić im osiągnięcie sukcesów na miarę ich możliwości.

Organizowane w szkołach dla dorosłych zajęcia pozalekcyjne powinny mieć na celu rozwijanie zainteresowań i uzdolnień słuchaczy oraz propagowanie alternatywnych sposobów spędzania wolnego czasu. Szeroka oferta zajęć pozalekcyjnych (bezpłatnych, płatnych lub częściowo płatnych), może być siłą przyciągającą do placówki kolejne grupy uczniów.

W publicznych placówkach kształcenia zawodowego z terenu województwa zachodniopomorskiego, dominują zajęcia pozalekcyjne mające na celu zdobycie konkretnej profesji lub umiejętności. Największą popularnością cieszą się kursy spawacza, nauki jazdy samochodem osobowym (CKP w Drawsku Pomorskim zapewnia w tym celu własny plac manewrowy), nauki jazdy ciągnikiem rolniczym lub kombajnem zbożowym, a także szkolenie z zakresu przyuczenia do zawodu ślusarza, frezera, tokarza, nauki języków obcych. Wyżej wymienione kursy, są z reguły odpłatne lub częściowo refundowane. Kilka placówek proponuje swoim uczniom ofertę, na którą składa się ponad 20 odpłatnych form szkoleń wykraczających poza kanon szkolny.

W zakresie fakultatywnych zajęć nieodpłatnych uczniowie mogą skorzystać z: kół zainteresowań, kół przedmiotowych, zajęć wyrównawczych dla uczniów mających trudności w nauce, konsultacji oraz zajęć rozwijających artystycznie i ruchowo.

Na uwagę zasługuje fakt, że w 3 spośród 16 badanych placówek działa Szkolny Klub Europejski, którego celem jest propagowanie wiedzy z zakresu Unii

Europejskiej, a przede wszystkim promowanie określonych postaw otwartości, tolerancji, odpowiedzialności, szacunku dla tradycji. W praktyce można mówić tutaj o nauce języków obcych, korzystaniu z Internetu, pracy zespołowej i sztuce negocjacji.

4. Kwalifikacje kadry dydaktycznej

Rozdział 3a Karty Nauczyciela określa ścieżkę awansu zawodowego nauczycieli, zgodnie z którą obowiązują następujące stopnie awansu zawodowego nauczycieli:

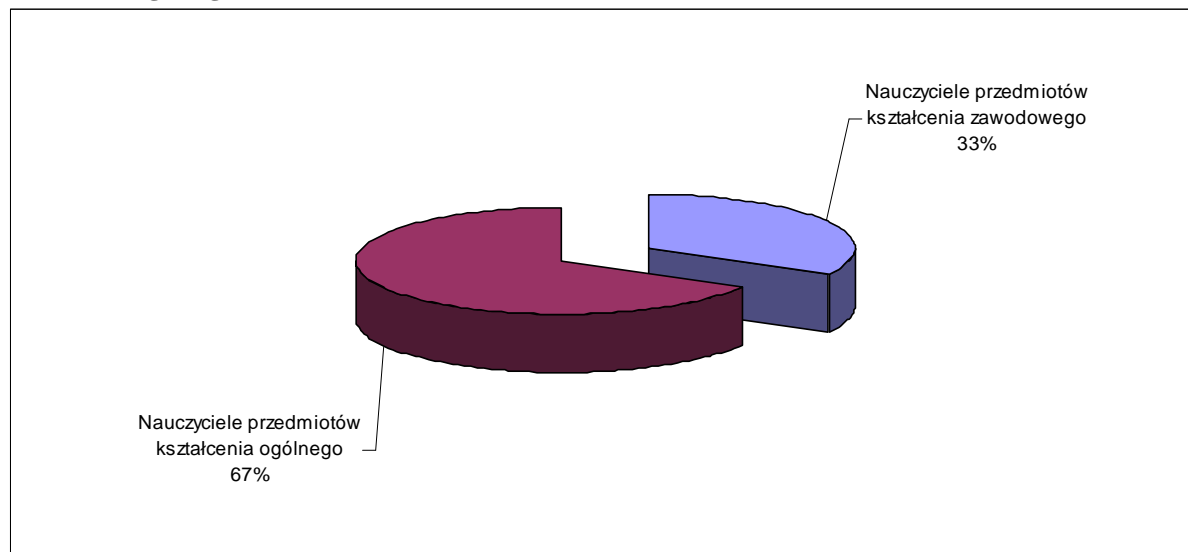
- nauczyciel stażysta;
- nauczyciel kontraktowy;
- nauczyciel mianowany;
- nauczyciel dyplomowany.

Osoba nieposiadająca stopnia awansu zawodowego w dniu nawiązania stosunku pracy w szkole, uzyskuje stopień nauczyciela stażysty, z wyjątkiem kilku zastrzeżeń dotyczących nauczycieli akademickich.

Nauczyciel stażysta i nauczyciel kontraktowy, składają wniosek o podjęcie odpowiedniego postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego w roku uzyskania pozytywnej oceny dorobku zawodowego w okresie stażu. Nauczyciel mianowany, może złożyć wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego w okresie 3 lat od dnia otrzymania pozytywnej oceny dorobku zawodowego w okresie stażu. Nauczyciel kontraktowy, może rozpocząć staż na stopień nauczyciela mianowanego po przepracowaniu w szkole, co najmniej dwóch lat, a nauczyciel mianowany może rozpocząć staż na stopień nauczyciela dyplomowanego po przepracowaniu w szkole, co najmniej roku od dnia nadania poprzedniego stopnia awansu zawodowego.

W 14 placówkach (spośród 16 badanych placówek kształcenia ustawicznego i zawodowego, które podały dane dotyczące struktury oraz liczby zatrudnienia), zatrudnionych jest ogółem 644 nauczycieli, w tym 215 nauczycieli kształcenia zawodowego (33% ogólnej liczby zatrudnionych pedagogów). Stosunek nauczycieli kształcenia zawodowego do ogólnej liczby kadry pedagogicznej w badanych placówkach prezentuje wykres nr 4.

Wykres 4. Stosunek liczby nauczycieli kształcenia zawodowego do liczby nauczycieli przedmiotów kształcenia ogólnego.



Największa liczba nauczycieli zatrudniona jest w Zachodniopomorskim Centrum Edukacyjnym w Szczecinie – 96 osób, dalej w CKP przy Zespole Szkół Rolniczych w Świdwinie – 85 osób, w CKP przy Zespole Szkół nr 5 w Stargardzie Szczecińskim – 77 osób, w Centrum Kształcenia Ustawicznego im St. Staszica w Koszalinie – 73 osoby.

Z analizy danych dotyczących kwalifikacji kadry dydaktycznej wynika, iż najliczniejszą grupę stanowią nauczyciele mianowani – 276 osób, w tym 107 z nich, uczestniczy bezpośrednio w procesie nauczania przedmiotów zawodowych. Następną pozycję, ze stanem 185 osób (29% ogólnej liczby zatrudnionych), zajmują nauczyciele dyplomowani. W dalszej kolejności znajdują się: nauczyciele kontraktowi – 156 osób (24% ogólnej liczby zatrudnionych), nauczyciele stażyści – 27 (4% ogólnej liczby zatrudnionych). Wśród wszystkich pracowników dydaktycznych, należy wyodrębnić grupę 6 nauczycieli z tytułem doktora, którzy mają ustawowo skróconą ścieżkę awansu zawodowego.

Informację na temat kwalifikacji pracowników CKP i CKU w województwie zachodniopomorskim według stopnia awansu zawodowego obrazuje wykres nr 5, natomiast tabela nr 3 zawiera szczegółowe zestawienie ww. informacji w podziale na poszczególne placówki.

Wykres 5. Kwalifikacje kadry dydaktycznej według stopnia awansu zawodowego w CKU i CKP województwa zachodniopomorskiego.

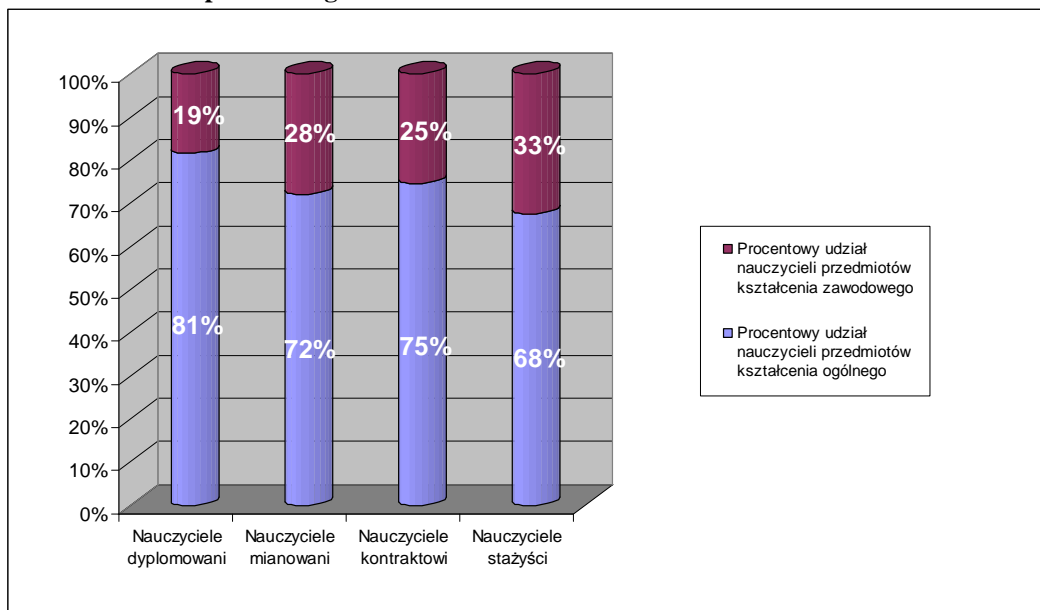


Tabela 3. Zasoby kadrowe publicznych placówek CKU i CKP w województwie zachodniopomorskim z podziałem na stopnie awansu zawodowego.

	Nauczyciele dyplomowani	w tym nauczyciele kształcenia zawodowego	Nauczyciele mianowani	w tym nauczyciele kształcenia zawodowego	Nauczyciele kontraktowi	w tym nauczyciele kształcenia zawodowego	Nauczyciele stażyści	w tym nauczyciele kształcenia zawodowego	Razem
CKP Białogard	0	0	6	6	0	0	0	0	6
CKU Bonin	-	-	-	-	-	-	-	-	0
CKP Czaplnek	-	-	-	-	-	-	-	-	0
CKP Drawsko Pomorskie	8	0	28	10	0	0	0	0	36
CKU Kołobrzeg	11	7	16	8	2	1	2	2	31
CKU Koszalin	24	10	26	10	20	12	2	2	72
CKU Pyrzyce	12	1	20	10	26	6	6	2	64
CKU Stargard Szczeciński	24	4	32	12	10	1	2	0	68
CKP Stargard Szczeciński, ul. Gdynska 8	19	0	40	10	16	1	2	0	77
CKP Stargard Szczeciński, ul. I Brygady 35	1	1	10	10	1	1	1	1	13
ZCE Szczecin	31	3	36	15	22	5	5	2	94
WZDZ Szczecin	3	0	5	0	5	1	0	0	13
CKP Świdwin	32	11	25	11	25	13	3	2	85
CKZ Świnoujście	5	2	9	1	6	3	0	0	20
CKP Świnoujście	8	3	20	4	23	9	4	2	55
CKZ Trzebiatów	7	0	3	0	0	0	0	0	10
Razem	185	42	276	107	156	53	27	13	644

5. Ilość i jakość wyposażenia sal dydaktycznych

W celu zapewnienia jakości w edukacji, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu, we współpracy z Centralną Komisją Egzaminacyjną i Okręgowymi Komisjami Egzaminacyjnymi, opracował projekt standardów wyposażenia dydaktycznego pracowni kształcenia zawodowego. Sporządzone normy w zakresie poszczególnych zawodów, wykorzystywane są m.in., jako punkt odniesienia przy ocenie przebiegu kształcenia zawodowego, określają warunki do przeprowadzania egzaminów, a także zrównują poziom wyposażenia pracowni kształcenia zawodowego w różnych placówkach.

Podczas prac nad modelem standardu zastosowano definicję, według której: standard wyposażenia dydaktycznego pracowni kształcenia zawodowego, to typowe dla zawodu, zgodne z obowiązującymi normami wymagania dotyczące infrastruktury i wyposażenia dydaktycznego pracowni, opracowane z uwzględnieniem podstawy programowej kształcenia w zawodzie oraz standardu wymagań egzaminacyjnych dla tego zawodu.

Wyposażenie zgodne ze standardem powinno umożliwić:

- opanowanie wiedzy i umiejętności właściwych dla danego zawodu,
- wykonanie zadania egzaminacyjnego w etapie praktycznym egzaminu zawodowego.

Jednostki prowadzące praktyczną naukę zawodu starają się zapewnić stanowiska szkoleniowe, które umożliwią nabycie konkretnych kwalifikacji zawodowych.

Z analizy uzyskanych informacji można wnioskować, iż większość badanych placówek ocenia ilość i jakość wyposażenia sal dydaktycznych i pracowni na poziomie dobrym lub bardzo dobrym. W niewielu szkołach rozpoznawalny jest niedobór nowoczesnego wyposażenia, które umożliwiłoby optymalne przygotowania uczniów do zawodu. Szkoły dysponują na ogół nowoczesnym sprzętem, który odpowiada wymogom kształcenia w danym zawodzie.

Placówki, które wykazują konieczność zakupu nowego sprzętu technodydaktycznego, odczuwają niedostatek przede wszystkim w wyposażeniu warsztatów obróbki i technologii drewna – pracownie obróbki ręcznej i maszynowej oraz montażu. Podobnie jest w przypadku wyposażenia dydaktycznego pracowni, kształcących w kierunku mechanik pojazdów samochodowych oraz technik mechanik

(tutaj niedomiar widoczny jest również na stanowiskach obróbki ręcznej i mechanicznej, jak również na stanowiskach kontrolno – diagnostycznych pojazdów samochodowych oraz kontrolno – obsługowych i napraw silników pojazdów samochodowych).

W sześciu badanych centrach, dyrektorzy szkół wskazywali na potrzebę doposażenia warsztatów do obróbki ręcznej (w narzędzia i sprzęt do prac ślusarskich oraz warsztatowe przyrządy pomiarowe), a także obróbki mechanicznej (w obrabiarki do metali: tokarki, frezarki, szlifierki wiertarki i narzędzia do obróbki skrawaniem).

Poważnym problemem w wielu badanych placówkach jest fakt, że w jednej pracowni kształcenia zawodowego, znajdują się urządzenia nowoczesne, a obok nich bardzo stare, które powinny zostać wycofane z użytku. Taka niejednorodność wyposażenia technicznego nie sprzyja efektywności nauczania.

Baza dydaktyczna szkoły musi umożliwiać, także realizację zajęć teoretycznych. Wnioski, wynikające z kwestionariuszy ankiet nadesłanych przez placówki kształcenia ustawicznego, są bardzo optymistyczne. Wszystkie centra mają bardzo nowocześnie wyposażone pracownie komputerowe. Wiele szkół ma nawet kilka takich pracowni, z co najmniej kilkunastoma stanowiskami do pracy przy komputerze. W pracowniach przedmiotowych znajduje się sprzęt multimedialny, zestawy ćwiczeniowe do demonstracji działania i budowy podzespołów mechanicznych i elektrycznych, katalogi, dokumentacje techniczne maszyn i urządzeń oraz komputer z zainstalowanym oprogramowaniem służącym do symulacji działania maszyn i urządzeń. Laboratoria wyposażone są w nowoczesne środki techniczne i pomoce dydaktyczne.

Wyłącznie w dwóch przypadkach, dyrektorzy szkół wskazywali na potrzebę doposażenia pracowni fizycznych w specjalistyczny sprzęt, który pozwalałaby na przeprowadzanie doświadczeń lub prezentację praw fizycznych.

Podsumowując, należy podkreślić, że modernizacja bazy w dużym stopniu uzależniona jest od możliwości finansowych szkoły, organu prowadzącego, umiejętności menażerskich dyrektora oraz współdziałania z okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi, z czym jak widać zachodniopomorskie placówki nie mają problemów.

6. Baza lokalowa i zaplecze dydaktyczne

Prawidłowa realizacja treści objętych programem nauczania w placówce kształcenia ustawicznego, a co za tym idzie, uzyskania zatrudnienia po ukończeniu szkoły, możliwa jest jedynie, gdy dysponuje ona odpowiednim zapleczem dydaktycznym, a przede wszystkim – pracownikami, salami wykładowymi wyposażonymi w nowoczesny sprzęt audiowizualny, nowoczesnymi laboratoriami i salami ćwiczeń.

Pierwszoplanowym elementem, tworzącym zaplecze dydaktyczne szkół kształcących we wszystkich zawodach w województwie zachodniopomorskim, są pracownie komputerowe – wszystkie analizowane placówki posiadają sale komputerowe. Modelowa, szkolna pracownia komputerowa przeznaczona jest do realizacji zajęć dydaktycznych i badań naukowych, wymagających wspomaganie technikami komputerowymi z wykorzystaniem lokalnych sieci komputerowych lub Internetu.

Wysokie standardy ilościowe stanowisk do pracy przy komputerze występują w CKU w Stargardzie Szczecińskim – 164 stanowiska komputerowe, w CKU w Kołobrzegu – 120 stanowisk, w CKP w Czaplinku oraz w ZCE w Szczecinie – po 100 stanowisk.

Bez mała wszystkie badane placówki (15 z 16), prowadzą bibliotekę szkolną, w której każdy ma możliwość zdobycia cennych informacji, rozwoju kulturalnego i kształcenia ustawicznego. Pokażne zbiory książkowe posiadają CKP w Stargardzie Szczecińskim oraz CKP w Świnoujściu (odpowiednio 40 000 i 28 500 woluminów).

Dodatkowo, spośród 16 badanych placówek 14 posiada czytelnie, w których można zgłębiać treści książek oraz prenumerowanych czasopism. Największą liczbę tytułów czasopism prenumeruje szczecińskie ZCE, jest ich dostępnych aż 56. Niemalże każda szkolna czytelnia wyposażona jest w stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu, z którego każdy uczeń może skorzystać w celu wyszukania potrzebnej sobie informacji.

Jak wynika z udzielonych w kwestionariuszu ankiety odpowiedzi, zalety aktywności fizycznej, uprawianej w różnych formach, nie są dostatecznie doceniane przez wszystkie placówki. Z badanych 16 placówek 13 posiada swoją salę gimnastyczną. Największe obiekty sportowe spośród badanych instytucji mają do dyspozycji CKP w Stargardzie Szczecińskim (1 195 m²) i Zachodniopomorskie Centrum Edukacyjne w Szczecinie (1 048 m²).

Warunki i tryb organizowania praktycznej nauki zawodu w placówkach kształcenia ustawicznego i placówkach kształcenia praktycznego określa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z dnia 20 lipca 2002 r.). W przypadku, gdy w jednostce niemożliwym jest realizowanie praktycznej nauki zawodu z danego działu programowego, dyrektorzy szkół w ramach porozumień z innymi podmiotami (szkołami lub pracodawcami), kierują do nich uczniów na zajęcia praktyczne.

Jak już wcześniej zostało podkreślone, w przypadku CKP i CKU rzadko zachodzi taka konieczność. Niejednokrotnie, CKP przyjmują do swoich placówek uczniów, na praktyczną naukę zawodu z kilku pobliskich szkół i są na ogół znacznie lepiej wyposażone, niż pozostałe placówki kształcenia zawodowego. Potwierdzeniem tej tezy może być fakt, że 13 badanych placówek jest w posiadaniu własnych nowoczesnie wyposażonych warsztatów praktycznej nauki zawodu.

Po zajęciach szkolnych słuchacz może wypocząć w internacie, a posiłek spożyć w stołówce. 50% badanych placówek posiada internat dla swoich uczniów, a siedem jednostek zapewnia wyżywienie w stołówce. Dwie placówki mają także, jako alternatywę dla internatu, możliwość taniego zakwaterowania w bursie przy szkole. Zestawienie placówek posiadających internat przedstawia tabela nr 4.

Tabela 4. Placówki posiadające internat.

1. CKP Białogard
2. CKP Czaplinek
3. CKP Drawsko Pomorskie
4. CKU Pyrzyce
5. CKP Stargard Szczeciński, ul. Gdyńska 8
6. ZCE Szczecin
7. CKP Świdwin
8. CKP Świnoujście

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 13 czerwca 2003 r. w sprawie rodzajów, organizacji oraz sposobu działania publicznych placówek kształcenia ustawicznego i publicznych placówek kształcenia praktycznego, w tym publicznych ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego, jako jedno z zadań CKU określa opracowywanie i wydawanie skryptów, poradników oraz innych materiałów metodycznych dla słuchaczy. Jedynie pięć spośród badanych placówek w województwie zachodniopomorskim (tj. 31%) posiada zaplecze poligraficzne umożliwiające druk materiałów edukacyjnych. Zatem,

jeżeli CKP mają właściwie pełnić powierzoną im rolę, to muszą być wyposażone w odpowiedni sprzęt poligraficzny.

7. Dostosowanie obiektów do potrzeb osób niepełnosprawnych

Abnegacja w pierwszym okresie edukacji – często przekreśla osobom niepełnosprawnym możliwości zajęcia chociażby średniej pozycji w życiu społecznym i zawodowym. Wsparcie edukacji osób niepełnosprawnych we wczesnym okresie rozwoju, może pozytywnie wpłynąć na ich dalsze losy, zawodowe i społeczne. Z danych GUS wynika, że w szkołach ponadgimnazjalnych uczy się obecnie blisko 2,5 tys. uczniów posiadających orzeczenie o niepełnosprawności, co stanowi niecały 1% wszystkich uczniów szkół ponadgimnazjalnych w Polsce.

Doświadczenia integracyjne na poziomie edukacji ponadgimnazjalnej mają stosunkowo krótką historię. Szkoła, która chce kształcić obok osób sprawnych ruchowo osoby niepełnosprawne, musi być przygotowana na kilkuletni proces adaptacyjny, w trakcie którego dostosuje swoją bazę, przeszkoli nauczycieli, nawiąże współpracę z rodzicami, wychowawcami oraz pozostałymi uczniami.

Jak wynika z nadesłanych ankiet, 2 placówki spośród 16 badanych, mogą zaproponować kształcenie osobom niepełnosprawnym ruchowo, są to: CKP w Stargardzie Szczecińskim i CKZ w Świnoujściu (placówki te, mają architekturę budynku dostosowaną do potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo).

Część II

Proces kształcenia

1. Nowe kierunki kształcenia

Choć oferta edukacyjna placówek kształcących ustawicznie w województwie zachodniopomorskim jest dość bogata, to jednak – można wnioskować, że nie zawsze dostosowana jest do popytu na rynku pracy. Powoduje to, że część absolwentów narażona jest na bezrobocie z powodu braku zapotrzebowania na zdobyte przez nich, w drodze nauki, kwalifikacje. Dlatego też, część z nich będzie zmuszona do podjęcia pracy w innym, niż wyuczony zawodzie.

Z badań zleconych przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynki Pracy: „Edukacja a rynek pracy. Analiza kierunków kształcenia oraz aktywności zawodowej absolwentów szkół i uczelni” wynika, że młodzi ludzie w niewielkim stopniu korzystają z pomocy doradców zawodowych przy podejmowaniu decyzji o dalszej edukacji. Tylko co 10 ankietowany, deklarował że korzystał z porady doradcy zawodowego przy wyborze szkoły. 62% badanych choć zdawało sobie sprawę z takiej możliwości, jednak tak ważną decyzję podjęło kierując się swoimi zainteresowaniami.

Należy również podkreślić, że uczniowie, którzy nie planują zdobyć wyższego wykształcenia, wydają się być nieco bardziej rozsądni i świadomi warunków rynkowych. Oni częściej podejmują decyzje o kierunku dalszego kształcenia, kierując się chęcią zdobycia konkretnego zawodu oraz zwiększenia swoich szans na rynku pracy.

Odpowiedzią na potrzeby rynku pracy jest nieustanne dostosowywanie oferty edukacyjnej. Ponad 40% badanych placówek (7 z 16), zdecydowało się na utworzenie nowych kierunków nauczania w roku szkolnym 2007/2008. Umożliwiły one tym samym, podjęcie kształcenia w zawodach: technik informatyk, technik mechatronik, technik obsługi turystycznej, technik monter, mechanik monter maszyn i urządzeń, murarz oraz technik analityk. CKP w Świnoujściu, jako jedyne uruchomiło kształcenie na dwóch nowych kierunkach – technik analityk i technik informatyk, pozostałe placówki rozszerzyły swoją ofertę o jedną nową specjalność. Dziewięć placówek pozostało przy tym samym programie nauczania, co w poprzednim roku szkolnym 2006/2007.

Wykaz nowych kierunków wprowadzonych w roku szkolnym 2007/2008 w rozbiciu na poszczególne placówki prezentuje tabela nr 5.

Tabela 5. Nowe kierunki kształcenia oferowane przez CKU i CKP województwa zachodniopomorskiego roku szkolnym 2007/2008.

Nazwa placówki	Nazwa specjalności
CKU Koszalin	Technik obsługi turystycznej
CKU Pyrzyce	Technik informatyk
CKU Stargard Szczeciński	Technik monter
CKP Stargard Szczeciński, ul. I Brygady 35	Mechanik monter maszyn i urządzeń
ZCE Szczecin	Technik mechatronik
WZDZ Szczecin	Murarz
CKP Świnoujście	Technik analityk i technik informatyk

Pozytywną tendencją wydaje się być włączenie do propozycji kierunków kształcenia „nowoczesnych” zawodów (technik informatyk, technik mechatronik, technik analityk), związanych głównie z technologiami informatycznymi i telekomunikacyjnymi oraz sektorem usług, w którym notuje się obecnie wysoki popyt. Wśród kierunków oferowanych przez zachodniopomorski rynek edukacyjny, zauważyć należy, także nowe specjalności związane z turystyką, rekreacją, a pośrednio z gastronomią i żywieniem – tj. technik obsługi turystycznej. Wykorzystanie walorów turystycznych w kontekście tworzenia kierunków kształcenia, wydaje się być trafną strategią dla regionu.

Modyfikacja programów nauczania na wszystkich kierunkach powinna odbywać się na bieżąco, dotyczy to zarówno istniejących, jak i nowych. Nowe specjalizacje, powinny być tak kreowane, aby kształcić w zawodach, na które będzie zapotrzebowanie na rynku pracy.

Wzbogacenie oferty kształcenia o nowe kierunki nauczania, jest wyrazem zarówno dużego doświadczenia zdobytego w zarządzaniu placówką, jak i stabilizacji kadry dydaktycznej. Nowo wprowadzone kierunki, powinny być albo komplementarne, albo wręcz przeciwnie konkurencyjne, względem dotychczasowej oferty kształcenia. W związku z tym, często wymagana jest reorganizacja placówki w celu usprawnienia zarządzania procesem kształcenia i decentralizacji procesów decyzyjnych.

Jak wygląda w tym względzie praktyka i na podstawie jakich informacji zachodniopomorskie placówki kształcenia ustawicznego poszerzają listę proponowanych specjalności opisano poniżej.

5 spośród 7 placówek, które rozszerzyły swoją ofertę kształcenia, jako główny powód wskazały potrzeby wynikające z uwarunkowań istniejących na lokalnym rynku pracy. Jako kolejne bodźce stymulujące adaptacje kierunków kształcenia do nowych warunków społeczno – ekonomicznych osoby ankietowane wymieniały: informacje pozyskane z ankiet przeprowadzanych wśród gimnazjalistów, wytyczne ze strony organu prowadzącego oraz wspólne ustalenia z uczelniami wyższymi.

Wynika z tego, że badane placówki w procesie dostosowywania kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy, rzadko korzystają z analiz i długoterminowych prognoz zatrudnienia oraz wskaźników prognostycznych odnoszących się do regionu. Niezwykle pomocne, w tym względzie, mogłyby stać się regularne badania przeprowadzane wśród przedsiębiorców, jak również wykorzystywanie badań i analiz powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy.

2. Współpraca z zakładami pracy

Przygotowane zawodowe dobrych pracowników wiąże się z koniecznością podejmowania współpracy z zakładami pracy. Taka kooperacja daje uczniom sposobność kontaktu i praktycznej nauki w warunkach, z którymi będą spotykać się w swojej przyszłej pracy zawodowej.

Z tego powodu, władze szkół w trosce o zapewnienie swoim podopiecznym jak najlepszych warunków do praktycznej nauki zawodu, dokonują wnikliwej analizy potencjalnych partnerów pod kątem ich zdolności dydaktycznych. Szczegółowej analizie poddaje się standard wyposażenia stanowisk pracy, jako elementu kluczowego, umożliwiającego nabycie umiejętności zawodowych przewidzianych w podstawie programowej dla zawodu. Szkoły nie podejmują współpracy z firmami, które w poprzednich latach nie sprawdziły się. Wszystkie umowy z rzemieślnikami rejestrowane są w Cechu Rzemiosł Różnych.

Zakłady pracy, z którymi szkoły podpisały umowy, w miarę swoich możliwości finansowych, coraz częściej dokonują przeglądu bazy i starają się wyposażać stanowiska pracy w nowoczesne urządzenia, maszyny i inne materiały niezbędne do produkcji i świadczenia usług. Pracownicy placówek edukacyjnych odwiedzają zakłady, prowadząc rozmowy instruktażowe i ewentualnie zwracają uwagę na konieczność dostosowania bazy techniczno – dydaktycznej.

Niekiedy, kondycja finansowa zakładów nie pozwala na uzupełnienie bazy. W takich sytuacjach, szkoła podejmuje działania związane z uzupełnieniem

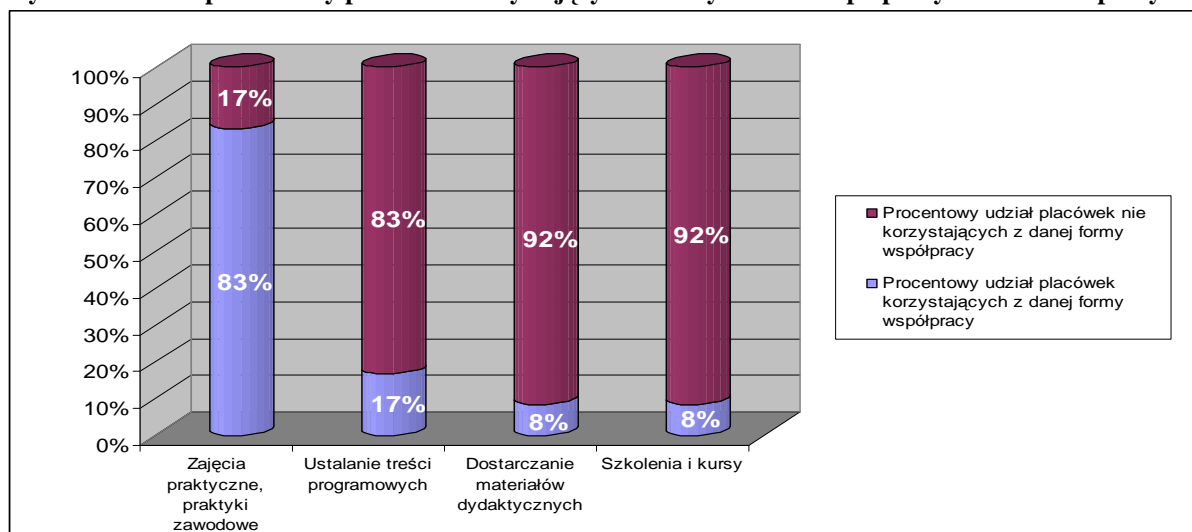
kształcenia praktycznego w miejscach, gdzie jest to możliwe. Szkoły dokonują wyboru zakładu pracy, mającego odpowiednie warunki i umożliwiającego prawidłowe kształcenie.

Rodzaje i zakres współpracy szkoły z przedsiębiorstwem mogą być różne. Dyrektorów CKP i CKU poproszono o wyszczególnienie form współdziałania z przedsiębiorcami. Okazuje się, że nie wszystkie placówki współpracują z przedsiębiorstwami (25% placówek nie podjęło takiej współpracy). Pozostałe 75 % w zależności od rodzaju kształcenia zawodowego i ilości prowadzonych specjalności, współpracuje z reguły, z kilkoma lub nawet kilkudziesięcioma przedsiębiorstwami. Przedmiotem współpracy bywa najczęściej realizacja praktycznej nauki zawodu i praktyk zawodowych w przedsiębiorstwie (dziesięć placówek korzysta z tej formy kooperacji).

Niezmiernie istotnym, dla kreowania odpowiedniej oferty edukacyjnej jest zasięgnięcie opinii pracodawców w sprawie tworzenia nowych kierunków kształcenia oraz opracowywania treści programowych. Udział pracodawców w tego typu doradztwie dotyczy dwóch szkół.

Pozostałe formy współpracy z pracodawcami wskazywane przez nieliczne placówki dotyczą m.in.: organizowania wspólnych wykładów, kursów, szkoleń lub pokazów, a także sponsoringu materialnego i finansowanego ze strony przedsiębiorcy (jedna badana placówka, poszerzyła swoją bazę dydaktyczną w środki pozwalające na naukę zawodu poprzez współpracę z zakładami pracy). Procentowy udział placówek korzystających z wybranych form współpracy z zakładami pracy w ogólnej liczbie placówek przedstawia wykres nr 6.

Wykres 6. Udział procentowy placówek korzystających z różnych form współpracy z zakładami pracy



Pięć placówek deklaruje, że w toku realizacji lub rozszerzania współpracy z przedsiębiorcami nie napotyka na żadne problemy.

Trzech dyrektorów, wyraziło opinię o braku zainteresowania ze strony przedsiębiorców prowadzoną przez nich placówką. Ich zadaniem brak udziału przedsiębiorstw w kształceniu przyszłej kadry fachowców, wynika z trudnych uwarunkowań ekonomiczno – politycznych, w których muszą funkcjonować polscy menadżerowie, obciążeń związanych z kosztami pracy oraz mało elastycznego systemem podatkowego.

Jeden z dyrektorów CKP, wyszedł z propozycją interesującej formy współpracy placówki kształcenia ustawicznego lub praktycznego w charakterze podwykonawcy (istnieje możliwość zlecenia warsztatom szkolnym produkcji na rzecz zakładów pracy na zasadach wolnorynkowych). Jednakże zdaniem dyrektora przeszkodą, na drodze budowania takiej współpracy pomiędzy placówką, a przedsiębiorstwem, jest brak wyodrębnionego konta dochodów własnych w budżecie placówek edukacyjnych.

Ciekawa była również opinia jednego z dyrektorów CKU, dotycząca wprowadzenia dodatkowych uregulowań przepisów wykonawczych do Ustawy o systemie oświaty. Jego zdaniem skomplikowany proces rozliczeniowy zniechęca przedsiębiorców od przekazywania pomocy materialnej i finansowej bezpośrednio do szkół.

3. Współpraca z instytucjami rynku pracy

Na mocy Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, instytucjami rynku pracy są: publiczne służby zatrudnienia (organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi), Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego.

Od 2000 roku częścią samorządu lokalnego, są powiatowe urzędy pracy, które samodzielnie decydują o szkoleniach dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, indywidualnych pożyczkach na szkolenie, refundacjach pracodawcom kosztów szkoleń pracowników. Zasoby finansowe na ten cel otrzymują przede wszystkim ze środków Funduszu Pracy.

Dziewięć z badanych placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego, współpracuje z powiatowymi urzędami pracy. Wsparcie ze strony PUP polega głównie na: organizowaniu spotkań informacyjnych dotyczących rynku pracy, udostępnianiu literatury związanej z wybranym zawodem oraz indywidualnym i grupowym poradnictwie zawodowym (testy preferencji zawodowej, warsztaty autoprezentacji, itp.).

Osiem centrów nawiązało współpracę z Zachodniopomorską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy, poprzez którą, umożliwia słuchaczom: otrzymanie pomocy w wyborze zawodu (badanie predyspozycji), wsparcie w wyborze pracodawcy oraz doradztwo przy podpisaniu umowy o pracę w charakterze młodocianego pracownika.

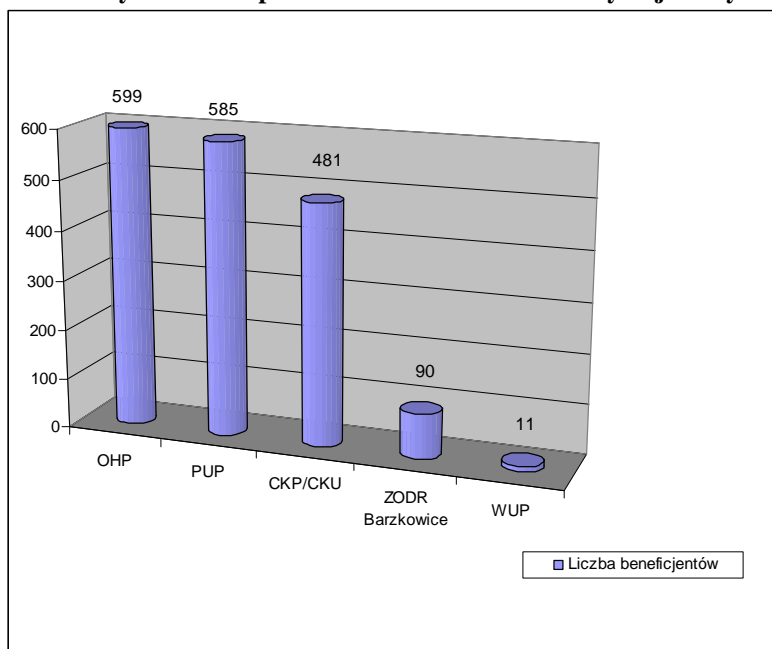
Badane placówki, współpracują także z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie, w zakresie zbliżonym do powiatowych urzędów pracy (3 wskazania). Ponadto, współpraca nawiązana została z: Centrum Wspierania Inicjatyw Społecznych, Stowarzyszeniem Inżynierów i Techników Mechaników Polskich, Zachodniopomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach oraz innymi centrami kształcenia ustawicznego/praktycznego z terenu województwa zachodniopomorskiego.

CKU w Boninie, CKU w Koszalinie, CKU oraz CKP w Stargardzie współpracują jednocześnie z kilkoma IRP jednocześnie. Natomiast CKP w Białogardzie, CKP w Drawsku Pomorskim, CKP w Świdwinie oraz CKU w Pyrzycach nie nawiązały współpracy z instytucjami rynku pracy.

Efektywność dla każdej z form współpracy jest różna. Największa liczba beneficjentów, aż 599 osób, skorzystało ze współpracy placówek kształcenia z Ochotniczymi Hufcami Pracy. Niewiele mniej, bo 585 osób, skorzystało z usług Powiatowych Urzędów Pracy w ramach poradnictwa oraz informacji zawodowej. Współpraca pomiędzy samymi centrami przyniosła efekt w postaci 481 beneficjentów poszczególnych przedsięwzięć.

Liczbę osób korzystających z pomocy wybranych instytucji rynku pracy w ramach współpracy z CKU i CKP przedstawia wykres nr 7.

Wykres 7. Efektywność różnych form współdziałania CKP i CKU z instytucjami rynku pracy.



Wysoką efektywnością działań kooperacyjnych, głównie poprzez grupową informację zawodową i zajęcia praktyczne realizowane w innym CKP, może pochwalić się CKU w Stargardzie. W zakresie współpracy tej instytucji, działaniami objętych zostało 641 osób (33,9%). Również w czołówce najprężniej współpracujących placówek znajduje się CKP w Czaplunku, którego inicjatywy partnerskie (grupowa i indywidualna informacja zawodowa oraz poradnictwo zawodowe), objęły – 500 osób (27,8%).

W ramach przygotowania przyszłych absolwentów do poruszania się na rynku pracy, placówki wyrażały gotowość do przeprowadzenia: zewnętrznych szkoleń i zajęć praktycznych (11 wskazań), zajęć na temat przedsiębiorczości (4 wskazania), prezentacji podstaw teoretycznych i zajęć praktycznych, zalet i wad e - pracy (2 wskazania). Natomiast rzadziej oferowane były: warsztaty i targi zawodoznawcze, spotkania indywidualne, dni przedsiębiorczości, wizyty dydaktyczne w zakładach pracy, praktyki zawodowe, usługi dla społeczeństwa, kurs nauki jazdy samochodem.

4. Wsparcie poprzez fundusze strukturalne

W Polsce nadal brakuje porozumienia na temat formy finansowania kształcenia ustawicznego i praktycznego osób dorosłych. Wsparciem dla tego typu działań mogą być środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013 na rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach jest przeznaczony ponad jeden miliard euro. W dążeniu do

efektywniejszego wykorzystania funduszy strukturalnych, niezbędne jest wypracowanie strategii dla rozwoju kształcenia ustawicznego i praktycznego w regionie. Tym bardziej, że istnieje pilna potrzeba objęcia kształceniem ustawicznym osób, których wiedza i umiejętności zawodowe uległy dezaktualizacji w związku z postępem technologicznym, czy też osób, które wykonują prace w zawodach podlegających restrukturyzacji.

Do tej pory, część placówek CKU, CKP korzystała ze wsparcia z unijnych środków, głównie poprzez projekty w ramach Priorytetu II SPO RZL Działanie 2.2 - schemat a) Zwiększenie wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych w procesie kształcenia oraz w poradnictwie i doradztwie zawodowym oraz modernizacja wyposażenia dydaktycznego.

Typy projektów, których dofinansowanie było możliwe z ww. Działania dotyczyły:

- wyposażenia szkół podstawowych, gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych i policealnych (w tym szkół specjalnych) oraz zakładów kształcenia nauczycieli, a także CKU i CKP w sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu (pracownie komputerowe),
- wyposażenia poradni psychologiczno – pedagogicznych w specjalistyczny sprzęt komputerowy wraz z oprogramowaniem,
- utworzenia bazy danych instytucji akredytowanych,
- wyposażenia CKU, CKP oraz wybranych szkół zawodowych w specjalistyczne stanowiska do przeprowadzania zewnętrznych egzaminów zawodowych.

Z 16 analizowanych placówek, 10 otrzymało, w poprzednim okresie programowania, wsparcie ze środków unijnych w poprzednich okresach programowania. Głównym źródłem dotacji były projekty w ramach EFS (9 wskazań) i PHARE.

Z dotacji na wyposażenie CKU, CKP w stanowiska do egzaminów zawodowych w różnych zawodach ubiegało się 9 placówek, z których 5 otrzymało wsparcie:

- Zachodniopomorskie Centrum Edukacyjne w Szczecinie,
- Zespół Szkół Rolniczych, CKP w Świdwinie,
- Centrum Kształcenia Ustawicznego w Koszalinie,
- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Czaplinku,

- Centrum Kształcenia Praktycznego w Stargardzie Szczecińskim.

Wszystkie pięć placówek stworzyło swoim uczniom możliwość korzystania z komputerów z dostępem do Internetu, których zakup został sfinansowany z dotacji unijnej.

5. Problemy placówek kształcenia ustawicznego

Z syntezy wszystkich opinii dotyczących kształcenia ustawicznego zaprezentowanych przez dyrektorów badanych placówek wynika, że podstawowym problemem polskiej edukacji jest niska efektywność kształcenia. Szkoły, nie są odpowiedzialne za losy zawodowe swoich absolwentów, co skutkuje tym, iż za mało uwagi przywiązują do przygotowania ich w kierunku umiejętności poszukiwania pracy oraz do kreowania cech pożądaných wśród pracodawców. Współpraca szkolnictwa z pracodawcami jest niedostatecznie rozwinięta, a bez niej transfer nowych technologii do kształcenia staje się niezwykle utrudniony.

Kolejnym dylematem, jest małe zainteresowanie firm rozwojem własnych pracowników. Pracodawcy, nie są przekonani o zależności między inwestycjami w pracownika, a pozycją firmy na rynku. Tymczasem, inwestycja w kadry już dziś może stać się elementem polityki rozwoju firmy i budowania jej przewagi konkurencyjnej. Inwestycje we wzrost kompetencji pracowników pozostają na niskim poziomie – nakłady na rozwój HR stanowią zaledwie jedną setną kosztów pracy.

Jak już wcześniej wspomniano, w Polsce odczuwalny jest brak dostępu do rzetelnych informacji o prognozach rozwoju gospodarczego oraz szczegółowych danych dotyczących sytuacji na rynku pracy. Rynek pracy szybko się zmienia, a system edukacji nazbyt wolno reaguje na zmiany gospodarcze, nie uwzględniając perspektyw przyszłości, w wyniku czego nie kształci odpowiednich specjalistów. Nieodzwonne jest również zaangażowanie pracodawców w przekazywanie dokładnych informacji o kierunkach rozwoju przedsiębiorstw i zapotrzebowaniu na określone umiejętności.

Głównymi, zgłaszanymi przez placówki problemami wynikającymi ze specyfiki funkcjonowania były: kłopoty finansowe (7 wskazań), wynikające z braku wsparcia ze strony państwa. Pozostałe, istotne czynniki to: wyraźny brak odpowiedniego wyposażenia pracowni (3 wskazania), brak nauczycieli skłonnych podjąć się wykonywania zawodu nauczyciela za tak niską płacę, niski odsetek nauczycieli z wykształceniem wyższym, problemy wychowawcze z młodocianymi (po 2

wskazania), a także: niedostateczna baza lokalowa, słabe zainteresowanie młodzieży edukacją zawodową (po 1).

Tylko dwie placówki określiły, iż nie mają problemów w toku wykonywania swoich obowiązków i rozwiązują je na bieżąco z pomocą organu prowadzącego.

Zdaniem dyrektorów, na poprawę jakości kształcenia w analizowanych placówkach, mogą wpłynąć: wspomniana już wcześniej większa współpraca z przedsiębiorcami, dofinansowanie wyposażenia pracowni (po 4 wskazania) oraz konieczność rozbudowy bazy lokalowej oraz prac remontowych (3 wskazania).

Podsumowanie wyników badań

Szczegółowa analiza uzyskanych z ankiet informacji, umożliwia stworzenie perfekcyjnego modelu placówki kształcenia ustawicznego i zawodowego.

Za pewnik można przyjąć tezę, że kierunki kształcenia dostosowane do potrzeb rynku pracy, są głównym determinantem sukcesu absolwentów CKU i CKP w ich przyszłym życiu zawodowym. Jednakże ustawiczne dostosowywanie oferty programowej placówek kształcenia ustawicznego i zawodowego wymaga różnego rodzaju nakładów i ciągłego studium nad często zmieniającymi się warunkami otoczenia zewnętrznego. Tym wyzwaniom powinna sprostać „idealna” placówka kształcenia ustawicznego i zawodowego.

Organy prowadzące CKU i CKP zabezpieczają środki finansowe na bieżące utrzymanie placówek, a wobec niskich subwencji oświatowych dążą do redukcji kosztów. Wprowadzenie nowego kierunku kształcenia wymusza poniesienie konkretnych kosztów, np. zakupu wyposażenia technodydaktycznego, doskonalenia zawodowego nauczycieli, czy też kosztów pracy. Taki stan rzeczy powoduje, iż placówki chcące rozszerzyć swoją ofertę edukacyjną muszą we własnym zakresie poszukiwać funduszy na rozwój. Mogą wykorzystywać do tego celu programy pomocowe UE, uczestniczyć w programach wymiany doświadczeń i promowania przedsiębiorczości (krajowych i zagranicznych) lub współpracować z zakładami pracy oraz instytucjami rynku pracy (poradnictwo zawodowe).

Przeprowadzone badania, pozwalają również na dokonanie oceny profesjonalizmu pracy CKU i CKP z terenu województwa zachodniopomorskiego.

Istotnym jest, aby kreowanie przedsiębiorczości wśród uczniów stało się ważnym elementem kształcenia we wszystkich placówkach kształcenia ustawicznego i zawodowego, ponieważ znaczna część absolwentów deklaruje chęć samozatrudnienia z chwilą ukończenia nauki. Analiza danych przekazanych z placówek ukazuje ogromny deficyt w tej kwestii. Niewiele placówek deklaruje, również udział podopiecznych w cyklicznych imprezach takich jak np. targi pracy, dni przedsiębiorczości, konkursy, olimpiady z zakresu promocji przedsiębiorczości, czy też innych programach realizowanych na szczeblu krajowym i wojewódzkim.

Realizacja kształcenia praktycznego w zakładach pracy, wpływa korzystnie przede wszystkim, na pozyskanie określonych umiejętności produkcyjnych i usługowych, jak również, uczy pracy w zespole oraz pogłębia umiejętność

utrzymywania pozytywnych relacji międzyludzkich. Nauka w przedsiębiorstwie, buduje także, pewien obraz zajmowanego w przyszłości stanowiska.

Pomimo tego, że ponad 60% CKU i CKP współpracuje z zakładami pracy w ramach organizacji praktycznej nauki zawodu, to nadal jest to forma współpracy, która ze strony przedsiębiorców spotyka się z niewielką przychylnością. Kadra zarządzająca przedsiębiorstw niechętnie zgadza się na przyjęcie praktykantów, tłumacząc się brakiem doświadczenia pedagogicznego swoich pracobiorców oraz dezorganizacją pracy zakładu.

Ponieważ przeobrażenia gospodarcze kraju, wymuszają nieustanną modyfikację systemu kształcenia oraz konieczność dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, należy wyrazić nadzieję, iż w proces kształcenia zawodowego – którego podstawowym ogniwem jest kształcenie w zakładach pracy – coraz bardziej zaangażują się pracodawcy.

Konieczność profesjonalnego przygotowania do przyszłej pracy, winna stać się zatem, priorytetowym celem, zarówno placówek edukacyjnych, jak i przedsiębiorców. Z kolei, przygotowanie to, winno zapewnić taki poziom, który uchroni wielu młodych ludzi przed pierwszą „niechlubną” rolą zawodową – jaką jest bezrobocie.

Spis wykresów

Wykres 1. Procentowy udział liczby CKU i CKP nieposiadających i posiadających akredytację kuratora oświaty _____	4
Wykres 2. Liczba absolwentów wybranych kierunków kształcenia w roku szkolnym 2006/2007 _____	7
Wykres 3. Liczba absolwentów w roku szkolnym 2006/2007 _____	8
Wykres 4. Stosunek liczby nauczycieli kształcenia zawodowego do liczby nauczycieli przedmiotów kształcenia ogólnego _____	11
Wykres 5. Kwalifikacje kadry dydaktycznej według stopnia awansu zawodowego w CKU i CKP województwa zachodniopomorskiego _____	12
Wykres 6. Udział procentowy placówek korzystających z różnych form współpracy z zakładami pracy _____	21
Wykres 7. Efektywność różnych form współdziałania CKP i CKU z instytucjami rynku pracy _____	24

Spis tabel

Tabela 1. Wykaz CKU i CKP nieposiadających i posiadających akredytację kuratora oświaty _____	3
Tabela 2. Kierunki kształcenia w CKU i CKP w województwie zachodniopomorskim _____	4
Tabela 3. Zasoby kadrowe publicznych placówek CKU i CKP w województwie zachodniopomorskim z podziałem na stopnie awansu zawodowego _____	12
Tabela 4. Placówki posiadające internat _____	16
Tabela 5. Nowe kierunki kształcenia oferowane przez CKU i CKP województwa zachodniopomorskiego roku szkolnym 2007/2008 _____	19