

RAPORT KOŃCOWY

„Powiązania systemu edukacji z potrzebami przedsiębiorców”

Szczecin, 29.11.2011 r.

Spis treści

Wykaz najczęściej używanych skrótów.....	4
Streszczenie	5
1. Wprowadzenie.....	11
1.1. Kontekst badania.....	11
1.2. Operacjonalizacja podstawowych pojęć i wynikający z nich zakres przedmiotowy badania.....	12
1.3. Cel główny badania i cele szczegółowe	16
1.4. Zagadnienia do analizy - pytania kluczowe	16
1.5. Matryca rozdziałów raportu i pytań badawczych.....	18
2. Opis zastosowanej metodologii wraz ze źródłami danych.....	19
2.1. Analiza danych zastanych - desk research (DR)	19
2.2. Wywiady telefoniczne CATI	21
2.3. Wywiady indywidualne (IDI)	24
2.4. Wywiad grupowy zogniskowany (FGI).....	24
2.5. Panel ekspertów (PE)	25
2.6. Case study (CS)	26
2.7. Analiza sieci społecznych (SNA).....	26
3. Opis wyników badania wraz z ich analizą i interpretacją.....	27
3.1. Analiza sieci społecznych – system powiązań między przedsiębiorcami, systemem kształcenia i szkolenia i otoczeniem	27
3.1.1. Podstawowe wnioski z analizy sieci społecznych.....	34
3.2. Główne oczekiwania i potrzeby przedsiębiorców związane z systemem kształcenia i szkolenia	37
3.3. Zaspokojenie potrzeb przedsiębiorców związanych z jakością kapitału ludzkiego	47
3.3.1. Strategiczne kierunki rozwoju instytucji systemu kształcenia i ich dopasowanie do potrzeb przedsiębiorców	50
3.4. Kierunki kształcenia i sytuacja przedsiębiorców a dokumenty strategiczne	54
3.4.1. Kontekst - dokumenty europejskie i krajowe	54
3.4.2. Dokumenty regionalne	56
3.5. Proces współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną	64
3.5.1. Nastawienie instytucji systemu kształcenia do profilowania – w części bądź w całości – swojej oferty edukacyjnej pod kątem potrzeb przedsiębiorców	75
3.6. Bariery dotyczące współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną.....	79
3.6.1. Bariery systemowe.....	79
3.6.2. Bariery indywidualne.....	82
3.7. Działania, przyczyniające się do rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami systemu kształcenia.....	87
3.7.1. Działania i typy projektów, które w największym stopniu przyczyniają się do rozwoju współpracy	87
3.7.2. Rozwiązania systemowe w województwie zachodniopomorskim i innych województwach	92

3.8.	Dobre praktyki z innych województw	101
3.8.1.	Projekt „Nowa jakość kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim” 101	
3.8.2.	Program edukacyjny „Zagrzewamy do nauki”	102
3.9.	Możliwość wdrożenia dobrych praktyk w województwie zachodniopomorskim	102
4.	Panel Ekspertów – podstawowe wnioski	103
5.	Wnioski z badania	104
5.1.	System edukacji, rynku pracy i jego otoczenie	104
5.2.	Zapotrzebowanie pracodawców a oferta edukacyjna.....	105
5.3.	Strategiczne kierunki kształcenia i dokumenty strategiczne województwa a potrzeby przedsiębiorców.....	107
5.4.	Współpraca między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi oraz problemy i bariery w ramach tej współpracy	108
5.5.	Możliwości podejmowania działań w zakresie dopasowania edukacji do rynku pracy – rozwiązania projektowe, systemowe, pośrednicy.....	109
6.	Rekomendacje do dalszych działań	110
7.	Aneksy	114

Wykaz najczęściej używanych skrótów

- CATI – ankieta telefoniczna;
- CS – studia przypadku (ang. *case studies*);
- DR – badanie desk research;
- FGI – wywiad grupowy;
- IDI – indywidualny wywiad pogłębiony;
- IOB – instytucje otoczenia biznesu;
- KO – Kuratorium Oświaty;
- KOWEziU – Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej;
- PD – Plany Działania PO KL;
- PE – Panel Ekspertów;
- PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki;
- PSZ – publiczne służby zatrudnienia;
- PUP – Powiatowy Urząd Pracy;
- SNA – analiza sieci społecznych;
- WUP – Wojewódzki Urząd Pracy;
- WZ – województwo zachodniopomorskie.

Streszczenie

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania mającego na celu kompleksowe ujęcie powiązań systemu edukacji z potrzebami rynku pracy w województwie zachodniopomorskim. Badanie zostało zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.

Współpraca między instytucjami

Pierwszy obszar badawczy dotyczył zagadnień związanych ze współpracą pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i przedsiębiorcami w województwie zachodniopomorskim. Poza dwoma głównymi aktorami systemu, jakimi są szkoły/uczelnie i pracodawcy istnieje także szereg instytucji otoczenia, które mają bezpośredni wpływ na system edukacji. Do aktorów zdiagnozowanych w ramach niniejszego badania należą szkoły ponadgimnazjalne dla młodzieży i dorosłych; organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne (samorządy powiatowe); szkoły policealne publiczne i niepubliczne; szkoły wyższe; OHP; instytucje szkoleniowe; przedsiębiorcy; organizacje pracodawców i przedsiębiorców; instytucje otoczenia biznesu; Wojewódzki Urząd Pracy; Powiatowe Urzędy Pracy.

Najczęściej z pracodawcami współpracują szkoły dla młodzieży - przede wszystkim technika – a w drugiej kolejności – szkoły policealne. Natomiast w przypadku szkół dla dorosłych ta współpraca jest rzadsza, a najrzadsza – w przypadku szkół wyższych.

Główne oczekiwania i potrzeby przedsiębiorców związane z systemem edukacji

Drugim obszarem badawczym były potrzeby i oczekiwania przedsiębiorców względem systemu edukacji.

Okazało się, że najbardziej odpowiadającym przedsiębiorcom profilem kształcenia jest zarządzanie. Na pytanie, jakie są brakujące kierunki kształcenia/zawody badani przedstawiciele przedsiębiorców wskazali, iż są to w głównej mierze zawody o charakterze technicznym i związanym z produkcją.

Wśród pożądanых – i brakujących - kompetencji zawodowych przedsiębiorcy wskazywali na obsługę klienta, komunikację interpersonalną oraz *savoir-vivre*. Zdaniem przedsiębiorców, poziom kształcenia zawodowego jest w zachodniopomorskim niewystarczający, a deficyty występują w dziedzinach takich jak: zarządzanie, elektronik, handlowiec, spawacz. Większość respondentów – bardziej lub mniej ostro – akcentowała, że profil wykształcenia, jaki oferują zachodniopomorskie instytucje edukacyjne, w dużym stopniu nie odpowiada potrzebom przedsiębiorców.

Wśród najważniejszych pożądanых cech pracowniczych – wskazywanych przez przedsiębiorców – należy wymienić: przygotowanie zawodowe praktyczne, przygotowanie zawodowe teoretyczne, motywacja do pracy oraz umiejętność pracy w zespole.

Z kolei przedstawiciele szkół niejednokrotnie mają wątpliwości co do tego, czy w ogóle jest możliwość wykształcenia absolwenta zgodnie z potrzebami przedsiębiorców. Brakuje też przestrzeni, w której potrzeby i oczekiwania biznesu względem szkolnictwa mogłyby być publicznie deklarowane.

Zaspokojenie potrzeb przedsiębiorców związanych z jakością kapitału ludzkiego

W ramach badania starano się ustalić, jak przedsiębiorcy z terenu WZ oceniają jakość lokalnego kapitału ludzkiego i czy – w związku z tym - są zainteresowani zatrudnianiem osób, które kończą naukę.

Większość respondentów badania nie zatrudnia i nie jest zainteresowana zatrudnianiem absolwentów z województwa zachodniopomorskiego. Na pytanie o to, jakie są najważniejsze powody niechęci do zatrudnienia absolwentów, wyliczają: niewystarczające przygotowanie teoretyczne i praktyczne, niewystarczająca motywacja do pracy a nawet niewystarczająca kultura pracy. Wśród innych przyczyn wymieniali najczęściej pełną obsadę kadrową przedsiębiorstwa (brak etatu lub miejsca), brak czasu na działania związane z przyuczaniem absolwenta jak również związane z aktualnym kryzysem gospodarczym obawy o rozwój firmy. Na bazie zebranego materiału można – co jest w pewnym sensie pocieszające – wysnuć wniosek, że w niechęć do zatrudnienia absolwenta z województwa zachodniopomorskiego nie jest związana bezpośrednio z poziomem jego kompetencji czy wiedzy, ale wynika raczej z uwarunkowań samego przedsiębiorstwa i jego kondycji.

Strategiczne kierunki rozwoju instytucji systemu kształcenia i ich dopasowanie do potrzeb przedsiębiorców

Przeprowadzona analiza wskazuje wyraźnie, iż nie ma w województwie zachodniopomorskim jednolitych strategicznych kierunków rozwoju sektora edukacji. Nie ma bowiem jednego organu na poziomie wojewódzkim, który miałby na celu tworzenie takich wytycznych strategicznych. Roli tej – w świetle zmian prawnych – nie pełni Kuratorium Oświaty.

W związku z tym, *de facto* strategiczne kierunki działania szkół ponadgimnazjalnych wyznaczane są przede wszystkim przez kierownictwo każdej ze szkół. A to oznacza konieczność wzięcia pod uwagę z jednej strony potrzeb pracodawców, z drugiej – uczniów (gdyż to od liczby uczniów zależy subwencja dla szkoły). Podobnie jest w przypadku instytucji szkoleniowych.

Kierunki kształcenia i sytuacja przedsiębiorców a dokumenty strategiczne

W województwie zachodniopomorskim funkcjonuje kilkanaście dokumentów strategicznych, które definiują potrzeby województwa w zakresie różnych obszarów. Zawarte w nich są kluczowe kierunki rozwoju województwa, do których zaliczają się: przemysł spożywczy, turystyka, transport i logistyka, gospodarka morska.

Należy zauważyć, że oferta systemu edukacji w województwie zachodniopomorskim nie w pełni odpowiada kierunkom rozwoju, zdiagnozowanym w zachodniopomorskich dokumentach strategicznych.

W przypadku przemysłu spożywczego, baza kierunków kształcenia jest stosunkowo niewielka. Istnieje dość dużo kierunków związanych z szeroko pojętą turystyką, ale ich absolwentom brakuje umiejętności miękkich i przede wszystkim językowych. W przypadku transportu i logistyki funkcjonuje stosunkowo niewiele kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym, natomiast równoważone jest to dużą liczbą kierunków związanych z transportem na uczelniach oraz kształceniem kursowym kierowców. W przypadku gospodarki morskiej funkcjonuje kilka szkół ponadgimnazjalnych, jednakże szkoły te przeżyły istotne problemy ze względu na kryzys w tej branży, a zwłaszcza – na upadek Stoczni.

Wszystko to wskazuje na fakt istnienia rozbieżności zapisów dokumentów strategicznych regionu z faktyczną, aktualną sytuacją szkół w regionie.

Współpraca pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną

Dominującą w WZ formą współpracy przedsiębiorców z instytucjami edukacyjnymi są praktyki zawodowe i staże. Jedynie w jednym przypadku przedsiębiorca wskazał współpracę w zakresie realizacji badań certyfikowanych i usług technologicznych oraz w jednym przypadku pojawiła się współpraca w zakresie realizacji projektów UE.

Pracodawcy, którzy deklarują brak takiej współpracy, zapytani o powody takiego stanu rzeczy najczęściej odpowiadali, iż nie widzą korzyści z takiej kooperacji. W dalszej kolejności wskazali na brak zainteresowania/propozycji ze strony instytucji edukacyjnych.

Jeśli chodzi o motywacje przedsiębiorców dotyczące współpracy ze szkołami, to są one zróżnicowane w zależności od poziomu szkolnictwa. Jeśli chodzi o szkoły zawodowe i średnie, to główną motywacją przy kontakcie ze strony pracodawców jest chęć pozyskania nowych pracowników. Jeśli chodzi o motywacje firm stojące za propozycjami współpracy dotyczące uczelni wyższych, to mają one dwojaki charakter. Po pierwsze, przedsiębiorcy są zainteresowani – podobnie jak w przypadku szkolnictwa średniego – pozyskaniem nowych pracowników. Drugi obszar, na którym przedsiębiorcy deklarują chęć współpracy z uczelniami wyższymi, to kooperacja z naukowcami.

Z badań wynika, że najbardziej zainteresowane kooperacją ze sferą edukacji są duże firmy. Małe firmy mają zbyt małe zasoby kadrowe, by mogły zajmować się praktykantami bez uszczerbku na pracy własnej.

Jeśli chodzi o współpracę na linii przedsiębiorcy-instytucje kształcenia w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do ich potrzeb tych pierwszych, to można powiedzieć, że w praktyce prawie nie istnieje. Mimo to, zarówno przez szkoły, jak i biznes, tego rodzaju współpraca jest postrzegana jak pożądana. Jeśli chodzi o szkoły zawodowe i średnie, to nałożony jest na nie obowiązek realizacji programu nauczania ustalonego na poziomie ministerialnym. W związku z tym potrzeby przedsiębiorców dotyczące oferty edukacyjnej szkół zawodowych, techników i liceów zawsze będą miały znaczenie, co najwyżej, drugorzędne. Jeśli chodzi o uczelnie wyższe, to – na wstępie – należy zauważyć, że mają one daleko większą swobodę w zakresie tworzenia programu, aniżeli instytucje szkolnictwa zawodowego i średniego. Nie oznacza to, niestety, że są bardziej skłonne do profilowania swojej oferty pod kątem potrzeb przedsiębiorców i szeroko rozumianego rynku pracy.

Bariery dotyczące współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną

Do barier systemowych zdiagnozowanych na etapie badania ilościowego należy z pewnością bariera niskiego dofinansowania realizacji praktyk i staży wskazana przez przedsiębiorców. Z kolei jakościowa część badania pokazała, że problem barier systemowych dotyczących współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami edukacyjnymi powinien być osobno rozpatrywany dla szkolnictwa zawodowego i średniego oraz wyższego.

Jeśli chodzi o szkolnictwo zawodowe i średnie, to najważniejszą trudnością jest fakt, iż podstawy programowe mają dość sztywny charakter. Celem szkoły jest przede wszystkim realizacja programu, który jest jej narzucony odgórnie – przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Oznacza to, że potrzeby przedsiębiorców – np. odnoszące się do ewentualnych pożądaných profili kształcenia – pozostają na planie dalszym. Działania wykraczające poza to minimum mają zawsze charakter drugoplanowy, a w świetle obowiązującego prawodawstwa – drugorzędny. Jeśli chodzi o szkoły wyższe to wydaje się, że najistotniejszą barierą systemową jest to, że naukowcom do dorobku naukowego nie liczą się działania związane ze współpracą z firmami dotyczącą kwestii innowacji technologicznych i procesowych, transferu technologii itp. Dlatego naukowcy wolą poświęcać się badaniom naukowym, które – choć najczęściej dotyczą kwestii mniej lub bardziej odległych od praktyki – to jednak są dla nich szczytami w drabinie rozwoju zawodowego w obrębie świata akademickiego.

Poza barierami systemowymi, wynikającymi z rozwiązań przyjętych na krajowym poziomie badanie ilościowe wskazało na szereg barier, których występowanie związane jest raczej z indywidualnymi uwarunkowaniami poszczególnych aktorów analizowanego procesu.

Pierwszą z takich barier zidentyfikowanych w ramach badania jest niska świadomość korzyści wynikających z wzajemnej współpracy. Kolejną istotną obserwacją, jest brak zaangażowania poszczególnych instytucji we współpracę. Co znamienne, można zaobserwować zjawisko „przerzucania” odpowiedzialności za brak współpracy oraz bierność na innych aktorów procesu. Do barier o charakterze indywidualnym można zaliczyć również problemy z koordynacją współpracy. Podobnie problem małej ilości kadr do opieki nad praktykantami/stażystami, sygnalizowana przez respondentów również jest prawdopodobnie w dużej części spowodowana brakiem widocznych korzyści dla przedsiębiorcy, ponieważ gdyby je widział, kadra zapewne by się znalazła.

Rozpatrując bariery pozasystemowe obecne po stronie systemu edukacji należałoby osobno omówić te, które cechują szkolnictwo ponadgimnazjalne – szkoły zawodowe, technika i licea – i osobno uczelnie wyższe. Jeśli chodzi o pierwszą grupę instytucji, to istotną trudnością – choć raczej pośrednio, aniżeli bezpośrednio wpływającą na relacje pomiędzy biznesem a edukacją – jest niewielki stopień podnoszenia kompetencji zawodowych przez praktykujących nauczycieli. Z kolei istotną barierą w aspekcie współpracy pomiędzy uczelniami wyższymi a biznesem jest to, że naukowcy są taką kooperacją, nazbyt często, po prostu niezainteresowani. Po części wynika to z braku polskim systemie rozwoju naukowego wynagradzania za angażowanie się we współpracę z branżą biznesową. Istnieje jeszcze jedna przyczyna o niesystemowym charakterze. Jest nią przekonanie – podzielane przez wielu naukowców, w szczególności tych starszych – że praca przy projektach komercyjnych to nie nauka, ale technika. Nauka bowiem jest czynnością czysto poznawczą, nakierowaną na poszerzenie

pola wiedzy. Natomiast komercyjne wykorzystanie tych osiągnięć ma charakter wtórny i – jako takie – jest czymś gorszym od nauki: właśnie „techniką”. Wydaje się to być istotną mentalną (światopoglądową?) barierą, która utrudnia podejmowanie efektywnej współpracy pomiędzy naukowcami a biznesmenami.

Często deklarowaną przez środowiska akademickie trudnością we współpracy z firmami jest to, że te drugie oczekują bardzo szybkich efektów. Zarzucają tym samym środowisku biznesowemu brak zrozumienia dla specyfiki procesów badawczych, w szczególności czasu ich trwania. Z kolei przedsiębiorcy oczekują szybkiego zwrotu zainwestowanych w badanie środków nie uwzględniając dynamiki procesów badawczych.

Działania przyczyniające się do rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami systemu kształcenia

Do rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami systemu kształcenia służą głównie narzędzia wdrażane w ramach PO KL. Warto zaznaczyć, iż instytucje szkoleniowe korzystają głównie z priorytetu VIII (zwłaszcza poddziałanie 8.1.1), natomiast szkoły - z Priorytetu IX (Działanie 9.2 i 9.3). 17 szkół deklaruje wsparcie w tym obszarze w ramach RPO WZ.

Formy wsparcia realizowane w ramach projektów przyczyniających się do rozwoju współpracy różnią się istotnie w zależności od typu instytucji. Poza praktyczną nauką zawodu w przypadku szkół realizowano działania mające na celu modernizację oferty kształcenia/dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców oraz wdrażano nowe formy nauczania we współpracy z przedsiębiorcami. W przypadku instytucji szkoleniowych realizowały one wsparcie polegające na szkoleniu pracowników danego pracodawcy.

Dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy

Dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy od kilku lat stanowi jeden z istotnych problemów, nad których rozwiązaniem pracują samorządy województw. Jednakże stworzenie rozwiązań systemowych na poziomie wojewódzkim jest trudne, gdyż o ostatecznym kształcie systemu edukacji w polskim modelu decydują w dużej mierze akty prawne i regulacje tworzone na poziomie centralnym. Na poziomie województwa nie istnieje *de facto* instytucja, która ma odpowiednią moc instytucjonalną do stworzenia rozwiązań typowo systemowych (za takie można uważać rozwiązania, które nie mają charakteru jednorazowych projektów o określonym czasie realizacji).

Badanie wskazuje, iż w WZ rzadko występują *stricte* systemowe rozwiązania, będące wsparciem dla współpracy między systemem edukacji a przedsiębiorcami. W ostatnich latach funkcjonowało lub funkcjonuje kilka rozwiązań quasi-systemowych na poziomie wojewódzkim lub powiatowym, wynikających z bezpośredniego zaangażowania różnych instytucji. Rozwiązania tego typu na największą skalę wdrażane są przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Przykładem działania podejmowanego przez WUP w Szczecinie jest Zachodniopomorska Platforma Kształcenia Ustawicznego i Zawodowe-

go. W toku realizacji niniejszego badania stwierdzono jednak, iż w ramach Platformy nie są aktualnie realizowane żadne działania.

Obecnie Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie przygotowuje się do realizacji projektu systemowego w ramach Działania 9.2. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Będzie on realizowany od roku 2012 i przyjmie kształt swoistego eksperymentu edukacyjnego. Pierwszą fazą projektu będą kompleksowe badania przedsiębiorców w czterech wybranych branżach. Dotyczyć one będą zarówno konkretnych potrzeb pracodawców, jeżeli chodzi o kształcenie zawodowe, jak i możliwości ich zaangażowania w proces dostosowywania programów kształcenia. W ramach badania wskazano potencjalne kwestie problemowe związane z merytoryczną stroną realizacji badania.

Dobre praktyki z innych województw

W województwach poza zachodniopomorskim funkcjonuje szereg zróżnicowanych rozwiązań systemowych i quasi-systemowych, wspierających współpracę między systemem edukacji a przedsiębiorcami oraz dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. W niniejszym opracowaniu prezentujemy dwa z nich. Projekt „Nowa jakość kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim” ma charakter branżowy – jego celem jest wzrost adaptacyjności uczniów i uczennic techników branż: budowlanej, handlowej, hotelarskiej i mechanicznej do zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Dobrą praktyką w ramach projektu jest np. ustanowienie koordynatorów branżowych, którzy posiadają sieć dobrych kontaktów z pracodawcami oraz stworzenie wojewódzkiego forum na rzecz kształcenia zawodowego.

Z kolei program edukacyjny „Zagrzewamy do nauki” z woj. mazowieckiego, zainicjowany przez firmę Vattenfall Heat Poland SA wynika z zapotrzebowania pracodawcy na osoby z wykształceniem w zawodzie technik energetyk. Dwa najciekawsze rozwiązania, które mogą stanowić przykład dobrej praktyki, to Program Mentoringu Pracowniczego oraz Program Ambadorski.

Wdrożenie powyższych dobrych praktyk w województwie zachodniopomorskim zależy z jednej strony od instytucji finansujących tego typu działania, a z drugiej – od aktywności instytucji, które te działania realizują. Jeżeli chodzi o finansowanie, zarówno model kujawsko-pomorski jak i częściowo mentoring z programu „Zagrzewamy do nauki” są możliwe do sfinansowania w ramach działania 9.2 PO KL.

1. Wprowadzenie

1.1. Kontekst badania

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie realizuje szereg działań na rzecz dostosowania działań edukacyjnych w województwie zachodniopomorskim do potrzeb rynku pracy. Jednym z najważniejszych celów działań edukacyjnych na poziomie ponadgimnazjalnym oraz w formach kursowych jest bowiem takie wykształcenie odbiorcy tych działań (studenta/słuchacza/absolwenta), aby mógł on z powodzeniem wykonywać pracę zawodową na takim poziomie, by odpowiadało to potrzebom przedsiębiorców.

Wojewódzki Urząd Pracy, ogłaszając postępowanie na wykonanie niniejszego badania, powołuje się na zapisy dokumentu programowego PO KL, w ramach którego zidentyfikowano niekorzystne zjawiska w powyższym zakresie. Przypomnijmy **najważniejsze problemy, jakie zostały zdiagnozowane przed rozpoczęciem niniejszego badania:**

- zbyt wąskie powiązanie oferty kształcenia zawodowego z rynkiem pracy;
- niewystarczający udział pracodawców w opracowaniu programów i sposobów realizacji kształcenia zawodowego;
- brak mechanizmów inicjowania współpracy pomiędzy pracodawcami i szkołami zawodowymi umożliwiające dopasowanie podaży absolwentów do popytu, jaki kreuje rynek pracy;
- (w odniesieniu do kształcenia ustawicznego) niewystarczający stopień współpracy i koordynacji działań podejmowanych przez różnych interesariuszy;
- mała otwartość środowisk akademicko-naukowych na reformy, będąca przyczyną wciąż zbyt małych powiązań życia akademickiego ze sferą biznesu;
- niska mobilność międzysektorowa;
- niechęć do podejmowania wyznań w przypadku uczelni i jednostek naukowych.

Wstępna analiza desk research, prowadzona na etapie przygotowania do realizacji badania wskazała, iż niedopasowanie systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb przedsiębiorców ma wiele przyczyn i przybiera różne formy; trzy z nich wymienia raport „Młodzi 2011”, w którego przygotowaniu istotny udział miał prof. Michał Boni.

1. **niedopasowanie kierunków i limitów kształcenia do realnie istniejących branż i potrzeb rynku pracy**, czego przykładem jest „nadprodukcja” humanistów czy absolwentów prawa, marketingu przy jednoczesnym **braku inżynierów, informatyków, energetyków czy cieśli, rzeźników i tokarzy** (warto przy tym zauważyć, że podobna diagnoza zawarta jest w Strategii Rozwoju Edukacji: „Z analizy danych z rekrutacji na studia wynika, iż młodzież nadal wybiera kierunki: zarządzanie i marketing, pedagogika, ekonomia i administracja, nale-

żące do grupy kierunków społeczno-ekonomicznych, nie zawsze odpowiadające zapotrzebowaniom rynku pracy¹);

2. **nieadekwatność umiejętności i wiedzy w stosunku do wymaganych w miejscu pracy:** wiedza wyniesiona z instytucji edukacyjnych jest często anachroniczna, zbyt „teoretyczna”, nieuporządkowana; wśród absolwentów brak jest umiejętności jej łączenia z praktyką; absolwentów cechuje rażący niedobór tzw. kompetencji „miękkich” (kompetencji społecznych, przygotowania zawodowego itp.);
3. **nieczytelność oferty edukacyjnej uczelni i szkół** (mających często kandydatów niespełniającymi obietnicami przyszłego zatrudnienia) oraz szkolnych certyfikatów i dyplomów (często pozbawionych wartości, albo nie wiadomo o czym świadczących)².

Tak zdiagnozowana sytuacja wymaga zatem zdecydowanych działań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie jako Instytucja Pośrednicząca dla komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, dysponuje środkami na finansowanie działań związanych z dostosowaniem systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy (w szczególności w ramach Priorytetu IX, Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach). Dobre ukierunkowanie tych środków jest kluczowe dla poprawy sytuacji w zakresie dostosowania systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb przedsiębiorców. Jednakże, ze względu na regionalny charakter działań WUP, konieczne jest przeprowadzenie dodatkowej analizy tego obszaru na poziomie województwa. Analiza ta pozwoli na stwierdzenie, w jakim stopniu problemy zdiagnozowane na poziomie krajowym mają swoje odzwierciedlenie w województwie, czy występują także problemy specyficzne dla regionu oraz jakie instrumenty są stosowane w województwie w celu poprawy sytuacji w tym zakresie.

Niniejszy raport przedstawia wyniki przeprowadzonych badań, mających na celu kompleksowe ujęcie powiązań systemu kształcenia i szkolenia z potrzebami rynku pracy w województwie zachodniopomorskim.

1.2. Operacjonalizacja podstawowych pojęć i wynikający z nich zakres przedmiotowy badania

Pojęcie „**systemu edukacji**”, będące punktem wyjścia niniejszych rozważań, nie posiada jednoznacznej definicji prawnej – w języku polskich aktów prawnych mówimy o „systemie oświaty” oraz „systemie szkolnictwa wyższego”. Zarówno jeden, jak i drugi z tych systemów jest istotny dla niniejszego badania, gdyż w jednym i w drugim występują instytucje, w których kształcą się osoby wchodzące na rynek pracy bądź będące na tym rynku. I tak **system oświaty** obejmuje w myśl polskiego prawa:

¹ Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005, str. 18.

² Na podstawie: Szafranec K.[red.], Młodzi 2011, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011

- przedszkola;
- szkoły podstawowe;
- gimnazja;
- szkoły ponadgimnazjalne;
- szkoły artystyczne;
- placówki oświatowo-wychowawcze;
- placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych;
- ogniska artystyczne;
- poradnie psychologiczno-pedagogiczne;
- młodzieżowe ośrodki wychowawcze;
- placówki zapewniające opiekę i wychowanie uczniom w okresie pobierania nauki poza miejscem stałego zamieszkania;
- zakłady kształcenia i placówki doskonalenia nauczycieli;
- biblioteki pedagogiczne;
- kolegia pracowników służb społecznych³.

System szkolnictwa wyższego w myśl ustawy z dnia 27 lipca 2005 Prawo o szkolnictwie wyższym obejmuje publiczne i niepubliczne szkoły wyższe z wyłączeniem wyższych seminariów duchownych i szkół prowadzonych przez kościoły i związki wyznaniowe, z wyjątkiem Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.

Z punktu widzenia niniejszego badania, jako instytucje systemu szkolnictwa rozumie się wszystkie instytucje, zarówno publiczne, jak i niepubliczne. Jednocześnie ze względu na cele badania interesujące były jedynie te instytucje, które przygotowują do wykonywania konkretnego zawodu lub specjalności. Nie były więc brane pod uwagę przedszkola, szkoły podstawowe, gimnazja, placówki i ośrodki wychowawcze, biblioteki etc. Dokonane zostało istotne rozróżnienie na instytucje systemu szkolnictwa osób wchodzących na rynek pracy oraz instytucje systemu szkolnictwa osób będących już na rynku pracy.

Instytucje systemu szkolnictwa osób wchodzących na rynek pracy rozumiane są jako instytucje, których słuchacz/uczeń/student po zakończeniu nauki podejmuje swoją pierwszą pracę. Są to zatem **szkoły dla młodzieży**, obejmujące w przypadku niniejszego badania:

1. technika i licea profilowane dla młodzieży,

³ Na podstawie: Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. Z 2004 r. Nr 256, poz. 2572) z późniejszymi zmianami (stan na 17.11.2011 r.)

2. szkoły zawodowe dla młodzieży,
3. szkoły policealne dla młodzieży,
4. Ochotnicze Hufce Pracy,

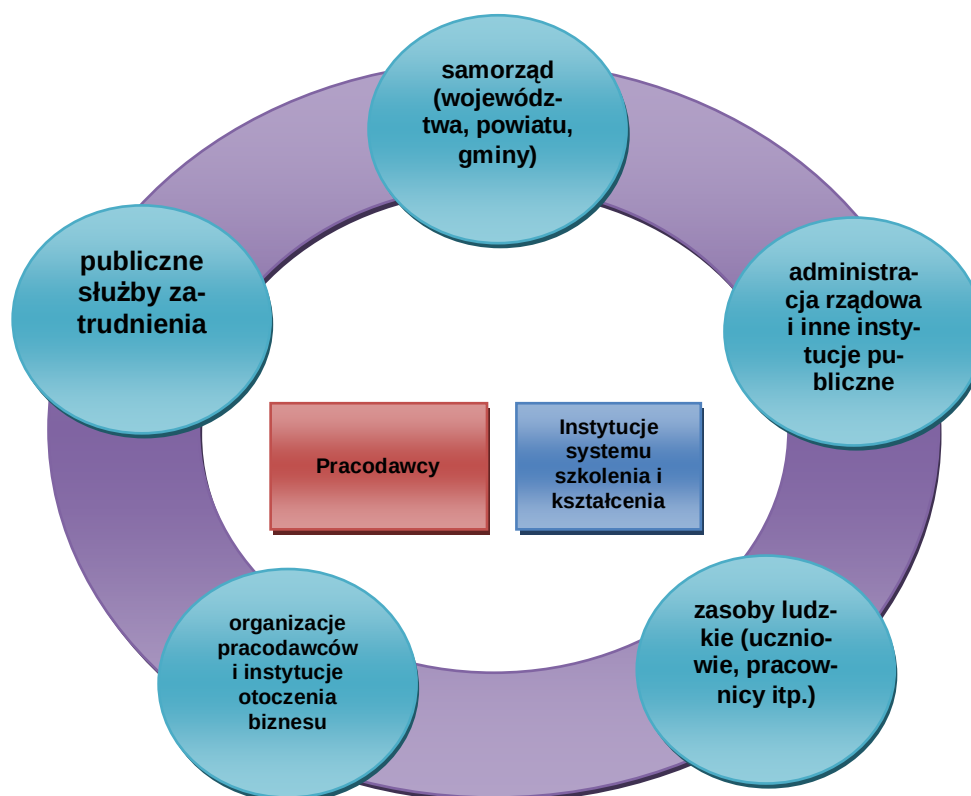
a także uczelnie wyższe.

Instytucje systemu szkolnictwa osób będących już na rynku pracy obejmują natomiast dwie grupy: wszystkie wymienione wyżej rodzaje instytucji, jednak działające z przeznaczeniem dla dorosłych, a także – jako osobna podgrupa – instytucje szkoleniowe, czyli placówki prowadzące kształcenie ustawiczne.

Obiektem badań było również **otoczenie systemu szkolnictwa i przedsiębiorców**. Wstępny schemat przedstawiający respondentów zaprezentowany jest na rysunku 1, natomiast powiązania pomiędzy poszczególnymi aktorami tego systemu zostały bardziej szczegółowo przeanalizowane w ramach SNA (analizy sieci społecznych).

Ze względu na brak ustawowej definicji „systemu edukacji” w raporcie używane jest sformułowanie **„system kształcenia i szkolenia”**, oznaczające zarówno edukację szkolną, jak i pozaszkolną, formalną oraz nieformalną.

Rysunek 1. System szkolenia i kształcenia, pracodawcy i ich otoczenie



Źródło: opracowanie własne

Ostatecznie badaniem zostali objęci przedstawiciele poniższych typów i rodzajów instytucji:

- 1) Przedsiębiorcy;
- 2) Instytucje systemu szkolnictwa osób wchodzących na rynek pracy:
 - a. Technika i licea profilowane dla młodzieży,
 - b. Szkoły zawodowe dla młodzieży,
 - c. Szkoły policealne dla młodzieży,
 - d. Uczelnie wyższe.
- 3) Instytucje systemu szkolnictwa osób będących już na rynku pracy;
 - a. Technika i licea profilowane dla dorosłych,
 - b. Szkoły zawodowe dla dorosłych,
 - c. Szkoły policealne dla dorosłych,
 - d. Uczelnie wyższe.
- 4) Instytucje otoczenia i wspierania biznesu (obejmujące instytucje szkoleniowe, doradcze, organizacje pracodawców i przedsiębiorców – na podstawie bazy ofert IOB, stworzoną w ramach

projektu „Transfer wiedzy w regionie poprzez rozwój sieci współpracy”⁴ oraz bazy stworzonej przez CRSG w ramach badania „Ocena stanu i skuteczności działań proinnowacyjnych w województwie zachodniopomorskim”, realizowane w 2009 r. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Zachodniopomorskiego);

5) Publiczne służby zatrudnienia;

- Wojewódzki Urząd Pracy,
- Powiatowy Urząd Pracy,
- Ochotnicze Hufce Pracy.

1.3. Cel główny badania i cele szczegółowe

Głównym celem badania, zdefiniowanym przez Zamawiającego, była ocena barier i potrzeb w zakresie wzajemnych powiązań systemu kształcenia i szkolenia ze sferą biznesową w kontekście osiągania celów rozwojowych województwa.

Cele szczegółowe obejmują:

1. ocenę poziomu dopasowania systemu kształcenia w WZ do potrzeb przedsiębiorców;
2. analizę potrzeb poszczególnych interesariuszy procesu w zakresie efektywnej współpracy;
3. analizę i ocenę sieci powiązań formalnych i nieformalnych pomiędzy systemem edukacji a przedsiębiorcami;
4. analizę głównych barier (zarówno systemowych jak i indywidualnych) utrudniających efektywną współpracę pomiędzy sferą biznesową a edukacyjną w obszarze rynku pracy;
5. porównanie z innymi województwami oraz identyfikacja dobrych praktyk możliwych do implementacji na obszarze WZ;
6. ocenę instrumentów wsparcia w ramach PO KL, służących rozwijaniu współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a systemem edukacji;
7. wskazanie głównych obszarów deficytowych w zakresie możliwości osiągania celów rozwojowych województwa w zakresie nowoczesnego rynku pracy.

1.4. Zagadnienia do analizy - pytania kluczowe

Zamawiający wskazał następujące pytania kluczowe:

⁴ Katalog Ofert Instytucji Otoczenia Biznesu Województwa Zachodniopomorskiego, NOT, Koszalin 2010.

1. Jakie są główne oczekiwania i potrzeby przedsiębiorców związane z systemem edukacji?
2. W jakim stopniu potrzeby przedsiębiorców związane z jakością kapitału ludzkiego są zaspokajane w województwie zachodniopomorskim?
3. Czy realizowane przez system edukacji i kształcenia kierunki odpowiadają potrzebom województwa zdefiniowanym w dokumentach strategicznych?
4. Czy kierunki rozwoju zdefiniowane w dokumentach strategicznych regionu odpowiadają sytuacji przedsiębiorców w regionie?
5. Jak faktycznie przebiega proces współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną?
6. Jakie są główne bariery systemowe dotyczące współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną?
7. Jakie są główne bariery indywidualne dotyczące współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną?
8. Czy istnieją zasadnicze różnice pomiędzy poszczególnymi województwami w zakresie istniejących rozwiązań systemowych dotyczących systemu współpracy systemu edukacji i biznesu?
9. Jakie rozwiązania zastosowane w innych województwach mogą zostać zaimplementowane na terenie WZ jako tzw. „dobre praktyki”?
10. Jakie działania/typy projektów w największym stopniu przyczyniają się do rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami systemu kształcenia?
11. Które z instrumentów przyczyniających się do rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami systemu kształcenia zostało faktycznie wdrożonych w ramach realizowanych projektów i jaki jest efekt ich realizacji?

By w możliwie jak największym stopniu spełnić cele badania, Wykonawca zaproponował rozszerzenie powyższej listy o następujące pytania kluczowe:

12. Jakie są strategiczne kierunki rozwoju instytucji systemu kształcenia i czy są one dopasowane do potrzeb przedsiębiorców?
13. Czy przedsiębiorcy deklarują potrzebę współpracy i kontaktu z instytucjami systemu kształcenia?
14. Jakie – jeśli w ogóle – profile zawodu i wykształcenia realizowane przez instytucje systemu kształcenia są przedmiotem zainteresowania przedsiębiorców w WZ?
15. Jakie jest nastawienie instytucji systemu kształcenia do profilowania – w części bądź w całości – swojej oferty edukacyjnej pod kątem potrzeb przedsiębiorców?
16. Czy przedsiębiorcy są zainteresowani pozyskiwaniem pracowników bezpośrednio z grona uczniów/studentów/absolwentów instytucji systemu kształcenia?

17. Czy uczniowie/studenci wybierając ścieżkę kształcenia/zawodu mają na uwadze zapotrzebowanie przedsiębiorców na konkretne zawody/typy wykształcenia?

1.5. Matryca rozdziałów raportu i pytań badawczych

Poniższa matryca (tabela 1) przedstawia, odpowiedzi na które pytania badawcze umieszczone są w których rozdziałach raportu.

Tabela 1. Matryca pytań badawczych i podrozdziałów raportu

PYTANIE BADAWCZE	PODROZDZIAŁ/Y, W KTÓRYM/KTÓRYCH PRZEDSTAWIONE SĄ ODPOWIEDZI NA TO PYTANIE
1. Jakie są główne oczekiwania i potrzeby przedsiębiorców związane z systemem edukacji?	3.2
2. W jakim stopniu potrzeby przedsiębiorców związane z jakością kapitału ludzkiego są zaspokajane w województwie zachodniopomorskim?	3.2, 3.3
3. Czy realizowane przez system edukacji i kształcenia kierunki odpowiadają potrzebom województwa zdefiniowanym w dokumentach strategicznych?	3.4.2.1, 3.4.2.2
4. Czy kierunki rozwoju zdefiniowane w dokumentach strategicznych regionu odpowiadają sytuacji przedsiębiorców w regionie?	3.4.2.3
5. Jak faktycznie przebiega proces współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną?	3.1, 3.5
6. Jakie są główne bariery systemowe dotyczące współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną?	3.6.1
7. Jakie są główne bariery indywidualne dotyczące współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną?	3.6.2
8. Czy istnieją zasadnicze różnice pomiędzy poszczególnymi województwami w zakresie istniejących rozwiązań systemowych dotyczących systemu współpracy systemu edukacji i biznesu?	3.7.2
9. Jakie rozwiązania zastosowane w innych województwach mogą zostać zaimplementowane na terenie WZ jako tzw. „dobre praktyki”?	3.8

PYTANIE BADAWCZE	PODROZDZIAŁ/Y, W KTÓRYM/KTÓRYCH PRZEDSTAWIONE SĄ ODPOWIEDZI NA TO PYTANIE
10. Jakie działania/typy projektów w największym stopniu przyczyniają się do rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami systemu kształcenia?	3.7
11. Które z instrumentów przyczyniających się do rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami systemu kształcenia zostało faktycznie wdrożonych w ramach realizowanych projektów i jaki jest efekt ich realizacji?	3.7.1
12. Jakie są strategiczne kierunki rozwoju instytucji systemu kształcenia i czy są one dopasowane do potrzeb przedsiębiorców?	3.3.1
13. Czy przedsiębiorcy deklarują potrzebę współpracy i kontaktu z instytucjami systemu kształcenia?	3.5
14. Jakie – jeśli w ogóle – profile zawodu i wykształcenia realizowane przez instytucje systemu kształcenia są przedmiotem zainteresowania przedsiębiorców w WZ?	3.2
15. Jakie jest nastawienie instytucji systemu kształcenia do profilowania – w części bądź w całości – swojej oferty edukacyjnej pod kątem potrzeb przedsiębiorców?	3.5
16. Czy przedsiębiorcy są zainteresowani pozyskiwaniem pracowników bezpośrednio z grona uczniów/studentów/absolwentów instytucji systemu kształcenia?	3.2, 3.3, 3.5
17. Czy uczniowie/studenci wybierając ścieżkę kształcenia/zawodu mają na uwadze zapotrzebowanie przedsiębiorców na konkretne zawody/typy wykształcenia?	3.3.1

2. Opis zastosowanej metodologii wraz ze źródłami danych

2.1. Analiza danych zastanych - desk research (DR)

Opis techniki badawczej

Desk research (DR), to technika badania – zwana również „gabinetową” – która obejmuje analizę danych zastanych:

- dokumentów,
- materiałów graficznych,
- innych istotnych dla badania przedmiotów.

Źródła danych

Badaniu DR zostały poddane następujące materiały (pogrubioną kursywą zaznaczone zostały te materiały, które nie zostały wymienione w raporcie metodologicznym):

- a) Strategiczne dokumenty wspólnotowe:
 - Strategia Europa 2020;
- b) Krajowe akty prawne, w szczególności:
 - ***Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572) z późniejszymi zmianami (stan na 17.11.2011 r.);***
 - ***Ustawa z dnia 27 lipca 2005 Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365);***
 - ***Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. u z 2010 r. Nr 244, poz. 1626);***
- c) Strategiczne dokumenty krajowe dot. PO KL, w szczególności:
 - Program Operacyjny Kapitał Ludzki;
 - Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013;
 - Wytyczne w zakresie realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013;
- d) Strategiczne dokumenty regionalne, w szczególności:
 - Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2020;
 - ***Regionalna Strategia Innowacyjności w Województwie Zachodniopomorskim;***
 - ***Foresight obszaru tematycznego „rynek pracy” województwa zachodniopomorskiego, Szczecin 2010;***
 - ***Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2011 r.***
- e) Dokumenty wewnętrzne IP dot. PO KL, w szczególności:
 - Plany Działania w ramach PO KL dla Priorytetów regionalnych VI-IX;
 - ***Sprawozdania roczne i półroczne dla Priorytetu IX PO KL;***
- f) Zrealizowane badania ewaluacyjne:
 - Postęp we wdrażaniu PO KL w roku 2009;
 - Postęp we wdrażaniu PO KL w roku 2009;
 - Ewaluacja postępu wdrażania PO KL w roku 2010;
 - Ocena realizacji projektów systemowych;
- g) Istniejące opracowania w bezpośredni lub pośredni sposób wiążące się z tematem badania:
 - Kamila Dunaj, „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w i półroczu 2010 roku”, Szczecin 2010;
 - Paweł Wojtaszyk, „Oferty pracy (wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej) na terenie województwa zachodniopomorskiego zgłoszone do Powiatowych Urzędów Pracy w latach 2003 – 2010”, Szczecin 2010;
 - „Sytuacja młodzieży na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim w 2010 roku”, opracowanie zbiorowe (WBiA WUP), Szczecin 2011;

- Kamila Dunaj, „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w II półroczu 2010 roku”, Szczecin 2010;
- „Analiza rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w I kwartale 2011 roku”, Szczecin 2011;
- Łukasz Arendt, Elżbieta Kryńska, Iwona Kukulat-Dolata, Iwona Poliwczak, „Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy”, Warszawa 2009;
- „Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych”, opracowanie zbiorowe (WBiA WUP), Szczecin 2008;
- „Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych”, opracowanie zbiorowe (WBiA WUP), Szczecin 2009;
- „Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych” (CRSG na zlecenie ZORP), Szczecin 2011;
- Katarzyna Krok - Czyż, Dorota Rutka, „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, Warszawa 2008;
- Krystyna Szafraniec, „Młodzi 2011”, Warszawa 2011;
- Stefan M. Kwiatkowski, Zdzisław Sirojć, „Młodzież na rynku pracy”, Warszawa 2011;
- Grzegorz Podławiak, Paweł Nowak, „Oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy”, Szczecin 2009;
- Renata Błasiak-Grudzień [red.], „Preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół Pomorza Zachodniego”, Szczecin 2009;
- Renata Błasiak-Grudzień, Paweł Nowak [red.], „Preferencje i oczekiwania zawodowe uczniów w województwie zachodniopomorskim”, Szczecin 2011;
- Włodzimierz Durka [red.], „Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych województwa zachodniopomorskiego”, Szczecin 2011;
- „Edukacja a rynek pracy – analiza kierunków kształcenia zachodniopomorskich szkół ponadgimnazjalnych”, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2007;
- **Jan Szomburg [red.]. „Kompetencje dla rozwoju. Głos polskich think tanków”, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2011.**

2.2. Wywiady telefoniczne CATI

Opis techniki badawczej

Ankietowanie CATI (Computer Assisted Telephone Interview) to technika badawcza, która polega na tym, że ankieter prowadzi z respondentem wywiad telefoniczny w oparciu o elektroniczny formularz, na którym odznacza odpowiedzi.

Źródła danych

Badaniem CATI zostały objęte następujące grupy respondentów:

1. Przedsiębiorcy;
2. Instytucje systemu szkolnictwa osób wchodzących na rynek pracy;
 - a. Technika i licea profilowane
 - b. Szkoły zawodowe
 - c. Szkoły policealne
 - d. Uczelnie wyższe
3. Instytucje systemu szkolnictwa osób będących już na rynku pracy;
 - a. Technika i licea profilowane dla dorosłych
 - b. Szkoły zawodowe dla dorosłych
 - c. Szkoły policealne dla dorosłych
 - d. Uczelnie wyższe (studia niestacjonarne)
4. Instytucje otoczenia i wspierania biznesu;
5. Publiczne służby zatrudnienia;
 - Wojewódzki Urząd Pracy
 - Powiatowy Urząd Pracy
 - Ochotnicze Hufce Pracy

Ostateczny rozkład próby

Badaniem, zgodnie z założeniami raportu metodologicznego, objęto łącznie **763** przedstawicieli ww. instytucji. Ze względu na proces prowadzenia badania wystąpiły niewielkie odchylenia w przypadku poszczególnych kwot, jednakże w ostateczności łączna liczba respondentów jest zgodna z założeniami oferty i raportu metodologicznego. Zmiany te zostały zaakceptowane przez Zamawiającego.

Ostateczny rozkład próby przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Dobór próby dla poszczególnych grup instytucji

Typ instytucji	Liczba w próbie	Kwotowanie – ostateczna liczba w próbie
Przedsiębiorcy	266	wg wielkości: mikroprzedsiębiorstwa – 20 małe przedsiębiorstwa – 124 średnie przedsiębiorstwa – 102 duże przedsiębiorstwa – 20
Instytucje systemu szkolnictwa osób wchodzących na rynek pracy	130	proporcjonalne wg rodzajów: 6 szkół policealnych 70 techników i liceów profilowanych 42 szkoły zasadnicze zawodowe 12 szkół wyższych
Instytucje systemu szkolnictwa osób będących już na rynku pracy	101	proporcjonalne wg rodzajów: 8 techników i liceów profilowanych dla dorosłych, 4 szkoły zawodowe dla dorosłych, 77 szkół policealnych dla dorosłych, 12 szkół wyższych
Instytucje prowadzące kształcenie poza formami szkolnymi (osobna warstwa)	181	Brak kwotowania
Instytucje otoczenia i wspierania biznesu	62	jw.
Publiczne służby zatrudnienia	23	dobór pełny – nie dotyczy

2.3. Wywiady indywidualne (IDI)

Opis techniki badawczej

Wywiad pogłębiony IDI (ang. *in-depth* interview) to technika badawcza polegająca na prowadzeniu przez badacza rozmowy z respondentem na podstawie pisemnych dyspozycji. Temat rozmowy dotyczy zagadnień związanych z przedmiotem badania.

Źródła danych

Podstawowym źródłem danych były bezpośrednie wypowiedzi osób uczestniczących w wywiadach.

Łącznie przeprowadzono 13 wywiadów indywidualnych.

Badaniem IDI objęte zostały ostatecznie następujące grupy respondentów:

1. Organizacje zrzeszające przedsiębiorców – 3 instytucje (2 izby oraz organizacja pracodawców);
2. 1 Biuro Karier uczelni wyższej;
3. Instytucje otoczenia i wspierania biznesu – 4 instytucje (2 parki naukowo-technologiczne, centrum transferu technologii, agencja rozwoju regionalnego);
4. Instytucje odpowiedzialne za politykę województwa w zakresie edukacji - 2 instytucje (organy prowadzące szkołę).

Ponadto, w trakcie realizacji badanie zostało rozszerzone ze względu na pojawienie się nowych źródeł informacji, i w związku z tym zostały przeprowadzone 3 dodatkowe wywiady indywidualne:

- z dwoma przedstawicielami IP PO KL, jeden - metodą bezpośrednią, w zakresie Priorytetu IX, a drugi – metodą telefoniczną – z przedstawicielem filii WUP w Koszalinie, w zakresie projektu systemowego, planowanego do realizacji od 2012 r. w ramach Działania 9.2 PO KL;
- z przedstawicielem Komendy OHP w Szczecinie (na temat dobrych przykładów działań w zakresie współpracy z pracodawcami).

2.4. Wywiad grupowy zogniskowany (FGI)

Opis techniki badawczej

Wywiad grupowy moderowany (Focus Group Interview – FGI) to technika badawcza, w ramach której niewielka grupa osób badanych odpowiada na pytania zadawane przez moderatora (oparte na scena-

riuszu). Zaletą tej techniki polega na tym, że respondenci mogą wchodzić w interakcje między sobą, co pozwala badaczowi uzyskać pełniejszy obraz badanego problemu.

Źródła danych

Wywiad grupowy został zrealizowany w dniu 9.11.2011 r. w godzinach 13:30-15:30 w siedzibie Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego. Moderatorem wywiadu była dr Joanna Hołub-Iwan.

Podstawowym źródłem danych były bezpośrednie wypowiedzi osób uczestniczących w wywiadzie.

W FGI wzięli udział:

1. Przedsiębiorcy - 2 osoby,
2. Instytucje systemu szkolnictwa osób wchodzących na rynek pracy – 3 osoby,
3. Instytucje systemu szkolnictwa osób będących już na rynku pracy – 2 osoby,
4. Instytucje otoczenia i wspierania biznesu – 1 osoba,
5. Publiczne służby zatrudnienia – 2 osoby.

2.5. Panel ekspertów (PE)

Opis techniki badawczej

Panel Ekspertów jest grupą roboczą powołaną dla celów badania. Ekspertami są niezależni specjaliści w danej dziedzinie i inne osoby, które mogą coś wniesić do analizy przedmiotu badania. Istotą tej techniki jest kooperacja, dyskusja i wymiana poglądów pomiędzy poszczególnymi ekspertami, która powinna zakończyć się wypracowaniem wspólnego stanowiska. Zasadniczym celem Panelu Ekspertów jest sformułowanie jakiegoś stanowiska bądź rekomendacji w danej sprawie.

Źródła danych

Wywiad został zrealizowany w dniu 21.11.2011 r. w godzinach 13:30-15:30 w siedzibie Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego. Moderatorem wywiadu był Antoni Sobolewski.

W PE wzięli ostatecznie udział przedstawiciele:

- Przedsiębiorców – 1 osoba (także przedstawiciel instytucji otoczenia i wspierania biznesu);
- Instytucji systemu szkolnictwa – 2 osoby;
- Publicznych służb zatrudnienia - 2 osoby;
- Niezależny ekspert ds. rynku pracy - 1 osoba;
- Moderator – 1 osoba.

W sumie w PE udział wzięło 7 osób.

2.6. Case study (CS)

Opis podejścia badawczego

CS to podejście badawcze, które może być realizowane za pomocą różnych technik badawczych. Polega na analizie działania/projektu/zjawiska/itd. pod kątem interesujących badacza własności.

Źródła danych

Ostatecznie, po konsultacjach z Zamawiającym, jako studia przypadku zostały wybrane dwa projekty, które będą mogły posłużyć jako realizowalna inspiracja dla podobnych działań realizowanych w województwie zachodniopomorskim:

- województwo kujawsko-pomorskie – projekt systemowy realizowany w ramach Działania 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pt. „Nowa jakość kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim”, liderem projektu jest Kujawsko-Pomorskie Centrum Edukacji Nauczycieli z siedzibą we Włocławku;
- województwo mazowieckie – program „Zagrzewamy do nauki”, realizowany przez Vattenfall Polska we współpracy m.in. z dwiema szkołami partnerskimi w Radomiu i w Warszawie.

Podstawowym źródłem danych były materiały pozyskane od realizatorów projektu oraz prowadzone z nimi wywiady. Ze względu na wyjazd kierownika projektu „Nowa jakość kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim”, odpowiedzi zostały przekazane drogą e-mailową za zgodą Zamawiającego.

2.7. Analiza sieci społecznych (SNA)

Opis techniki badawczej

SNA jest podejściem badawczym, które polega na opisie pewnego interesującego badacza fragmentu rzeczywistości społecznej nie poprzez analizę cech i własności aktorów życia społecznego, ale poprzez analizę relacji, jakie między nimi zachodzą.

Źródła danych

Jako źródła danych do analizy sieci społecznych wykorzystane zostały wyniki wszystkich przeprowadzonych badań, zarówno jakościowych jak i ilościowych. Na podstawie oceny eksperckiej została

wyliczona siła i kierunek związku pomiędzy różnymi typami instytucji (więcej na ten temat w rozdziale 3.1).

3. Opis wyników badania wraz z ich analizą i interpretacją

3.1. Analiza sieci społecznych – system powiązań między przedsiębiorcami, systemem kształcenia i szkolenia i otoczeniem

Na podstawie zrealizowanych badań, odtworzono powiązania pomiędzy wszystkimi aktorami systemu dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy. Praca ta rozdzielona została na następujące etapy:

- wyodrębnienie najważniejszych aktorów systemu,
- określenie typów i kierunków powiązań między aktorami systemu,
- określenie siły powiązań między aktorami systemu.

Zebrane dane wskazują na fakt, iż poza dwoma głównymi aktorami systemu, jakimi są szkoły/uczelnie i pracodawcy istnieje także szereg instytucji otoczenia, które mają bezpośredni wpływ na system. **Do aktorów zdiagnozowanych w ramach niniejszego badania należą:**

- szkoły ponadgimnazjalne dla młodzieży i dorosłych, w tym:
 - o technika i licea profilowane;
 - o szkoły policealne;
 - o szkoły zasadnicze zawodowe;
- organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne (samorządy powiatowe);
- szkoły policealne publiczne i niepubliczne;
- szkoły wyższe;
- OHP;
- instytucje szkoleniowe;
- przedsiębiorcy;
- organizacje pracodawców i przedsiębiorców;
- instytucje otoczenia biznesu;
- Wojewódzki Urząd Pracy wraz z Wojewódzką Radą Zatrudnienia;
- Powiatowe Urzędy Pracy wraz z powiatowymi radami zatrudnienia.

Należy tutaj zwrócić uwagę na istotny fakt, iż większość szkół ponadgimnazjalnych funkcjonuje w ramach zespołów szkół.

Wyróżniono dwa aspekty powiązań:

- intensywność współpracy – ogółem (1 - brak/b.rzadka; 2 – częsta; 3 – stała);
- powiązanie współpracy z obszarem dostosowania edukacji i potrzeb przedsiębiorców (1 – współpraca niezwiązana z tym obszarem; 2 – współpraca okazjonalnie związana z tym obszarem; 3 – współpraca często związana z tym obszarem).

Wyodrębniono na tej podstawie następujące stopnie ogólnej siły powiązań między poszczególnymi instytucjami:

- 1) brak współpracy lub współpraca b.rzadka, niezwiązana z obszarem dostosowania edukacji i potrzeb przedsiębiorców;
- 2) współpraca okazjonalna, jednak niezwiązana z obszarem dostosowania edukacji i potrzeb przedsiębiorców;
- 3) współpraca częsta lub stała, jednak niezwiązana z obszarem dostosowania edukacji i potrzeb przedsiębiorców;
- 4) brak współpracy lub współpraca b.rzadka, okazjonalnie związana z obszarem dostosowania edukacji i potrzeb przedsiębiorców;
- 5) współpraca okazjonalna, okazjonalnie związana z obszarem dostosowania edukacji i potrzeb przedsiębiorców;
- 6) współpraca częsta lub stała, często związana z obszarem dostosowania edukacji i potrzeb przedsiębiorców;
- 7) brak współpracy lub współpraca b.rzadka, jednak jeżeli występuje, to często związana z obszarem dostosowania edukacji i potrzeb przedsiębiorców;
- 8) współpraca okazjonalna, okazjonalnie związana z obszarem dostosowania edukacji i potrzeb przedsiębiorców;
- 9) współpraca częsta lub stała, często związana z obszarem dostosowania edukacji i potrzeb przedsiębiorców;

Wyniki analizy sieci społecznych przedstawiają poniższe tabele (*collaboration tables*).

Tabela 4 przedstawia **stopień intensywności współpracy między aktorami systemu**, natomiast tabela 5 – **stopień jej powiązania z kwestiami dostosowania edukacji do potrzeb przedsiębiorstw**. Tak wyliczone wartości pozwolą na określenie najbardziej zaangażowanych aktorów, którzy w przyszłości powinni stanowić podstawę działań na rzecz dostosowania systemu edukacji do potrzeb przedsiębiorstw.

Dodatkowa tabela w aneksie 4 przedstawia **charakter powiązań między poszczególnymi aktorami systemu**. Na tabeli przedstawione są dwa wymiary – w wierszach ci sami aktorzy przedstawieni są jako instytucje inicjujące współpracę lub nadrzędne (udział czynny), zaś w kolumnach – jako instytucje

zapraszane do współpracy, odbiorcy (udział bierny). Pozwala to na określenie kierunku współpracy między danymi instytucjami.

Tabela 3. Intensywność współpracy między aktorami systemu (skala: 1 – współpraca niezwiązana z tym obszarem; 2 – współpraca okazjonalnie związana z tym obszarem; 3 – współpraca często związana z tym obszarem)

INSTYTUCJE	szkoły ponadgimnazjalne	organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne	szkoły policealne publiczne i niepubliczne	szkoły wyższe	OHP	instytucje szkoleniowe	przedsiębiorcy	Kuratorium Oświaty	organizacje pracodawców i przedsiębiorców	instytucje otoczenia biznesu	Wojewódzki Urząd Pracy	Powiatowe Urzędy Pracy	średnia intensywność współpracy z pozostałymi aktorami
szkoły ponadgimnazjalne	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2,17
organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne		3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2,17
szkoły policealne publiczne i niepubliczne			2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1,75
szkoły wyższe				3	1	1	3	1	2	2	2	1	1,67
OHP					X	2	3	2	2	1	2	2	1,82
instytucje szkoleniowe						2	3	1	3	2	3	3	2,17
przedsiębiorcy							2	1	3	3	2	3	2,50

[illegible]

Tabela 4. Średni stopień powiązania współpracy między aktorami systemu z obszarem badania (dostosowaniem edukacji do potrzeb przedsiębiorstw) (skala: 1 – brak powiązania/b.małe powiązanie; 2 - umiarkowane powiązanie; 3 – duży stopień powiązania)

INSTYTUCJE	szkoły ponadgimnazjalne	organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne	szkoły policealne publiczne i niepubliczne	szkoły wyższe	OHP	instytucje szkoleniowe	przedsiębiorcy	Kuratorium Oświaty	organizacje pracodawców i przedsiębiorców	instytucje otoczenia biznesu	Wojewódzki Urząd Pracy	Powiatowe Urzędy Pracy	średni stopień powiązania współpracy z badanym obszarem
szkoły ponadgimnazjalne	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2,08
organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne		2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1,33
szkoły policealne publiczne i niepubliczne			2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1,92
szkoły wyższe				1	1	2	2	1	2	1	2	2	1,58
OHP					X	1	3	1	1	2	2	2	1,64
instytucje szkoleniowe						2	2	1	2	2	1	1	1,58
przedsiębiorcy							2	1	2	2	2	2	2,08
Kuratorium Oświaty								X	1	1	2	2	1,18
organizacje pracodawców i przedsiębiorców									1	1	2	2	1,58

[illegible]

3.1.1. Podstawowe wnioski z analizy sieci społecznych

Na podstawie powyższej analizy wyliczono tzw. **indeks współpracy**, wskazujący, w jakim stopniu dane instytucje współpracują z pozostałymi w zakresie związanym z obszarem niniejszego badania (powiązania między edukacją a przedsiębiorcami) – tab. 6.

Tabela 5. Indeks współpracy dla poszczególnych aktorów systemu (iloczyn średniej intensywności współpracy ze średnim stopniem powiązania współpracy z obszarem badania)

Instytucja	Indeks współpracy
szkoły ponadgimnazjalne	4,51
organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne	2,89
szkoły policealne publiczne i niepubliczne	3,19
szkoły wyższe	2,64
OHP	2,98
instytucje szkoleniowe	3,43
przedsiębiorcy	5,21
Kuratorium Oświaty	1,72
organizacje pracodawców i przedsiębiorców	3,69
instytucje otoczenia biznesu	3,13
Wojewódzki Urząd Pracy	3,61
Powiatowe Urzędy Pracy	4,17

Źródło: opracowanie własne

Powyższa tabela pozwala określić najważniejsze instytucje, które mogą stać się kluczowymi pośrednikami w procesie dostosowania systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb przedsiębiorstw ze względu na fakt, że ich współpraca z pozostałymi aktorami systemu jest po pierwsze częsta i intensywna (co wskazuje na fakt posiadania odpowiedniej sieci kontaktów), a po drugie – ich współpraca z pozostałymi aktorami jest, co do zakresu merytorycznego w dużym stopniu związana z tym procesem.

Do takich instytucji, poza przedsiębiorcami i szkołami, należą **przede wszystkim powiatowe urzędy pracy (wraz z powiatowymi radami zatrudnienia), organizacje pracodawców i przedsiębiorców oraz Wojewódzki Urząd Pracy (wraz z Wojewódzką Radą Zatrudnienia)**. W mniejszym stopniu należą do nich instytucje otoczenia biznesu, a w najmniejszym - Kuratorium Oświaty, które od czasu ostatnich zmian prawnych w mniejszym stopniu zajmuje się tym procesem.

Ponadto powyższa tabela uwidacznia stosunkowo mniejsze powiązania w tym zakresie szkół wyższych z pozostałymi aktorami, niż w przypadku szkół ponadgimnazjalnych i policealnych. Uzupełnie-

niem do przeprowadzonej analizy jest tabela wskazująca, jaka część badanych instytucji edukacyjnych współpracuje z pracodawcami (tab. 7).

Tabela 6. Współpraca między instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorcami

Pytanie: „Czy Państwa instytucja współpracuje z przedsiębiorcami?”

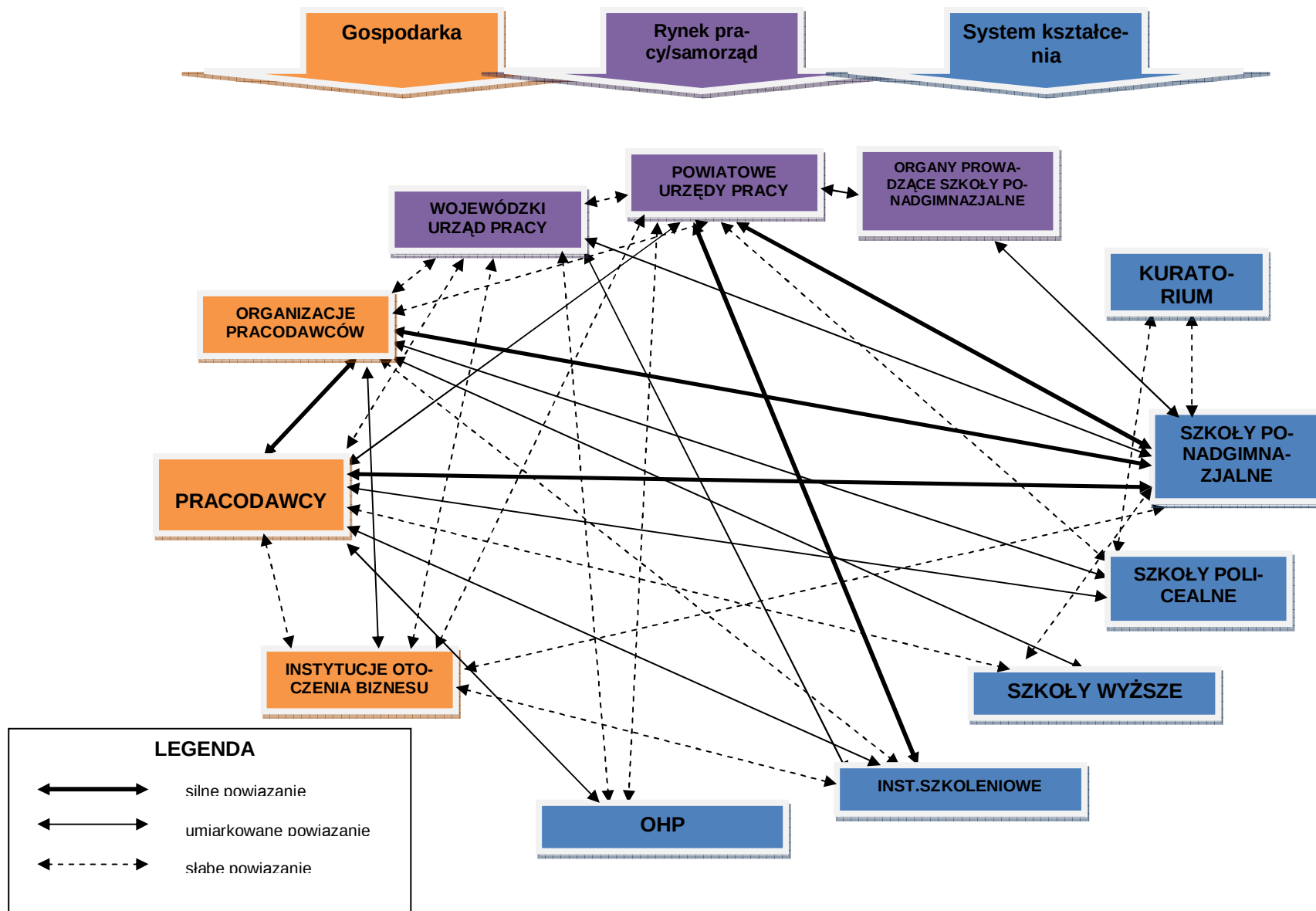
Typ instytucji	Tak	Nie
Technikum/liceum profilowane dla młodzieży	92,9%	7,1%
Szkoła zawodowa dla młodzieży	76,2%	23,8%
Szkoła policealna dla młodzieży	83,3%	16,7%
Technikum/liceum profilowane dla dorosłych	75,0%	25,0%
Szkoła policealna dla dorosłych	85,7%	14,3%
Uczelnia wyższa	75,0%	25,0%
Ogółem	84,0%	16,0%

Źródło: badanie CATI, N=231

Najczęściej z pracodawcami współpracują więc szkoły dla młodzieży, przede wszystkim technika, a w drugiej kolejności – szkoły policealne. Natomiast w przypadku szkół dla dorosłych ta współpraca jest rzadsza, a najrzadsza – w przypadku szkół wyższych.

Na podstawie ww. informacji oceniono współpracę między poszczególnymi instytucjami i jej wpływ na dostosowanie systemu szkolenia i kształcenia do potrzeb pracodawców jako „silną”, „umiarkowaną” lub „słabą”. Ostatecznym rezultatem analizy jest wykres *collaboration graph* przedstawiony na rys. 2.

Rysunek 2. Wykres współpracy między instytucjami systemu (przedstawia wypadkową intensywności współpracy i jej wpływu na badany obszar) – źródło: opracowanie własne



3.2. Główne oczekiwania i potrzeby przedsiębiorców związane z systemem kształcenia i szkolenia

Na pytanie: „Jakie są najważniejsze kierunki kształcenia, które odpowiadają profilowi Pana/i firmy?”, ankietowani pracodawcy mogli wskazać do trzech odpowiedzi. Analiza wyników wykazała, iż najbardziej zbliżonym profilem kształcenia jest **zarządzanie** (34 odpowiedzi, w tym 13 przedsiębiorców wskazało ten profil na pierwszym miejscu a 12 na drugim). Wynika to jednak z faktu, iż umiejętność zarządzania jest istotna w każdym, zwłaszcza małym przedsiębiorstwie. Należy więc przede wszystkim przyrzeć się kolejnym wynikom badania.

Następnie ankietowani wskazali **handel** (28 wskazań, w tym 20 na pierwszym miejscu), **logistykę** (26 odpowiedzi, w tym 11 na pierwszym miejscu), **elektrykę** (20 odpowiedzi), **mechanikę** (19 odpowiedzi, w tym 11 przedsiębiorców wskazała ją jako pierwszą odpowiedź). Dalej w kolejności uplasowały się takie kierunki jak: ślusarstwo (17), spawalnictwo (17), murarstwo (16), technologia żywienia (14), elektronika (14), stolarstwo (13), gastronomia (13), montaż (12) oraz BHP (11). Pozostałe kierunki zostały wskazane 10 lub mniej razy.

Na pytanie, jakie są brakujące kierunki kształcenia/zawody badani przedstawiciele przedsiębiorców wskazali, iż są to w głównej mierze zawody o charakterze technicznym i związanym z produkcją. Wykaz brakujących zawodów zawarty jest w tabeli 8. Natomiast tabela 9 zawiera brakujące, zdaniem przedsiębiorców kierunki kształcenia.

Tabela 7. Zawody, których zdaniem badanych pracodawców brakuje w ofercie instytucji edukacyjnych województwa zachodniopomorskiego (wszystkie wymienione zawody)

Pytanie: „Jakich zawodów/kierunków kształcenia brakuje w ofercie instytucji edukacyjnych w województwie zachodniopomorskim dla potrzeb Państwa firmy?”

Brakujące zawody		
Barman	Mechanik	Ślusarz
Dekarz	Mechatronik	Technik obróbki metalu
Dziewiarz	Monter instalacji wentylacyjnych	Technik obsługi ruchu turystycznego
Elektroenergetyk	Operator maszyn pralniczych	Technik rolnik
Elektromonter	Operator obrabiarek skrawających	Technik wentylacji i klimatyzacji
Formierz tworzyw sztucznych	Rzeźnik	Technolog drewna
Inżynier przetwórstwa	Specjalista obsługi maszyn	Technolog produkcji
Kelner	Specjalista produkcji rolnej	Technolog żywności
Konserwator	Sprzedawca	Trakowy
Konstruktor	Stolarz	Elektro-automatyk
Maszynista	Szcutnik	

Źródło: badanie CATI, N=266

Tabela 8. Kierunki kształcenia, których zdaniem badanych pracodawców brakuje w systemie kształcenia (wszystkie wymienione kierunki)

Pytanie: „Jakich zawodów/kierunków kształcenia brakuje w ofercie instytucji edukacyjnych w województwie zachodniopomorskim dla potrzeb Państwa firmy?”

Brakujące kierunki kształcenia		
Budownictwo	Górnictwo	Ochrona mienia
Elektryka	Obsługa klienta	<i>Savoir-vivre</i>
Gastronomia	Komunikacja interpersonalna	Turystyka
Geologia	Leśnictwo	Wizaż
Geotechnika	Kosmetologia	

Źródło: badanie CATI, N=266

W przypadku brakujących kierunków kształcenia wskazanych przez ankietowanych wskazano między innymi **obsługę klienta, komunikację interpersonalną oraz savoir-vivre**, które nie są kierunkami kształcenia w dosłownym tego słowa znaczeniu, lecz należy je zaliczyć do kompetencji „miękkich”. Odpowiedzi te wskazują na pewien deficyt w zakresie nabywania umiejętności miękkich w ramach procesu kształcenia, który jest wyrażany przez przedsiębiorców.

Kolejne pytanie skierowane do przedsiębiorców w ramach przeprowadzonej ankiety, dotyczyło niewystarczającego poziomu kształcenia zawodów. Zdaniem badanych, deficyt ten występuje w dziedzinach takich jak: **zarządzanie** (8 odpowiedzi), **elektronik** i **handlowiec** (po 7 odpowiedzi) oraz **spawacz** (6 odpowiedzi).

Tabela 9. Niewystarczający poziom kształcenia zawodów wg badanych przedsiębiorców (najważniejsze wybrane zawody)

Pytanie: „W jakich zawodach kształcenie w zachodniopomorskich instytucjach jest niewystarczające, aby zaspokoić potrzeby Państwa firmy?”

Zawód/kierunek	Liczebność
Zarządzanie	8
Elektronik	7
Handlowiec	7
Spawacz	6
Elektryk	5
Elektryk samochodowy	5
Mechanik	5
Technolog żywności	5

Źródło: badanie CATI, N=266. Tabela skrócona (powyżej 4 wskazań)

Fakt, iż pracodawcy po raz kolejny wskazali na zawody związane z zarządzaniem, nasuwa refleksję, iż **poziom kadr zarządczych jest w województwie nadal niewystarczający**. Wiele innych badań (np. „Sytuacja i oczekiwania pracodawców w województwie zachodniopomorskim” (Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Szczecinie/CRSG 2011) wskazuje na problemy firm ze znalezieniem klientów (przy czym w mniejszych przedsiębiorstwach, bez wydzielonego działu marketingu, zajmuje się tym kadra zarządzająca, z właściwym zarządzaniem kadrami, organizacją pracy zespołu itp.) – właściciele badanych firm najwyraźniej potrzebują wsparcia w tym zakresie. Pytaniem otwartym pozostaje, czy studia mogą w ogóle tego typu umiejętności wykształcić.

Zapotrzebowanie w zakresie zarządzania wskazuje wyraźnie na fakt znacznego obciążenia aktualnych kadr zarządzających i rosnących braków w coraz bardziej wymagającym świecie kariery zawodowej. Na ogólną kategorię zarządzania składa się wiele umiejętności – od organizacji pracy, poprzez zarządzanie finansami, podejmowanie decyzji, reprezentowanie firmy na zewnątrz i utrzymywanie sieci kontaktów, aż do zdolności mentorskich. W dużej mierze związane jest to z indywidualnymi cechami osobowościowymi i motywacją, które nie zawsze idą w parze z umiejętnościami praktycznymi, na co wskazuje jeden z badanych pracodawców:

Pracownik potrzebuje mentora, trzeba się nim opiekować.(...) Powiem nawet, że u nas jeden z dyrektorów zarządzających jest takim właśnie absolwentem, który przyszedł do firmy, no, ale oprócz wiedzy miał też chęci, no i bardzo szybko awansował.

Kadry zarządzające (zwłaszcza w MŚP), obciążone ogromną liczbą obowiązków i dużym ryzykiem finansowym, zwłaszcza w dobie obecnego kryzysu, **niejednokrotnie nie mają czasu na pogłębioną analizę własnych potrzeb w zakresie umiejętności zarządczych, nie mówiąc już o kształceniu ustawicznym w tym zakresie** – vide wypowiedź pracodawcy, respondenta wywiadu grupowego:

Pracodawca jest zajęty swoim biznesem i nie ma czasu tak naprawdę.

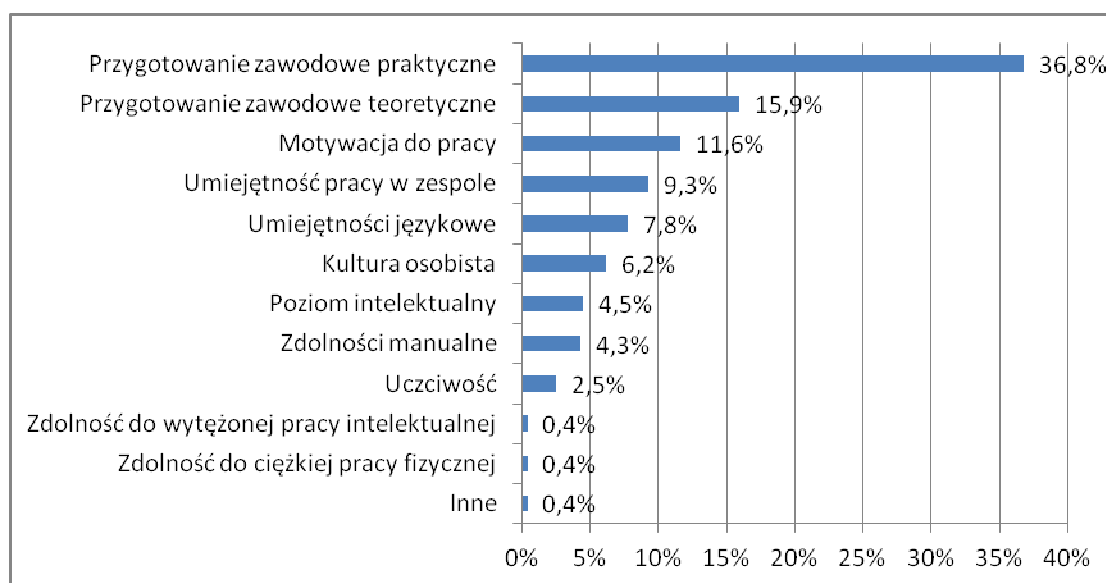
W związku z tym **duża część obowiązków zarządczych cedowana jest na pracowników**, którzy nie zawsze potrafią się z nich właściwie wywiązać. Istotne jest tu przede wszystkim uświadomienie tych potrzeb i promocja oraz kształcenie w zakresie takich form zarządzania, które umożliwiają maksymalne wykorzystanie czasu i rozłożenie różnych obowiązków na różne osoby w zależności od ich umiejętności i predyspozycji.

Warto zwrócić uwagę, iż ilość odpowiedzi dotyczących niewystarczającego poziomu kształcenia zawodów nie jest jednoznaczna z faktem, iż dany zawód kształcony jest najgorzej. Wynika to z sytuacji, iż ilość odpowiedzi w na to pytanie jest silnie związana z profilem działalności przedsiębiorstwa, a nie bezpośrednio z jakością procesu kształcenia w danej dziedzinie (grupa badana nie jest w tym przypadku homogeniczna). Warto jednak wziąć pod uwagę, iż w pytaniu 4 ankiety wskazano 127 różnych kierunków kształcenia zbieżnych z profilem przedsiębiorstwa, natomiast w pytaniu 7 ankiety respondenci wskazali 88 zawodów, w przypadku których określili poziom ich kształcenia jako niewystarczający. Te wyniki świadczą **o ogólnie o niskiej ocenie procesu kształcenia przez przedsiębiorców.**

Bardzo istotnym zagadnieniem związanym z oczekiwaniami i potrzebami przedsiębiorców dotyczącymi systemu kształcenia i szkolenia, poza wskazaniem konkretnych zawodów czy kierunków kształcenia, jest określenie konkretnych cech pracownika (kształtowanych w procesie edukacji), jakich potrzebują pracodawcy. Na podstawie wyników badania należy stwierdzić, iż jednoznacznie najważniejszą cechą pracownika, jest: **przygotowanie zawodowe praktyczne** (36,8% wskazań). Na kolejnych miejscach znajdują się: **przygotowanie zawodowe teoretyczne** (15,09% wskazań), **motywacja do pracy** (11,6%) oraz umiejętność pracy w zespole (9,3%). Inne cechy wskazywane były rzadziej (pełne zestawienie wyników znajduje się na rys. 3).

Rysunek 3. Cechy pracownika, kształtowane przez system kształcenia i szkolenia, najważniejsze z punktu widzenia potrzeb badanych pracodawców (% odpowiedzi, wybór wielokrotny)

Pytanie: „Jakie cechy pracownika, kształtowane przez system edukacji, są najważniejsze z punktu widzenia Pani/Pana potrzeb jako pracodawcy?”



Źródło: badanie CATI, N=266

Pierwszą i najważniejszą potrzebą przedsiębiorców – w najogólniejszym sformułowaniu – jest to, by szkoła przekazywała wiedzę i umiejętności odpowiadające kompetencjom, których oczekują oni od swoich (potencjalnych) pracowników. Jednak większość respondentów – bardziej lub mniej ostro – akcentowała, że profil wykształcenia, jaki oferują zachodniopomorskie instytucje edukacyjne, w dużym stopniu nie odpowiada potrzebom przedsiębiorców. Jedna z respondentek reprezentująca stronę edukacyjną w badaniu stwierdziła:

Słyszałam też takie opinie [ze strony] przedsiębiorców, że tak naprawdę nie mamy tych kompetencji, których oni potrzebują, że uczymy właśnie starych technologii, mówimy o starych technologiach, że nie do końca im odpowiadamy.

Inna respondentka wyraziła się mniej radykalnie, ale w tym samym duchu:

Pracodawcy często twierdzą, że nie trafiamy [...] z naszą ścieżką edukacyjną w ich potrzeby. I bardzo często to się pojawia w rozmowach. Jeżeli zdarza się nam prowadzić dyskusje czy panele i posadźmy jedną i drugą stronę, to zawsze do tego momentu dojdziemy. Do tego, że rozbiegamy się i są zupełnie inne oczekiwania przedsiębiorców w stosunku do tego, jaki absolwent z uczelni wychodzi. Może „całkiem inne” to jest bardzo mocno powiedziane, ale rzeczywiście jest dużo obszarów, w których jesteśmy zbyt daleko na starcie.

Uzyskane wyniki potwierdzają, iż w procesie edukacji kluczową rolę pełnią **umiejętności praktyczne** nabywane przez osoby w nim uczestniczące. Mają one z punktu widzenia pracodawcy największe znaczenie i decydują o wartości pracownika w jego oczach.

Potwierdzają to również wyniki badania ilościowego dotyczące działań, które wpływają na atrakcyjność współpracy przedsiębiorców z instytucjami edukacyjnymi w zakresie praktyk. Na pytanie „co powinny zrobić zachodniopomorskie instytucje edukacyjne aby współpraca z nimi w zakresie organizowania praktyk była bardziej atrakcyjna dla Pana(i) firmy?” ponad 34% respondentów odpowiedziało, iż **należy podnieść poziom kształcenia zawodowego uczniów**. Na kolejnych miejscach znajdują się odpowiedzi: ponosić część kosztów praktyk (20,9%) oraz podnieść poziom kształcenia ogólnego uczniów (13,7%). Szczegółowe wyniki przedstawia rysunek 4.

Rysunek 4. Możliwości działań, które zachodniopomorskie instytucje edukacyjne powinny podjąć, aby współpraca z nimi w zakresie organizowania praktyk była bardziej atrakcyjna dla firm (% odpowiedzi, wybór wielokrotny)

Pytanie: „Co powinny zrobić zachodniopomorskie instytucje edukacyjne aby współpraca z nimi w zakresie organizowania praktyk była bardziej atrakcyjna dla Pana(i) firmy?”



Źródło: badanie CATI, N=266. Tabela skrócona (powyżej 4 wskazań)

Wyniki te uzupełnione są poprzez analizę ocen poszczególnych kompetencji i umiejętności absolwentów szkół oraz instytucji szkoleniowych opartych na informacji zwrotnej od pracodawców, wskazanych na rys. 5.

Rysunek 5. Ocena poszczególnych cech absolwentów zachodniopomorskich instytucji edukacyjnych przez szkoły i instytucje szkoleniowe (średnia ocena w skali od 1 – „bardzo źle” do 5 – „bardzo dobrze”)

Pytanie: „Jak są oceniane poniższe cechy Państwa absolwentów przez pracodawców?”



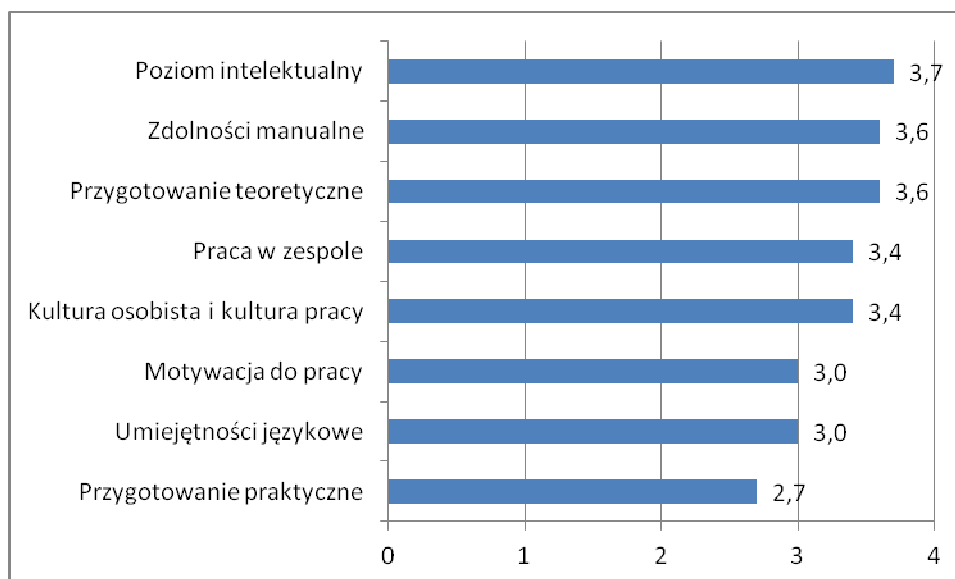
Źródło: badanie CATI, N=231 (szkoły), 181 (instytucje szkoleniowe)

Analizując udzielone odpowiedzi można stwierdzić, iż ogólna ocena kompetencji mieści się w przedziale pomiędzy „średnio” (wartość 3 w ankiecie) a „dobrze” (wartość 4 w ankiecie). Jedynym znaczącym wyjątkiem są tu instytucje szkoleniowe, które określają przygotowanie teoretyczne swoich absolwentów trochę wyżej (średnia 4,4). Ogólnie można stwierdzić, iż instytucje szkoleniowe oceniają kompetencje swoich absolwentów na nieco wyższym poziomie niż szkoły. W przypadku szkół widać ponadto, iż **najslabiej oceniają one kompetencje językowe uczniów, którzy opuszczają ich mury** (średnia 3,4).

Wyniki te warto także skonfrontować z analogiczną oceną dotyczącą absolwentów dokonaną ze strony instytucji otoczenia biznesu. Wskazane na rys. 6 odpowiedzi wskazują na dwie istotne kwestie. Po pierwsze, kompetencje absolwentów (potencjalnych pracowników) są oceniane na niższym poziomie, praktycznie we wszystkich dziedzinach. Po drugie, **znacząco niżej ocenione zostało przygotowanie praktyczne**.

Rysunek 6. Ocena absolwentów zachodniopomorskich instytucji edukacyjnych wg instytucji otoczenia biznesu (średnia ocena w skali od 1 – „bardzo źle” do 5 – „bardzo dobrze”)

Pytanie: Jak ocenia Pan/Pani absolwentów zachodniopomorskich instytucji edukacyjnych (szkoły zawodowe, szkoły wyższe) z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorców?”



Źródło: badanie CATI, N=62

O ocenę poszczególnych kompetencji absolwentów zachodniopomorskich instytucji edukacyjnych poproszeni zostali także pracodawcy. Jak wskazuje tabela 11, **oceniają oni poszczególne kompetencje absolwentów dużo gorzej, niż same szkoły i instytucje szkoleniowe**. Przedsiębiorcy najniżej oceniają **umiejętności językowe** oraz **zdolność do ciężkiej pracy fizycznej absolwentów** (średnia 2,9). Najlepiej oceniają natomiast ich: **przygotowanie teoretyczne** (średnia 3,5) i **poziom intelektualny** (średnia 3,4). Ocenę wskazaną przez przedstawicieli przedsiębiorców pokrywają się zasadniczo z analogiczną oceną wskazaną przez respondentów z grupy Instytucji otoczenia biznesu. Podobne zdanie o zachodniopomorskich absolwentach mają respondenci z grupy pracowników publicznych służb zatrudnienia. Badani z tej grupy wskazują, iż najsłabszą cechą absolwentów jest przygotowanie praktyczne (średnia ocen 2,8). Najlepiej z kolei oceniają oni zdolności manualne (średnia 3,4).

Znamienne jest, iż instytucje odpowiedzialne za jakość umiejętności i kompetencji absolwentów oceniają ich zdecydowanie lepiej niż instytucje, które współpracują potem z nimi na rynku pracy. Mając na uwadze cele badania, które dotyczą w głównej mierze systemu powiązań systemu kształcenia i szkolenia z potrzebami przedsiębiorców, należy również mieć na uwadze kwestie dotyczące komunikacji pomiędzy wymienionymi podmiotami. Poglębiona analiza dotycząca współpracy przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi znajduje się w rozdziałach 3.4 i 3.5 raportu. Jej wyniki wskazują, iż pracodawcy współpracują z instytucjami systemu kształcenia i szkolenia w bardzo ograniczonym zakresie. Przepływ informacji jest w tym zakresie bardzo słaby, ponadto wyniki ankiety wśród przedsiębiorców nie potwierdzają

informacji, udzielonej przez instytucje systemu kształcenia, odnośnie współpracy z przedsiębiorcami w zakresie walidacji kompetencji absolwentów w miejscu pracy.

Tabela 10. Porównanie oceny zachodniopomorskich absolwentów wg różnych instytucji (pogrubiono te aspekty, których ocena szczególnie różni się w opinii szkół i pracodawców; średnia ocena w skali od 1 – „bardzo źle” do 5 – „bardzo dobrze”)

Aspekt	Szkoły	Instytucje szkoleniowe	Instytucje otoczenia biznesu	Publiczne służby zatrudnienia	Pracodawcy
Przygotowanie teoretyczne	4,1	4,4	3,6	3,2	3,5
Przygotowanie praktyczne	4,1	3,9	2,7	2,8	3,0
Umiejętności językowe	3,1	3,8	3,0	3,1	2,9
Motywacja do pracy	3,3	3,9	3,0	3,3	3,2
Kultura osobista i kultura pracy	4,0	4,2	3,4	3,2	3,3
Praca w zespole	4,1	4,0	3,4	3,1	3,2
Poziom intelektualny	3,7	4,0	3,7	3,2	3,4
Zdolności manualne	4,0	4,0	3,6	3,4	3,2
Zdolność do wyętej pracy fizycznej (tylko pracodawcy)					2,9
Zdolność do wyętej pracy intelektualnej (tylko pracodawcy)					3,1

Źródło: badanie CATI, N=231 (szkoły), 181 (instytucje szkoleniowe), 62 (instytucje otoczenia biznesu), 23 (publiczne służby zatrudnienia), 266 (pracodawcy)

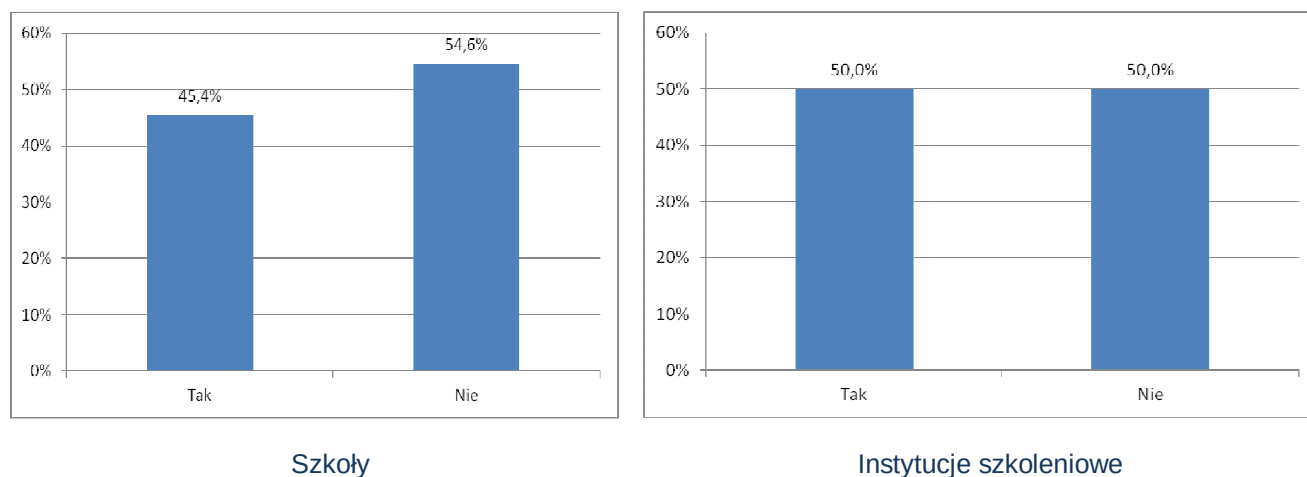
Rozbieżność między ocenami szkół i instytucji szkoleniowych z jednej strony, a pracodawców – z drugiej jest bardzo istotna. Szczególnie duża jest ona w przypadku **przygotowania praktycznego**, ale także w przypadku takich umiejętności miękkich, jak **praca w zespole** i **kultura osobista**, a także w przypadku **zdolności manualnych**. Na uwagę zasługuje także fakt, iż pracodawcy nisko oceniają zdolność absolwentów do **wyętej pracy fizycznej**.

Wyjaśnieniu przyczyn powyższej rozbieżności może posłużyć to, iż w ramach badania dokonano również oceny wzajemnych relacji informacyjnych pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami szkolącymi

w zakresie oceny przygotowania absolwentów do pracy. Wyniki uzyskane w rezultacie badania przedstawia rys. 7.

Rysunek 7. Otrzymywanie informacji zwrotnej od przedsiębiorców na temat oceny przygotowania absolwentów do pracy przez szkoły i instytucje szkoleniowe (% odpowiedzi)

Pytanie: „Czy Państwa instytucja otrzymuje informację zwrotną od przedsiębiorców na temat oceny przygotowania jej absolwentów do pracy?”



Źródło: badanie CATI, N=231 (szkoły), 181 (instytucje szkoleniowe)

Na podstawie analizy uzyskanych odpowiedzi należy stwierdzić, iż w przypadku szkół mniej niż połowa z nich uzyskuje informacje na temat przygotowania ich absolwentów do pracy. W przypadku instytucji szkoleniowych sytuacja taka występuje w połowie przypadków. Wyniki te są bardzo istotne, ponieważ wskazują na bardzo poważną lukę w zakresie informacyjnego sprzężenia zwrotnego w obszarze edukacji. Wskazuje to na przyczynę rozbieżności między samooceną szkół i instytucji szkoleniowych, a potrzebami pracodawców.

Biorąc pod uwagę wyniki badania dotyczące najistotniejszych kompetencji pracowników, które wskazują jednoznacznie, iż przygotowanie praktyczne ma dla nich największe znaczenie, należy podkreślić dysonans pomiędzy jego oceną przez obie strony relacji. Jeżeli zinterpretuje się te wyniki w świetle ograniczonej informacji zwrotnej jaką uzyskują instytucje kształcące przyszłych pracowników, można wyciągnąć wniosek, iż jest to jeden z kluczowych problemów w zakresie oczekiwań i potrzeb przedsiębiorców związanych z systemem edukacji.

Przedstawiciele szkół niejednokrotnie mają wątpliwości co do tego, czy w ogóle jest możliwość wykształcenia absolwenta zgodnie z potrzebami przedsiębiorców. Jeden z respondentów badania mówi:

Przedsiębiorca uważa zazwyczaj, że to uczelnia czy jakaś szkoła powinna mu chociażby wykształcić mu pracownika, który powinien na drugi dzień po skończeniu szkoły przyjść do niego do pracy w pełni wdrożony i podjąć tę pracę już jak gdyby z miejsca.

Obecny system kształcenia nie pozwala jednak na takie wykształcenie pracownika. Oczekiwania pracowników, jakkolwiek usprawiedliwione z punktu widzenia ich bilansu kosztów i zysków, nie mogą być całkowicie spełnione, gdyż każde stanowisko pracy posiada swoją specyfikę. **W praktyce niemożliwe jest, by szkoła, która ma charakter masowy i zobowiązana jest do realizacji podstaw programowych, była w stanie przygotować absolwenta do pracy na każdym z tych stanowisk.** Mówi o tym respondentka wywiadu indywidualnego:

Trudno tutaj mówić o tym, że po trzech latach, albo nawet po dwóch, bo są różne zawody, wyjdzie pracownik, który nie dość, że będzie miał opanowany zawód, to jeszcze [będzie miał] doświadczenie. Więc [jest] jakieś niezrozumienie tematu. Ponadto, tak jak powiedziałam, szkoły są zobligowane do realizowania podstawy programowej.

Należy jednak zastanowić się, w jaki sposób dążyć do spełnienia tych potrzeb w jak najwyższym stopniu. Odpowiedzią na ten problem może być kilka różnego rodzaju działań. Pierwszym z nich jest **rozszerzanie podstawy programowej**. Niestety, możliwości tu są ograniczone ze względu na fakt, iż podstawa programowa zajmuje dość dużo czasu i jej rozszerzanie wiąże się z koniecznością większego obciążenia czasowego uczniów. Inną metodą jest **wprowadzanie nowych kierunków nauczania** – vide wypowiedź respondentki z organu prowadzącego szkołę:

Staramy się współpracować i z Powiatowym Urzędem Pracy, i z Wojewódzkim Urzędem Pracy, żeby w jakimś stopniu sprostać temu zapotrzebowaniu na rynku pracy. Służą temu chociażby eksperymenty na terenie szkół, takie, które pozwalają wprowadzać zawody, których nie ma czy do tej pory nie było w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, a były na rynku.

Kolejnym sposobem jest **modyfikacja istniejących programów nauczania** poprzez innowacje lub eksperymenty edukacyjne. Przykładem tego jest wprowadzanie specjalizacji, która co prawda nie jest umieszczana na dyplomie, ale pozwala na uzyskanie praktycznych umiejętności w wąskiej dziedzinie. **Takie kwalifikacje muszą następnie być potwierdzane formalnie metodami kursowymi:**

Technikum Samochodowe ma jeden zawód: technik mechanik, ale tak naprawdę to w końcowej fazie cztero-letniego cyklu są prowadzone specjalizacje. I tak naprawdę nie można [uczniowi] na dyplomie napisać takiej specjalizacji, bo nie ma tej chwili takiej możliwości, ale on wychodzi z umiejętnościami, które umożliwiają mu bycie specjalistą w danej dziedzinie.

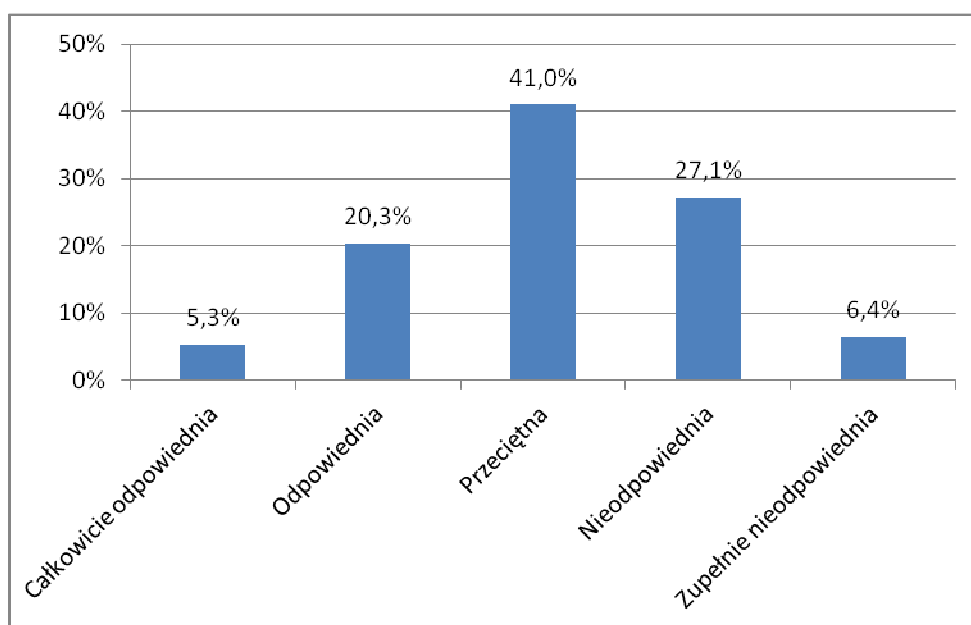
Warto zauważyć, że w województwie zachodniopomorskim **wciąż jest zbyt mało platform, na których mogłoby dochodzić do spotkań między przedsiębiorcami a przedstawicielami systemu kształcenia i szkolenia i przekazywania informacji zwrotnej.** Większość tego rodzaju kontaktów ma charakter niesformalizowany i odbywa się na płaszczyźnie nieoficjalnej. Można więc uznać, że brakuje przestrzeni, w której potrzeby i oczekiwania biznesu względem szkolnictwa mogłyby być publicznie deklarowane.

3.3. Zaspokojenie potrzeb przedsiębiorców związanych z jakością kapitału ludzkiego

Aby odpowiedzieć na pytanie dotyczące zaspokojenia potrzeb zachodniopomorskich przedsiębiorstw dokonano w pierwszej kolejności analizy ilościowej odpowiedzi udzielonych przez nich w ankiecie CATI. Respondentów zapytano, czy oferta kształcenia w WZ jest adekwatna do potrzeb przedsiębiorstw, które reprezentują. Odpowiedzi zobrazowane na rys. 8 wskazują, iż **respondenci oceniają dostosowanie oferty edukacyjnej w sposób przeciętny, z niewielkim, aczkolwiek znaczącym wskazaniem w kierunku odpowiedzi „odpowiednia”**.

Rysunek 8. Stopień, w jakim stopniu oferta kierunków kształcenia instytucji edukacyjnych w województwie zachodniopomorskim jest odpowiednia dla potrzeb badanych przedsiębiorców (skala od 1 – „zupełnie nieodpowiednia” do 5 – „całkowicie odpowiednia”, % odpowiedzi)

Pytanie: „W jakim stopniu oferta kierunków kształcenia instytucji edukacyjnych w województwie zachodniopomorskim jest odpowiednia dla potrzeb Państwa firmy?”



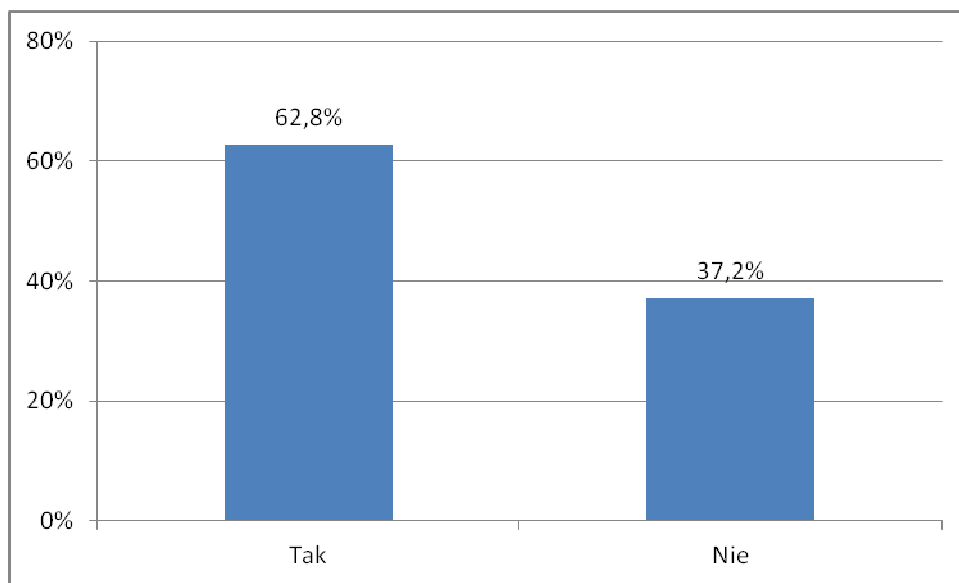
Źródło: badanie CATI, N=266

Przedstawiona w podrozdziale 3.2 analiza wyników badania ilościowego dotycząca kierunków i zawodów brakujących z punktu widzenia profilu działalności badanych przedsiębiorstw, jak również wskazanie przez pracodawców stosunkowo dużego obszaru, dla którego wskazano braki w jakości kształcenia, stanowi uzupełnienie uzyskanych wyników, zwłaszcza w kontekście kolejnej ważnej kwestii powiązanej z jakością i adekwatnością kształcenia, jaką jest jego efekty w postaci znalezienia przez absolwentów odpowiedniego zatrudnienia.

W ramach badania starano się ustalić, czy przedsiębiorcy z terenu WZ są zainteresowani zatrudnianiem osób, które kończą naukę. Wskazane na rys. 9 odpowiedzi wskazują jednoznacznie, iż **większość (62,8 %) respondentów nie zatrudnia i nie jest zainteresowana zatrudnianiem absolwentów z województwa zachodniopomorskiego.**

Rysunek 9. Zainteresowanie zatrudnianiem absolwentów zachodniopomorskich instytucji edukacyjnych wśród przedsiębiorców (% odpowiedzi)

Pytanie: „Czy Pana/Pani firma zatrudnia lub jest zainteresowana zatrudnianiem absolwentów zachodniopomorskich instytucji edukacyjnych (mowa o osobach, które podjęły pracę w Państwa firmie bezpośrednio po ukończeniu szkoły)?”

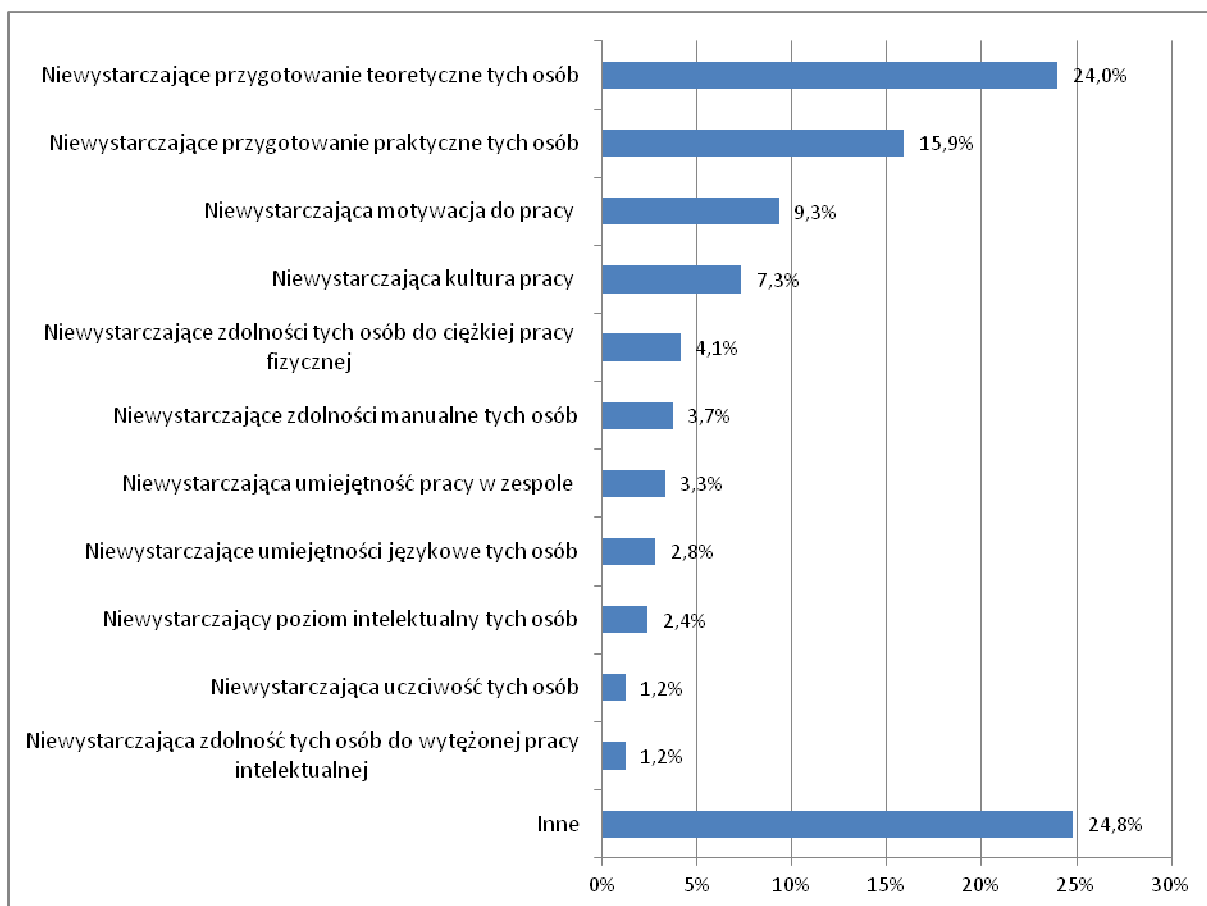


Źródło: badanie CATI, N=266

Zapytano przedsiębiorców, jakie są zatem główne powody niechęci do zatrudnienia absolwentów. Zawarte na rys. 10 odpowiedzi wskazują na takie czynniki jak: **niewystarczające przygotowanie teoretyczne i praktyczne** (odpowiednio 24 % i 15,9 % respondentów), niewystarczająca motywacja do pracy (9,4 %) czy niewystarczająca kultura pracy - 7,3 %).

Rysunek 10. Najważniejsze powody braku zainteresowania zatrudnieniem uczniów/studentów/absolwentów zachodniopomorskich instytucji edukacyjnych bezpośrednio po ukończeniu szkoły lub w trakcie nauki (% odpowiedzi)

Pytanie: „Jakie są najważniejsze powody braku zainteresowania zatrudnieniem uczniów/studentów/absolwentów zachodniopomorskich instytucji edukacyjnych bezpośrednio po ukończeniu szkoły lub w trakcie nauki?”



Źródło: badanie CATI, N=266

Wśród innych powodów przedsiębiorcy wymieniali najczęściej **pełną obsadę kadrową przedsiębiorstwa (brak etatu lub miejsca), brak czasu na działania związane z przyuczaniem absolwenta jak również związane z kryzysem obawy o rozwój firmy**. Duża ilość wskazań na inne odpowiedzi oraz ich charakter świadczą, iż w znacznej części przypadków niechęć do zatrudnienia absolwenta nie jest związana bezpośrednio z poziomem jego kompetencji czy wiedzy, a wynika z uwarunkowań samego przedsiębiorstwa.

3.3.1.Strategiczne kierunki rozwoju instytucji systemu kształcenia i ich dopasowanie do potrzeb przedsiębiorców

Przeprowadzona analiza jakościowa wskazuje wyraźnie, iż **nie ma w województwie zachodniopomorskim jednolitych strategicznych kierunków kształcenia dla edukacji. Nie ma bowiem jednego organu na poziomie wojewódzkim, który miałby na celu tworzenie takich wytycznych strategicznych.** Roli tej – w świetle zmian prawnych – nie pełni Kuratorium Oświaty. Zgodnie z wypowiedzią przedstawiciela szkoły ponadgimnazjalnej:

Kuratorium już w wyniku zmian prawnych całkowicie wycofało się z życia szkoły. Jest tylko instytucją kontrolną i w niewielkim stopniu wspomagającą szkołę. Można by powiedzieć, że z instytucji, która wcześniej była niemalże onnipotentna i wręcz krępowała swobodę działania szkoły, w tej chwili stała się niczym stróż nocny – zupełnie nieobecna w życiu szkoły. Co tak na dobrą sprawę nie jest też dla systemu edukacji korzystne.

Warto zauważyć, że w **niektórych województwach Kuratorium taką rolę pełni na podstawie art. 31 ust. 1 pkt 6) Ustawy o systemie oświaty** (wg którego kurator oświaty „realizuje politykę oświatową państwa, a także współdziała z organami jednostek samorządu terytorialnego w tworzeniu i realizowaniu odpowiednio regionalnej i lokalnej polityki oświatowej, zgodnych z polityką oświatową państwa”⁵). Niejednokrotnie inne instytucje – np. Urząd Marszałkowski (vide woj. podkarpackie i wielkopolskie, patrz rozdział 3.7.2 raportu) – tworzą tego typu dokumenty.

Z kolei organy prowadzące szkół ponadgimnazjalnych często nie angażują się merytorycznie w działanie szkół:

Wszystkie organy prowadzące borykają się z jednym głównym problemem. Jest niż demograficzny, mniejsza subwencja na ucznia i zanadto rozbudowana baza oświatowa.

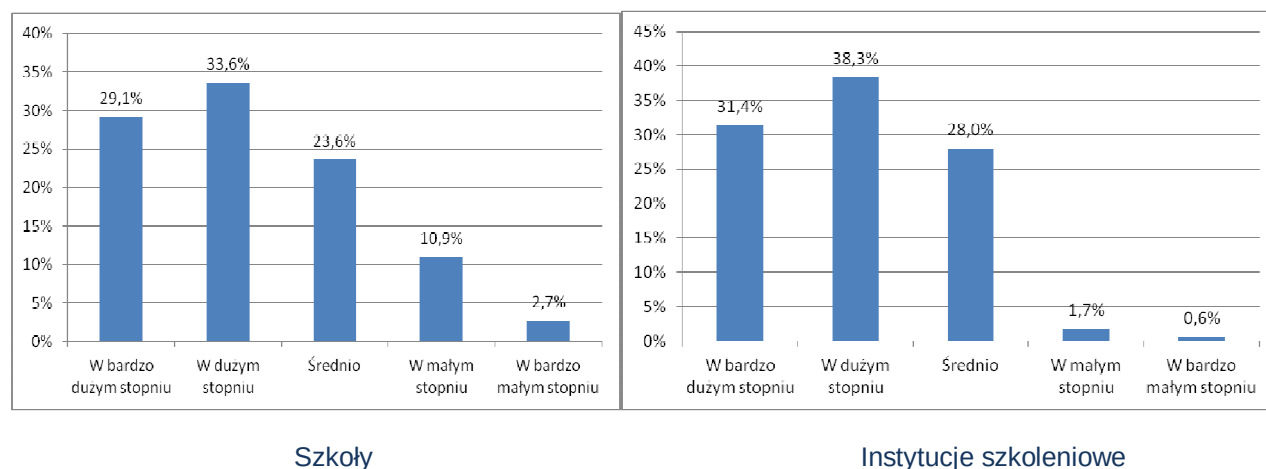
W związku z tym *de facto* **strategiczne kierunki działania szkół ponadgimnazjalnych wyznaczane są przede wszystkim przez kierownictwo każdej ze szkół. A to oznacza konieczność wzięcia pod uwagę z jednej strony potrzeb pracodawców, z drugiej – uczniów (gdyż to od liczby uczniów zależy subwencja dla szkoły).** Podobnie jest w przypadku instytucji szkoleniowych.

Jednym z pytań badawczych w ramach przeprowadzonej ewaluacji, była kwestia kierowania się zapotrzebowaniem pracodawców przez osoby wybierające konkretny kierunek czy ścieżkę kształcenia. Ponieważ w ramach niniejszego badania nie prowadzono bezpośrednich czynności badawczych na grupie docelowej jaką są uczniowie, próbę odpowiedzi na to pytanie podjęto na podstawie ankiety prowadzonej z przedstawicielami szkół oraz instytucji szkoleniowych. Wyniki badania w tym zakresie zaprezentowane zostały na rys. 11.

⁵ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. Z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.

Rysunek 11. Stopień, w jakim - zdaniem respondentów - ich uczniowie/słuchacze/studenci wybierając ścieżkę kształcenia kierują się zapotrzebowaniem pracodawców (% odpowiedzi)

Pytanie: „W jakim stopniu Państwa uczniowie/słuchacze/studenci wybierając ścieżkę kształcenia kierują się zapotrzebowaniem pracodawców?”



Źródło: badanie CATI, N=231 (szkoły), 181 (instytucje szkoleniowe)

Przedstawione wyniki wskazują, iż **zdaniem respondentów uczniowie, słuchacze oraz studenci w dużym (ponad 33 % odpowiedzi w przypadku szkół i ponad 38% w przypadku instytucji szkoleniowych), lub bardzo dużym stopniu (odpowiednio 29 % i 31% odpowiedzi) kierują się zapotrzebowaniem pracodawców.**

Otwarte pozostaje pytanie, czy wiedza osób kształcących się na temat zapotrzebowania pracodawców jest adekwatna do ich faktycznych potrzeb. Biorąc pod uwagę wyniki badania dotyczące przedsiębiorców należy raczej stwierdzić, iż **wiedza ta nie jest oparta na obiektywnych podstawach.** Należy również uwzględnić brak lub niewielką intensywność doradztwa zawodowego w ramach podstawowego systemu kształcenia i szkolenia, co nie wpływa pozytywnie na ogólną wiedzę dotyczącą rynku pracy, wśród osób podejmujących decyzje edukacyjne i zawodowe.

W świetle informacji uzyskanych podczas realizacji wywiadów IDI, okazuje się, że zapotrzebowanie przedsiębiorców na konkretne zawody/typy wykształcenia nie jest dla uczniów/studentów najistotniejszym czynnikiem mającym wpływ na wybór zawodu/ścieżki edukacyjnej. **Istotną rolę odgrywają osobiste zainteresowania uczniów/studentów i opinia rodziców.** Co ciekawe, wydaje się, spośród tych trzech determinant to właśnie zapotrzebowanie przedsiębiorców ma najmniejsze znaczenie przy wyborze przyszłej ścieżki zawodowej. Jedna z respondentek mówi:

[...] myślę, że tu głównie to rodzice główny nacisk kładą na kształtowanie się zainteresowań młodzieży, a przynajmniej znaczący mają wpływ na to.

Wydaje się to być zrozumiałe. Rodzice – jako ludzie o zdecydowanie większym i dłuższym doświadczeniu życiowym wiedzą, że trendy zawodowe na rynku bywają zmienne a firmy niestabilne. Poza tym, uczniowie w młodym wieku jeszcze w stosunkowo małym stopniu interesują się wymogami, jakie będzie przed nimi

stawiać dorosłe życie. Sprzyjają temu zainteresowania i fascynacje wieku młodzieńczego, bez troska, jak i to, iż pozostają jeszcze na utrzymaniu rodziców.

Dowodem na stosunkowo niski stopień zainteresowania uczniów potrzebami przedsiębiorców jest sytuacja opisana przez jedną z badanych osób, przedstawicielkę sektora edukacji:

Kilka lat temu, co najmniej trzy, jeśli nie cztery, zgłosił się do nas przedsiębiorca z branży spożywczej i zaproponował wprowadzenie zawodu: operator maszyn przemysłu spożywczego. I taki wprowadziliśmy, on do dzisiaj funkcjonuje. To znaczy: funkcjonuje w [takim] sensie, [że] fizycznie jest w szkole, ale nie ma uczniów, ponieważ nie udało się stworzyć klasy. To było zainteresowanie na poziomie, powiedzmy, dwóch, trzech osób.

Ten ciekawy przykład dobrze ilustruje tezę, że – najczęściej – bieżące potrzeby rynku przegrywają z osobistymi preferencjami uczniów. Oddajmy jeszcze raz głos cytowanej już respondentce:

I wybieranie zawodu tylko dlatego, że jakaś firma się zgłosiła i stworzyła taką możliwość... To jeszcze zależy od tego, jak znana jest to firma, czy rzeczywiście ma szansę w perspektywie tych kilku lat utrzymać się. Bo zdobywanie zawodu tylko pod taką konkretną propozycję jest ograniczeniem, tak naprawdę, zawodu. Bo gdyby, powiedzmy, ten zawód był wykorzystany, czy miałby szansę być wykorzystany w wielu przedsiębiorstwach, to jest jakaś szansa przejścia z jednego do drugiego.

W obliczu takich propozycji jak powyższa, uczniowie biorą pod uwagę to, że firma oferująca im pracę może zbankrutować, bądź zniknąć z rynku z innego powodu. Boją się również nadmiernej specjalizacji zawodowej, która mogłaby wiązać się z trudnościami związanymi ze znalezieniem nowej pracy, z uwagi na zbyt wąskie kompetencje i umiejętności:

[...] jeżeli [...] ktoś zaangażowałby właściwie własne życie, w tym momencie, w zdobycie tego zawodu, żeby potem pracować, to gdyby się okazało, że po tych pięciu latach – nawet – przestaje istnieć taka firma, no to w tym momencie jest to nieporozumienie. A na pewno ktoś, wybierając zawód – uczniowie jak uczniowie, ale rodzice na pewno – mając szerszy pogląd na sprawy rynku pracy chociażby (bo młodzież to tak sobie, powiedzmy, jeszcze niekoniecznie), to w tym momencie odradza. I uczniowie wolą wybrać takie zawody, które są bardziej bezpieczniejsze na rynku, czyli mają możliwość przekwalifikowania się chociażby.

Z powyższych względów uczniowie wykazują ostrożność w podejściu do tego rodzaju ofert. Nie można jednak wykluczyć tego, że gdyby tego rodzaju oferty były składane przez firmy posiadające ustabilizowaną sytuację na rynku, to mogłyby one być traktowane z większą życzliwością i zainteresowaniem.

W opracowaniu pt. „Oblicze młodego pokolenia. Oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy” (odnoszącym się do województwa zachodniopomorskiego) autor wskazuje, że "planowanie i rozwój kariery zawodowej przez młodzież jest procesem długofalowym i złożonym, podatnym na wpływy wielu czynników⁶" (str. 6). Zwraca również uwagę, że inne czynniki mają istotny wpływ w zależności od poziomu wykształcenia: inne motywacje wyboru danej ścieżki zawodowej podają uczniowie ostatnich klas szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych oraz studenci ostatnich i przedostatnich lat studiów. Jeśli chodzi o wnioski dotyczące cha-

⁶ Grzegorz Podławiak, Paweł Nowak, „Oblicze młodego pokolenia. Oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy”, Szczecin 2009, str. 6.

rakteru tych motywacji, to – w odniesieniu do uczniów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych (gimnazja w tym badaniu nie są przedmiotem naszego zainteresowania) – prezentują się one następująco:

- **najważniejszym motywem wyboru danej szkoły/uczelni są własne zainteresowania (największą wagę do tego czynnika przywiązywali studenci);**
- **innymi ważnymi czynnikami są: (1) łatwość znalezienia pracy oraz (2) bliskość miejsca zamieszkania;**
- **znaczna część młodych ludzi wybiera swoją obecną szkołę/uczelnię bez zadanego konkretnego powodu.**

Komentując te wyniki⁷, autor raportu pisze, że „możemy stwierdzić, że młodzież, planując swoją dalszą ścieżkę kariery zawodowej i dokonując wyboru przyszłej szkoły/uczelni, nie kieruje się w pełni racjonalnymi przesłankami. Decyzje dotyczące wyboru szkoły nie są do końca decyzjami przemyślanymi i dojrzałymi. **Dość znaczna grupa młodzieży dokonuje wyboru przypadkowego, na zasadzie «coś trzeba wybrać».** Młodzi ludzie dokonując tych wyborów kierują się na ogół szeroko rozumianym dobrem własnym, co charakteryzuje się stawianiem na pierwszym miejscu możliwości zaspokojenia własnych potrzeb i realizacji własnych oczekiwań. Jednocześnie młodzież w małym stopniu zwraca uwagę na zewnętrzne uwarunkowania jakie istnieją w jej bezpośrednim otoczeniu społecznym (w tym również na rynku pracy). Uwidacznia się to zwłaszcza na przykładzie dychotomii »zainteresowania vs. możliwości łatwego znalezienia pracy«⁸.

Odnosząc się do tej interpretacji warto zauważyć, że jest ona spójna z ustaleniami bieżącego badania: przy wyborze zawodu/wykształcenia popyt na niego/nie nie jest czymś rozstrzygającym w procesie podejmowania decyzji – czynnikiem kluczowym są zainteresowania. Czymś niepokojącym jest natomiast to, że znaczna część młodych ludzi wybiera drogę zawodowo przypadkowo, choć – biorąc pod uwagę psychologiczne nastawienia wieku młodzieńczego.

Kwestią dyskusyjną jest to, czy korzystne rozstrzygnięcie przez młodzież alternatywy „zainteresowania vs. możliwości łatwego znalezienia pracy” na rzecz jej pierwszego członu powinno być zawsze (albo prawie zawsze) postrzegane jako coś złego, lub – odwołując się do określenia wspomnianych autorów – „nieracjonalne”. Popyt na dany zawód/wykształcenie jest czymś, co nie wynika tylko z istniejącego zapotrzebowania, ale może być również kreowane. Wiele więc zależy od tego, co i w jaki sposób dana osoba będzie potrafiła zrobić ze swoim zawodem/wykształceniem.

⁷ W tym badaniu wpływ rodziców na wybór ścieżki zawodowej jest uważany za marginalny.

⁸ Grzegorz Podławiak, Paweł Nowak, „Oblicze młodego pokolenia...”, str. 8.

3.4. Kierunki kształcenia i sytuacja przedsiębiorców a dokumenty strategiczne

3.4.1. Kontekst - dokumenty europejskie i krajowe

Wzmianki na temat konieczności dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy pojawiają się w większości dokumentów strategicznych, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym czy regionalnym.

Strategia „Europa 2020”, która stanowi kontynuację Strategii Lizbońskiej, wskazuje przede wszystkim na problem, z którym boryka się także Polska, a mianowicie fakt, iż **„około połowa uczniów zdobywa kwalifikacje na średnim poziomie, które jednak często nie zaspokajają potrzeb rynku pracy”**⁹. Analiza danych dotyczących bezrobocia w województwie zachodniopomorskim w ostatnich latach potwierdza ten fakt, wskazując, iż odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wśród ogółu bezrobotnych rośnie w województwie zachodniopomorskim sukcesywnie z roku na rok, niezależnie od spadku lub wzrostu liczby bezrobotnych ogółem w tym okresie (patrz rys. 11). Należy tu zauważyć, iż dynamika ogólnej liczby osób bezrobotnych w tym okresie przyjmowała kształt dwumodalny, ze spadkiem od niemal 170 000 osób w roku 2005 do 82 520 osób w roku 2008 oraz wzrostem w latach 2008-2010 od 82 520 osób do 109 964 osób w roku 2010. Jak widać, ze spadkiem/wzrostem ogólnej liczby osób bezrobotnych skorelowany jest spadek/wzrost udziału grupy osób z wykształceniem **zasadniczym zawodowym**. Oznacza to, że zasadniczo kwalifikacje tej grupy w **największym stopniu odpowiadają aktualnej strukturze gospodarki**, i w sytuacji wzrostu gospodarczego rozwijający się rynek jest w stanie te osoby wchłonąć. Inaczej sytuacja wygląda z osobami z wykształceniem **średnim ogólnokształcącym** oraz wyższym, których **udział w łącznej liczbie osób bezrobotnych rośnie od 2005 z roku na rok niezależnie od spadku lub wzrostu ogólnej liczby osób bezrobotnych**.

Strategia „Europa 2020” proponuje jako rozwiązanie projekt przewodni pt. „Młodzież w drodze”. Z zapisów na jego temat, wynika, iż państwa członkowskie UE będą musiały na poziomie krajowym **„zwiększyć otwartość i znaczenie systemów kształcenia poprzez utworzenie krajowej struktury kwalifikacji i lepsze łączenie rezultatów procesu kształcenia z potrzebami rynku pracy”**¹⁰.

Krajowa Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013 zakłada, że „edukacja w Polsce jako integralny system kształcenia (umożliwianie zdobycia wiedzy i umiejętności) oraz wychowania (kształtowanie i promowanie postaw) będzie: (...) szybko i elastycznie dostosowywać się do zmian zachodzących na rynku pracy”¹¹. Wskazuje jednakże jednocześnie na barierę, jaką jest **„rozdzźwięk między dynamizmem zmian w otoczeniu edukacji (np. szybkie i nie zawsze przewidywalne zmiany zachodzące na rynku pracy (...)), a naturalnym konserwatyzmem systemu edukacji”**¹².

Dotychczasowe doświadczenia wykazują, iż zmiany w systemie edukacji wymagają niejednokrotnie długiego okresu wprowadzania, zwłaszcza jeżeli chodzi np. o stworzenie nowego kierunku nauczania, a poza tym

⁹ Komunikat Komisji „Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”, Komisja Europejska, Bruksela 2010, str. 15.

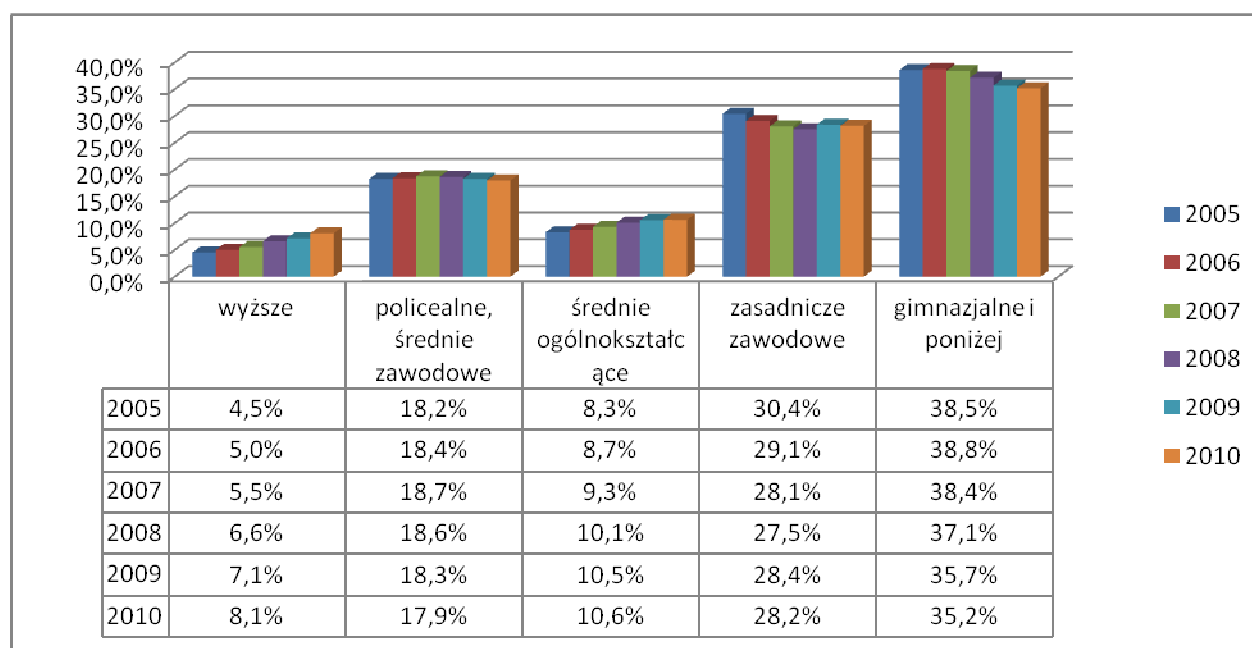
¹⁰ Tamże.

¹¹ Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005, str. 28.

¹² Tamże.

system kształcenia i szkolenia znajduje się pod ciągłą presją trzech grup/institucji z otoczenia: grupy uczniów, których decyzje pozwalają na sfinansowanie działań sektora edukacji w większym lub mniejszym stopniu, instytucji nadzorczych w systemie edukacji (MEN, kuratorium, organy prowadzące) – zwłaszcza tych, które tworzą podstawy programowe oraz przedsiębiorców, jako ostatecznych odbiorców ich działań. Instytucje edukacyjne muszą spełnić oczekiwania każdej z tych grup/institucji. Dlatego też pojawia się w ostatnich latach coraz więcej koncepcji i programów wsparcia, które mają pomóc w dostosowaniu działań tych instytucji do potrzeb przedsiębiorców.

Rysunek 12. Udział danej grupy bezrobotnych wg wykształcenia w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2010 (% w liczbie ogólnej)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego

Jak wskazuje rys. 12, **stałe rośnie także udział absolwentów szkół wyższych wśród bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim**. Jest to problem ogólnokrajowy. Jedną z jego przyczyn jest **nadmiar absolwentów kierunków humanistycznych, społecznych i ekonomicznych przy jednoczesnym niedostatku liczby absolwentów kierunków ścisłych i przyrodniczych**. Niezwykle istotną rolę w kształtowaniu systemu kształcenia i szkolenia na poziomie krajowym i regionalnym odgrywa Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013. Diagnoza w ramach tego programu potwierdza fakt niedostatku absolwentów kierunków ścisłych i wskazuje, iż absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych i technicznych odgrywają strategiczną rolę w kształtowaniu polskiej gospodarki, zwłaszcza jeżeli chodzi o jej innowacyjność.

3.4.2. Dokumenty regionalne

3.4.2.1. Potrzeby województwa zdefiniowane w dokumentach strategicznych

W województwie zachodniopomorskim funkcjonuje kilkanaście dokumentów strategicznych, które definiują potrzeby województwa w zakresie różnych obszarów. Do tych z nich, które mogą być istotne w kontekście współpracy między przedsiębiorcami a systemem kształcenia i szkolenia można zaliczyć przede wszystkim:

- Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2020;
- foresight obszaru tematycznego „rynek pracy” w województwie zachodniopomorskim;
- Regionalna Strategia Innowacyjności w Województwie Zachodniopomorskim;
- Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2011 r.;
- strategię sektorowe.

Istotnym wnioskiem, nasuwającym się już na wstępie, po kwerendzie dostępnych danych w zakresie dokumentów strategicznych województwa zachodniopomorskiego jest **brak wspólnej strategii rozwoju edukacji/oświaty w województwie** (o czym jest mowa także w podrozdziale 3.3.1).

Ze względu na znaczne różnice między poszczególnymi dokumentami strategicznymi, analiza przedstawiona w niniejszym rozdziale będzie dążyć do tego, by wyodrębnić kilka najważniejszych kierunków rozwoju województwa w zakresie kluczowych obszarów/sektorów gospodarczych, rozwoju edukacji oraz – jeżeli to możliwe – współpracy edukacji z biznesem. Będzie to próba wyodrębnienia części wspólnej dla wszystkich, albo przynajmniej większości dokumentów strategicznych regionu.

Zaktualizowana Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego, zgodnie ze strategią Europa 2020, jako jedno z najważniejszych wyzwań strategicznych traktuje „**dopasowanie oferty szkolnictwa zawodowego w regionie do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku**”¹³. Nie precyzuje ona sektorów gospodarczych, które byłyby kluczowe z punktu widzenia województwa, a jednak w części diagnostycznej definiuje ona kilka obszarów o największym potencjale rozwojowym i zatrudnieniowym. Są to: ochrona zdrowia, opieka społeczna, ochrona środowiska, informatyka, telekomunikacja i technologie informacyjne, zaawansowane usługi i operacje finansowe, produkcja i usługi, turystyka, edukacja i kultura. To określenie potrzeb województwa jest jednak bardzo ogólne, ponadto nie zostało oparte na twardych danych, a jeżeli nawet tak się stało, to źródło tych danych nie jest przytoczone w diagnozie. Kluczowe kierunki wytyczone w zaktualizowanej strategii różnią się znacząco od tych, które zostały określone w wersji z 2005 r. (tu jako kluczowa oznaczona została **przede wszystkim gospodarka morska, a następnie handel, turystyka (w tym baza rekreacyjna, sanatoryjna i wypoczynkowa) oraz rolnictwo**). Częścią wspólną tych dwóch dokumentów jest przede wszystkim turystyka. Oba dokumenty wskazują także na gospodarkę morską jako element charakterystyczny dla województwa.

¹³ Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego, Sejmik Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2010, str. 35.

Nowa strategia wskazuje także zestaw kierunków, których absolwenci stanowią większość zarejestrowanych w województwie bezrobotnych. Należą do nich przede wszystkim **sprzedawcy, technicy ekonomiści, kucharze, technicy żywienia i gospodarstwa domowego, mechanicy, technicy i robotnicy budowlani**.

Z edukacją oraz jej powiązaniem z biznesem szczególnie związany jest cel strategiczny nr 5 – „Budowanie otwartej i konkurencyjnej społeczności”, do którego celów szczegółowych, związanych z edukacją zawodową, należą przede wszystkim: cel 5.1. Rozwój kadr innowacyjnej gospodarki, cel 5.3. Rozwój kształcenia ustawicznego oraz cel 5.4. Rozwój szkolnictwa zawodowego zgodnie z potrzebami gospodarki.

Badania eksperckie metodą Delphi, przeprowadzone w ramach foresightu regionalnego rynku pracy w województwie zachodniopomorskim wskazują, iż do 2020 roku największy popyt kadrowy będą generować branże takie jak:

- turystyka,
- transport i logistyka,
- przemysł spożywczy,
- usługi dla biznesu.

Kluczowe kierunki, stanowiące podstawy dla przyszłego zapotrzebowania województwa na zasoby ludzkie, są omawiane w kilku miejscach zaktualizowanej Regionalnej Strategii Innowacyjności. Jako aktualnie najważniejsze w regionie uznane zostały przemysły: **spożywczy, budowlany, logistyka z produkcją środków transportu, chemiczny oraz drzewno-meblarski z papierniczym, natomiast jako najbardziej rozwojowe wskazano logistykę, turystykę, rolnictwo ekologiczne i gospodarkę morską**.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia nie wskazuje co prawda kluczowych sektorów, jeżeli chodzi o gospodarkę województwa, jednak wskazuje także na konieczność upowszechniania formalnego kształcenia ustawicznego, a w jego zakresie dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Przeanalizowano także szereg wojewódzkich strategii sektorowych, np. rozwoju turystyki, gospodarki morskiej czy społeczeństwa informacyjnego, ale choć każda z nich zawiera informacje dotyczące edukacji, to nie definiują one ogólnych potrzeb województwa – wskazują jedynie na konieczność rozwijania praktycznych umiejętności.

Podsumowując, kierunkami/obszarami rozwojowymi, które najczęściej pojawiają się w dokumentach strategicznych województwa, są:

- **przemysł spożywczy wraz z rolnictwem ekologicznym;**
- **turystyka;**
- **transport i logistyka;**
- **gospodarka morska.**

Ponadto dokumenty strategiczne województwa akcentują:

- konieczność podniesienia ogólnego poziomu kształcenia, zwłaszcza w przypadku kierunków ścisłych;

- konieczność rozwoju kształcenia ustawicznego (formalnego i nieformalnego);
- konieczność kształtowania postaw proinnowacyjnych w systemie edukacji.

3.4.2.2. Kierunki kształcenia a potrzeby województwa zdefiniowane w dokumentach strategicznych

Wyniki badania szkół przeprowadzonego w ramach niniejszego projektu badawczego, wskazują, że do kierunków kształcenia najważniejszych i najczęściej występujących w zachodniopomorskich **szkołach ponadgimnazjalnych i policealnych** należą przede wszystkim kierunki wymienione w tabeli 12.

Podobna analiza, przeprowadzona w 2007 r. przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, wskazuje przede wszystkim na takie kierunki jak **technik ekonomista, technik mechanik, technik żywienia i gospodarstwa domowego (w przypadku techników), kucharz, sprzedawca i fryzjer (w przypadku szkół zawodowych) oraz technik informatyk i technik fizjoterapii (w przypadku szkół policealnych)**. Pokrywa się to w dużej mierze z niniejszym badaniem¹⁴.

Jeżeli chodzi o **szkolnictwo wyższe**, najbardziej popularnymi kierunkami wg diagnozy do Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego są nauki społeczne, ekonomia i administracja, inne kierunki humanistyczne i pedagogiczne. Analizę udziału absolwentów poszczególnych kierunków w ogólnej liczbie absolwentów zachodniopomorskich uczelni przedstawia rys. 13.

Analiza ta potwierdza **prymat kierunków społecznych i ekonomiczno-administracyjnych oraz pedagogicznych w województwie zachodniopomorskim nad innymi kierunkami**. Należy zauważyć, iż kierunki inżyniersko-techniczne, jakkolwiek ich absolwenci stanowią 7,9% wszystkich zachodniopomorskich absolwentów, realizowane są jedynie przez uczelnie publiczne – stworzenie takiego kierunku jest szczególnie trudne, gdyż wymaga zarówno wyspecjalizowanej kadry, jak i nowoczesnego sprzętu. Natomiast uczelnie niepubliczne kształcą największą liczbę absolwentów w kierunkach pedagogicznych (w 2010 r. – więcej niż uczelnie publiczne), społecznych, administracyjnych i ekonomicznych, a także związanych z usługami dla ludności.

¹⁴ Edukacja a rynek pracy – analiza kierunków kształcenia zachodniopomorskich szkół ponadgimnazjalnych, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2007

Tabela 11. Kierunki/zawody, w których kształci najwięcej badanych szkół (liczebność najważniejszych odpowiedzi)

Pytanie: „Proszę wymienić do 3 najważniejszych kierunków/zawodów, w jakich kształci Państwa instytucja”

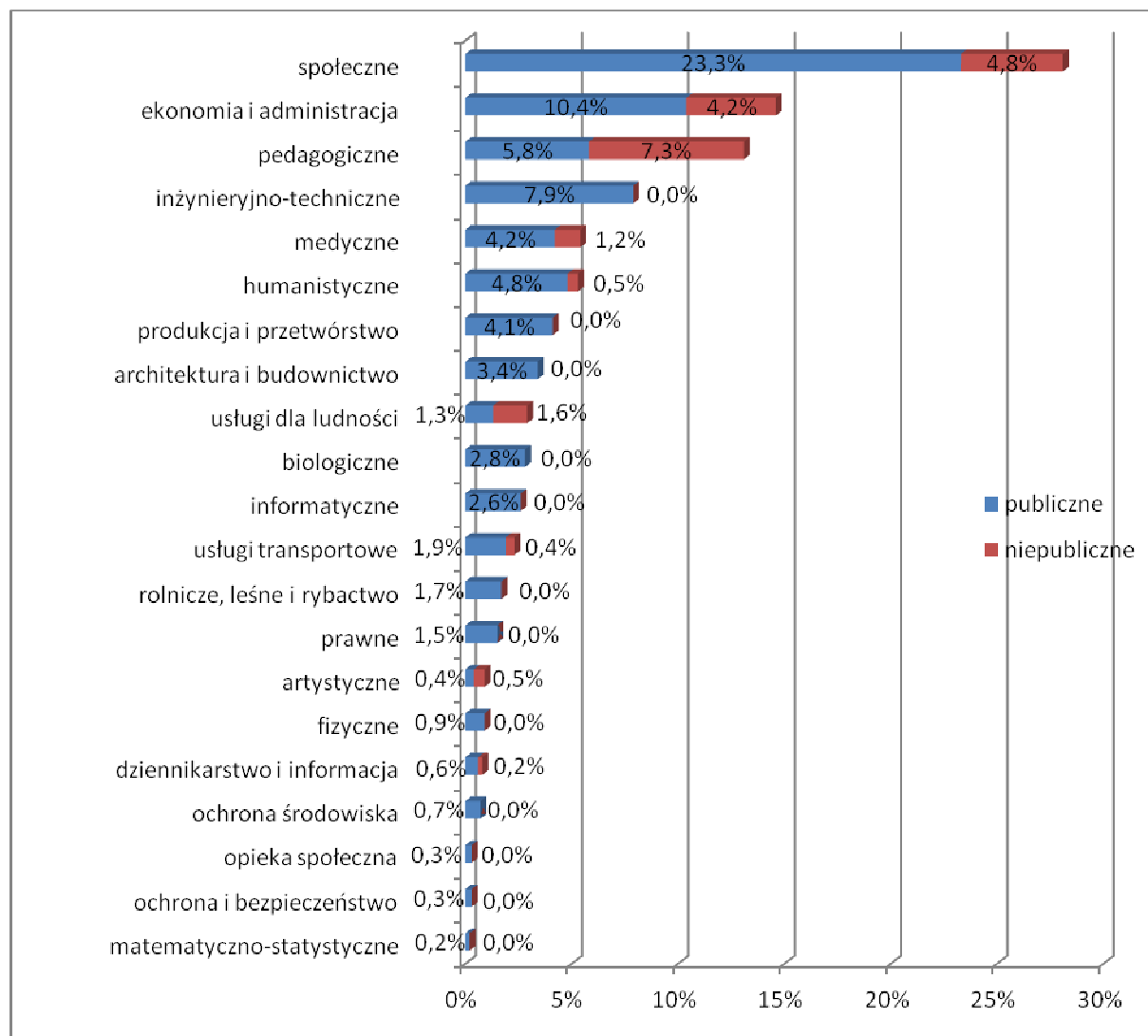
Kierunek/zawód	Liczba szkół wskazujących kierunek/zawód
technik mechanik/mechanik/ mechanik pojazdów samochodowych	35
technik informatyk	29
technik ekonomista	25
kucharz/ kucharz małej gastronomii	24
technik/specjalista administracji	21
zawody związane z rolnictwem, leśnictwem i ogrodnictwem	16
technik hotelarstwa	13
kosmetyka/kosmetologia	13
technik żywienia i gospodarstwa domowego	12
zawody związane z budownictwem	11
fryzjer	11
fizjoterapeuta/masażysta	10

Źródło: badanie CATI, N=231

Aby jednak właściwie zdiagnozować sytuację województwa zachodniopomorskiego w tym zakresie, należy – jak już wspomniano - dokonać porównania z innymi województwami. Na podstawie analizy danych GUS dotyczących udziału absolwentów danych kierunków w ogólnej liczbie absolwentów można stwierdzić, że województwo zachodniopomorskie różni się od innych regionów przede wszystkim następującymi cechami (dane źródłowe: liczba absolwentów szkół wyższych w 2010 r. wg województw – Bank Danych Lokalnych GUS):

- **najwyższy w Polsce udział absolwentów studiów o kierunkach społecznych w ogólnej liczbie absolwentów;**
- najniższy w Polsce udział absolwentów studiów o kierunkach matematyczno-statystycznych w ogólnej liczbie absolwentów;
- najwyższy w Polsce udział absolwentów studiów o profilu transportowym;
- niski w porównaniu do innych województw udział absolwentów kierunków ekonomicznych i administracyjnych;
- niski w porównaniu do innych województw udział absolwentów studiów o profilu humanistycznym poza naukami społecznymi.

Rysunek 13. Udział absolwentów poszczególnych kierunków w ogólnej liczbie absolwentów szkół wyższych w województwie zachodniopomorskim w 2010 r. w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Szkolenia w formach kursowych, organizowane przez instytucje szkoleniowe, dotyczą zarówno konkretnych umiejętności zawodowych, jak i ogólnych umiejętności miękkich, interpersonalnych, zarządzania itp. Tabela nr 13 przedstawia najważniejsze kierunki kształcenia kursowego w badanych instytucjach szkoleniowych województwa zachodniopomorskiego. W tabeli przedstawione zostały jedynie kursy zawodowe. Natomiast do najczęstszych kursów „miękkich” należą szkolenia z asertywności, komunikacji interpersonalnej, autoprezentacji i kreowania wizerunku.

Tabela 12. Kierunki/zawody, w jakich kształci najwięcej badanych instytucji szkoleniowych (liczebność najważniejszych odpowiedzi)

Pytanie: „Proszę wymienić do 3 najważniejszych kierunków/zawodów, w jakich kształci Państwa instytucja”

Kierunek kursu	Liczba instytucji szkoleniowych, wskazujących dany kierunek
kosmetyka/kosmetologia/wizaż/stylizacja	28
językowe	25
kierowca	23
rachunkowość/księgowość	19
BHP	15
szkolenia komputerowe	14
fryzjerstwo	11
marketing i PR	7
zarządzanie	7

Źródło: badanie CATI, N=181

Instytucje szkoleniowe kształcą przede wszystkim w zawodach, które nie wymagają wieloletniego przygotowania, jak również w kierunkach, które stanowią uzupełnienie dla podstawowych kwalifikacji zdobytych w systemie szkolnym (np. kursy językowe, kursy BHP, szkolenia komputerowe, szkolenia dotyczące umiejętności interpersonalnych).

Powyższe dane wskazują, iż **oferta systemu kształcenia i szkolenia w województwie zachodniopomorskim nie w pełni odpowiada kierunkom rozwoju, zdiagnozowanym w zachodniopomorskich dokumentach strategicznych.** W przypadku **przemysłu spożywczego**, wskazanego jako jeden z kluczowych kierunków rozwoju województwa, baza kierunków kształcenia jest stosunkowo niewielka (chyba, że uznać kucharza za kierunek wpisujący się w ten sektor), brak też kierunków dedykowanych *stricto* rolnictwu ekologicznemu. Istnieje dość dużo kierunków związanych z szeroko pojętą **turystyką**, ale ich absolwentom – jak wskazują inne badania, np. „Sytuacja i oczekiwania pracodawców województwa zachodniopomorskiego” brakuje umiejętności miękkich i przede wszystkim językowych (największy odsetek przedsiębiorców oczekujących od pracowników znajomości języków obcych w województwie zachodniopomorskim znajduje się w sekcji i PKD „Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi”¹⁵). W przypadku **transportu i logistyki** funkcjonuje stosunkowo niewiele kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym, natomiast równoważone jest to dużą liczbą kierunków związanych z transportem na uczelniach (do czego przyczynia się przede wszystkim Akademia Morska) oraz kształceniem kursowym kierowców.

¹⁵ Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych. Raport szczegółowy – profile demograficzno-zawodowe, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2011, str. 215.

W przypadku **gospodarki morskiej**, wskazywanej jako istotna dla regionu, funkcjonuje kilka szkół ponadgimnazjalnych (Zespół Szkół Technicznych i Morskich w Szczecinie, Zespół Szkół Morskich w Kołobrzegu), jednakże szkoły te przeżyły istotne problemy ze względu na kryzys w tej branży, a zwłaszcza – na upadek Stoczni Szczecińskich (stąd np. zmiana nazwy i częściowa zmiana profilu dawnego Zespołu Szkół Budowy Okrętów, dziś Zespołu Szkół Technicznych i Morskich). Wskazuje to jednak na fakt istnienia rozbieżności zapisów dokumentów strategicznych regionu z faktyczną, aktualną sytuacją szkół w regionie.

Mając na względzie zarówno wytyczne krajowe dotyczące konieczności zwiększania liczby absolwentów kierunków ścisłych, jak i zapisy strategii regionalnych, akcentujące konieczność dostosowania systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, należy także zwrócić uwagę na dwa niepokojące zjawiska, występujące w województwie zachodniopomorskim, które stoją w sprzeczności z kierunkami definiowanymi w dokumentach strategicznych. Jest to mianowicie **dominacja kierunków ekonomicznych i administracyjnych w nauczaniu ponadgimnazjalnym i policealnym, jak również największy w Polsce odsetek absolwentów studiów o kierunku społecznym**. Cel szczegółowy 5.1. Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego, „Rozwój kadr innowacyjnej gospodarki”, rozpatrywany w kontekście innych badań i diagnozy do Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, wyraźnie wskazuje na konieczność zmiany proporcji w kierunkach kształcenia w kierunku technicznym (w przypadku kształcenia ponadgimnazjalnego i policealnego) oraz matematyczno-przyrodniczym i ścisłym (w przypadku szkolnictwa wyższego). Wskazują też na to dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonego przez WUP w Szczecinie. Wg tych danych, od lat zawody związane z ekonomią i socjologią zajmują wysokie pozycje w rankingu zawodów nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim, co oznacza, iż miejsc pracy w tych zawodach jest dużo mniej, niż zarejestrowanych bezrobotnych.

3.4.2.3. Kierunki rozwoju zdefiniowane w dokumentach strategicznych regionu a sytuacja przedsiębiorców w regionie

Ocena dopasowania aktualnych kierunków kształcenia do kierunków rozwoju wyznaczonych w dokumentach strategicznych musi zostać uzupełniona o porównanie tych kierunków z faktycznymi, aktualnymi możliwościami pracodawców w regionie. Nie zawsze bowiem kierunki zdefiniowane w dokumentach strategicznych mogą być faktycznie zrealizowane: najczęściej powodem takiej sytuacji jest planowanie długoterminowe, które w mniejszym stopniu bierze pod uwagę aktualną sytuację i możliwości, a w większym – pożądaný stan docelowy, który umożliwi regionowi swobodną konkurencję z innymi województwami. W celu sprawdzenia, czy faktycznie wymienione w strategiach branże mają tak duży potencjał w województwie, przeprowadzono analizę odsetka firm w poszczególnych branżach (rys. 14).

Rysunek 14. Odsetek firm z branż kluczowych wg strategii zachodniopomorskich we wszystkich województwach w 2010 r.

Branża spożywcza – sekcja C dział 10 PKD 2007	0,68% ogólnej liczby firm w zachodniopomorskim 15 miejsce zachodniopomorskiego w rankingu województw
Transport lądowy i rurociągowy – sekcja H dział 49 PKD 2007	6,07% ogólnej liczby firm w zachodniopomorskim 11 miejsce zachodniopomorskiego w rankingu województw
Gospodarka morska (transport wodny) – sekcja H dział 49 PKD 2007	0,08% ogólnej liczby firm w zachodniopomorskim 3 miejsce zachodniopomorskiego w rankingu województw
Magazynowanie i dział. wspomagająca transport – sekcja H dział 49 PKD 2007	0,67% ogólnej liczby firm w zachodniopomorskim 1 miejsce zachodniopomorskiego w rankingu województw
Turystyka (zakwaterowanie i usługi gastronomiczne) – sekcja I PKD 2007	6,09% ogólnej liczby firm w zachodniopomorskim 1 miejsce zachodniopomorskiego w rankingu województw

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Powyższa analiza wskazuje na faktyczny potencjał ilościowy firm województwa zachodniopomorskiego z branży **turystycznej** oraz usług okołotransportowych (magazynowanie etc.). Także przedsiębiorstwa **gospodarki morskiej** (sekcja transportu wodnego) są bardziej liczne w województwie zachodniopomorskim niż w większości innych województw. Natomiast w przypadku **branży spożywczej** mamy do czynienia ze stosunkowo niewielkim odsetkiem przedsiębiorstw tego typu w ogólnej liczbie, co stawia pod znakiem zapytania kluczowy charakter tej branży, postulowany w niektórych dokumentach strategicznych.

Badania przeprowadzone w ramach projektu „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy” wskazują, iż do kluczowych dla pracodawców zawodów w województwie zachodniopomorskim należą zawody związane z pracami prostymi, takimi jak: **sprzedawca, kierowca, kucharz, monter i mechanik¹⁶**, a także **księgowy i handlowiec**. Zasadniczo większość z tych zawodów może być wykonywanych w ramach tych branż, które uznane zostały w dokumentach strategicznych za kluczowe dla województwa zachodniopomorskiego.

Zapisy dokumentów strategicznych związane z koniecznością dostosowania edukacji do potrzeb przedsiębiorców także poprzez zwiększenie liczby absolwentów kierunków ścisłych i technicznym kosztem kierunków społecznych i ekonomicznych potwierdza niniejsze badanie. **Pracodawcy są szczególnie zainteresowani zatrudnianiem absolwentów szkół wyższych technicznych i szkół zasadniczych zawodowych.**

¹⁶ Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych. Raport szczegółowy – profile demograficzno-zawodowe, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2011

Tabela 13. Zainteresowanie zatrudnieniem absolwentów poszczególnych typów instytucji edukacyjnych - odsetek zainteresowanych wśród badanych przedsiębiorców (%)

Pytanie: „Jakie to instytucje edukacyjne?” (w odniesieniu do pytania: „Czy Pana/Pani firma zatrudnia lub jest zainteresowana zatrudnianiem absolwentów zachodniopomorskich instytucji edukacyjnych (mowa o osobach, które podjęły pracę w Państwa firmie bezpośrednio po ukończeniu szkoły)?”)

Instytucje edukacyjne, których absolwentami zainteresowani są badani pracodawcy	Procent obserwacji
Szkoły wyższe techniczne	58,6%
Szkoły zasadnicze zawodowe	52,5%
Szkoły zawodowe dla dorosłych	51,5%
Technika	47,5%
Szkoły wyższe humanistyczne	26,3%
Licea profilowane	19,2%
Licea ogólnokształcące	16,2%
Szkoły policealne	15,2%
Inne	6,1%

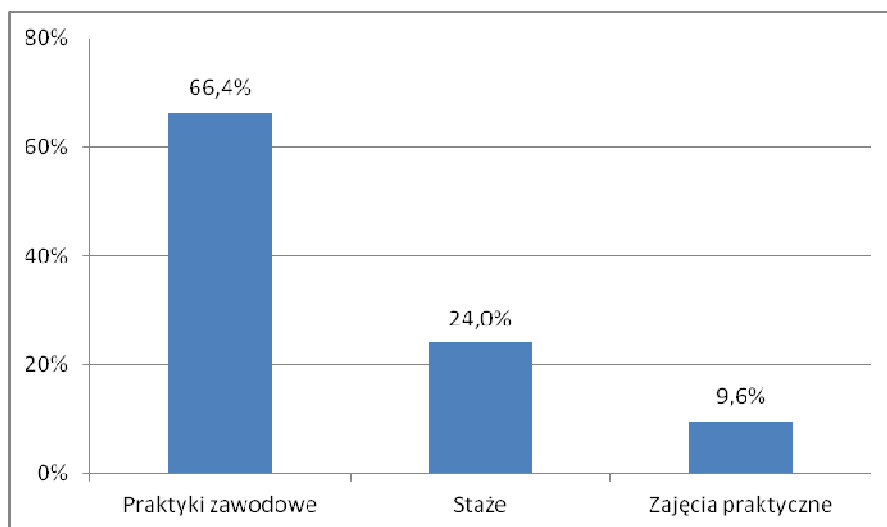
Źródło: badanie CATI, N=266

3.5. Proces współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną

W ramach badania ankietowego wśród przedsiębiorców zapytano, w jaki sposób współpracują z instytucjami edukacyjnymi. W zdecydowanej większości przypadków były to **praktyki zawodowe lub staże**. Jedynie w jednym przypadku przedsiębiorca wskazał współpracę w zakresie realizacji badań certyfikowanych i usług technologicznych oraz w jednym przypadku pojawiła się współpraca w zakresie realizacji projektów UE.

Rysunek 15. Formy współpracy badanych pracodawców ze szkołami (% odpowiedzi)

Pytanie: „Jaka była to forma?” (w odniesieniu do pytania: „Czy Pani/Pana firma prowadziła w ciągu ostatnich pięciu lat praktyki zawodowe, staże, zajęcia praktyczne bądź inne formy aktywności dla uczniów i absolwentów szkół lub innych placówek edukacyjnych województwa zachodniopomorskiego?”)

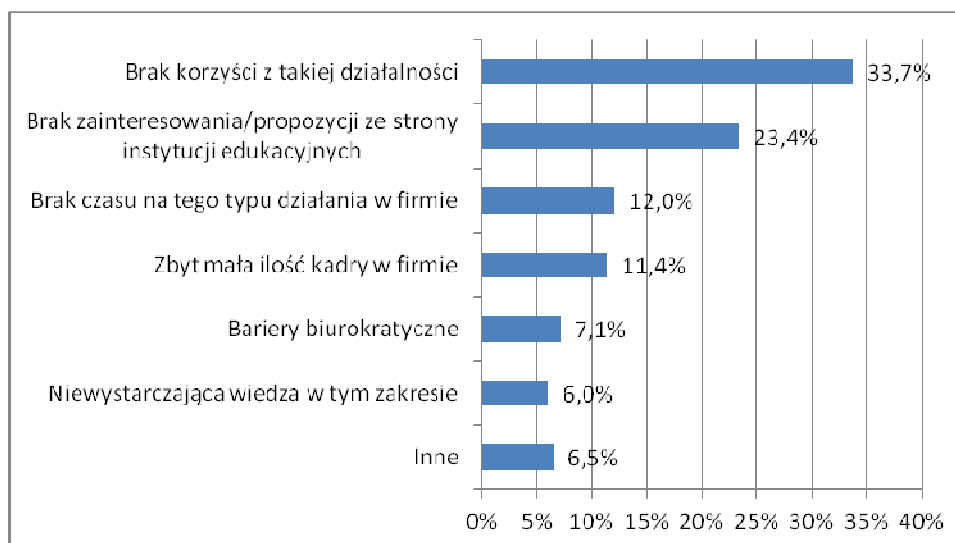


Źródło: badanie CATI, N ogółem = 266, N w niniejszym pytaniu = 125

Pracodawcy, którzy deklarują brak takiej współpracy, zapytani o powody tego braku najczęściej odpowiadali, iż **nie widzą korzyści z takiej współpracy** (ponad 1/3 badanych), w dalszej kolejności wskazali na brak zainteresowania/propozycji ze strony instytucji edukacyjnych (23,4 % ankietowanych). Pozostałe odpowiedzi (wskazuje je rys. 16), nie są wskazywane na tyle często, aby mówić o nich jako o kluczowych barierach.

Rysunek 16. Przyczyny nieprowadzenia współpracy z instytucjami edukacyjnymi przez badanych przedsiębiorców (% odpowiedzi, wybór wielokrotny)

Pytanie: „Jaka była to forma?” (w odniesieniu do pytania: „Czy Pani/Pana firma prowadziła w ciągu ostatnich pięciu lat praktyki zawodowe, staże, zajęcia praktyczne bądź inne formy aktywności dla uczniów i absolwentów szkół lub innych placówek edukacyjnych województwa zachodniopomorskiego?”)



Źródło: badanie CATI, N ogółem = 266, N w niniejszym pytaniu = 141

Kolejną kwestią jest współpraca pracodawców w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do ich potrzeb. Na 266 przebadanych respondentów **jedynie 3 deklaruje, iż prowadzi aktualnie taką współpracę** (stanowi to niewiele ponad 1% badanej populacji). Można zatem wyciągnąć wniosek, iż taka współpraca w praktyce prawie nie istnieje.

Przedsiębiorcy pytani o powody braku współpracy respondenci wskazywali najczęściej brak potrzeby lub brak kontaktu, co w dużej mierze potwierdza pozostałe obserwacje w tym zakresie.

W pięciu przypadkach respondenci wskazali na realizację działań wspólnie z instytucjami szkolnymi, co obrazuje tabela 15.

Tabela 14. Formy współpracy dotyczące dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb badanych przedsiębiorców (liczebność i % odpowiedzi)

Pytanie: „Czy Państwa firma podjęła działania zmierzające do dostosowania oferty edukacyjnej instytucji szkolnictwa do Państwa potrzeb?”

Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak, kontaktowaliśmy się ze szkołami w celu otwarcia nowego kierunku	1	1,0%
Tak, kontaktowaliśmy się ze szkołami w celu modyfikacji istniejących programów nauczania	4	4,1%
Tak, kontaktowaliśmy się ze szkołami w innym celu	0	0,0%
Nie, nie podejmowaliśmy żadnych działań w tym zakresie	92	94,8%

Źródło: badanie CATI, N ogółem = 266, N w niniejszym pytaniu = 97

Jedna z respondentek badań jakościowych wskazała na sytuację, w której współpraca taka, jakkolwiek zainicjowana przez pracodawcę, nie mogła odnieść skutku ze względu na brak zainteresowania nową klasą zawodową ze strony uczniów:

Jedyny przypadek, o którym mówiłam, to był przedsiębiorca, który wystąpił oficjalnie, do nas jako Urzędu Miasta, żeby stworzyć [klasę zawodową]. Myśmy próbowali to stworzyć razem ze szkołą. To była branża spożywcza. Chodziło o stworzenie zawodu „operator maszyn przemysłu spożywczego” (...) [Pracodawca] deklarował zatrudnienie co roku takiej grupy osób. No i stworzyliśmy ten nabór, i on do dzisiaj, co roku jest przez szkołę oferowany. Ale klasa [dotąd] nie powstała. Nie było zainteresowania. Tutaj przedsiębiorca został też sam jak gdyby...

Na pytanie o wpływ przedsiębiorców na ostateczny kształt oferty edukacyjnej, jedynie w jednym przypadku przedsiębiorca wskazał, iż oferta jest tworzona przez instytucję w ścisłej współpracy. W pozostałych przypadkach oferta była jedynie konsultowana.

Dobrym przykładem roli, jaką mają do odegrania wzajemne konsultacje, są relacje łączące przedsiębiorców z instytucjami otoczenia biznesu. Jak wskazują dane zawarte w tabeli 16, ponad 2/3 badanych instytucji taką współpracę deklaruje.

Tabela 15. Współpraca między badanymi instytucjami otoczenia biznesu a przedsiębiorcami w zakresie dostosowania oferty do potrzeb (liczebność i % odpowiedzi)

Pytanie: „Czy Państwa instytucja współpracuje z przedsiębiorcami w kwestiach związanych z dostosowaniem własnej oferty do ich potrzeb?”

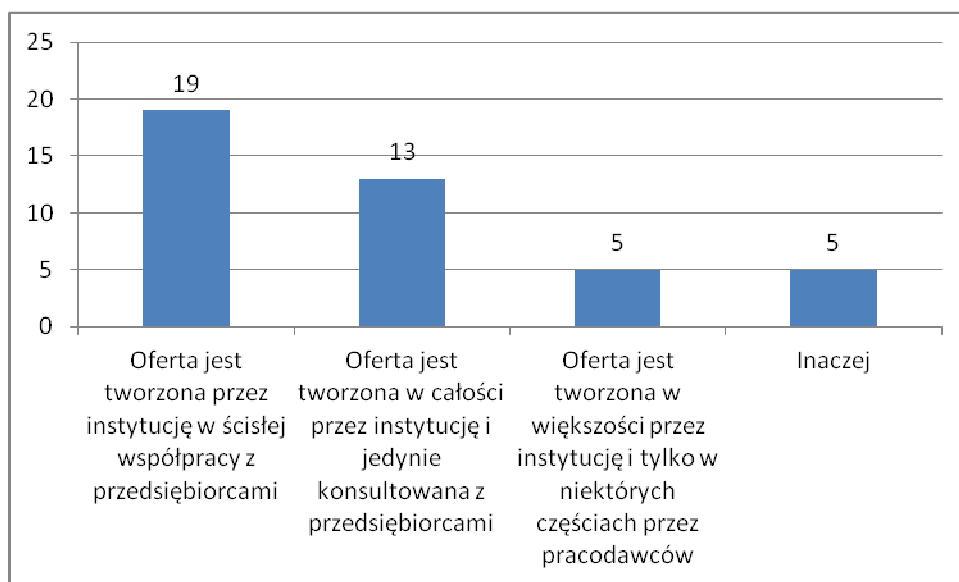
Odpowiedź	Liczebność	Procent
Tak	42	67,7%
Nie	19	30,6%
Ogółem	61	98,4%

Źródło: badanie CATI, N ogółem = 62, N w niniejszym pytaniu = 61

Jak wskazuje rys. 17, **oferta instytucji otoczenia biznesu jest w dużej mierze tworzona w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami**. Na pytanie „Jak oceniają Państwo efekty tej współpracy?” większość ankietowanych przedstawicieli IOB oceniła ją jako dobrą.

Rysunek 17. Sposób współpracy IOB z przedsiębiorcami w kwestiach związanych z dostosowaniem własnej oferty do ich potrzeb (liczebność odpowiedzi)

Pytanie: „W jaki sposób Państwa instytucja współpracuje z przedsiębiorcami w kwestiach związanych z dostosowaniem własnej oferty do ich potrzeb?”



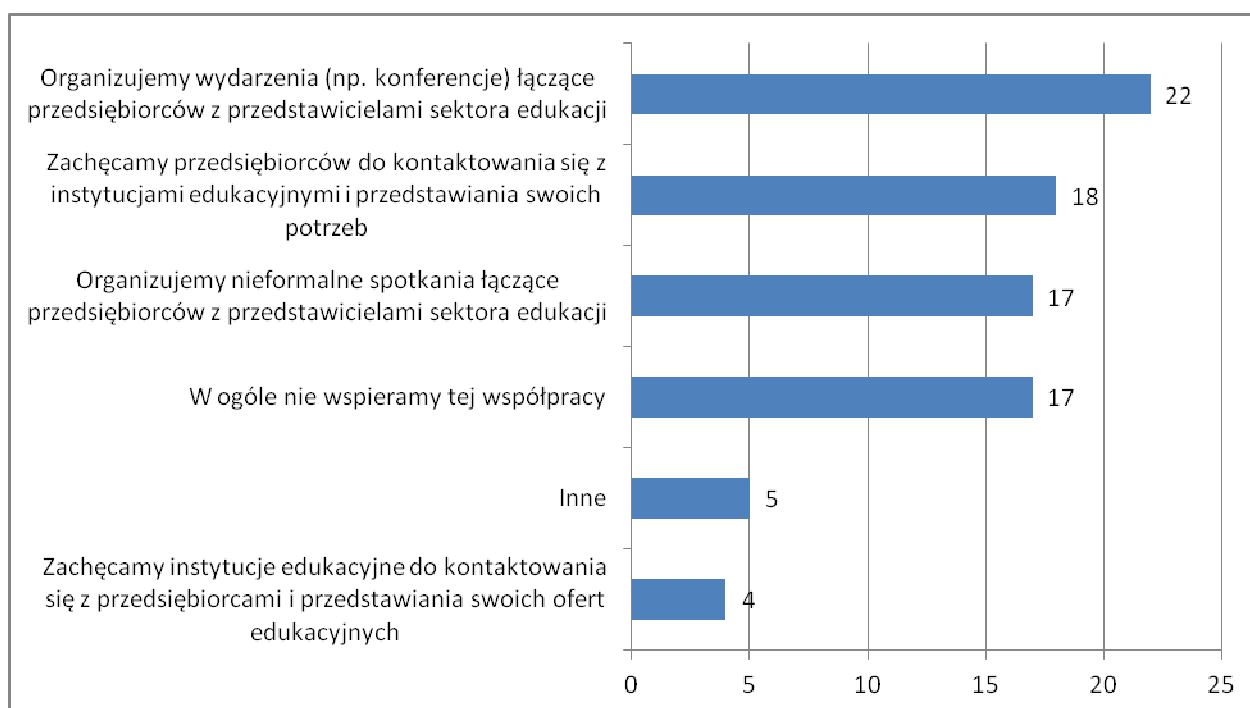
Źródło: badanie CATI, N ogółem = 62, N w niniejszym pytaniu = 42

Instytucje otoczenia biznesu wspierają również kontakty pomiędzy przedsiębiorcami a sferą szkolnictwa i nauki. Na rys. 18 wskazano sposoby realizacji tego celu przez IOB.

Należy jednak zwrócić uwagę, iż metody te w dużej mierze mają charakter okazjonalny, wspomagający i zachęcający, trudno mówić w tym miejscu o efektach tych działań, zwłaszcza, iż sami przedstawiciele IOB nie mają pełnego przekonania co do ich skuteczności (najwięcej odpowiedzi „średnio” lub „trudno powiedzieć”.

Rysunek 18. Wspieranie kontaktów między przedsiębiorcami a sferą szkolenia i kształcenia przez instytucje otoczenia biznesu (liczebność odpowiedzi)

Pytanie: „Czy i w jaki sposób Pana/i instytucja wspiera współpracę pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami w zakresie dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb tych drugich?”



Źródło: badanie CATI, N=62

W ramach badania ankietowego respondentów z grupy IOB zapytano również, (w formie pytania otwartego): Jakie działania należałoby przede wszystkim podjąć w celu poprawy dostosowania systemu kształcenia do potrzeb przedsiębiorstw?

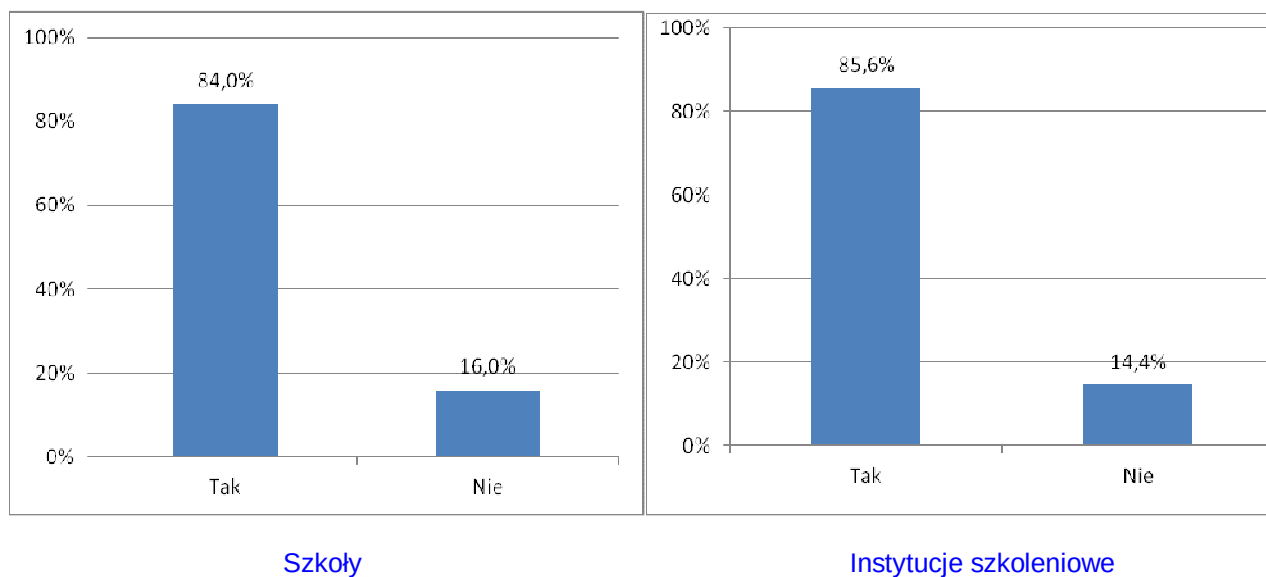
Największa liczba odpowiedzi na to pytanie dotyczyła zwiększenia **przygotowania praktycznego** absolwentów (staże, praktyki itp.) oraz bieżącego **monitoringu rynku pracy** pod kątem zapotrzebowania na zawody. Pozostałe odpowiedzi wskazywały na takie działania jak: lepsza komunikacja (w tym finansowanie współpracy), uelastycznienie programu kształcenia czy wręcz skopiowania rozwiązań zagranicznych (Skandynawia).

Jednym z kluczowych elementów badania ankietowego było badanie przeprowadzone na szkołach i instytucjach szkoleniowych. Należy zatem przyrzeć się jak współpracę z pracodawcami postrzegają te instytucje.

Pierwszą obserwacją jaką wynika z analizy ankiet, jest fakt, iż zdaniem zdecydowanej większości respondentów w tej grupie (ponad 84 % badanych) współpraca taka występuje (rys. 19).

Rysunek 19. Współpraca instytucji szkoleniowych i szkół z przedsiębiorcami (% odpowiedzi)

Pytanie: „Czy Państwa instytucja współpracuje z przedsiębiorcami?”



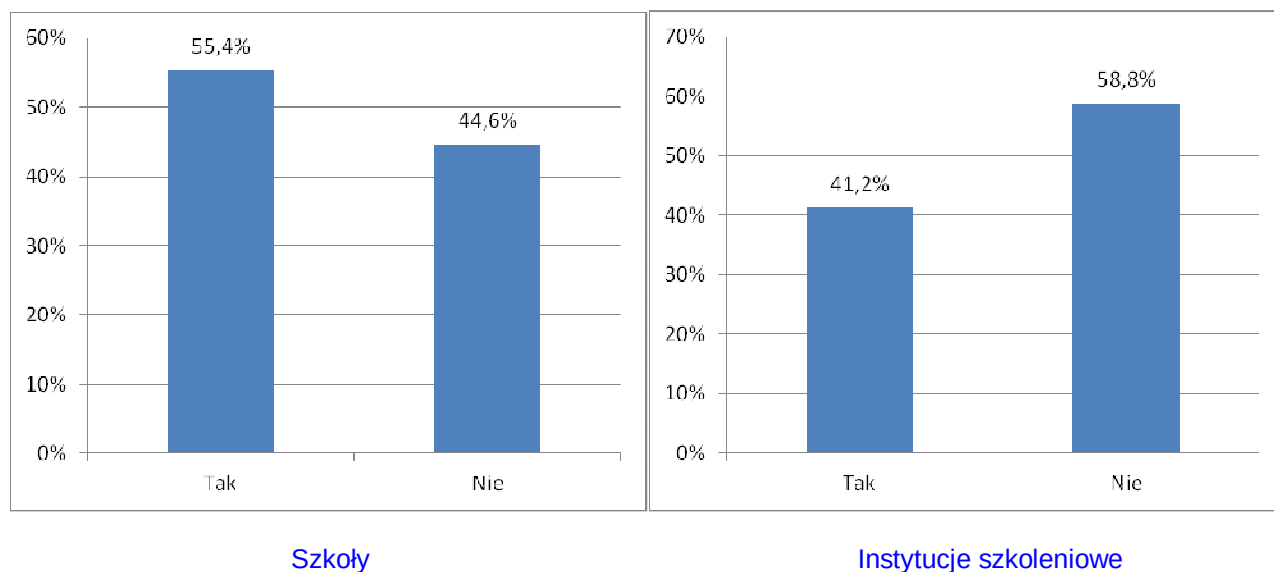
Źródło: badanie CATI, N = 231 (szkoły), 181 (instytucje szkoleniowe)

W przypadku braku współpracy, instytucje najczęściej wskazywały na brak potrzeby współpracy lub brak zainteresowania/propozycji ze strony pracodawców.

W przypadku pytania dotyczącego współpracy z przedsiębiorcami w zakresie dostosowania programów nauczania do ich potrzeb, respondenci deklarowali ten fakt w ponad połowie przypadków. Świadczy to o dość niepokojącym zjawisku, które polega na **braku kluczowej współpracy**. Jako przyczyny tego stanu rzeczy respondenci jednoznacznie wskazali, iż jest to brak zainteresowania/propozycji ze strony pracodawców.

Rysunek 20. Współpraca szkół i instytucji szkoleniowych z pracodawcami w zakresie dostosowania programów nauczania do ich potrzeb (% odpowiedzi)

Pytanie: „Czy Państwa instytucja współpracuje z pracodawcami w zakresie dostosowania programów nauczania do ich potrzeb?”



Źródło: badanie CATI, N=231 (szkoły), 181 (instytucje szkoleniowe)

Pytani o częstotliwość współpracy, ankietowani wskazywali najczęściej iż odbywa się ona kilka razy do roku (44,8% odpowiedzi w przypadku szkół i 63,6% w przypadku instytucji szkoleniowych). Ma ona więc charakter raczej okazjonalny niż stały.

Interesująca różnica pomiędzy szkołami a instytucjami szkoleniowymi pojawia się w zakresie sposobu współpracy z pracodawcami. **W przypadku 50% badanych szkół oferta jest jedynie konsultowana z pracodawcami, natomiast w przypadku instytucji szkoleniowych w większym lub mniejszym stopniu jest ona współtworzona również przez pracodawców.**

Kolejna różnica ujawniła się w zakresie inicjowania współpracy z przedsiębiorcami. **W przypadku szkół ponad 63% deklaroowało, iż współpraca wynikała z inicjatywy szkoły. W przypadku instytucji szkoleniowych 54,5% deklaroowało, iż to pracodawca inicjował współpracę.** Może to wskazywać na to, na co wskazywali także pracodawcy – respondenci badań jakościowych – że kształcenie w formie kursowej szybciej odpowiada na zapotrzebowanie.

Instytucje szkoleniowe również bardziej krytycznie oceniają swoją rolę w zakresie generowania barier we wzajemnej współpracy. Prawie jedna trzecia z nich odpowiedziała, iż problemy we współpracy wynikają z braku wiedzy pracowników instytucji. W przypadku szkół, jako główne bariery wskazywane są najczęściej: brak zainteresowania ze strony przedsiębiorców, brak odpowiedniej kadry u pracodawców, niewystarczająca wiedza pracodawców.

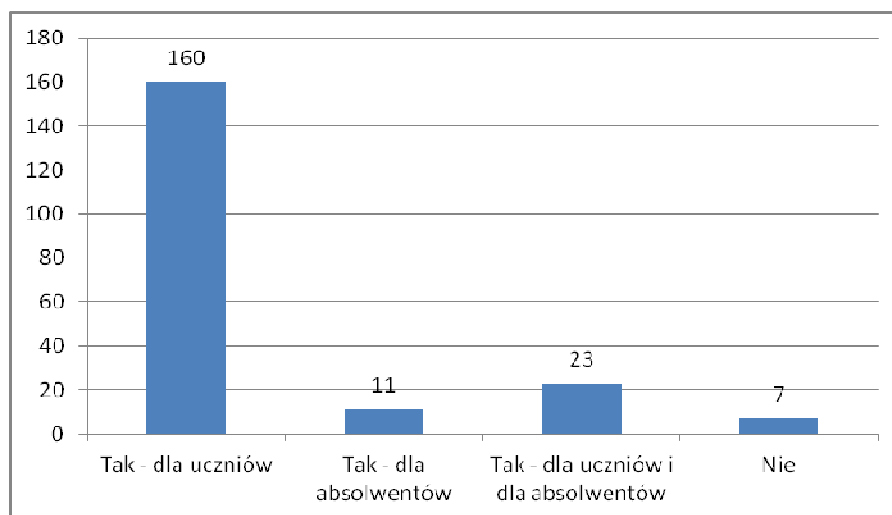
W przypadku kolejnego pytania ankiety („Jak oceniają Państwo zaangażowanie przedsiębiorców w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do ich potrzeb?”), również widać istotną różnicę w podejściu pomiędzy szkołami i instytucjami szkoleniowymi. Przedstawiciele tych pierwszych najczęściej określali to zaangażowanie na poziomie średnim (64 %), natomiast drudzy w większości przypadków (56 %), określili poziom zaangażowania jako dobry. Podobne różnice dało się zaobserwować w zakresie oceny efektów współpracy. **Przedstawiciele instytucji szkoleniowych znacząco wyżej ocenili efekty tej współpracy, niż przedstawiciele szkół.**

Kolejnym ważnym obszarem współpracy jest współpraca w zakresie bezpośredniej współpracy w zakresie realizacji procesu edukacyjnego. W tym zakresie szkoły zdecydowanie wyprzedzają instytucje szkoleniowe, których udział w tej formie współpracy jest marginalny (jedynie 7 instytucji deklaruje realizację tego typu działań, w stosunku do 194 szkół). Różnica ta wynika w głównej mierze z ustawowej regulacji możliwości realizacji praktyk zawodowych, staży (oraz związanego z tym wsparcia finansowego ze środków publicznych) głównie poprzez szkoły. W dalszej analizie tej problematyki brane będą pod uwagę wyniki dla szkół.

W zakresie podmiotu wspieranego w ramach wymienionych instrumentów współpracy zdecydowanie najliczniejszą grupę stanowią uczniowie. Udział absolwentów jest nieznaczny. **Głównymi formami współpracy były: praktyki zawodowe (53 %) zajęcia praktyczne (30 %) oraz staże (12%).**

Rysunek 21. Współpraca szkół w ciągu ostatnich 5 lat z pracodawcami w ramach takich instrumentów jak praktyki zawodowe, staże, zajęcia praktyczne bądź inne formy aktywności dla uczniów i absolwentów (liczebność odpowiedzi)

Pytanie: „Czy Pani/Pana szkoła współpracowała w ciągu ostatnich 5 lat z pracodawcami w ramach takich instrumentów jak praktyki zawodowe, staże, zajęcia praktyczne bądź inne formy aktywności dla uczniów i absolwentów szkół lub innych placówek edukacyjnych województwa zachodniopomorskiego?”

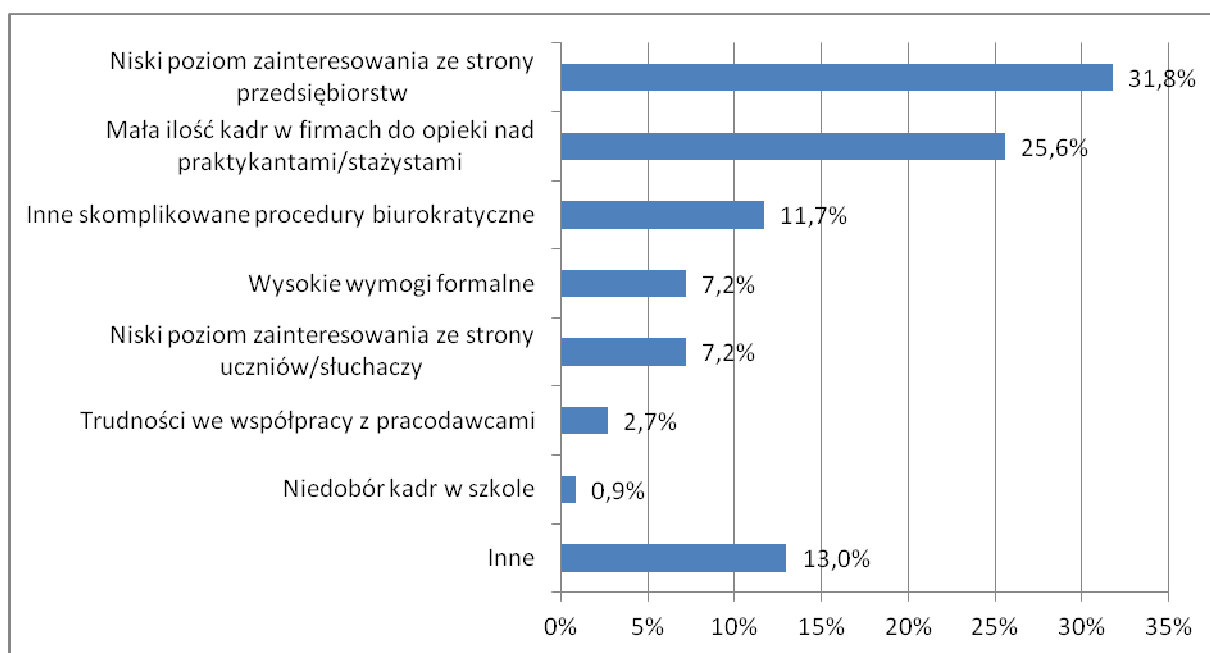


Źródło: badanie CATI, N ogółem = 231, N w niniejszym pytaniu = 201

Badane szkoły również wskazały na szereg problemów związanych z realizacją praktyk i staży. Do najważniejszych z nich respondenci zaliczyli: **niski poziom zainteresowania ze strony przedsiębiorstw** (31,8% odpowiedzi) oraz mała ilość kadr w firmach do opieki nad praktykantami/stażystami (25,6% odpowiedzi).

Rysunek 22. Najważniejsze problemy i bariery w zakresie organizacji praktyk/staży w opinii szkół (% odpowiedzi)

Pytanie: „Jakie są najważniejsze problemy i bariery w zakresie organizacji praktyk/staży?”



Źródło: badanie CATI, N ogółem = 266, N w niniejszym pytaniu = 194

W tej części raportu warto jeszcze wspomnieć o innych, mniej konwencjonalnych formach współpracy tych instytucji z przedsiębiorcami. W przypadku szkół, jest to m.in.: organizacja targów (w tym targów pracy), poszukiwanie sponsorów oraz konferencje naukowe. a w przypadku instytucji szkoleniowych: seminaria dla przedsiębiorców, pomoc w rekrutacji czy udział w targach pracy.

Opis faktycznego przebiegu procesu współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną uzupełniony został w ramach niniejszej ewaluacji również o perspektywę publicznych służb zatrudnienia.

Na początku warto zaznaczyć, iż wszystkie 23 ankietowane instytucje stwierdziły, iż wspierają współpracę pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami w zakresie dostosowywania oferty edukacyjnej (wyniki badania CATI). Z kolei pytani o sposoby wspierania tej współpracy, odpowiadali najczęściej, iż robią to poprzez diagnozę i monitorowanie rynku pracy oraz udostępnienie informacji.

Zdaniem ankietowanych osób w prawie identyczny sposób rozkłada się ocena efektywności prowadzonych działań. Warto jednak zauważyć, że diagnoza i monitorowanie rynku pracy jest najbardziej pasywną formą wspierania współpracy na linii przedsiębiorcy – instytucje edukacyjne.

Ponad 91% ankietowanych instytucji deklaruje, iż podejmuje współpracę z przedsiębiorcami w kwestiach związanych z dostosowaniem własnej oferty edukacyjnej i szkoleniowej. Jednocześnie tyle samo ankietowanych twierdzi, iż oferta jest tworzona przez instytucję **w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami** (w dwóch przypadkach stwierdzono, iż oferta jest tworzona w całości przez instytucję i jedynie konsultowana z przedsiębiorcami). Współpraca ta jest oceniana na ogół dobrze. Również ponad 95% respondentów twierdzi, iż taka współpraca jest bardzo potrzebna.

Na podstawie badań jakościowych, najogólniej można powiedzieć, że **przedsiębiorcy deklarują chęć współpracy i kontaktu z instytucjami edukacyjnymi, choć trudno powiedzieć, by była to jakaś powszechna praktyka.** Jeśli chodzi o motywacje, które stoją za tego rodzaju działaniami, to są one zróżnicowane w zależności od poziomu szkolnictwa, pod adresem którego są kierowane konkretne oczekiwania i propozycje.

Jeśli chodzi o szkoły zawodowe i średnie, to główną motywacją przy kontakcie ze strony pracodawców jest chęć pozyskania nowych pracowników. Dlatego umożliwiają uczniom odbywanie praktyk. Motyw związany z chęcią pozyskania „darmowych rąk do pracy” należałoby raczej wykluczyć – prawdą jest, że **pracodawca musi poświęcić praktykantowi dużo pracy**, bowiem jego pobyt w firmie ma charakter przede wszystkim edukacyjny. Z tych względów opłacalność praktykanta jest raczej ograniczona – może on być dla pracodawcy co najwyżej „inwestycją”, która może się zwrócić, o ile zdecyduje się on go zatrudnić po okresie praktyki.

Zdarzały się – choć sporadycznie - w województwie zachodniopomorskim sytuacje, w których przedsiębiorcy proponowali utworzenie danej szkole kierunku w zamian za zobowiązanie, że absolwenci tej specjalności znajdą w ich firmach zatrudnienie.

Jeśli chodzi o motywacje firm stojące za propozycjami współpracy dotyczące uczelni wyższych, to mają one dwojaki charakter.

Po pierwsze, przedsiębiorcy są zainteresowani – podobnie jak w przypadku szkolnictwa średniego – pozyskaniem nowych pracowników. Z tego względu są gotowi – w porozumieniu z uczelniami – przyjmować studentów na staże. Dobrym przykładem jest tutaj Politechnika Koszalińska, która już od wielu lat prowadzi współpracę z Zakładami Techniki Próżniowej - firmą TEPRO. Nawet jedna ze specjalności została utworzona na potrzeby tego przedsiębiorstwa. Przedstawiciel Parku Naukowo-Technologicznego Politechniki Koszalińskiej mówi:

Tak, bo TEPRO, że tak powiem, to jest tradycja, to jeszcze wywodzi się z czasów komunistycznych, gdzie to było przypisane. Tam jest bardzo dużo naszych absolwentów, praktycznie chyba wszyscy pracownicy skończyli Politechnikę Koszalińską i – u nas specjalność jak gdyby była utworzona pod TEPRO. No i dzięki temu to przetrwało. Potem to się poszerzyło nie tylko na tę specjalność – bo to jest Zakład Techniki Próżniowej – nie tylko do próżni, ale też do innych specjalności na Wydziale Mechanicznym. I to tak trwa, i dobrze – wydaje mi się – z tą firmą się współpracuje.

Drugi obszar, na którym przedsiębiorcy deklarują chęć współpracy z uczelniami wyższymi, to kooperacja z naukowcami. Ilościowo jest jej zdecydowanie mniej, aniżeli przyjmowania na praktyki studentów. Wynika to w znacznym stopniu z tego, że sami naukowcy są raczej mało zainteresowani tego rodzaju współpracą (o trudnościach z tym związanych piszemy w rozdziale 3.6).

Warto zastanowić się, dlaczego niektóre firmy nie są zainteresowane współpracą i z czego to wynika. **Z badań wynika, że najbardziej zainteresowane kooperacją ze sferą edukacji są duże firmy.** Przyczyn takiego stanu rzeczy należy szukać przede wszystkim w zasobach i mocach przerobowych tego typu przedsiębiorstw. Świadczy o tym wypowiedź respondenta wywiadu indywidualnego:

A takie małe „firemki”, no, wiadomo, jak jest. One nie bardzo są zainteresowane [przyjmowaniem praktykantów], bo mówią, że bardziej trzeba się zajmować tym praktykantem niż pracą.

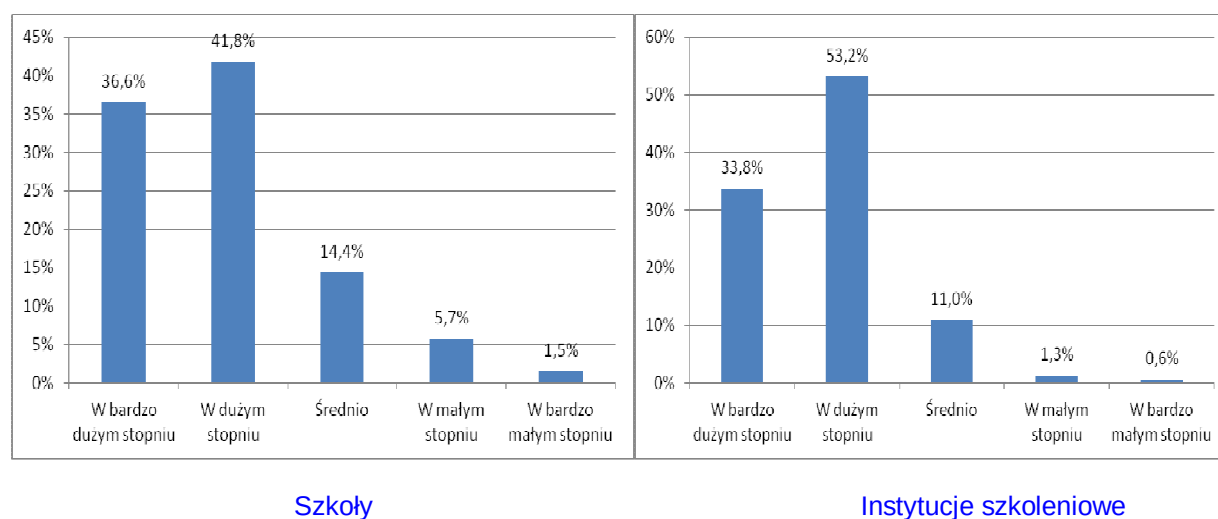
Małe firmy – jak wynika z powyższej wypowiedzi – mają zbyt małe zasoby kadrowe, by mogły zajmować się praktykantami bez uszczerbku na pracy własnej. Być może byłyby zainteresowane, gdyby otrzymały stosowne wsparcie, pozwalające im na przyjęcie studentów na praktyki zawodowe.

3.5.1. Nastawienie instytucji systemu kształcenia do profilowania – w części bądź w całości – swojej oferty edukacyjnej pod kątem potrzeb przedsiębiorców

Większość respondentów wskazuje ponadto, iż ich oferta szkoleniowa w dużym lub bardzo dużym stopniu bierze pod uwagę zapotrzebowanie przedsiębiorców na konkretne profile wykształcenia.

Rysunek 23. W jakim stopniu oferta edukacyjna instytucji edukacyjnych bierze pod uwagę zapotrzebowanie przedsiębiorców na konkretne profile wykształcenia (% odpowiedzi)

Pytanie: „W jakim stopniu oferta edukacyjna Pana/i instytucji bierze Pan/i pod uwagę zapotrzebowanie przedsiębiorców na konkretne profile wykształcenia (od 1 - w bardzo małym stopniu podporządkowana potrzebom przedsiębiorców do 5 – całkowicie podporządkowana potrzebom przedsiębiorców)”



Szkoły

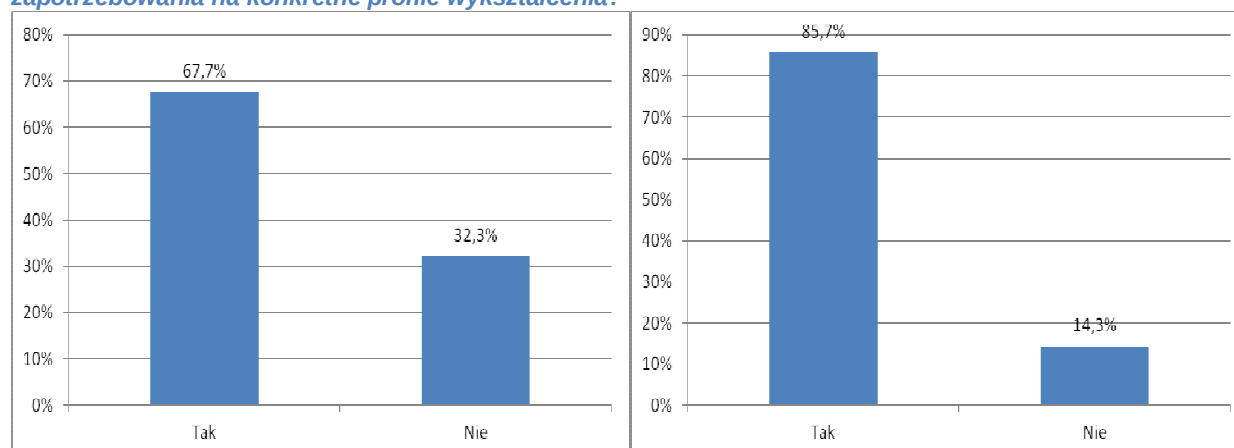
Instytucje szkoleniowe

Źródło: badanie CATI, N = 231 (szkoły), 181 (instytucje szkoleniowe)

Ponadto, większość (67,7 %) szkół, oraz zdecydowana większość (85,8 %) instytucji szkoleniowych, deklaruje, iż przedsiębiorcy kontaktują się z nimi, by wyartykułować swoje potrzeby w kwestii zapotrzebowania na konkretne profile wykształcenia.

Rysunek 24. Odsetek szkół i instytucji szkoleniowych, które deklarują, iż przedsiębiorcy kontaktują się z nimi, by wyartykułować swoje potrzeby w kwestii zapotrzebowania na konkretne profile wykształcenia (% odpowiedzi)

Pytanie: „Czy przedsiębiorcy kontaktują się z Pana/i instytucją, by wyartykułować swoje potrzeby w kwestii zapotrzebowania na konkretne profile wykształcenia?”



Szkoły

Instytucje szkoleniowe

Źródło: badanie CATI, N = 231 (szkoły), 181 (instytucje szkoleniowe)

Biorąc pod uwagę całość systemu kształcenia i szkolenia w województwie zachodniopomorskim nie można mówić o jakimś jednolitym stanowisku instytucji do profilowania oferty edukacyjnej pod kątem potrzeb przedsiębiorców. Należałoby raczej rozpatrywać w odniesieniu do każdego poziomu szkolnictwa ponadgimnazjalnego.

Jeśli chodzi o szkoły zawodowe i średnie, to nałożony jest na nie obowiązek realizacji programu nauczania ustalonego na poziomie ministerialnym. W związku z tym **potrzeby przedsiębiorców dotyczące oferty edukacyjnej szkół zawodowych, techników i liceów zawsze będą miały znaczenie, co najwyżej, drugorzędne.**

Ale program kształcenia jest ustalany nie przez instytucje typu: zakłady pracy ani nie przez instytucje typu: szkoły, tylko jest odgórnie. Czyli są ramowe plany nauczania dla danego zawodu. To są podstawy programowe, których szkoła musi ściśle się trzymać. Oczywiście może wybiegać, może modyfikować je, niemniej musi tę podstawę programową zapewnić uczniowi. To jest ta świętość i nie wolno nic poniżej tego zejść.

Natomiast jeśli chodzi o samo nastawienie dyrektorów tego rodzaju placówek do orientowania oferty nauczania na spełnianie potrzeb przedsiębiorców to jest ono, zasadniczo, otwarte. W województwie zachodniopomorskim można wskazać dobre przykłady tego, w jaki sposób szkoły – wychodząc naprzeciw potrze-

bom biznesu – korzystając z pewnego marginesu kreatywności, który daje im ustawodawca, przygotowują i uruchamiają kierunki, które wykraczają poza minimum programowe.

My wychodzimy naprzeciw. To znaczy, tak. Jeżeli jakikolwiek przedsiębiorca – państwowy czy prywatny, bo bywali i tacy – zgłaszał się do nas z zapotrzebowaniem w sensie: „za rok, dwa, trzy jestem w stanie wchłonąć do mojego przedsiębiorstwa grupę osób w takim i takim zawodzie”, to my wychodziliśmy mu naprzeciw i stwarzaliśmy warunki, żeby klasa o takim zawodzie czy profilu miała szansę być stworzona.

W Szczecinie dobrymi przykładami pod tym względem służą Zespół Szkół Samochodowych i Technikum Łączności:

Ja tutaj podam przykład Technikum Łączności, które bardzo szeroko i bardzo właśnie elastycznie reaguje na potrzeby rynku pracy, i Technikum Samochodowe (właściwie: Zespół Szkół Samochodowych, tam jest Zasadnicza Szkoła Samochodowa i Technikum), które właśnie bardzo [szeroko] wychodzą naprzeciw zapotrzebowaniom. Zresztą Zespół Szkół Samochodowych ma podpisanych kilka [umów o] współpracę – z Toyotą, z Mercedesem, już w tej chwili jakiś trzeci jeszcze jest [producent], ale nie chciałabym tutaj błędnie podać. Ich współpraca jest obustronna.

Powstaje pytanie, czy zakres swobody, którym dysponują instytucje edukacyjne nie jest zbyt mały? Na to pytanie respondent będący przedstawicielem organu prowadzącego szkołę odpowiedział w następujący sposób:

To znaczy, nie do końca może być elastyczne. Jest dosyć duże. To w dużej mierze zależy od tego, jak skonsultuje się grono, jak pracuje grono, z jaką inicjatywą wystąpi i jak jest w stanie tę swoją inicjatywę prze-forsować.

Celowo pozostawiamy to pytanie otwartym i nie udzielamy na nie jednoznacznej odpowiedzi. W gruncie rzeczy stanowi ono temat, który powinien stać się przedmiotem debaty na poziomie ogólnopolskim. Przychylamy się jednak do stanowiska, że zakres swobody jest zbyt niski i nie pozwala efektywniej reagować na zmieniające się potrzeby rynku pracy.

Ważnym wątkiem, który pojawił się podczas realizacji badania, jest przekonanie, że pewne specjalizacje/kierunki powinny być chronione przed twardymi regułami rynku i – w jakimś sensie – uniezależnione od dyktatu popytu i podaży:

Nie zawsze jest tak, że młodzież odpowiada potrzebom rynku pracy w danym momencie, ale wiemy, że nie-które zawody po prostu nie mogą zniknąć z mapy szkolnictwa zawodowego, w związku z tym są utrzymywane przez nas.

Dlaczego? Respondent odpowiada:

Bo bardzo łatwo pozbyć się – w cudzysłowie, oczywiście – czyli zamknąć szkoły zawodowe. Wiemy, że taka praktyka miała miejsce w naszych miastach, nawet wojewódzkich, ale to niczemu dobremu nie służy, bo za kilka lat może się okazać, że to jednak był błąd. I potem odtworzenie nawet chociażby samej masy, bazy – jest bardzo trudne, czasochłonne i przede wszystkim kosztochłonne. W związku z tym od wielu lat postulujemy utrzymanie szkolnictwa zawodowego w kształcie najbardziej optymalnym. Tak, żeby w każdym momencie móc odtworzyć zawody, które są niezbędne w danym momencie, potrzebne na rynku.

Nie można powyższemu rozumowaniu odmówić racjonalności. Niewątpliwie **istotnym błędem byłoby rezygnowanie z prowadzenia pewnych kierunków kształcenia tylko dlatego, że przez pewien czas panuje na nie dekonunktura**. W sytuacji, w której dany zawód/profil wykształcenia „powróciłby do łask” jego ponowne wprowadzenie do systemu nauczania generowałoby znaczne koszty i wymagało odtworzenia całej infrastruktury związanej z jego realizacją. Utrzymywanie więc „tymczasowo dekonunkturalnych” kierunków kształcenia zawodowego wydaje się być czymś uzasadnionym. Przy czym, należy to wyraźnie zaznaczyć, osobną kwestią jest trafne określenie tego, czy niezainteresowanie ze strony przedsiębiorców danym typem wykształcenia zawodowego jest tymczasowe, a kiedy zaświadcza o tym, że stał się on przestarzały.

Jeśli chodzi o uczelnie wyższe, to – na wstępie – należy zauważyć, że mają one daleko większą swobodę w zakresie tworzenia programu, aniżeli instytucje szkolnictwa zawodowego i średniego. Nie oznacza to, niestety, że są bardziej skłonne do profilowania swojej oferty pod kątem potrzeb przedsiębiorców i szeroko rozumianego rynku pracy. Wynika to w znacznym stopniu z tego, że dydaktyka jest traktowana przez część samodzielnej części kadry naukowej (doktorów habilitowanych i profesorów tytularnych) jako konieczny dodatek, odrywający ją od właściwej aktywności, czyli pracy naukowej. Często jest więc tak, że profesorowie nie poświęcają dostatecznej uwagi kwestiom programowym a układanie planów zajęć cedują na swoich asystentów:

No, tak, ale to jest taka trochę czarna robota. I taki profesor zazwyczaj ma jakiegoś tam swojego adiunkta, asystenta, który za niego tę robotę odwala, ale profesor patrzy, nanosi swoje uwagi, podpisuje się i sprawa jest załatwiona. A ta osoba, która to jakby fizycznie wykonała, dostaje za to wynagrodzenie albo nie – i tyle. Takie jest życie, niestety.

Wskazuje to na to, że – niezależnie od deklaracji składanych przez przedstawicieli poszczególnych uczelni – orientacja na przedsiębiorców w procesie przygotowywania programów wciąż pozostaje kwestią drugo-, jeśli nie trzecioplanową.

Niezależnie od powyższej krytycznej uwagi zdarzają się przypadki – choć wciąż zbyt rzadkie – nakierowywania oferty edukacyjnej na potrzeby przedsiębiorców przez zachodniopomorskie uczelnie wyższe. Omawianym już przykładem w tym raporcie była współpraca Politechniki Koszalińskiej z firmą TEPRO polegająca – między innymi – na edukowaniu studentów pod kątem ich przyszłego zatrudnienia.

Jeśli chodzi o uczniów lub studentów, to – w przypadku szkolnictwa zawodowego i średniego – pracodawcy, jeśli tylko mają możliwość, chętnie przyjmują uczniów na praktyki. Niektórzy z praktykantów – jeśli się

sprawdzą i jeśli pracodawca dysponuje środkami – mogą liczyć na zatrudnienie. Dobrym przykładem jest tutaj współpraca szczecińskiego Zespołu Szkół Samochodowych z Szczecina z kilkoma dużymi firmami produkującymi samochody – m.in. Toyotą i Mercedesem – polegającą na tym, że szkoła kształci pracowników na potrzeby tych firm, a oni później – po jej ukończeniu - mają zapewnione w tych przedsiębiorstwach zatrudnienie.

Podobnie sytuacja prezentuje się na niektórych uczelniach wyższych w województwie zachodniopomorskim. Dobrym przykładem jest tu – wspomniana wcześniej – Politechnika Koszalińska, która stale współpracuje z Zakładami Techniki Próżniowej. Nie oznacza to jednak tego, że studenci wszystkich kierunków cieszą się takim samym zainteresowaniem:

Ale są specjalności, gdzie tej współpracy, że tak powiem, nie ma wcale.

Warto też zauważyć, że część studentów nie czeka na to, że jakieś przedsiębiorstwo zainteresuje się nimi i ich umiejętnościami, ale sama poszukuje możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego związanego ze swoim wykształceniem jeszcze w czasie trwania nauki. Są to na ogół studenci ostatnich lat.

To jest tak, że przeważnie studenci sami już na piątym roku, ci, którzy są bardziej zaradni, szukają tej pracy. I jak [pamiętam] z czasów, kiedy uczyłem, to przeważnie większość tych studentów już tam ma gdzieś tę pracę [zaklepaną] albo wręcz pracuje. Ponieważ piąty rok to jest pisanie pracy, to jest ten jeden dzień w tygodniu zajęć. Już mają taki układ z pracodawcą, że oni ten jeden dzień mają wolny, mogą przyjść na uczelnię, odrobić zajęcia i oni pracują.

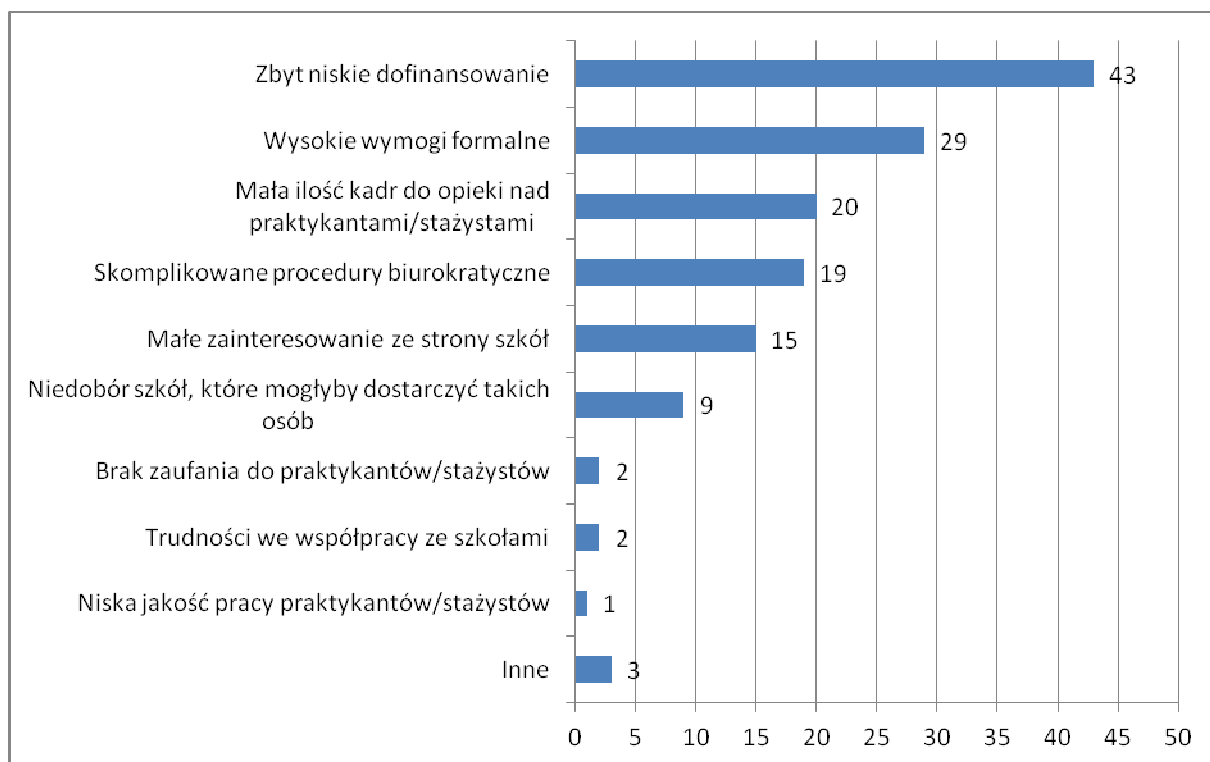
3.6. Bariery dotyczące współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a sferą edukacyjną

3.6.1. Bariery systemowe

Do barier systemowych zdiagnozowanych na etapie badania ilościowego należy z pewnością **bariera niskiego dofinansowania realizacji praktyk i staży wskazana przez przedsiębiorców**. Jak widać na rys. 25, to ona zdecydowanie najczęściej wskazywana była przez ankietowanych.

Rysunek 25. Najważniejsze problemy i bariery w zakresie organizacji praktyk/staży wg przedsiębiorstw (% odpowiedzi)

Pytanie: „Jakie są najważniejsze problemy i bariery w zakresie organizacji praktyk/staży?”



Źródło: badanie CATI, N=266

Wyniki badania CATI rzucają również światło na istniejące bariery instytucjonalne w obszarze współpracy w zakresie tworzenia programów nauczania. Respondentom zadano poniższe pytania dotyczące tego właśnie zagadnienia.

- *Na jakie bariery i trudności napotykają pracodawcy chcący zainicjować współpracę z zakresu tworzenia i realizacji wspólnych programów nauczania?*
- *Na jakie bariery i trudności w Pana/Pani opinii napotykają przedsiębiorcy chcący zainicjować współpracę z zakresu dostosowania oferty edukacyjnej do ich potrzeb?*
- *Na jakie bariery i trudności w Pana/Pani opinii napotykają instytucje edukacyjne chcące zainicjować współpracę z zakresu dostosowania ich oferty edukacyjnej ze strony przedsiębiorców?*

We wszystkich przypadkach ankietowani wskazali na: „**Trudności formalne z wprowadzeniem zmian w programach nauczania**”, jako na jedną z głównych barier w tym zakresie.

Problem barier systemowych dotyczących współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami edukacyjnymi powinien być osobno rozpatrywany dla szkolnictwa zawodowego i średniego oraz wyższego.

Jeśli chodzi o szkolnictwo zawodowe i średnie, to najważniejszą trudnością jest fakt, iż podstawy programowe mają dość sztywny charakter. Celem szkoły jest przede wszystkim realizacja programu, który jest jej narzucony odgórnie – przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Oznacza to, że potrzeby przedsiębiorców – np. odnoszące się do ewentualnych pożądaných profilów kształcenia – pozostają na planie dalszym. Najważniejsza jest bowiem realizacja ministerialnie zakładanego minimum programowego. Działania wykraczające poza to minimum mają zawsze charakter drugoplanowy, a w świetle obowiązującego prawodawstwa – drugorzędny. Wydaje się, że znacznie krępuje to szkołom nawiązywanie twórczego dialogu z firmami, których potrzeby mogłyby dynamicznie przez te instytucje zaspokajane, gdyby tylko nie musiały w pierwszej kolejności starać się spełnienia ministerialnych wymogów. Szkoły posiadają pewien margines swobody, w ramach którego mogą realizować dodatkowe kierunki kształcenia – np. w porozumieniu z przedsiębiorcami, albo w inny sposób odpowiadający aktualnie istniejącym trendom na rynku pracy – ale wydaje się on być zbyt wąski. **Centralizacja planowania kształcenia w tym wypadku działa na niekorzyść efektywności systemu szkolnictwa.**

Jeśli chodzi o szkoły wyższe to wydaje się, że najistotniejszą barierą systemową jest to, że **naukowcom do dorobku naukowego nie liczą się działania związane ze współpracą z firmami dotyczącą kwestii innowacji technologicznych i procesowych, transferu technologii itp, a także z dostosowaniem programów nauczania do potrzeb biznesu.** Jest to jeden z powodów, dla których naukowcy nie chcą się angażować w tego rodzaju współpracę. Wolą poświęcać się badaniom naukowym, które – choć najczęściej dotyczą kwestii mniej lub bardziej odległych od praktyki – to jednak są dla nich szczytami w drabinie rozwoju zawodowego w obrębie świata akademickiego, vide wypowiedź respondentki IDI:

Jeszcze jesteśmy w fazie raczkowania, jeżeli tak mogę powiedzieć, (..) nie oceniam konkretnie samej instytucji, ale ogólnie obszarów tej współpracy, że ona jest na razie początkująca. Bo mamy naukowców, którzy rzeczywiście już swoją pozycją, swoimi badaniami na tyle przemówili do przemysłu, że on się sam do nich zwraca. Natomiast jest jeszcze bardzo duże grono osób, które tak naprawdę albo nie czują potrzeby, żeby z przemysłem współpracować, co też jest w pewien sposób zrozumiałe, bo naukowcy uważają, że oni są do tego, żeby być badaczami.

Przedsiębiorcy jako przejawy współpracy z uczelniami wymieniali najczęściej tradycyjne praktyki studenckie. Dostosowywanie programów nauczania w szkołach wyższych do ich potrzeb jest nadal rzadkie. Przedstawicielka uczelni wyższej wskazała najważniejsze przejawy współpracy między przedsiębiorcami a uczelniami:

[Mamy do czynienia] z doradztwem, szkoleniami, usługami specjalistycznymi, tj. takimi jak audyty, zarówno technologiczne, jak i innowacyjności i B+R, poszukiwanie partnerów zarówno do prowadzenia działalności badawczej, jak i typowo biznesowej.

3.6.2. Bariery indywidualne

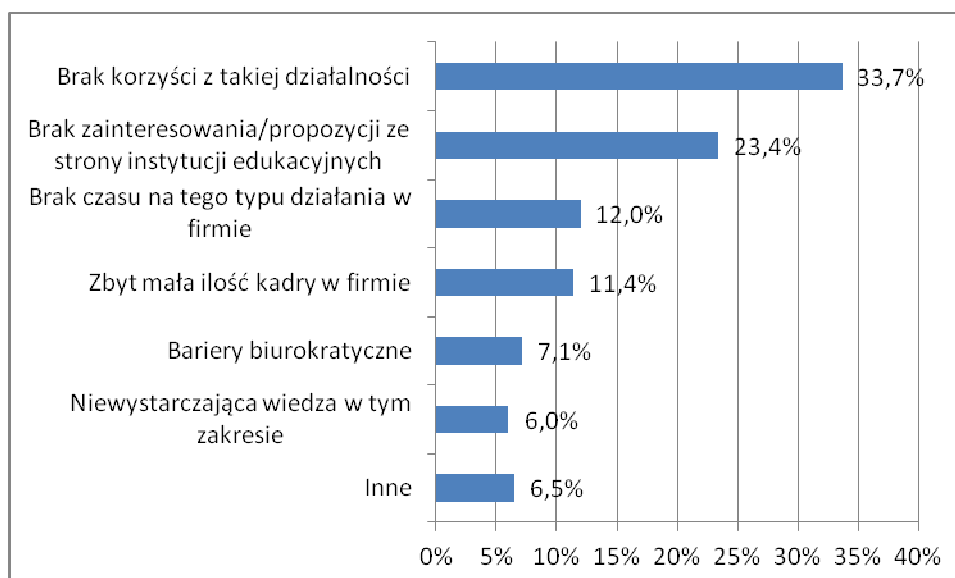
Przez bariery indywidualne w obszarze współpracy rozumie się tutaj wszystkie te trudności, które nie mają charakteru strukturalnego, tj. nie wynikają z istniejących przepisów prawa dotyczących funkcjonowania sfery edukacji i biznesu.

Poza barierami systemowymi, wynikającymi z rozwiązań przyjętych na najwyższym (najczęściej krajowym) poziomie badanie ilościowe wskazało na szereg barier, których występowanie związane jest raczej z indywidualnymi uwarunkowaniami poszczególnych aktorów analizowanego procesu. Są to bardzo istotne z punktu widzenia przeprowadzonej ewaluacji obserwacje, ponieważ Zamawiający może w bardziej bezpośredni sposób wpływać na zniwelowanie tych barier.

Pierwszą z takich barier zidentyfikowanych w ramach badania jest **niska świadomość korzyści wynikających z wzajemnej współpracy** (ponad 33% ankieterowanych przedsiębiorców nie widzi takich korzyści).

Rysunek 26. Przyczyny nieprowadzenia współpracy z instytucjami edukacyjnymi (szkołami etc.) wśród przedsiębiorców (% odpowiedzi, wybór wielokrotny)

Pytanie: „Jakie są przyczyny nieprowadzenia współpracy z instytucjami edukacyjnymi (szkołami etc.)?”



Źródło: badanie CATI, N ogółem = 266, N w niniejszym pytaniu = 194

Kolejną istotną obserwacją, jest **brak zaangażowania poszczególnych instytucji we współpracę**. Co znamienne, można zaobserwować zjawisko „przerzucania” odpowiedzialności za brak współpracy oraz bierność na innych aktorów procesu.

Do barier o charakterze indywidualnym można zaliczyć problemy z koordynacją współpracy, np. niedogodne terminy (w momencie odbywania praktyk pracodawcy „zawaleni” są podaniami, a gdy potrzebują praktykantów - szkoła odmawia, ponieważ są zajęcia).

Podobnie problem **małej ilości kadr do opieki nad praktykantami/stażystami**, sygnalizowana przez respondentów również jest prawdopodobnie w dużej części spowodowana brakiem widocznych korzyści dla przedsiębiorcy, ponieważ gdyby je widział, kadra zapewne by się znalazła.

W przypadku strony szkolącej czy doszkalającej pracowników również widać podobne problemy, które zaliczyć można do barier o charakterze indywidualnym. Wskazują na to na przykład dane zawarte w tabelach 17 i 18, gdzie za główne czynniki braku współpracy odpowiadają zdaniem badanych **brak potrzeby oraz brak zainteresowania „drugiej strony”**. Inne odpowiedzi to m.in.: małe zainteresowanie obu stron, bariera geograficzna, brak pracy.

Tabela 16. Przyczyny braku współpracy z przedsiębiorcami wg szkół (liczebność odpowiedzi)

Pytanie: „Jakie są przyczyny braku współpracy z przedsiębiorcami?”

Przyczyna	Liczebność
Brak takiej potrzeby	15
Brak zainteresowania/propozycji ze strony pracodawców	8
Brak korzyści z takiej współpracy	3
Brak czasu	0
Trudności formalne z wprowadzeniem zmian w programach nauczania	2
Inne bariery biurokratyczne	0
Braki w kadrze merytorycznej (nauczyciele zawodu, szkoleniowcy itp.)	1
Inne	14

Źródło: badanie CATI, N ogółem = 231, N w niniejszym pytaniu = 37

Tabela 17. Przyczyny braku współpracy z przedsiębiorcami wg instytucji szkoleniowych (liczebność odpowiedzi)

Pytanie: „Jakie są przyczyny braku współpracy z przedsiębiorcami?”

Przyczyna	Liczebność
Brak takiej potrzeby	16
Brak zainteresowania/propozycji ze strony pracodawców	8

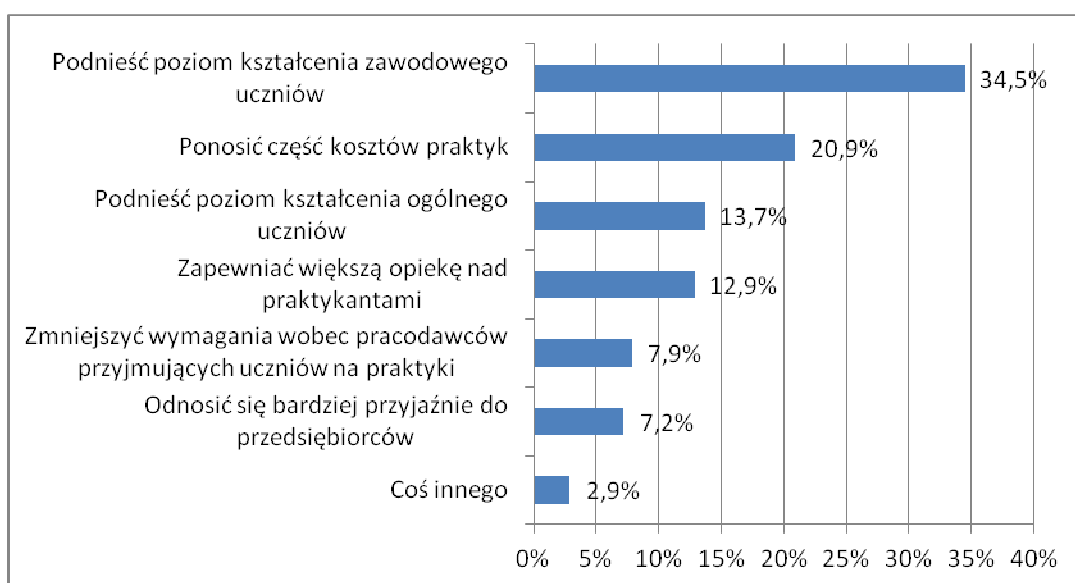
Przyczyna	Liczebność
Brak korzyści z takiej współpracy	0
Brak czasu	2
Trudności formalne z wprowadzeniem zmian w programach nauczania	0
Inne bariery biurokratyczne	0
Braki w kadrze merytorycznej (nauczyciele zawodu, szkoleniowcy itp.)	0
Inne	1

Źródło: badanie CATI, N ogółem = 231, N w niniejszym pytaniu = 26

Kolejną z barier, którą można określić jako barierę o charakterze indywidualnym, która wpływa na obniżenie intensywności współpracy w zakresie praktyk, związana jest z **niską oceną jakości kształcenia**. Jak wskazano w podrozdziale 3.2, ta niska ocena wynika w znacznej mierze z niedopasowania profilu kompetencji uczniów do potrzeb pracodawców, czego szkoły i instytucje szkoleniowe zdają się nie dostrzegać (przynajmniej w „oficjalnych” komunikatach).

Rysunek 27. Możliwe do podjęcia działania szkół mające na celu uatrakcyjnienie współpracy w zakresie organizowania praktyk (% odpowiedzi przedsiębiorców, wybór wielokrotny)

Pytanie: „Co powinny zrobić zachodniopomorskie instytucje edukacyjne, aby współpraca z nimi w zakresie organizowania praktyk była bardziej atrakcyjna dla Pana(i) firmy?”



Źródło: badanie CATI, N=266

Kolejne tabele potwierdzają tezę, iż strony, które powinny ze sobą współpracować wykazują jako główny powód braku współpracy **bierność „drugiej strony”**. Być może zatem brak jest odpowiedniego katalizatora, który zachęciłby ich do współpracy.

Tabela 18. Przyczyny braku współpracy z pracodawcami w zakresie dostosowywania programów nauczania do ich potrzeb - wg szkół (liczebność odpowiedzi)

Pytanie: „Jakie są przyczyny braku współpracy z pracodawcami w zakresie dostosowywania programów nauczania do ich potrzeb?”

Przyczyna	Liczebność
Brak zainteresowania/propozycji ze strony pracodawców	55
Brak korzyści z takiej współpracy	17
Trudności formalne z wprowadzeniem zmian w programach nauczania	15
Inne bariery biurokratyczne	2
Braki w kadrze merytorycznej (nauczyciele zawodu, szkoleniowcy itp.)	5
Inne	17

Źródło: badanie CATI, N ogółem = 231, N w niniejszym pytaniu = 87

Tabela 19. Przyczyny braku współpracy z pracodawcami w zakresie dostosowywania programów nauczania do ich potrzeb - wg instytucji szkoleniowych (liczebność odpowiedzi)

Pytanie: „Jakie są przyczyny braku współpracy z pracodawcami w zakresie dostosowywania programów nauczania do ich potrzeb?”

Przyczyna	Liczebność
Brak zainteresowania/propozycji ze strony pracodawców	30
Brak korzyści z takiej współpracy	12
Trudności formalne z wprowadzeniem zmian w programach nauczania	6
Inne bariery biurokratyczne	7
Braki w kadrze merytorycznej (nauczyciele zawodu, szkoleniowcy itp.)	1
Inne	11

Źródło: badanie CATI, N ogółem = 181, N w niniejszym pytaniu = 44

Rozpatrując bariery obecne po stronie systemu kształcenia i szkolenia należałoby osobno omówić te, które cechują szkolnictwo ponadgimnazjalne – szkoły zawodowe, technika i licea – i osobno uczelnie wyższe.

Jeśli chodzi o pierwszą grupę instytucji, to istotną trudnością – choć raczej pośrednio, aniżeli bezpośrednio wpływającą na relacje pomiędzy biznesem a edukacją – **jest niewielki stopień podnoszenia kompetencji zawodowych przez praktykujących nauczycieli**. Często jest tak – a tyczy się to przede wszystkim nauczycieli „starej daty” – że kończą oni swoje przygotowanie do wykonywania zawodu wraz z zakończeniem studiów. To sprawia, że w procesie nauczania skupiają się na powielaniu wzorców, które kiedyś nabyli i nie odczuwają potrzeby poszerzania horyzontów. W ich perspektywie nie mieszczą się więc kwestie związane z poszukiwaniem nowych dróg – poza tymi już ustalonymi, jak np. praktyki – dróg współpracy z przedsiębiorcami.

Z kolei istotną barierą w aspekcie współpracy pomiędzy uczelniami wyższymi a biznesem jest to, że naukowcy są taką kooperacją, nazbyt często, po prostu niezainteresowani. Z jednej strony wynika to z tego, o czym mowa była już wcześniej – **braku wynagradzania w polskim systemie rozwoju naukowego za angażowanie się we współpracę z branżą biznesową**.

No, tak, bo cały system oceniania pracowników uczelni nie premiuje za bardzo tych, którzy współpracują z przemysłem. Są takie punkty za zgłoszenie opatentowania, a [nie za] patenty, to... No to część naukowców dokonywała zgłoszeń patentowych, a w ogóle nie analizowano, czy te patenty mają jakiś potencjał rynkowy. Należałoby oceniać za wdrożenia w przemyśle i za to dawać punkty naukowcom, za praktyczne wykorzystanie ich badań. I wtedy, w takim układzie, sam pracownik naukowy byłby zainteresowany tym.

Natomiast istnieje jeszcze jedna przyczyna o niesystemowym charakterze. Jest nią przekonanie – podzielane przez wielu naukowców, w szczególności tych starszych – że praca przy projektach komercyjnych to nie nauka, ale technika. Nauka bowiem jest czynnością czysto poznawczą, nakierowaną na poszerzanie pola wiedzy. Natomiast komercyjne wykorzystanie tych osiągnięć ma charakter wtórny i – jako takie – jest czymś gorszym od nauki: właśnie „technika”. Wydaje się to być istotną mentalną (lub światopoglądową) barierą, która utrudnia podejmowanie efektywnej współpracy pomiędzy naukowcami a biznesmenami. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że młodsze pokolenie pracowników naukowych zdecydowanie rzadziej reprezentuje takie podejście i dużo chętniej angażuje się w prace nakierowane na ich komercyjne wykorzystanie.

Należy jednak zauważyć, że bariery we wzajemnej współpracy nie leżą tylko po stronie środowiska naukowego. **Często deklarowaną przez środowiska akademickie trudnością we współpracy z firmami jest to, że te drugie oczekują bardzo szybkich efektów**. Zarzucają tym samemu środowisku biznesowemu brak zrozumienia dla specyfiki procesów badawczych, w szczególności czasu i trwania. Z kolei przedsiębiorcy oczekują szybkiego zwrotu zainwestowanych w badanie środków nie uwzględniając dynamiki procesów rynkowych.

To myślę, że mentalność tutaj najbardziej stanowi taką barierę. Poza tym [faktem jest, że] każdy ma troszeczkę inne interesy. Tak że tutaj te środowiska trochę się mijają. Nie mają takiego wspólnego punktu zaczepienia, gdzie mogliby razem jak gdyby odnaleźć ten wspólny interes. To jest chyba jednak największą barierą. Tak żeby obie strony miały jakieś wymierne korzyści. Przedsiębiorcy chcą jak najszybszych efektów z tego. Naukowcy chcą jak najszybciej zrealizować swoją karierę, a to nie zawsze jest związane z koniecznością współpracy z przemysłem. Bo naukowiec może to zrobić, że tak powiem, przy pomocy kartki papieru i ołówka, czy nawet komputera, a nie potrzebuje do tego przedsiębiorcy.

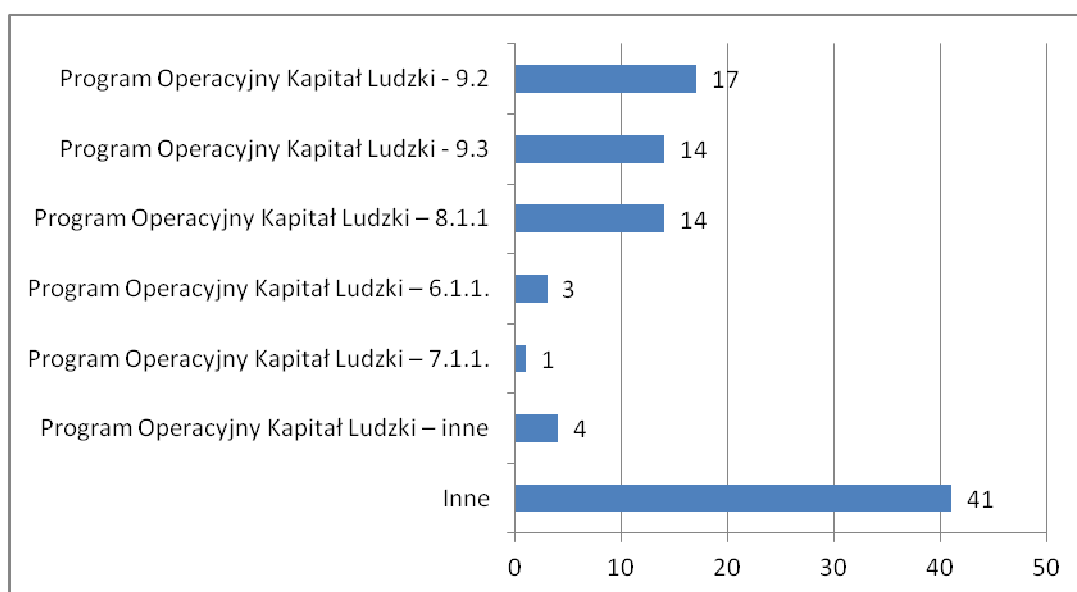
3.7. Działania, przyczyniające się do rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami systemu kształcenia

3.7.1. Działania i typy projektów, które w największym stopniu przyczyniają się do rozwoju współpracy

Do rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami systemu kształcenia służą głównie **narzędzia wdrażane w ramach PO KL**. Warto zaznaczyć, iż **instytucje szkoleniowe korzystają głównie z priorytetu VIII (zwłaszcza poddziałanie 8.1.1), natomiast szkoły - z Priorytetu IX (Działanie 9.2 i 9.3)**. 17 szkół deklaruje wsparcie w tym obszarze w ramach RPO WZ.

Rysunek 28. Wykorzystywane przez badane szkoły fundusze w zakresie współpracy między nimi a przedsiębiorcami (liczebność odpowiedzi)

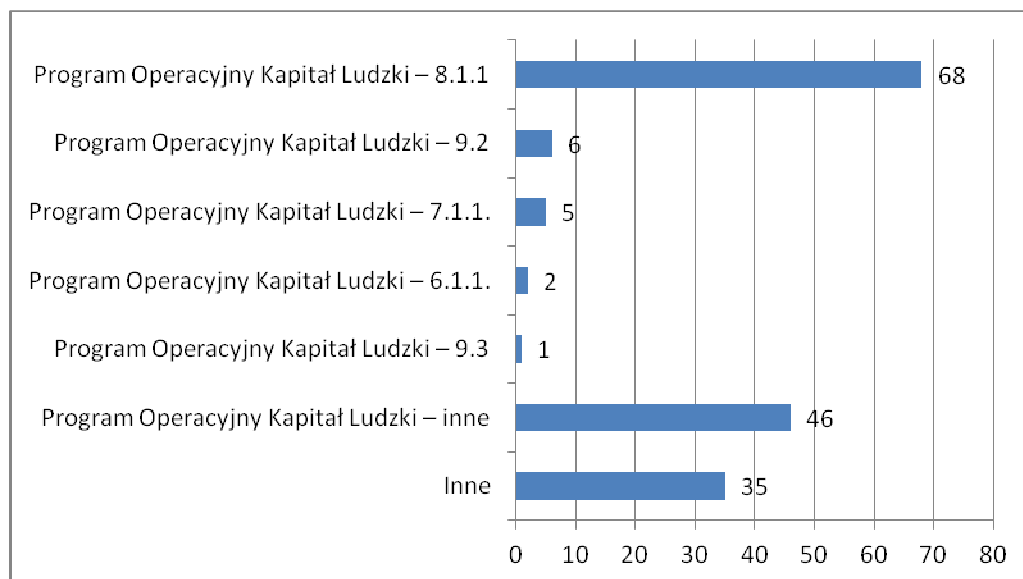
Pytanie: „W ramach jakiego programu/z jakich funduszy był realizowany projekt?”



Źródło: badanie CATI, N ogółem = 231, N w niniejszym pytaniu = 82

Rysunek 29. Wykorzystywane przez badane instytucje szkoleniowe fundusze w zakresie współpracy między nimi a przedsiębiorcami (liczebność odpowiedzi)

Pytanie: „W ramach jakiego programu/z jakich funduszy był realizowany projekt?”



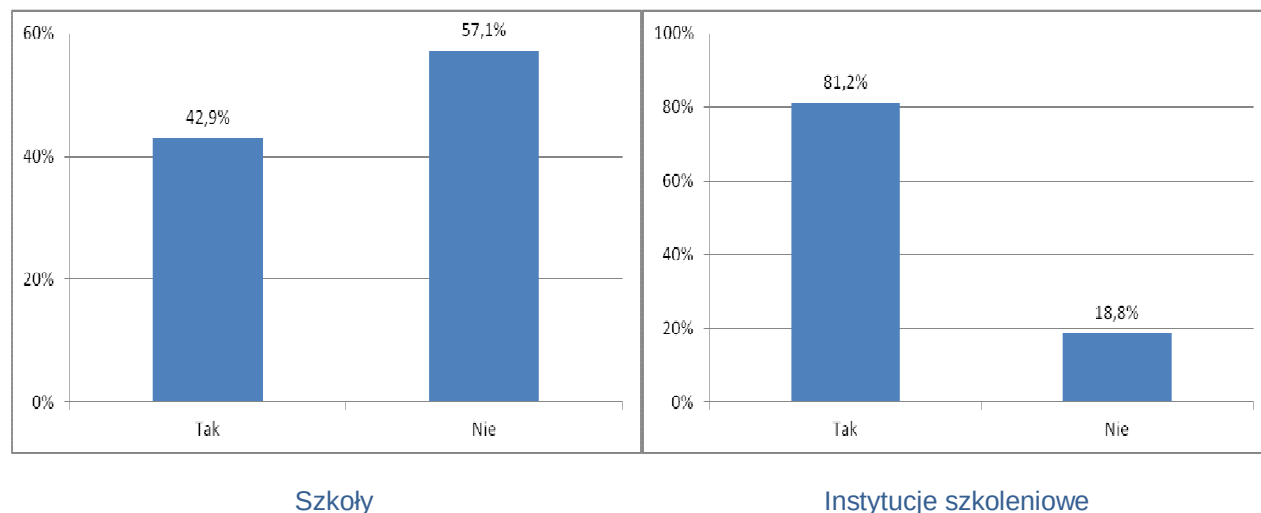
Źródło: badanie CATI, N ogółem = 181, N w niniejszym pytaniu = 160

W ramach innych środków respondenci wymieniali: EFS (co oznacza najprawdopodobniej PO KL), a w kilku przypadkach PHARE.

Instytucje szkoleniowe sięgają po środki unijne znacznie częściej od szkół. **Ponad 81% takich instytucji uczestniczyło w projekcie unijnym, którego elementem była współpraca z pracodawcami.** W przypadku szkół było to jedynie 42,9%.

Rysunek 30. Uczestnictwo szkół i instytucji szkoleniowych w projektach, które obejmują współpracę z pracodawcami (% odpowiedzi)

Pytanie: „Czy Pana/Pani szkoła/instytucja szkoleniowa uczestniczyła w jakimkolwiek projekcie unijnym, którego elementem była współpraca z pracodawcami?”



Źródło: badanie CATI, N ogółem = 231 (szkoły), 181 (instytucje szkoleniowe), N w niniejszym pytaniu = 82 (szkoły), 125 (instytucje szkoleniowe)

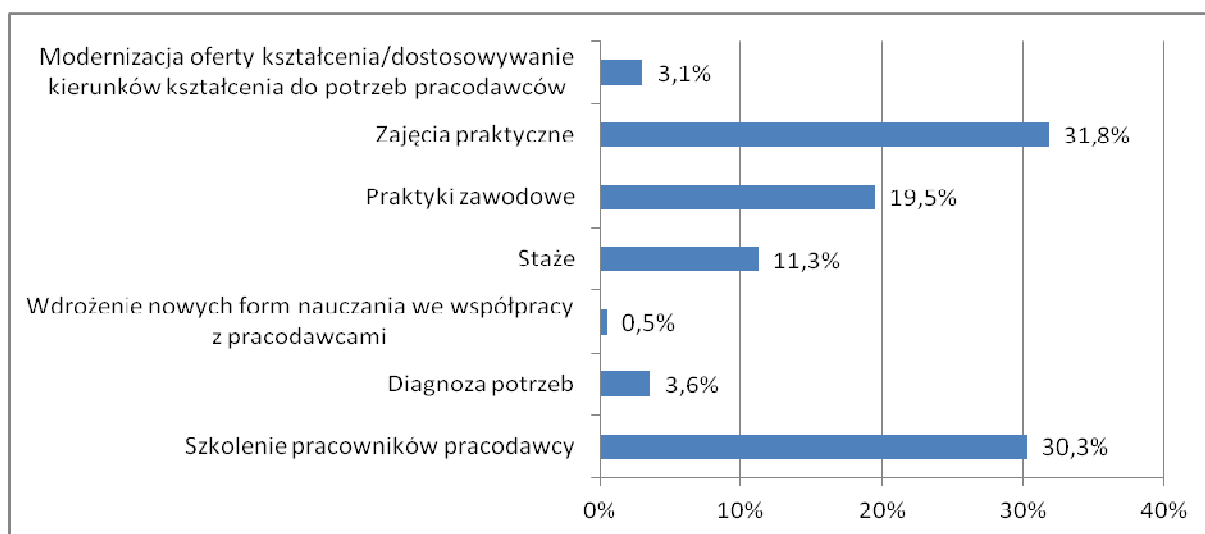
Formy realizowanego wsparcia również są inne w przypadku analizowanych grup instytucji zajmujących się edukacją. W przypadku szkół realizowano działania mające na celu modernizację oferty kształcenia/dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców. Natomiast instytucje szkoleniowe skupiły się na szkoleniu pracowników danego pracodawcy.

Rysunek 31. Formy współpracy z pracodawcami w projektach - szkoły i instytucje szkoleniowe (% odpowiedzi)

Pytanie: „Jaka forma współpracy była realizowana w ramach tego projektu?”



Szkoły



Instytucje szkoleniowe

Źródło: badanie CATI, N ogółem = 231 (szkoły), 181 (instytucje szkoleniowe), N w niniejszym pytaniu = 82 (szkoły), 125 (instytucje szkoleniowe)

Warto zwrócić uwagę, iż zarówno szkoły, jak i instytucje szkoleniowe bardzo wysoko lub wysoko oceniają efektywność udziału w tych projektach, przy braku opinii negatywnych.

Formy wsparcia realizowane w ramach projektów przyczyniających się do rozwoju współpracy różnią się istotnie w zależności od typu instytucji. Poza praktyczną nauką zawodu w przypadku szkół realizowano działania mające na celu modernizację oferty kształcenia/dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców oraz wdrażano nowe formy nauczania we współpracy z przedsiębiorcami. W przypadku instytucji szkoleniowych realizowały one wsparcie polegające na **szkoleniu pracowników danego pracodawcy**. Biorąc pod uwagę wyniki ankiety, nie były to szkolenia czysto teoretyczne.

Warto zwrócić uwagę, iż zarówno szkoły, jak i instytucje szkoleniowe bardzo wysoko (odpowiednio 46,7% szkół i 54,9% instytucji szkoleniowych) lub wysoko (odpowiednio 41,3% szkół i 36,3% instytucji szkoleniowych) oceniają efektywność udziału w projektach unijnych.

Ponieważ zdaniem szkół i instytucji szkoleniowych najważniejszą przyczyną braku współpracy jest (wg badania CATI szkół) brak zaangażowania przedsiębiorców, **wspólna realizacja projektów unijnych może pomóc w zwiększeniu się poziomu zaangażowania pracodawców**. Warto również podkreślić fakt, iż jedną z istotnych barier we współpracy jest brak widocznych korzyści ze współpracy, a projekty unijne dzięki wymaganej w ich ramach promocji ukazują te korzyści w szerszym kręgu odbiorców (najlepsze projekty mogą uzyskać nawet miano dobrych praktyk, co umożliwia ich dodatkowa promocję).

Realizacja projektów wpływa również pozytywnie na częstotliwość kontaktów, które w większości przypadków odbywają się nie częściej niż kilka razy do roku (badanie CATI), co nie jest wartością zadowalającą.

Biorąc pod uwagę wcześniejsze obserwacje, najczęstsza forma współpracy w przypadku szkół to: staże, praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne. Warto zwrócić uwagę, iż projekty w ramach Priorytetu IX wpływają również na modernizację oferty kształcenia i dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb pracodawcy. Należy zatem podkreślić wyjątkową ich wartość. Nie było jednak dotąd żadnego projektu, który zakładał współpracę pracodawców przy modyfikacji programów nauczania. W przypadku projektów realizowanych w ramach priorytetu VIII nie wpływają one w znaczącym stopniu na zmianę systemu kształcenia. Natomiast zgodnie z aktualną wersją Szczegółowego Opisu Priorytetów, od 2012 r. **Działanie 9.3 nie będzie kontynuowane**.

W kontekście Priorytetu IX PO KL i danych monitoringowych, można stwierdzić, iż **występują duże problemy z osiągnięciem odpowiednich wartości docelowych wskaźników związanych ze współpracą między szkołami a pracodawcami na poziomie województwa**. Tabela 21 przedstawia stopień osiągnięcia założonych wartości docelowych dla wybranych wskaźników Priorytetu IX istotnych dla niniejszego badania.

Tabela 20. Osiągnięcie wybranych wskaźników w ramach PO KL

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika		Osiągnięta wartość wskaźnika					
			K		M		Ogółem	
Odsetek szkół prowadzących kształcenie zawodowe, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych, w relacji do wszystkich szkół tego typu	38,00%		Nie dotyczy		Nie dotyczy		19,23%	
Liczba uczniów w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, którzy zakończyli udział w stażach i praktykach w ramach Priorytetu	40 458		209		603		812	
Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych	117	Nie dotyczy	Nie dotyczy	11	Nie dotyczy	Nie dotyczy	45	38,46%
Liczba uczniów w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, którzy zakończyli udział w stażach i praktykach w ramach Priorytetu	Nie określono	201	300	501	209	603	812	Nie dotyczy
Liczba osób dorosłych w wieku 25-64 lata, które uczestniczyły w formalnym kształceniu ustawicznym w ramach Priorytetu	6 523	143	235	378	288	304	592	9,08%

Źródło: dane monitoringowe z WUP w Szczecinie (stan na 30 VI 2011 r.)

Istotne są tu słowa jednej z respondentek badania jakościowego.

Gdyby nie było tego kryterium strategicznego, to w ogóle nie byłoby zainteresowania praktykami. Zdecydowanie najmniej jest to interesujące, beneficjenci wolą realizować zajęcia dodatkowe dla uczniów. Współpraca z pracodawcami to jest dla nich bardzo duża trudność.(...)

Przedsiębiorcy mają więcej skłonności, żeby podjąć ryzyko, natomiast instytucje edukacyjne minimalizują ryzyko, jak tylko się da.

3.7.2. Rozwiązania systemowe w województwie zachodniopomorskim i innych województwach

Dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy od kilku lat stanowi jeden z istotnych problemów, nad których rozwiązaniem pracują samorządy województw. **Jednakże stworzenie rozwiązań systemo-**

wych na poziomie wojewódzkim jest trudne, gdyż o ostatecznym kształcie systemu kształcenia i szkolenia w polskim modelu decydują w dużej mierze akty prawne i regulacje tworzone na poziomie centralnym. Na poziomie województwa nie istnieje *de facto* instytucja, która ma odpowiednią moc prawną do stworzenia rozwiązań typowo systemowych (za takie można uważać rozwiązania, które nie mają charakteru jednorazowych projektów o określonym czasie realizacji). Używając terminologii Maxa Webera, typ idealny rozwiązania systemowego powinien funkcjonować w taki sposób, aby:

- a) mogli z niego korzystać wszyscy aktorzy systemu (wymienieni w rozdziale 3.1 – w ramach analizy sieci społecznych), a nie tylko niektóre jednostki;
- b) obowiązywało ono w czasie nieokreślonym (nie ograniczało się np. do roku lub dwóch lat realizacji projektu);
- c) posiadało trwałe źródła finansowania;
- d) wpisywało się w akty prawne, dokumenty strategiczne bądź wieloletnie plany działania na danym poziomie terytorialnym.

Tego typu rozwiązania w warunkach polskiego systemu funkcjonują w największej mierze jedynie na poziomie krajowym. Potwierdza to np. wypowiedź respondentki wywiadu indywidualnego:

Szkolnictwo do etapu ponadgimnazjalnego jest szkolnictwem państwowym, i my jesteśmy (...) wbici w ramy kilku podstawowych (...) aktów prawnych. I ponad to, co obligatoryjne, możemy mówić oczywiście o rozszerzeniu, o urozmaiceniu itd., ale dopiero po spełnieniu wymogów tych aktów prawnych, o których mówiłam, które są dla nas podstawą.

W świetle zapisów ustawy z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw, ograniczony został także zakres działania kuratorium oświaty, które zasadniczo poza nadzorem pedagogicznym nie realizuje zadań związanych bezpośrednio z kształceniem zawodowym (przed tymi zmianami do jego obowiązków należało m.in. wydawanie opinii dot. ustalanych zawodów, w których kształcą szkoły oraz wyrażanie zgodny na zatrudnienie osoby niebędącej nauczycielem do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego).

Jedynym istotnym zapisem prawnym dotyczącym poziomu wojewódzkiego jest art.8 ust.1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dotyczący wojewódzkich urzędów pracy, wg którego do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należy m.in.:

„13 a) badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy i upowszechnianie wyników tych badań, (...)

13 d) prowadzenie analiz skuteczności oddziaływania na rynek pracy szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży oraz upowszechnianie wyników tych analiz,

13 e) prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego,

16) współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy”¹⁷.

Taka sytuacja prawna utrudnia tworzenie (poza działaniami WUP) rozwiązań systemowych na poziomie województwa, spełniających wszystkie wymienione powyżej kryteria typu idealnego. Jednakże przeprowadzone badanie wskazuje, iż w różnych województwach pojawia się wiele prób stworzenia rozwiązań quasi-systemowych, które spełniają większość ww. kryteriów, ale nie wszystkie (np. rozwiązanie, które obowiązuje w czasie nieokreślonym i mogą z niego korzystać wszyscy aktorzy systemu, ale nie jest wpisane w żadne akty prawne czy plany działania, a stanowi indywidualną inicjatywę danej instytucji – przykładem takiego rozwiązania jest omawiana dalej bardziej szczegółowo Zachodniopomorska Platforma Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego).

Niniejszy rozdział prezentuje wybrane rozwiązania tego typu, które są lub były realizowane w województwie zachodniopomorskim i w innych województwach. Dwa z tych rozwiązań zaprezentowane zostały w aneksach 1 i 2 jako przykłady dobrych praktyk oraz skrótowo opisane w podrozdziale 3.8.1. i 3.8.2.

3.7.2.1. Województwo zachodniopomorskie

Analiza typu *desk research* oraz badania jakościowe wskazują, iż w województwie zachodniopomorskim rzadko występują na poziomie regionalnym lub lokalnym *stricte* systemowe rozwiązania, będące wsparciem dla współpracy między systemem kształcenia i szkolenia a przedsiębiorcami. W ostatnich latach funkcjonowało lub funkcjonuje kilka rozwiązań quasi-systemowych na poziomie wojewódzkim lub powiatowym, wynikających z bezpośredniego zaangażowania różnych instytucji.

Nie ma rozwiązania systemowego. Istnieją tylko praktyki na danym terenie, w oparciu o zasoby, jakie są na danym terenie i w oparciu o pomysłowość, kreatywność osób, które na danym terenie pracują.

Jednak badania jakościowe z najważniejszymi aktorami systemu wskazują, iż rozwiązania tego typu są rzadkością w województwie zachodniopomorskim:

Owszem, są różnego rodzaju próby (...) To, że się nawet spotka znaczne grono osób, czy być może w tym czy w innym powiecie odbędzie się konferencja na ten temat, czy spotkanie – to jest jedno, ale ja rozumiem, że mówimy o ideale, jeżeli w ogóle taki jest możliwy, o systemowym rozwiązaniu. W tej chwili – nie [ma takiego rozwiązania].

Rozwiązania tego typu na największą skalę wdrażane są przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, zgodnie z cytowanym powyżej art. 8 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przykładem działania podejmowanego przez WUP w Szczecinie jest **Zachodniopomorska Platforma Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego**, będąca miejscem „cyklicznej debaty o kształceniu ustawicznym

¹⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst ujednolicony na podstawie: www.psz.praca.gov.pl, dostęp: 25.11.2011 r.

i zawodowym w województwie zachodniopomorskim¹⁸. Działanie platformy zainaugurowane zostało podczas pierwszej debaty, zrealizowanej w dniu 24 listopada 2008 r. Z udziałem instytucji publicznych, organów prowadzących szkoły, instytucji systemu kształcenia i szkolenia. Ostatecznie partnerami Platformy zostały następujące instytucje: Akademia Morska w Szczecinie; Akademickie Biura Karier Uniwersytetu Szczecińskiego, Wyższej Szkoły Administracji Publicznej, Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu, Wyższej Szkoły Zawodowej „Collegium Balticum”; Centrum Edukacji Nauczycieli w Koszalinie; Izba Rzemieśnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Szczecinie; Kuratorium Oświaty w Szczecinie; Urząd Miasta Szczecina, Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego; Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego; Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie; Wyższa Szkoła Zawodowa „Oeconomicus” Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego; Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.; Zachodniopomorska Wojewódzka Komenda OHP; Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki; Zachodniopomorskie Centrum Edukacyjne i Zachodniopomorskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie.

Między listopadem 2008 a grudniem 2009 **odbyły się łącznie cztery debaty Platformy**, których tematy były następujące:

- 24 listopada 2008 r. – inauguracja współpracy;
- 11 marca 2009 r. – diagnoza obszarów problemowych, omówienie potrzeb zachodniopomorskiego rynku pracy (zawody deficytowe i nadwyżkowe), omówienie działań priorytetu IX PO KL;
- 29 maja 2009 r. – kształcenie ustawiczne w świetle PO KL, przykłady dobrych praktyk z Wielkiej Brytanii, badania losów zawodowych absolwentów oraz migracji zarobkowych;
- 2 grudnia 2009 r. – doradztwo zawodowe, perspektywy jego rozwoju dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych, badania Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Mimo dość znacznego zainteresowania przynajmniej niektórymi ze spotkań, od 2 grudnia 2009 r. nie odbyło się żadne spotkanie Zachodniopomorskiej Platformy Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego. Platforma nie została oficjalnie rozwiązana, ale **jej działania nie są kontynuowane**. Przeprowadzone badania jakościowe wskazują jednak, iż wśród aktorów systemu – instytucji rynku pracy i edukacji – istnieje nadal zainteresowanie tego typu spotkaniami, pod warunkiem, że nie ograniczałyby się one do omówienia wyników badań, a dotyczyłyby rozwiązywania konkretnych problemów i przekładałyby się na kolejne działania. Respondent z instytucji otoczenia biznesu:

My też chętnie do takiej sieci byśmy przystąpili. I myślę, że (...) to byłaby taka platforma wymiany informacji, doświadczeń, która pozwoliłaby na przedyskutowanie niektórych problemów, poszukiwanie wspólnych rozwiązań w formie różnego rodzaju warsztatów, spotkań... W każdym razie wydaje mi się, że brakuje właśnie takiej sieci, która by umożliwiała taką współpracę i rozwiązywanie już konkretnych problemów, które się w regionie pojawiają.

¹⁸ Wydarzenia, <http://www.wup.pl/index.php?id=629>, dostęp: 15.11.2011 r.

Obecnie Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie przygotowuje się do realizacji **projektu systemowego w ramach Działania 9.2. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**. Będzie on realizowany od roku 2012 i przyjmie kształt swoistego eksperymentu edukacyjnego. Pierwszą fazą projektu będą badania kompleksowe badania przedsiębiorców w czterech wybranych branżach. Dotyczyć one będą zarówno konkretnych potrzeb pracodawców, jeżeli chodzi o kształcenie zawodowe, jak i możliwości ich zaangażowania w proces dostosowywania programów kształcenia. Na podstawie badań stworzony zostanie czteroletni program nauki zawodu, zgodny ze zdiagnozowanym zapotrzebowaniem, i będzie on testowany w wybranych szkołach średnich zawodowych na terenie województwa – uruchomione zostaną klasy, które będą ten program wykonywać. Stworzony program stanowić będzie uzupełnienie do ministerialnej podstawy programowej, która jednak, zdaniem twórców projektu, przysparza istotnych problemów:

Będzie duży problem z podstawą programową, ona zupełnie nie jest dostosowana do realiów. Już jest przeładowana i zawiera tylko tyle informacji, że mógłby to równie dobrze być doktorat. A momentami mamy do czynienia z czymś, co zupełnie jest nieaktualne (np. system operacyjny DOS w przypadku technika informatyka).

Planowany projekt systemowy w świetle przeprowadzonych badań stanowić będzie interesującą propozycję rozwiązania problemów związanych z dostosowaniem systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy. Jednakże pojawiają się istotne kwestie problemowe, które należy wziąć pod uwagę przy jego wdrażaniu. Przede wszystkim z projektowego charakteru zastosowanego rozwiązania wynika zagrożenie, iż po zakończeniu dofinansowania z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki dalsze wdrażanie programu zostanie zarzucone (podobny problem pojawiał się przy wielu opracowanych innowacyjnych rozwiązaniach, np. z Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, ale także np. w przypadku projektu systemowego w ramach działania 8.2.2 PO KL – „Transfer wiedzy w regionie poprzez rozwój sieci współpracy”, którego zakończenie oznaczało konieczność znacznego ograniczenia działań wg wypracowanego modelu). **Należy zatem dążyć do znalezienia skutecznych sposobów na kontynuację podjętych działań i osadzenie ich w planach działania kluczowych instytucji edukacyjnych.** Jest to istotne zwłaszcza ze względu na fakt, iż działania podejmowane w systemie edukacji mają charakter długoterminowy i trudno uzyskać trwały efekt w perspektywie krótszej niż 5 lat (a planowany projekt systemowy, zgodnie z zasadą N+2, nie będzie mógł być realizowany dłużej niż do 2015 roku).

3.7.2.2. Przegląd rozwiązań z innych województw

W innych województwach poza zachodniopomorskim funkcjonuje szereg zróżnicowanych rozwiązań systemowych i quasi-systemowych, wspierających współpracę między systemem kształcenia i szkolenia a przedsiębiorcami oraz dostosowanie systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy. W niniejszym rozdziale przedstawiony zostanie przegląd tych rozwiązań.

Województwo dolnośląskie. W 2007 r. przy Dolnośląskim Kuratorium Oświaty powołana została Rada Konsultacyjna do Spraw Kształcenia Zawodowego. Rada funkcjonuje na podstawie art. 31 ust. 1 pkt 6) Ustawy o systemie oświaty (przytaczanego już wcześniej). Jest to organ opiniodawczo-doradczy kuratora,

którego istotnym celem jest diagnoza problemów w zakresie kształcenia zawodowego (np. „Kształcenie na kierunkach, które niekoniecznie są potrzebne na rynku, ale na takich, dla których dana szkoła ma wyposażenie techniczno-dydaktyczne”¹⁹) i proponowanie praktycznych rozwiązań tych problemów (inicjowanie współpracy szkół z wiodącymi przedsiębiorstwami regionu i szkołami wyższymi, co zapewni kontakt z nowoczesną technologią).

W województwie dolnośląskim realizowany jest też projekt systemowy w ramach działania 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pt. „Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku” (lider projektu: Samorząd Województwa Dolnośląskiego), dotyczący publicznych szkół zawodowych Dolnego Śląska. Ciekawym rozwiązaniem jest branżowe profilowanie wsparcia (szczególne wsparcie dla branży mechanicznej i turystycznej). Obok tradycyjnych form wsparcia, realizowane są takie działania jak fora-spotkania/debaty młodzieży z pracodawcami, wycieczki zawodoznawcze, zajęcia na terenie zakładów pracy z wykorzystaniem specjalistycznych urządzeń, co odpowiada zapotrzebowaniu zdiagnozowanemu podczas badań w województwie zachodniopomorskim, np.:

Przede wszystkim także ważna jest umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn. Czasami [uczniowie] znają te maszyny teoretycznie, bo się o nich mówi na zajęciach, ale nie pracowali na nich tak naprawdę.

Województwo kujawsko-pomorskie. W ramach raportu z badania ewaluacyjnego „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 i CRSG, Warszawa 2010), zdiagnozowany został praktyczny brak rozwiązań systemowych. W związku z tym zaproponowano do wdrożenia model współpracy między pracodawcami a placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Model ten został wykorzystany w ramach projektu systemowego finansowanego z Działania 9.2 PO KL pt. „Nowa jakość kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim” i jest szerzej omawiany jako dobra praktyka w dalszej części raportu (aneks 1, podrozdział 3.8.1).

Województwo lubelskie. Realizowane są różnego rodzaju projekty badawcze, mające na celu dostosowanie edukacji zawodowej do potrzeb rynku pracy, np. „Potrzeby lokalnego rynku pracy a oferta szkolnictwa zawodowego”, „Diagnoza potrzeb w sferze edukacji zawodowej w powiatach: Kraśnickim, Parczewskim, Włodawskim, Lubartowskim, Tomaszowskim i Radzyńskim”, „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” (PO KL 9.2). Ostatni z wymienionych raportów wskazuje na niedostatek rozwiązań systemowych w tym zakresie.

Województwo lubuskie. Obecnie trwają przygotowania do stworzenia Gorzowskiego Klastra Edukacji Zawodowej, który ma być platformą współpracy między szkołami a przedsiębiorcami, służącą wymianie informacji dotyczących potrzeb, lobbingowi na rzecz kształcenia i promocji edukacji technicznej. Klaster inicjowany jest przez Zespół Szkół Mechanicznych w Gorzowie Wielkopolskim. Obserwatorium Rynku Pracy publikuje raporty na temat zapotrzebowania na kwalifikacje. Przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy funkcjonuje Forum Poradnictwa Zawodowego.

¹⁹ Stan kształcenia zawodowego w województwie dolnośląskim, prezentacja Dolnośląskiego Kuratorium Oświaty, Wrocław 2010, za: http://www.koweziu.edu.pl/projekty/Wroclaw_21.04.2010/3_Stan_ksz_zaw_KO_Wroclaw_21-04-2010.pdf, dostęp 25.11.2011 r.

Województwo łódzkie. Zgodnie z opracowaniem „Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów”, w województwie łódzkim „brakuje wsparcia ze strony władz regionalnych dotyczącego upowszechnienia (...) pozytywnych form współpracy”²⁰. Dobrą praktyką w zakresie działań informacyjnych i badawczych jest aktywny udział Izby Rzemieślniczej w Łodzi i jej współpraca z Obserwatorium Rynku Pracy, a także nowo rozpoczęty projekt o charakterze branżowym pt. „Szyte na miarę kwalifikacje przyszłością sektora włókienniczo-odzieżowego w łódzkim”, którego elementem jest m.in. opracowanie „Programu ramowego rozwoju szkolnictwa zawodowego dla potrzeb innowacyjnego sektora włókienniczo-odzieżowego w woj. łódzkim”.

Województwo małopolskie. Unikatowym przykładem jest bardzo rozbudowany projekt systemowy w ramach działania 9.2 PO KL pt. „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce”. Jest on realizowany we współpracy ze wszystkimi powiatami województwa, organami prowadzącymi szkoły zawodowych (gminy) oraz zakładami doskonalenia zawodowego, izbami rzemieślniczymi, szkołami prywatnymi i dużym przedsiębiorstwem (ArcelorMittal Poland SA – największy na świecie producent stali, prowadzący pięć hut w Polsce). Projekt zawiera bardzo dużą liczbę działań, głównie związanych z rozbudową bazy i dodatkowymi zajęciami, ale tworzona jest także baza pracodawców, giełda praktyk, sesje strategiczne w powiatach z udziałem szkół, pracodawców i samorządów. W ramach spotkań z pracodawcami kluczowych branż wypracowane zostaną standardy współpracy ze szkołami zawodowymi i przedstawiony zostanie pilotażowy sposób wdrożenia tych standardów.

Województwo mazowieckie. Pośród kilku rozwiązań interesującym wydaje się powstałe w 2011 r. Forum na rzecz kształcenia ustawicznego i szkolnictwa zawodowego na Mazowszu (Forum KUSZ), które powstało z inicjatywy Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy przy WUP. Forum tworzy rekomendacje na podstawie badań i analiz i promuje branie pod uwagę potrzeb pracodawców przy tworzeniu profili kształcenia zawodowego oraz lobbuje na rzecz wprowadzania ulg zachęcających do inwestowania w młodych pracowników.

Jako dobra praktyka wybrany został program współpracy nietypowy, gdyż zainicjowany przez dużego pracodawcę – „Zagrzewamy do nauki”. Ma on bardzo dobre efekty (jednym z nich jest stworzenie nowego kierunku nauczania) i stanowi innowacyjny przykład do naśladowania (więcej na ten temat w podrozdziale 3.8.2 i aneksie 2).

Województwo opolskie. W ramach PO KL zrealizowano kilka projektów badawczych, które wskazują na realizację wielu pojedynczych projektów, natomiast rzadziej – na istotne rozwiązania systemowe. Raport Urzędu Marszałkowskiego „Kształcenie zawodowe 2011” postuluje stworzenie Regionalnego Forum Kształcenia Zawodowego pod przewodnictwem Marszałka Województwa Opolskiego, którego członkami byłyby instytucje edukacyjne, organizacje pracodawców i samorządy oraz instytucje rynku pracy. Forum takie omawiałoby wyniki badań i tworzyło wnioski i rekomendacje dotyczące ewentualnej korekty oferty systemu

²⁰ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, str. 47.

kształcenia i szkolenia. Jednakże cytowany wyżej raport MEN wskazuje na brak koordynacji działań na poziomie wojewódzkim²¹.

Województwo podkarpackie. Kuratorium Oświaty w Rzeszowie opracowało w 2007 r. dokument, którego odpowiednika nie ma w województwie zachodniopomorskim – „Program rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podkarpackim”. Jest on skoordynowany z innymi dokumentami strategicznymi województwa i wskazuje kluczowe branże (lotniczą i turystyczną). Jednym z celów programu jest „Kształcenie dla rynku pracy”. Przewidziane w ramach tego programu działania w dużej mierze związane są z badaniami rynku pracy, natomiast działaniem nietypowym w porównaniu do innych województw jest opracowanie strategii kształcenia zawodowego w powiatach, zgodnych ze strategią rozwoju województwa oraz tworzenie lokalnych i regionalnych koalicji na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego. Realizowany jest też projekt innowacyjny pt. „Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego/regionalnego rynku pracy”, który związany jest z branżą lotniczą, a którego celem jest m.in. „stworzenie systemu szybkiego i elastycznego reagowania szkół zawodowych na potrzeby rynku pracy branży lotniczej”²². Projekt jest realizowany w ścisłej współpracy z pracodawcami z klastra „Dolina Lotnicza”, którzy podpisali listy intencyjne, a podstawowymi produktami będą „Model Kształcenia Zawodowego Uczniów”, „Model Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli” oraz ramy merytoryczne i organizacyjno-prawne Regionalnego Centrum Monitorowania Zawodów. Liderem projektu jest Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego.

Województwo podlaskie. W ramach projektu „Edukacja zawodowa w województwie podlaskim” upowszechniane będą wyniki badań dotyczących stanu kształcenia zawodowego, jak również realizowane będą spotkania w szkołach zawodowych, dotyczące koncepcji modernizacji szkół zawodowych poprzez programy rozwojowe. Projekt jest profilowany branżowo: szczególny nacisk położony jest na tzw. zielone miejsca pracy.

Województwo pomorskie. Pod patronatem Marszałka Województwa Pomorskiego, Gdański Związek Pracodawców zaproponował na początku 2011 r. nową inicjatywę współpracy pod hasłem „Przedsiębiorcy – szkoły zawodowe Pomorza”. Efektem przeprowadzonych warsztatów jest opracowanie „Pomorskiego modelu współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi” i powołanie komitetu programowo-organizacyjnego dla wdrożenia modelu. Inicjatywa ta jest co prawda w fazie załączkowej, jednak może zaowocować systemowymi rozwiązaniami pod warunkiem znalezienia odpowiednio trwałych środków dofinansowania.

Województwo śląskie. W województwie tym funkcjonował w latach 2008-2010 przygotowany przez Śląskiego Kuratora Oświaty program „Perspektywy rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim”. Z celami tego programu zgodny jest duży projekt systemowy w ramach Działania 9.2 PO KL pt. „Mam zawód mam pracę w regionie” zakładający (poza tradycyjnymi formami współpracy) takie działania jak:

- opracowanie Strategii Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego w powiązaniu ze Strategią Rozwoju Województwa Śląskiego i Regionalną Strategią Innowacyjności;
- utworzenie Bazy Pracodawców współpracujących ze szkołami z terenu województwa.

²¹ Tamże, str. 52.

²² Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego/regionalnego rynku pracy”, Rzeszów 2010, str. 6.

Województwo świętokrzyskie. W województwie funkcjonuje partnerstwo na rzecz budowania i rozwoju bazy szkoleniowej i praktycznej nauki zawodu (partnerstwo przedsiębiorców, szkół zawodowych oraz Cechu Rzemieślników i Przedsiębiorców)²³. Raport MEN wskazuje jednak na stosunkowo małe wsparcie koordynacyjne ze strony JST.

Województwo warmińsko-mazurskie. Na uwagę zasługuje aktywna działalność Warmińsko-Mazurskiego Kuratora Oświaty oraz organizacji pracodawców. Podpisano szereg porozumień z takimi pracodawcami i organizacjami pracodawców jak Michelin Polska S.A., Stowarzyszenie Elektryków Polskich, Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich, Sejmik Samorządu Gospodarczego Warmii i Mazur, Business Centre Club, Warmińsko-Mazurska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości, Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych, Olsztyńska Izba Budowlana, Zrzeszenie Prywatnego Handlu i Usług, Warmińsko-Mazurska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa oraz Warmińsko-Mazurski Oddział Polskiej Izby Turystyki. Zakres współpracy obejmuje m.in.:

- „tworzenie sieci zakładów pracy, w których uczniowie i słuchacze ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe będą odbywać kształcenie praktyczne;
- podniesienie poziomu praktyk zawodowych poprzez wypracowanie (we współpracy szkół z pracodawcami lub zrzeszeniami branżowymi pracodawców) standardów praktyk w poszczególnych zawodach (...)
- udział pracodawców w organizowaniu dodatkowych zajęć w formach pozaszkolnych dla uczniów ostatnich klas w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe, zwiększających szansę ich zatrudnienia po ukończeniu szkoły;
- prowadzenie przez pracodawców doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej szkół²⁴.

Województwo wielkopolskie. Opracowana została „Koncepcja organizacyjna kształcenia kadr kwalifikowanych i kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, technikum, szkoły policealnej, kolegium - doksztalcanie, doskonalenie i doradztwo”. Program konsultował interdyscyplinarny zespół koordynowany przez Departament Edukacji i Nauki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego we współpracy z WUP w Poznaniu, którego pozostałymi członkami były następujące instytucje: Kuratorium Oświaty, Powiatowe Urzędy Pracy, Izba Rzemieślnicza w Poznaniu i pracodawcy z terenu Wielkopolski. Kluczowym elementem związanym z dostosowaniem regionalnego systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb przedsiębiorców jest stworzenie nowoczesnego, opartego na innowacyjnych technologiach informatycznych systemu monitorowania potrzeb pracodawców, z którego informacje będą bezpośrednio dostarczane do systemu poradnictwa zawodowego dla młodzieży i dorosłych oraz do szkół.

²³ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego..., dz.cyt., str. 59.

²⁴ Stan kształcenia zawodowego w województwie warmińsko-mazurskim, prezentacja, Kuratorium Oświaty, Olsztyn 2010 r., za: <http://www.koweziu.edu.pl/projekty/olsztyn-16-09-2010/16-09-2010%20Kuratorium%20O%C5%9Bwiaty%20Olsztyn.pdf>, dostęp: 25.11.2011 r.

3.8. Dobre praktyki z innych województw

Jako przykłady dobrych praktyk zostały wybrane dwa różne projekty obrazujące różnorodne podejścia do wspierania współpracy między instytucjami systemu kształcenia i szkolenia i przedsiębiorcami. Jeden z projektów jest inicjowany przez instytucje publiczne i zawiera w sobie elementy budowania nowego modelu współpracy instytucjonalnej, drugi zaś, zainicjowany przez przedsiębiorstwo, opiera się najczęściej na bezpośrednich działaniach skierowanych do grup docelowych. Oba te podejścia są wobec siebie komplementarne i ich wybrane elementy mogą być stosowane przy projektowaniu kolejnych tego typu przedsięwzięć.

Kolejne podrozdziały zawierają krótkie opisy projektów, zaś bardziej szczegółowe informacje na temat wybranych dobrych praktyk zawierają aneksy 1 i 2.

3.8.1. Projekt „Nowa jakość kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim”

Projekt ma charakter systemowy i realizowany jest w ramach Działania 9.2 PO KL. Jego liderem jest Kujawsko-Pomorskie Centrum Edukacji Nauczycieli z siedzibą we Włocławku. Projekt realizowany jest od 1 lipca 2010 r. do 30 września 2013 r. I odpowiada na potrzeby zdiagnozowane w ramach badania „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, CRSG na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego). Projekt wykorzystuje wstępny model współpracy stworzony przez firmy wykonujące badanie we współpracy z aktorami systemu. Budżet przedsięwzięcia wynosi 7 058 844,51 zł.

Projekt ma charakter branżowy – jego celem jest **wzrost adaptacyjności uczniów i uczennic techników branż: budowlanej, handlowej, hotelarskiej i mechanicznej do zatrudnienia na regionalnym rynku pracy**. W zakresie współpracy szkół z przedsiębiorcami realizowane są w jego ramach zarówno zadania „tradycyjne” takie jak praktyki zawodowe, jak i bardziej nietypowe działania takie jak wizyty studyjne w firmach polskich i zagranicznych, powołanie szkolnych zespołów ds. modyfikacji programów nauczania przedmiotów zawodowych, spotkania pracodawców z młodzieżą, stworzenie bazy pracodawców, a przede wszystkim Wojewódzkie Forum na rzecz Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego, tworzące model współpracy poprzez cykl seminariów dla różnych aktorów systemu. W 2012 r. przeprowadzone zostaną seminaria branżowe, dzięki którym stworzony zostanie nowy kierunek i specjalność kształcenia. Ma on działać od 2013 r.

Tworzony model wdrażany będzie na poziomie powiatu. Kluczową, koordynującą instytucją jest w nim starostwo powiatowe. W modelu uczestniczą prowadzone przez starostwo szkoły oraz pracodawcy z danego powiatu, a także inni aktorzy systemu. Postulowane jest też utworzenie Centrów Informacji Edukacyjnej i Zawodowej, koordynującego i synchronizującego działania na poziomie województwa. Dokładny opis modelu przedstawiony jest w aneksie 1.

Dobłą praktyką w ramach projektu okazuje się przede wszystkim ustanowienie koordynatorów branżowych, którzy posiadają sieć dobrych kontaktów z pracodawcami. Specjalizacja branżowa to – jak twierdzą twórcy projektu – właściwa droga do zainteresowania pracodawców współpracą.

3.8.2. Program edukacyjny „Zagrzewamy do nauki”

Przykładem innego rodzaju przedsięwzięcia jest program „Zagrzewamy do nauki”, zainicjowany przez firmę Vattenfall Heat Poland SA wraz z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami oraz Business for Society sp. z o.o. oraz czterema szkołami partnerskimi: dwoma zespołami szkół ponadgimnazjalnych, prowadzących kształcenie zawodowe oraz dwoma szkołami wyższymi technicznymi z obszaru województwa mazowieckiego. Program realizowany jest od 2009 r. i wynika z zapotrzebowania pracodawcy na osoby z kierunkowym wykształceniem, zwłaszcza w zawodzie technik energetyk. Przedsiębiorca zdecydował się zaangażować własne środki, by kształcić przyszłą kadrę w sposób niekonwencjonalny i zapewnić zastępowalność osób odchodzących na emeryturę.

Celem programu jest **wsparcie rozwoju zawodowego w branży energetycznej, rozwijanie kompetencji ważnych z punktu widzenia przyszłej pracy, a także wsparcie edukacyjne i finansowe szkół oraz najzdolniejszych uczniów szkół partnerskich**²⁵. Dwa najciekawsze rozwiązania, które mogą stanowić przykład dobrej praktyki, to **Program Mentoringu Pracowniczego**, w ramach którego doświadczeni pracownicy Vattenfall przekazują swoją wiedzę uczniom i studentom poprzez proste, przyjazne i interesujące warsztaty, jak również poprzez bezpośredni kontakt mistrz-uczeń, co jest istotą mentoringu. Drugim wartym zauważenia rozwiązaniem jest **Program Ambadorski**, w ramach którego wybrani, wyróżniający się uczniowie i studenci są angażowani w proces realizacji projektu i – przy okazji – promocji firmy. Do innych działań należą m.in. tradycyjne praktyki zawodowe, spotkania koła naukowego prowadzone przez mentorów, wsparcie stypendialne oraz stworzenie nowego kierunku „technik energetyk”.

Podstawowym czynnikiem sukcesu jest wolontariackie zaangażowanie pracowników Vattenfall, którzy pragną przekazać swoją wiedzę młodemu pokoleniu, ale także przyjazna i atrakcyjna forma prowadzonych działań, co autorzy projektu w dużej mierze zawdzięczają dużemu doświadczeniu partnera – Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami.

Szczegółowy opis programu znajduje się w aneksie 2.

3.9. Możliwość wdrożenia dobrych praktyk w województwie zachodniopomorskim

Implementacja powyższych dobrych praktyk w województwie zachodniopomorskim zależy z jednej strony od instytucji finansujących tego typu działania, a z drugiej – od aktywności instytucji, które te działania realizują.

²⁵ Za: www.zagrzewamydonauki.pl, dostęp: 28.11.2011 r.

Jeżeli chodzi o finansowanie, zarówno model kujawsko-pomorski jak i częściowo mentoring z programu „Zagrzewamy do nauki” są możliwe do sfinansowania w ramach działania 9.2 PO KL w ramach następujących typów projektów:

- diagnozowanie potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego zgodnie z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy (**tworzenie modelu współpracy – kujawsko-pomorskie**);
- programy rozwojowe szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe ukierunkowane na zmniejszanie dysproporcji w osiągnięciach uczniów w trakcie procesu kształcenia oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia w szczególności obejmujące:(...)
 - o współpracę szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami i instytucjami rynku pracy służącą podnoszeniu kwalifikacji zawodowych uczniów jako przyszłych absolwentów i wzmacnianie ich zdolności do zatrudnienia (w tym zwłaszcza w zakresie praktycznych form nauczania – staże i praktyki) (**mentoring pracowniczy – dobra praktyka z województwa mazowieckiego**).

4. Panel Ekspertów – podstawowe wnioski

Podczas przeprowadzonego na koniec badania Panelu Ekspertów przeprowadzono dyskusję i podsumowano wnioski z jego realizacji. Zdaniem zebranych, dla lepszego współdziałania w zakresie systemu tworzenia spójnego systemu kształcenia zawodowego niezbędne jest:

- wzmocnienie organizacji pracodawców i przedsiębiorców zarówno od strony organizacyjnej jak i merytorycznej oraz w zakresie ukazania wymiernych korzyści dla przedsiębiorców z członkostwa w nich;
- zbudowanie silnej merytorycznej reprezentacji organizacji pracodawców i przedsiębiorców;
- budowanie przez szkoły swoistych więzi z pracodawcami poprzez tworzenie prestiżowych rad doradczych złożonych z przedsiębiorców, zapraszanie pracowników kooperujących przedsiębiorstw na zajęcia lekcyjne;
- wzmocnienie zdolności analitycznych organizacji pracodawców i szkół w zakresie badania potrzeb i oczekiwań pracodawców co do absolwentów szkół;
- stworzenie prestiżowego miejsca otwartego dialogu pomiędzy kluczowymi pracodawcami, organizacjami pracodawców i przedsiębiorców a sektorem edukacyjnym;
- na poziomie powiatu, jak i regionu - redefiniowanie zadań i zakresu odpowiedzialności powiatowych rad zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia z jednej strony na ukierunkowanie na odpowiedzialność za kształtowanie oferty edukacyjnej lokalnych szkół, z drugiej zaś - na akceptowanie lokalnej polityki w zakresie rozwoju takiej oferty;
- promocja działań, zadań i roli powiatowych rad zatrudnienia wśród społeczności lokalnych i przedsiębiorców.

- ważne jest również odpowiednie kształtowanie ścieżek zawodowych uczniów na poziomie podstawówki i gimnazjum, tak by wybór przyszłej szkoły, a co za tym idzie - ścieżki kariery, był świadomy i nie wynikał z mody.

5. Wnioski z badania

5.1. System edukacji, rynku pracy i jego otoczenie

Do najważniejszych aktorów systemu zdiagnozowanych w ramach niniejszego badania należą:

- szkoły ponadgimnazjalne dla młodzieży i dorosłych, w tym:
 - o technika i licea profilowane;
 - o szkoły policealne;
 - o szkoły zasadnicze zawodowe;
- organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne (samorządy powiatowe);
- szkoły policealne publiczne i niepubliczne;
- szkoły wyższe;
- OHP;
- instytucje szkoleniowe;
- przedsiębiorcy;
- Kuratorium Oświaty
- organizacje pracodawców i przedsiębiorców;
- instytucje otoczenia biznesu;
- Wojewódzki Urząd Pracy;
- Powiatowe Urzędy Pracy.

W obszarze powiązań pomiędzy sektorem biznesu i edukacji najintensywniej współpracują ze sobą - również w zakresie dostosowania oferty pierwszego do potrzeb drugiego - Powiatowe Urzędy Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy oraz organizacje zrzeszające przedsiębiorców. Kuratorium Oświaty nie angażuje się w tego rodzaju działania, co wynika z zaistniałych zmian prawnych, które – przynajmniej w części – znoszą z barków tej instytucji odpowiedzialność za kwestie związane ze szkolnictwem zawodowym i, w konsekwencji, z dostosowywaniem oferty edukacyjnej do aktualnych potrzeb rynku.

Najczęściej z pracodawcami współpracują szkoły dla młodzieży, przede wszystkim technika, a w drugiej kolejności – szkoły policealne. Natomiast w przypadku szkół dla dorosłych ta współpraca jest rzadsza, a najrzadsza – w przypadku szkół wyższych.

Podsumowując, poziom współpracy w ramach badanego obszaru należy ocenić jako stosunkowo niski, w związku z czym ewaluatorzy rekomendują działania mające na celu jego zintensyfikowanie.

5.2. Zapotrzebowanie pracodawców a oferta edukacyjna

Najważniejszą potrzebą przedsiębiorców jest to, by szkoła przekazywała wiedzę i umiejętności odpowiadające kompetencjom, których oczekują oni od swoich (potencjalnych) pracowników. Jednocześnie najważniejszą cechą pracownika, jest: **przygotowanie zawodowe praktyczne**. Na kolejnych miejscach znajdują się: **przygotowanie zawodowe teoretyczne**, **motywacja do pracy** oraz **umiejętność pracy w zespole**. Do najważniejszych dla pracodawców kierunków należą te związane z logistyką, elektryką i mechaniką.

Większość pracodawców jest jednak niechętna zatrudnianiu absolwentów instytucji edukacyjnych tuż po ich ukończeniu. Należy dodać, że – w świetle zrealizowanego badania – najczęściej wymienianą przyczyną niechęci w zatrudnianiu absolwentów zachodniopomorskich szkół jest ich niewystarczające – w opinii pracodawców - przygotowanie teoretyczne i praktyczne do wykonywania zawodu. Oznacza to, że kapitał ludzki absolwentów zachodniopomorskich instytucji edukacyjnych jest postrzegany jako przeciętny, z tendencją do zniżania się poniżej przeciętnej, co nie jest optymistycznym wnioskiem. Pracodawcy najniżej oceniają **umiejętności językowe** absolwentów oraz **zdolność do ciężkiej pracy fizycznej absolwentów**. Najlepiej oceniają natomiast ich: przygotowanie teoretyczne i poziom intelektualny. Luka między tymi ocenami wynikać może w dużej mierze z braku informacji zwrotnej ze strony pracodawców dla szkół. Na podstawie analizy uzyskanych odpowiedzi należy stwierdzić, iż w przypadku szkół mniej niż połowa z nich uzyskuje informacje na temat przygotowania ich absolwentów do pracy.

Pracodawcy oceniają kompetencje absolwentów dużo gorzej, niż same szkoły i instytucje szkoleniowe. Rozbieżność ta jest bardzo istotna. Szczególnie duża jest ona w przypadku **przygotowania praktycznego**, ale także w przypadku takich umiejętności miękkich, jak **praca w zespole** i **kultura osobista**, a także w przypadku **zdolności manualnych**. Rekomenduje się w ramach badania, aby WUP w ramach ZORP kontynuował działania związane z systematycznym dostarczaniem informacji na temat kompetencji osób opuszczających system szkolnictwa.

Jeśli chodzi o pożądane przez zachodniopomorskich przedsiębiorców profile wykształcenia, to – biorąc pod uwagę liczbę wskazań - pięcioma najbardziej interesującymi są:

1. zarządzanie,
2. handel,
3. logistyka;
4. elektryka;
5. mechanika.

Może wydawać się zaskakujący fakt, że „zarządzanie” znajduje się na szczycie listy. Wydaje się, że wynika to z tego, że kompetencje związane z tym kierunkiem wykształcenia są dość uniwersalne, tj. przydatne w niemal każdym przedsiębiorstwie. Biorąc jeszcze pod uwagę to, że większość firm w województwie zachodniopomorskim to mikroprzedsiębiorstwa, to można się spodziewać, iż właściciele – a przynajmniej ich część – oczekuje od swoich pracowników znacznego stopnia samodzielności. Natomiast samodzielność na stanowisku pracy jest związana z kompetencjami o zarządczym charakterze, takimi jak np. umiejętność samoorganizacji.

Jeśli chodzi o deficytowe kierunki kształcenia/zawody, to badani przedstawiciele przedsiębiorców wskazali, iż są to w głównej mierze zawody o charakterze technicznym i związanym z produkcją. W przypadku brakujących kierunków kształcenia wskazanych przez ankietowanych wskazano między innymi obsługę klienta, komunikację interpersonalną oraz *savoir-vivre*, które nie są kierunkami kształcenia w dosłownym tego słowa znaczeniu, lecz należy je zaliczyć do kompetencji „miękkich”. Odpowiedzi te wskazują na deficyt w zakresie nabywania umiejętności miękkich w ramach procesu kształcenia, który jest wyrażany przez przedsiębiorców.

Warto jednocześnie przy tym zauważyć, że przedstawiciele szkół niejednokrotnie mają wątpliwości co do tego, czy w ogóle jest możliwość wykształcenia absolwenta zgodnie z potrzebami przedsiębiorców.

W województwie zachodniopomorskim wciąż jest zbyt mało obszarów, na których mogłoby dochodzić do spotkań między przedsiębiorcami a przedstawicielami systemu kształcenia i szkolenia. Większość tego rodzaju kontaktów ma charakter niesformalizowany i odbywa się na płaszczyźnie nieoficjalnej. Można więc uznać, że brakuje przestrzeni, w której potrzeby i oczekiwania biznesu względem szkolnictwa mogłyby być publicznie deklarowane.

Wątpliwe jest, by wiedza osób kształcących się na temat zapotrzebowania pracodawców była adekwatna do ich faktycznych potrzeb. Biorąc pod uwagę wyniki badania dotyczące przedsiębiorców należy raczej stwierdzić, iż wiedza ta nie jest oparta na obiektywnych podstawach. Należy również uwzględnić brak lub niewielką intensywność doradztwa zawodowego w ramach podstawowego systemu edukacji, co nie wpływa pozytywnie na ogólną wiedzę dotyczącą rynku pracy, wśród osób podejmujących decyzje edukacyjne i zawodowe. Brak również odpowiednio silnych organizacji zrzeszających przedsiębiorców, które mogłyby formułować bardziej ogólne postulaty w zakresie potrzeb swoich członków.

Jeśli chodzi o motyw, który stoi za wyborami dotyczącymi obrania danej ścieżki zawodowej i kierunku wykształcenia, to należy zauważyć, że zapotrzebowanie przedsiębiorców na konkretne zawody/typy wykształcenia jednak nie dla uczniów/studentów najistotniejszym czynnikiem. Dużo ważniejsze – w szczególności w przypadku studentów – są własne zainteresowania. Istotną rolę grają również takie motywy, jak łatwość znalezienia pracy a nawet odległość od miejsca zamieszkania danej placówki edukacyjnej. W ramach tej części badania podkreślić należy istotną rolę doradztwa zawodowego, jako podstawy kształtowania racjonalnych wyborów osób rozpoczynających naukę.

5.3. Strategiczne kierunki kształcenia i dokumenty strategiczne województwa a potrzeby przedsiębiorców

Jeśli chodzi o dopasowanie strategicznych kierunków rozwoju systemu kształcenia w województwie zachodniopomorskim do potrzeb przedsiębiorców, to należy zauważyć, że nie ma jednolitych regionalnych strategicznych kierunków kształcenia dla edukacji. Wynika, to z tego, że nie ma jednego organu na poziomie wojewódzkim, który miałby na celu tworzenie takich wytycznych strategicznych. Roli tej – w świetle zmian prawnych – nie pełni też Kuratorium Oświaty.

De facto strategiczne kierunki działania szkół ponadgimnazjalnych wyznaczane są przede wszystkim przez kierownictwo każdej ze szkół. A to oznacza konieczność wzięcia pod uwagę z jednej strony potrzeb pracodawców, z drugiej – uczniów (gdyż to od liczby uczniów zależy subwencja dla szkoły). Podobnie jest w przypadku instytucji szkoleniowych.

Dokumenty strategiczne krajowe i wojewódzkie akcentują konieczność dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy zwłaszcza w zakresie zwiększenia liczby absolwentów studiów technicznych i ścisłych oraz szkół zawodowych kosztem studiów humanistycznych. Jest to zgodne z zapotrzebowaniem pracodawców, niestety analiza potwierdza prymat kierunków społecznych (największy odsetek absolwentów w porównaniu do innych województw) i ekonomiczno-administracyjnych oraz pedagogicznych w województwie zachodniopomorskim nad innymi kierunkami.

Kierunkami/obszarami rozwojowymi, które najczęściej pojawiają się w dokumentach strategicznych województwa, są:

- przemysł spożywczy wraz z rolnictwem ekologicznym;
- turystyka;
- transport i logistyka;
- gospodarka morska.

Analiza wskazuje na faktyczny potencjał ilościowy firm województwa zachodniopomorskiego z branży **turystycznej** oraz usług okołotransportowych (magazynowanie etc.). Także przedsiębiorstwa **gospodarki morskiej** (sekcja transportu wodnego) są bardziej liczne w województwie zachodniopomorskim niż w większości innych województw. Natomiast w przypadku **branży spożywczej** mamy do czynienia ze stosunkowo niewielkim odsetkiem przedsiębiorstw tego typu w ogólnej liczbie, co stawia pod znakiem zapytania kluczowy charakter tej branży, postulowany w niektórych dokumentach strategicznych.

Warto zwrócić uwagę na brak w województwie jednego spójnego dokumentu o charakterze operacyjnym, który określałby jednoznacznie kierunki kształcenia (w tym kształcenia zawodowego) w regionie.

5.4. Współpraca między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi oraz problemy i bariery w ramach tej współpracy

Współpracę między szkołami a pracodawcami deklarują oba rodzaje instytucji, jednak dotyczy ona dużo większego odsetka szkół niż przedsiębiorców. W zdecydowanej większości przypadków są to tradycyjne formy współpracy - praktyki zawodowe lub staże. Najbardziej zainteresowane kooperacją ze sferą edukacji są duże firmy.

Pracodawcy, którzy deklarują brak takiej współpracy, zapytani o powody tego braku najczęściej odpowiadali, iż nie widzą korzyści z niej, w dalszej kolejności wskazali na brak zainteresowania/propozycji ze strony instytucji edukacyjnych.

Bardzo rzadka jest współpraca między pracodawcami a szkołami w zakresie współtworzenia programów nauczania lub tworzenia nowych kierunków. Jeśli chodzi o szkoły zawodowe i średnie, to nałożony jest na nie obowiązek realizacji programu nauczania ustalonego na poziomie ministerialnym. W związku z tym potrzeby przedsiębiorców dotyczące oferty edukacyjnej szkół zawodowych, techników i liceów zawsze będą miały znaczenie, co najwyżej, drugorzędne. Jeśli chodzi o uczelnie wyższe, to nie są one bardziej skore do profilowania swojej oferty pod kątem potrzeb przedsiębiorców i szeroko rozumianego rynku pracy. Wynika to w znacznym stopniu z tego, że dydaktyka jest traktowana przez część samodzielnej części kadry naukowej jako konieczny dodatek, odrywający ją od właściwej aktywności, czyli pracy naukowej. Często jest więc tak, że profesorowie nie poświęcają dostatecznej uwagi kwestiom programowym a układanie planów zajęć cedują na swoich asystentów.

Do barier systemowych zdiagnozowanych na etapie badania ilościowego należy z pewnością bariera niskiego dofinansowania realizacji praktyk i staży wskazana przez przedsiębiorców.

Badane szkoły również wskazały na szereg problemów związanych z realizacją praktyk i staży. Do najważniejszych z nich respondenci zaliczyli: niski poziom zainteresowania ze strony przedsiębiorstw oraz mała ilość kadr w firmach do opieki nad praktykantami/stażystami.

Jeśli chodzi o szkolnictwo zawodowe i średnie, to najważniejszą trudnością jest fakt, iż podstawy programowe mają dość sztywny charakter. Celem szkoły jest przede wszystkim realizacja programu, który jest jej narzucony odgórnie – przez Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Najważniejszą z barier indywidualnych zidentyfikowanych w ramach badania jest niska świadomość korzyści wynikających z wzajemnej współpracy oraz brak zaangażowania poszczególnych instytucji we współpracę, wynikający np. z braku czasu, kryzysu finansowego itp.

Rekomendacje przedstawione w ramach badania sformułowane zostały w kierunku próby rozwiązania problemów o charakterze pozasystemowym, gdyż na tego typu rozwiązania Zamawiający, będący instytucją regionalną, ma potencjalnie największy wpływ.

5.5. Możliwości podejmowania działań w zakresie dopasowania edukacji do rynku pracy – rozwiązania projektowe, systemowe, pośrednicy

Do rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami systemu kształcenia służą głównie narzędzia wdrażane w ramach PO KL. Instytucje szkoleniowe korzystają głównie z priorytetu VIII (zwłaszcza poddziałanie 8.1.1), natomiast szkoły - z Priorytetu IX (Działanie 9.2 i 9.3). Zarówno szkoły, jak i instytucje szkoleniowe bardzo wysoko oceniają efektywność udziału w projektach unijnych.

Niestety, w kontekście Priorytetu IX PO KL i danych monitoringowych, można stwierdzić, iż występują duże problemy z osiągnięciem odpowiednich wartości docelowych wskaźników związanych ze współpracą między szkołami a pracodawcami na poziomie województwa. Najczęściej projekty te mają tradycyjny, zachowawczy charakter. Nie było dotąd żadnego projektu, który zakładał współpracę pracodawców przy modyfikacji programów nauczania.

W województwie zachodniopomorskim rzadko występują na poziomie regionalnym lub lokalnym *stricte* systemowe rozwiązania, będące wsparciem dla współpracy między systemem kształcenia i szkolenia a przedsiębiorcami. Utrudnia to sytuacja prawna, jednak w różnych województwach pojawia się wiele prób stworzenia rozwiązań quasi-systemowych, związanych z tworzeniem strategii kształcenia zawodowego, różnego rodzaju forów współpracy i systemowych form modernizacji. Publiczne służby zatrudnienia są najczęstszym uczestnikiem tego procesu współpracy spośród wszystkich instytucji otoczenia. Pytani o sposoby wspierania tej współpracy, respondenci z PSZ odpowiadali najczęściej, iż robią to poprzez diagnozę i monitorowanie rynku pracy oraz udostępnienie informacji.

Implementacja tego typu dobrych praktyk w województwie zachodniopomorskim zależy z jednej strony od instytucji finansujących tego typu działania, a z drugiej – od aktywności instytucji, które te działania realizują. Jeżeli chodzi o finansowanie, są możliwe do zrealizowania w ramach Działania 9.2 PO KL.

6. Rekomendacje do dalszych działań

Numer	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia	Termin realizacji	Klasyfikacja
1	Wśród instytucji działających w systemie, współpracują w zakresie dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy następujące podmioty: szkoły, pracodawcy, Powiatowe Urzędy Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy oraz organizacje zrzeszające przedsiębiorców. Współpraca jest jednak niewystarczająca.	Tworzenie i rozwój platform dialogu i współpracy między pracodawcami a przedstawicielami systemu edukacji w oparciu o najważniejszych aktorów systemu.	Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy	Reaktywacja przez WUP platformy współpracy i dialogu na rzecz kształcenia ustawicznego. Popularyzacja rozwiązania na poziomie powiatowym. Wykorzystanie dobrej praktyki z woj. kujawsko-pomorskiego.	I kwartał 2012	
2	Najczęściej z pracodawcami współpracują szkoły dla młodzieży, przede wszystkim technika, a w drugiej kolejności – szkoły policealne. Natomiast w przypadku szkół dla dorosłych ta współpraca jest rzadsza. Jedną z najważniejszych barier pozainstytucjonalnych we wzajemnych relacjach, jest niska świadomość korzyści ze współpracy.	Położenie nacisku na działania zwiększające świadomość korzyści ze współpracy szkół i pracodawców.	Wojewódzki Urząd Pracy, ROEFS	Szeroka promocja działania 9.1.2 i 9.2 PO KL. Promowanie dobrych praktyk w zakresie wyników współpracy przedsiębiorców ze szkołami na spotkaniach dotyczących dokumentacji konkursowej oraz podczas kampanii informacyjnych EFS.	I kwartał 2012	

Numer	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia	Termin realizacji	Klasyfikacja
3	Istnieje rozbieżność pomiędzy ocenami kompetencji osób kończących edukację, która wynika w dużej mierze z braku informacji zwrotnej ze strony pracodawców (lub ich organizacji) dla szkół. W przypadku szkół mniej niż połowa z nich uzyskuje informacje na temat przygotowania ich absolwentów do pracy.	Stworzenie rozwiązań systemowych na rzecz przekazywania szkołom przez pracodawców informacji zwrotnych na temat przygotowania zawodowego ich absolwentów.	Wojewódzki Urząd Pracy	Realizacja oraz szeroka promocja wyników badań ZORP dotyczących absolwentów zachodniopomorskiego systemu edukacji. Zwłaszcza powtórzenie badania „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”	III kwartał 2012	
4	Zapotrzebowanie przedsiębiorców na konkretne zawody/typy wykształcenia jednak nie dla uczniów/studentów najistotniejszym czynnikiem. Dużo ważniejsze – w szczególności w przypadku studentów – są własne zainteresowania. Istotną rolę grają również takie motywacje, jak łatwość znalezienia pracy a nawet odległość od miejsca zamieszkania danej placówki edukacyjnej.	Stworzenie oraz poprawa efektywności systemu doradztwa zawodowego dla różnych grup wiekowych.	Wojewódzki Urząd Pracy	Premiowanie działań związanych z doradztwem zawodowym we współpracy z przedsiębiorcami lub organizacjami przedsiębiorców (np. w ramach tworzenia Planów Działania dla Priorytetu IX PO KL)	II kwartał 2012	

Numer	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia	Termin realizacji	Klasyfikacja
5	Nie ma jednolitych regionalnych strategicznych kierunków kształcenia dla systemu edukacji w regionie. Wynika, to z faktu, iż nie ma jednego organu na poziomie wojewódzkim, który miałby na celu tworzenie takich wytycznych strategicznych. Roli tej – w świetle zmian prawnych – nie pełni też Kuratorium Oświaty. De facto strategiczne kierunki działania szkół ponadgimnazjalnych wyznaczane są przede wszystkim przez kierownictwo każdej ze szkół. A to oznacza konieczność wzięcia pod uwagę z jednej strony potrzeb pracodawców, z drugiej – uczniów (gdyż to od liczby uczniów zależy subwencja dla szkoły). Podobnie jest w przypadku instytucji szkoleniowych.	Stworzenie – wzorem województw podkarpackiego lub dolnośląskiego – dokumentu strategicznego wyznaczającego kierunki kształcenia zawodowego w regionie.	Wojewódzki Urząd Pracy, Wojewódzka Rada Zatrudnienia	Powołanie grupy partnerskiej tworzącej strategię (mogą tu zostać wykorzystane środki Funduszu Pracy vide art. 108 ust. 1 pkt. 2) 29), 33))	II kwartał 2012	
6	Istotną rolę w procesie dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy pełnią organizacje pracodawców i przedsiębiorców, jednak ich rola ogranicza się najczęściej do kwestii związanych z egzaminami zawodowymi.	Wsparcie projektów, w których partnerem we współpracy między instytucjami edukacji a pracodawcami są organizacje pracodawców.	Wojewódzki Urząd Pracy	Odpowiednie zapisy w ramach Planów Działania dla Priorytetu IX (Poddziałanie 9.1.2 i Działanie 9.2). Postuluje się premiowanie przedmiotowych projektów punktami strategicznymi.	II kwartał 2012	
7	Bardzo rzadka jest współpraca między pracodawcami a szkołami w zakresie współtworzenia programów nauczania, programów rozwojowych lub tworzenia nowych kierunków.	Położenie nacisku na współpracę między pracodawcami a szkołami w zakresie współtworzenia programów nauczania, programów rozwojowych lub tworzenia nowych kierunków kształcenia.	Wojewódzki Urząd Pracy	Odpowiednie zapisy w ramach Planów Działania dla Priorytetu IX (Poddziałanie 9.1.2 i Działanie 9.2). Postuluje się premiowanie przedmiotowych projektów punktami strategicznymi.	II kwartał 2012	

Numer	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Proponowany sposób wdrożenia	Termin realizacji	Klasyfikacja
8	Najczęstszymi formami współpracy między instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami są formy tradycyjne, takie jak praktyki czy staże, podczas gdy badanie wskazuje, że efektywne są też formy innowacyjne, takie jak np. mentoring pracowniczy	Wsparcie innowacyjnych form działania w zakresie współpracy (np. mentoring pracowniczy - wykorzystanie dobrej praktyki z województwa mazowieckiego)	Instytucja Zarządzająca	Promowanie innowacyjnych form współpracy między pracodawcami a instytucjami edukacyjnymi w ramach Priorytetu IX PO KL	I kwartał 2013	
9	W ramach badanego obszaru w województwie zachodniopomorskim brak jest rozwiązań o charakterze systemowym, które występują w innych województwach.	Propagowanie dobrych praktyk i rozwiązań z innych województw związanych ze zidentyfikowanymi rozwiązaniami systemowymi i poza-systemowymi.	Wojewódzki Urząd Pracy	Prezentacja wyników niniejszego badania wszystkim aktorom w regionie. Zwłaszcza takim instytucją jak: Samorząd Województwa, Kuratorium Oświaty, Wojewódzka Rada Zatrudnienia, Rektorzy Uczelni Wyższych.	I kwartał 2012	
10	Istotnym problemem w województwie zachodniopomorskim jest znaczna nadwyżka absolwentów kierunków humanistycznych (zwłaszcza społecznych) w stosunku do kierunków technicznych.	Podjęcie działań na rzecz zmiany niekorzystnych proporcji w zakresie ilości absolwentów poszczególnych typów studiów.	Wojewódzki Urząd Pracy, uczelnie wyższe, szkoły, Samorząd Województwa.	Wdrożenie rekomendacji wymaga kompleksowych działań wielu instytucji. Rolą WUP jest w tym przypadku zainicjowanie debaty oraz ewentualne stworzenie przestrzeni do wzajemnej współpracy.	II kwartał 2012	

7. Aneksy

Aneks 1 – opis dobrej praktyki – projekt „Nowa jakość kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim”;

Aneks 2 – opis dobrej praktyki – program „Zagrzewamy do nauki”;

Aneks 3 – zastosowane narzędzia badawcze:

- dyspozycje do wywiadów indywidualnych;
- scenariusz wywiadu grupowego;
- ankiety CATI dla:
 - o przedsiębiorców;
 - o szkół i instytucji szkoleniowych;
 - o instytucji otoczenia biznesu;
 - o publicznych służb zatrudnienia;

Aneks 4 – tabela przedstawiająca opisowo wyniki analizy sieci społecznych.