



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Świętokrzyski
System Innowacji**
Wielu ludzi - Wspólny cel

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „Perspektywy RSI Świętokrzyskie (III Etap)” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Badanie potencjału szkolnictwa zawodowego w województwie świętokrzyskim oraz perspektyw i uwarunkowań włączenia w budowanie gospodarki opartej o wiedzę”

—

Raport końcowy

1

Opracowanie:

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



Zespół autorski:

Karolina Wójcik

Weronika Chodacz

Małgorzata Majka

Jakub Żywiec

Justyna Szymańska

Cezary Ulański

Dagmara Bieńkowska

z Centrum Doradztwa Strategicznego s.c.

Współpraca:

Sylwia Roman

Anna Kraczka

Marek Szotek

Opracowanie:

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

Spis treści

1. Streszczenie.....	4
2. Wprowadzenie	8
Cele badania. Struktura raportu.....	8
3. Metodologia badania.....	11
4. Prezentacja szkół zawodowych i kierunków kształcenia w województwie świętokrzyskim. Segmentacja kierunków kształcenia	13
Kierunki kształcenia	17
Segmentacja badanych kierunków kształcenia	19
5. Charakterystyka obszarów i czynników sukcesu.....	24
Obszar: Kadra zarządzająca posiadająca kompetencje menedżerskie	24
Obszar: Wysoka jakość kadry nauczycielskiej	25
Obszar: Współpraca szkoły z pracodawcami	28
Obszar: Współpraca szkoły z instytucjami naukowymi.....	30
Obszar: Współpraca międzynarodowa szkół	31
Obszar: Uczniowie świadomie wybierający naukę w szkole zawodowej	32
Obszar: Kompetencje uczniów szkół zawodowych	34
Obszar: Kreowanie oferty edukacyjnej	36
Obszar: Współpraca szkoły z organem prowadzącym.....	38
Obszar: System zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW.....	40
Obszar: Infrastruktura informacyjna i komunikacyjna (ICT) oraz dostępność sprzętu technodydaktycznego.....	42
6. Rekomendacje	45
7. Dobre praktyki z terenu województwa świętokrzyskiego	59
Aneks	67

1. Streszczenie

Cel badania. Metodologia

„Badanie potencjału szkolnictwa zawodowego w województwie świętokrzyskim oraz perspektyw i uwarunkowań włączenia w budowanie gospodarki opartej o wiedzę” zostało zrealizowane na zlecenie Biura Innowacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego przez Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. z Krakowa. Głównym celem badania była analiza aktywności i potencjału szkół zawodowych działających w regionie świętokrzyskim pod kątem możliwości ich włączenia w proces rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Badanie zakładało następujące cele szczegółowe:

- 1) diagnoza i analiza potencjału szkolnictwa zawodowego w województwie świętokrzyskim;
- 2) wskazanie obszarów mających wpływ na włączenie szkolnictwa zawodowego do procesów budowy gospodarki opartej na wiedzy;
- 3) identyfikacja tych obszarów, w odniesieniu do których Samorząd Województwa, starostwa powiatowe oraz szkoły mogą podjąć działania korygujące;
- 4) identyfikacja „dobrych praktyk” oraz sformułowanie wniosków i rekomendacji.

W badaniu wykorzystano szereg metod badawczych, zarówno ilościowych (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo – CATI, wywiad kwestionariuszowy – PAPI, ankieta audytoryjna, ankieta e-mail), jak i jakościowych (pogłębiony wywiad indywidualny – IDI, zogniskowany wywiad grupowy – FGI), przeprowadzono również analizę danych zastanych.

Prezentacja szkół zawodowych i kierunków kształcenia w województwie świętokrzyskim

Co trzecia szkoła zawodowa funkcjonująca w województwie świętokrzyskim to szkoła policealna, nieco mniej (30%) jest techników dla młodzieży. Na kolejnych miejscach znalazły się zasadnicze szkoły zawodowe (21%), technika uzupełniające (14%). Najmniej jest techników dla dorosłych 3%. Większość uczniów szkół zawodowych z terenu województwa (59%) kształci się w technikach dla młodzieży. Do szkół policealnych uczęszcza co piąty uczeń (19%), nieco mniejszy odsetek młodzieży kształci się w zasadniczych szkołach zawodowych. Szkoły zawodowe są stosunkowo bardziej popularne wśród mężczyzn (stanowią oni 60% uczniów), dominację kobiet można dostrzec jedynie w szkołach policealnych.

Centrum edukacji zawodowej w województwie stanowią Kielce (56 placówek), uczy się tam co czwarty (26%) uczeń szkoły zawodowej. Drugim co do wielkości ośrodkiem edukacyjnym jest powiat ostrowiecki (22 placówki).

Najpopularniejszym kierunkiem kształcenia w szkołach zawodowych województwa świętokrzyskiego jest technik informatyk (10% wszystkich uczniów wybiera ten kierunek). Na kolejnych miejscach w rankingu popularności znalazły się kierunki: technik hotelarstwa, technik budownictwa i technik mechanik (po 6% uczniów). Jeśli natomiast chodzi o typy kierunków, największą popularnością cieszą się kierunki związane z biznesem (22% wszystkich uczniów),

kolejną pozycję zajmują kierunki związane z hotelarstwem, turystyką i gastronomią (18%) oraz nowymi technologiami (15%).

Charakterystyka obszarów i czynników sukcesu

W ramach badania zidentyfikowano następujące obszary i czynniki sukcesu rozumianego jako większe zaangażowanie szkolnictwa zawodowego w tworzenie gospodarki opartej na wiedzy w województwie świętokrzyskim:

— Obszar: Kadra zarządzająca posiadająca kompetencje menedżerskie

Sukcesy szkoły są w znacznej mierze uzależnione od skuteczności działania dyrektora. To na barkach dyrektorów poszczególnych szkół *de facto* spoczywa odpowiedzialność za większość czynników sukcesu, takich jak zapewnienie wysokiej jakości kadry pedagogicznej, współpraca placówki z innowacyjnymi przedsiębiorstwami i jednostkami badawczo-rozwojowymi, kontakty międzynarodowe oraz dostosowanie do potrzeb gospodarki oferty kształcenia szkół zawodowych. Należy więc wspierać kadrę zarządzającą w podnoszeniu kompetencji menedżerskich.

— Obszar: Wysoka jakość kadry nauczycielskiej

W kontekście zapewnienia wysokiej jakości kadry nauczycieli zawodu ważne jest uświadomienie praktykom konieczności doskonalenia warsztatu pedagogicznego i wskazanie im innowacyjnych metod prowadzenia zajęć. Należy również zapewnić nauczycielom przedmiotów zawodowych, możliwość doskonalenia zawodowego zakładającego dostęp do najnowocześniejszego sprzętu techno-dydaktycznego, wykorzystywanego na stanowiskach, gdzie zatrudniani będą absolwenci. Bardzo ważne jest także badanie motywacji w procesie rekrutacji kadry pedagogicznej.

— Obszar: Współpraca szkoły z pracodawcami

Bliższa współpraca między szkołami i pracodawcami pozwoli na dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnej gospodarki. Na zacieśnieniu tej współpracy skorzystają przede wszystkim absolwenci, którzy w procesie edukacji szkolnej nabędą umiejętności atrakcyjne na rynku pracy, oraz pracodawcy, którzy będą mniej inwestować w przygotowanie do samodzielnej pracy nowozatrudnioną osobę.

— Obszar: Współpraca szkoły z instytucjami naukowymi

Szkoły zawodowe mogą czerpać liczne korzyści ze współpracy z uczelnią, szczególnie w zakresie dostępu do innowacyjnego wyposażenia. Na współpracy tej nie tracą również uczelnie, dla których kontakt z uczniami jest okazją do zareklamowania swojej oferty kształcenia.

— Obszar: Współpraca międzynarodowa szkół

Międzynarodowe kontakty przynoszą liczne korzyści wszystkim uczestnikom. Zaangażowanym nauczycielom oraz przedstawicielom kadry zarządzającej współpraca zagraniczna pozwala na poznanie nowych rozwiązań i metod pracy. Uczniom zyskują nie tylko potwierdzone formalnie

doświadczenie pracy lub nauki za granicą, lecz również wzrost kompetencji językowych oraz samooceny i pewności siebie.

— Obszar: Uczniowie świadomie wybierający naukę w szkole zawodowej

Aby szkoły zawodowe mogły kształcić specjalistów atrakcyjnych na rynku pracy, nie wystarczy skuteczny sposób nauczania. Ważne jest także, by zawód wybrany przez absolwentów był zgodny z ich predyspozycjami. Ważnym czynnikiem sukcesu zaangażowania szkół zawodowych w gospodarkę opartą na wiedzy jest więc świadomy wybór kierunku kształcenia i odpowiedniej szkoły zawodowej przez uczniów gimnazjum. Ważne jest przy tym, by doradztwem zawodowym zajmowali się specjaliści, o odpowiednich kompetencjach i wykształceniu

— Obszar: Kompetencje uczniów szkół zawodowych

Oprócz praktycznych kompetencji zawodowych (których poziom często nie zadowala pracodawców), absolwentom szkół zawodowych potrzebny jest również odpowiedni poziom kompetencji kluczowych. Wsparcia wymaga zwłaszcza posługiwanie się językiem obcym, a także umiejętności komunikacyjne i pracy w zespole.

— Obszar: Kreowanie oferty edukacyjnej

Oferta kształcenia szkół zawodowych musi odpowiadać potrzebom regionalnego rynku pracy. Zdarza się jednak, że kadra zarządzająca – osamotniona przy podejmowaniu decyzji o oferowanych kierunkach kształcenia – bierze pod uwagę przede wszystkim dostępność wyposażenia w szkole i kwalifikacje kadry pedagogicznej. Brakuje danych odpowiadających potrzebom informacyjnym zgłaszanym przez dyrektorów.

— Obszar: Współpraca szkoły z organem prowadzącym

Obszarem, w którym dyrektorzy oczekują szczególne wsparcia od organu prowadzącego, jest pozyskiwanie środków zewnętrznych. W części placówek brakuje kompetentnej kadry, która mogłaby skutecznie aplikować o środki i rozliczać otrzymane dotacje. Drugim ważnym obszarem, w który organy prowadzące powinny być zaangażowane pod względem włączania szkolnictwa zawodowego w gospodarkę opartą na wiedzy, jest moderowanie współpracy między podmiotami: szkołami, instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami.

— Obszar: System zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW

Skuteczne włączenie szkolnictwa zawodowego w gospodarkę opartą na wiedzy w województwie wymaga szerszej perspektywy i większych możliwości, niż te, którymi dysponują poszczególne szkoły i starostwa powiatowe – ich organy prowadzące. Potrzebne jest stworzenie zintegrowanego systemu zarządzania szkolnictwem zawodowym na poziomie województwa.

— Obszar: Infrastruktura informacyjna i komunikacyjna (ICT) oraz dostępność sprzętu technodydaktycznego

Dzięki środkom unijnym wyposażenie szkół zawodowych w ostatniej dekadzie zostało zmodernizowane zarówno pod względem sprzętu techno-dydaktycznego, jak i infrastruktury ICT. Równocześnie, jeśli weźmie się pod uwagę założenia gospodarki opartej na wiedzy, okazuje się, że sprzęt, na którym uczą się uczniowie szkół zawodowych, wciąż pozostawia wiele do życzenia, a wyposażenie dzięki środkom unijnym pojedynczych pracowni w niewystarczającym stopniu przekłada się na ogólny wizerunek infrastruktury szkół.

Rekomendacje

W badaniu zarekomendowano następujące działania:

- 1) Prowadzenie systematycznych, powtarzalnych badań potrzeb regionalnego rynku pracy pod kątem szkolnictwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem prognoz.
- 2) Powołanie zespołu programującego (koordynującego) regionalny system szkolnictwa zawodowego w kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy w województwie świętokrzyskim.
- 3) Opracowanie regionalnego planu modernizacji sieci kształcenia zawodowego w województwie świętokrzyskim w kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy.
- 4) Usprawnienie współpracy organów prowadzących i szkół zawodowych (z wykorzystaniem dobrych praktyk z terenu województwa).
- 5) Regularne spotkania trójstronne z udziałem dyrektorów szkół, przedstawicieli pracodawców oraz organu prowadzącego.
- 6) Opracowanie powiatowych programów w zakresie szkolnictwa zawodowego.
- 7) Utworzenie Powiatowych Centrów Doradztwa Zawodowego i Edukacyjnego.
- 8) Utworzenie Centrum Kształcenia Praktycznego w Kielcach.
- 9) Rozwijanie kompetencji menedżerskich kadry zarządzającej szkołami zawodowymi – projekt „Świętokrzyska Akademia Menedżera Szkoły”.
- 10) Opracowanie przez dyrektorów szkół zawodowych wewnątrzszkolnych systemów motywacyjnych.
- 11) Prowadzenie przez kadrę zarządzającą szkół zawodowych bliższej współpracy z lokalnymi pracodawcami, opierającej się na wspólnie wypracowanych zasadach współpracy.
- 12) Obowiązkowe okresowe doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych.
- 13) Modernizacja programów nauczania przedmiotów zawodowych (ze szczególnym uwzględnieniem kierunków nauczania powiązanych ze specjalizacjami innowacyjnymi) oraz udostępnienie ich do użytkowania i modyfikacji na licencji Creative Commons.
- 14) Prowadzenie międzyszkolnych seminariów metodycznych poświęconych kształtowaniu kompetencji kluczowych wraz z wdrażaniem wypracowanych rozwiązań.
- 15) Organizacja w szkołach zespołów zawodowych, składających się z nauczycieli prowadzących kształcenie na danym kierunku nauczania.

2. Wprowadzenie

Dla kreowania elastycznego modelu szkolnictwa zawodowego, odpowiadającego potrzebom regionalnej gospodarki oraz rynku pracy, niezbędny jest ciągły monitoring zjawisk związanych z funkcjonowaniem systemu kształcenia zawodowego. Diagnoza ta powinna obejmować nie tylko szkoły (a w ich ramach poszczególne grupy podmiotów kształcenia zawodowego: uczniów, nauczycieli i kadre zarządzającą, a także szkolną infrastrukturę), ale także ich otoczenie (pracodawcy, instytucje rynku pracy) oraz powiązania między nimi.

Warto zwrócić uwagę na pułapkę, jaka pojawia się przy próbach ogólnej diagnozy systemu edukacji zawodowej w powiązaniu z potrzebami rynku pracy na poziomie regionalnym (nie mówiąc już o centralnym). Badania takie dostarczają swoistej fotografii z lotu ptaka – pozwalają na szeroki ogłód sytuacji – cenny, ale często niedający podstaw do formułowania konkretnych rekomendacji i zaleceń, według których można podejmować efektywne zmiany w zakresie kształcenia zawodowego.

Niezbędne są zatem działania o węższym zakresie, dostosowane do specyfiki regionalnych i lokalnych rynków pracy, skupiające się na branżach strategicznych z punktu widzenia rozwoju regionu – właśnie taki charakter miało „Badanie potencjału szkolnictwa zawodowego w województwie świętokrzyskim oraz perspektyw i uwarunkowań włączenia w budowanie gospodarki opartej o wiedzę”.

Cele badania. Struktura raportu

Głównym celem badania, realizowanego na zlecenie Biura Innowacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego, była analiza aktywności i potencjału szkół zawodowych działających w regionie świętokrzyskim pod kątem możliwości ich włączenia w proces rozwoju gospodarki opartej na wiedzy.

Cel główny dekomponuje się na następujące cele szczegółowe:

- 1) diagnoza i analiza potencjału szkolnictwa zawodowego w województwie świętokrzyskim;
- 2) wskazanie obszarów mających wpływ na włączenie szkolnictwa zawodowego do procesów budowy gospodarki opartej na wiedzy;
- 3) identyfikacja tych obszarów, w odniesieniu do których Samorząd Województwa, starostwa powiatowe oraz szkoły mogą podjąć działania korygujące;
- 4) identyfikacja „dobrych praktyk” oraz sformułowanie wniosków i rekomendacji dla Zarządu Województwa, Starostów lub/i dyrektorów szkół.

Badanie przeprowadzono w terminie 2 sierpnia – 8 listopada 2011 r. Realizacja badania podzielona została na fazy, które zestawia poniższy schemat.

Faza przygotowawcza	• uszczegółowienie metodologii badania, opracowanie projektów narzędzi oraz listy respondentów do badania CATI • PRODUKT nr 1: Raport Metodologiczny
Faza Badania Wstępnego	• analiza danych zastanych • przeprowadzenie badania CATI przedstawicieli Powiatowych Rad Zatrudnienia • przeprowadzenie badania CATI przedstawicieli instytucji reprezentujących przedsiębiorców • przeprowadzenie badania CATI kadry zarządzającej ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi • przeprowadzenie badań kwestionariuszowych w szkołach - badanie uczniów • przeprowadzenie badań kwestionariuszowych w szkołach - badanie nauczycieli • analiza i synteza danych zebranych w ramach badania wstępnego • PRODUKT nr 2: Raport z Badania Wstępnego
Faza Badania Właściwego	• przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych na temat zidentyfikowanych czynników sukcesu • przeprowadzenie zogniskowanych wywiadów grupowych na temat zidentyfikowanych czynników sukcesu • <i>desk research</i> stron internetowych • analiza i synteza danych zebranych w ramach Badania Właściwego • PRODUKT nr 3: Raport z Badania Właściwego
Faza końcowa	• synteza rezultatów Badania Wstępnego oraz Badania Właściwego • PRODUKT nr 4: Raport końcowy

Niniejszy Raport końcowy w sposób syntetyczny – a więc siłą rzeczy skrótowy – zestawia rezultaty Badania Wstępnego oraz Badania Właściwego. Wszystkich zainteresowanych szczegółowymi wynikami Badania Wstępnego oraz Badania Właściwego Wykonawca badania zaprasza do lektury raportów, dostępnych na stronie Świętokrzyskiego Portalu Innowacji¹.

Zgodnie z wymogami Zamawiającego Raport końcowy składa się z następujących części:

- Streszczenie;
- Wprowadzenie;
- Opis metodologii badania;

¹ Strona główna > Publikacje > Publikacje regionalne,
http://www.spinno.eu/index.php?option=com_jdownloads&view=viewcategory&catid=27&Itemid=69

- Opis wyników badania, składający się z następujących części:
 - Prezentacja szkół zawodowych i kierunków kształcenia w województwie świętokrzyskim wraz z segmentacją kierunków kształcenia;
 - Charakterystyka obszarów i czynników sukcesu;
 - Rekomendacje;
 - Dobre praktyki z terenu województwa świętokrzyskiego.
- Aneks zawierający m.in. wykorzystane w badaniu narzędzia badawcze.

3. Metodologia badania

Metodologia badania opracowana została zgodnie z zasadą triangulacji, w rozumieniu: triangulacji danych, triangulacji metodologicznej oraz triangulacji badacza. Zestawienie metod i narzędzi badawczych zastosowanych w fazie Badania Wstępnego oraz Badania Właściwego, wraz z liczebnością zrealizowanych prób, znajduje się w poniższej tabeli². Faza badań reaktywnych poprzedzona została analizą danych zastanych, która następnie towarzyszyła całości działań badawczych.

Zadanie	Metoda badawcza	Narzędzie badawcze	Liczebność próby	Termin realizacji
Przeprowadzenie badania przedstawicieli Powiatowych Rad Zatrudnienia	CATI	Kwestionariusz wywiadu telefonicznego z przedstawicielami PRZ	N=14 przedstawicieli Powiatowych Rad Zatrudnienia – po jednej osobie z każdego powiatu	16-30.08.2011
Przeprowadzenie badania przedstawicieli instytucji reprezentujących przedsiębiorców	CATI	Kwestionariusz wywiadu telefonicznego z przedstawicielami instytucji reprezentujących przedsiębiorców	N=10 przedstawicieli instytucji reprezentujących przedsiębiorców – po jednej osobie z 10 instytucji	16-30.08.2011
Przeprowadzenie badania kadry zarządzającej ponadgimnazjalnym i szkołami zawodowymi	Ankieta e-mail, PAPI	Kwestionariusz ankiety e-mail z kadrą zarządzającą ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi, kwestionariusz wywiadu osobistego z kadrą zarządzającą ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi	N=28 przedstawicieli kadry zarządzającej ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi – jedna osoba w każdej ze szkół	16.08-09.09.2011 (badanie e-mail); 03.09-12.09.2011 (badanie PAPI)
Przeprowadzenie badań kwestionariuszowych w szkołach – badanie uczniów szkół zawodowych	Ankieta audytoryjna	Kwestionariusz ankiety audytoryjnej z uczniami	N=513 uczniów – w każdej z 28 szkół objętych badaniem w badaniu udział wzięła jedna klasa	03.09-12.09.2011

² Szczegółowy opis zastosowanych metod badawczych znajduje się w Raporcie Metodologicznym. Narzędzia badawcze zastosowane w badaniu, a także zestawienie źródeł danych wykorzystanych w analizie danych zastanych, znajdują się w aneksie do niniejszego raportu.

Przeprowadzenie badań kwestionariuszowych w szkołach – badanie nauczycieli	PAPI	Kwestionariusz wywiadu osobistego z nauczycielami	N=111 nauczycieli ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z 28 szkół	03.09-12.09.2011
Przeprowadzenie wywiadów indywidualnych na temat zidentyfikowanych czynników sukcesu	IDI	Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego ³	N=31 respondentów, wśród których znaleźli się: przedstawiciele władz powiatowych i wojewódzkich, e szkół zawodowych, pracodawców, instytucji rynku pracy oraz instytucji wspierających edukację zawodową ⁴	29.09-18.10.2011
Przeprowadzenie wywiadów grupowych na temat zidentyfikowanych czynników sukcesu	FGI	Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego	N=6 FGI, z czego N=5 poświęconych było tematowi szczególnie istotnym z punktu widzenia włączania szkolnictwa zawodowego w budowę GOW, wymagającym zaangażowania różnych środowisk, a N=1 poświęcony był weryfikacji propozycji rekomendacji. Respondentami byli: przedstawiciele władz powiatowych i wojewódzkich, szkół zawodowych, pracodawców, instytucji rynku pracy oraz instytucji wspierających edukację zawodową	05.09-07.09.2011 21.10.2011 (FGI o rekomendacjach)

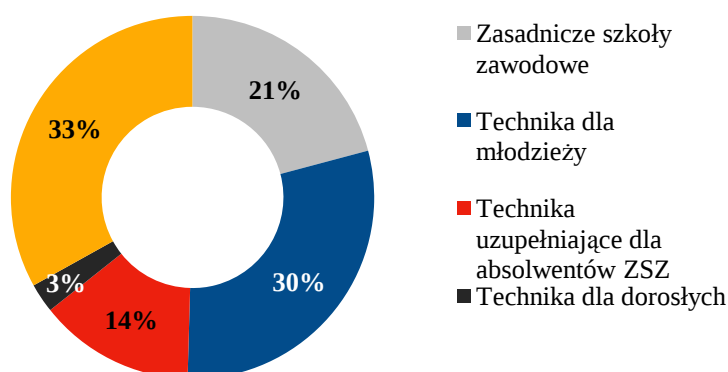
³ Dostosowywany indywidualnie do wiedzy i kompetencji każdego z respondentów, tworzony na podstawie zestawu pytań kwestionariuszowych dotyczących wszystkich obszarów sukcesu zidentyfikowanych w ramach Badania Wstępnego – zestaw pytań znajduje się w aneksie do niniejszego raportu.

⁴ Szczegółowe zestawienie respondentów znajduje się w Raporcie z Badania Właściwego.

4. Prezentacja szkół zawodowych i kierunków kształcenia w województwie świętokrzyskim. Segmentacja kierunków kształcenia

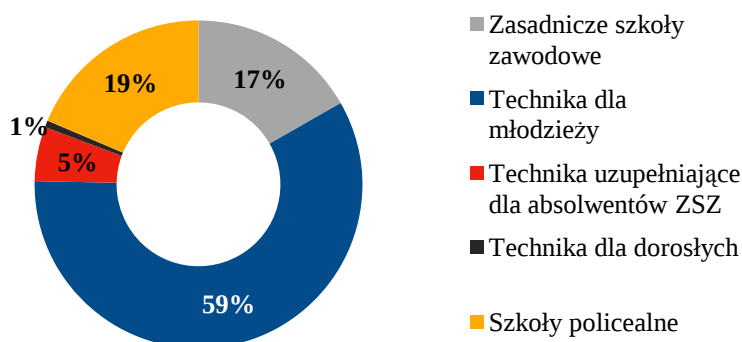
Na terenie województwa świętokrzyskiego funkcjonuje 230 szkół zawodowych. Najwięcej wśród nich jest techników (106), które stanowią ponad połowę wszystkich szkół regionu. Większość to technika dla młodzieży (30% wszystkich szkół), 14% stanowią technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, 3% to natomiast technika dla dorosłych. Co piąta spośród szkół regionu to zasadnicza szkoła zawodowa. W województwie świętokrzyskim jest ich w sumie 48. Co trzecia placówka w regionie to szkoła policealna – jest ich 76.

Wykres 1. Ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w województwie świętokrzyskim w roku szkolnym 2011/2012.

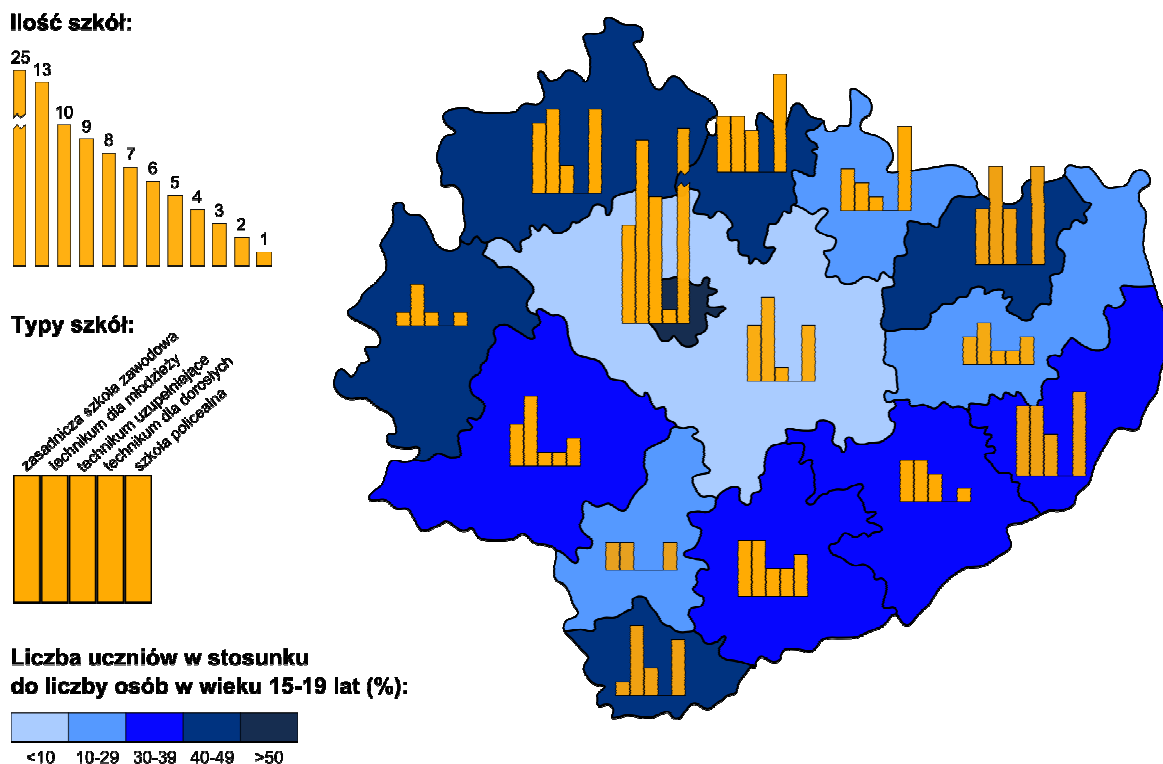


Jak widać na wykresie 2, w roku szkolnym 2010/2011 największym zainteresowaniem cieszyły się technika. Kształciły się tam dwie trzecie wszystkich uczniów szkół zawodowych województwa, z tymże zdecydowana większość (59%) w technikach dla młodzieży. Niemal co piąta osoba uczyła się w szkole policealnej (19%) i podobny odsetek w zasadniczej szkole zawodowej (17%).

Wykres 2. Uczniowie kształcący się w szkołach zawodowych w roku szkolnym 2010/2011.



Mapa 2. Liczba szkół zawodowych w powiatach województwa świętokrzyskiego i odsetek osób w wieku 15–19 lat kształcący się w tych szkołach.



W województwie świętokrzyskim w roku szkolnym 2010/2011 w szkołach zawodowych uczyło się 35 011 uczniów, czyli co trzecia osoba w wieku 15–19 lat zamieszkała na terenie regionu⁶. Szczególnie wysoki odsetek uczniów szkół zawodowych wśród młodzieży w wieku szkolnym jest widoczny w północno-wschodnich powiatach regionu: włoszczowskim (41%), koneckim (40%) i skarżyskim (42%), a także w powiecie kazimierskim (49%). Najwyższy procent młodzieży kształcącej się w szkołach zawodowych dostrzec można w Kielcach (66%). Jest to jednak liczba zawyżona ze względu na to, że do szkół w mieście dojeżdża młodzież z powiatu kieleckiego, gdzie odsetek uczących się wyniósł tylko 7%.

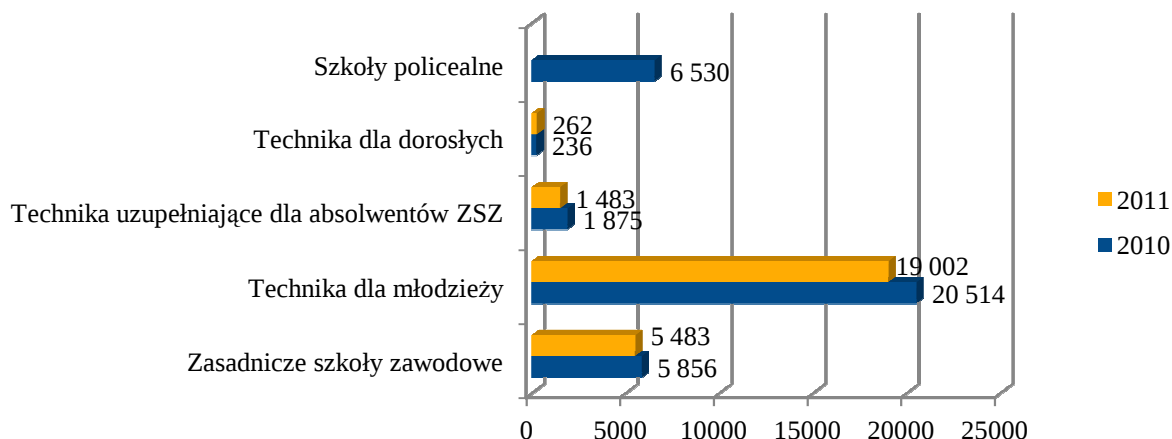
Na wykresie 3 widać różnicę liczby uczniów kształcących się w poszczególnych typach szkół w latach 2010/2011 i rozpoczynających naukę w roku szkolnym 2011/2012. Wszystkie szkoły odnotowały nieznaczny spadek liczby uczniów⁷. Jednak liczba ta we wszystkich szkołach obniżyła się proporcjonalnie. Oznacza to, że na przestrzeni ostatnich dwóch lat nie spadła popularność

⁶ Na podstawie danych GUS BDL. W obliczeniach nie uwzględniono uczniów szkół policealnych i techników dla dorosłych, ponieważ ich wiek przekracza przedział 15–19 lat. Dane za 2011 rok w momencie badania były niedostępne.

⁷ W zestawieniach dotyczących uczniów nie ujęto szkół policealnych, ponieważ w momencie badania większość z nich wciąż prowadziła nabór na rok szkolny 2011/2012.

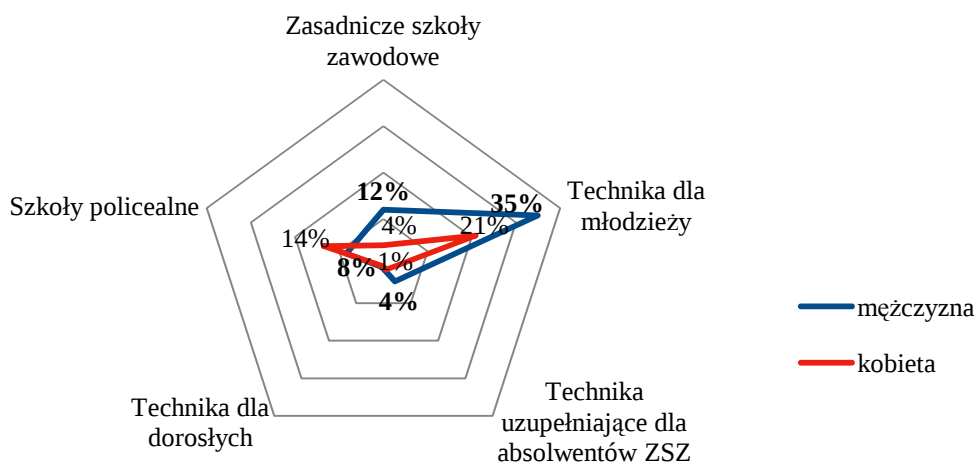
żadnego typu szkoły na rzecz innych, a zmniejszenie się liczby uczniów prawdopodobnie wiąże się z ogólnym spadkiem liczby ludności w wieku szkolnym w regionie.

Wykres 3. Zmiana liczby uczniów kształcących się w 2010 i 2011 roku w szkołach zawodowych regionu.



W roku szkolnym 2010/2011 w szkołach zawodowych kształciło się więcej mężczyzn niż kobiet, które stanowiły 40% wszystkich uczniów⁸. W zasadniczych szkołach zawodowych kształciła się co dziesiąta uczennica z badanych szkół regionu i co piąty uczeń. Dominację kobiet dostrzec można jedynie w szkołach policealnych, gdzie stanowiły one niemal dwie trzecie uczniów (62%).

Wykres 4. Zróżnicowanie płci uczniów w różnych typach szkół zawodowych w roku szkolnym 2010/2011.



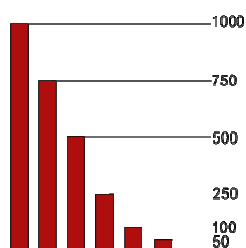
⁸ W momencie badania szkoły nie dysponowały danymi dotyczącymi płci na rok szkolny 2011/2012.

Kierunki kształcenia

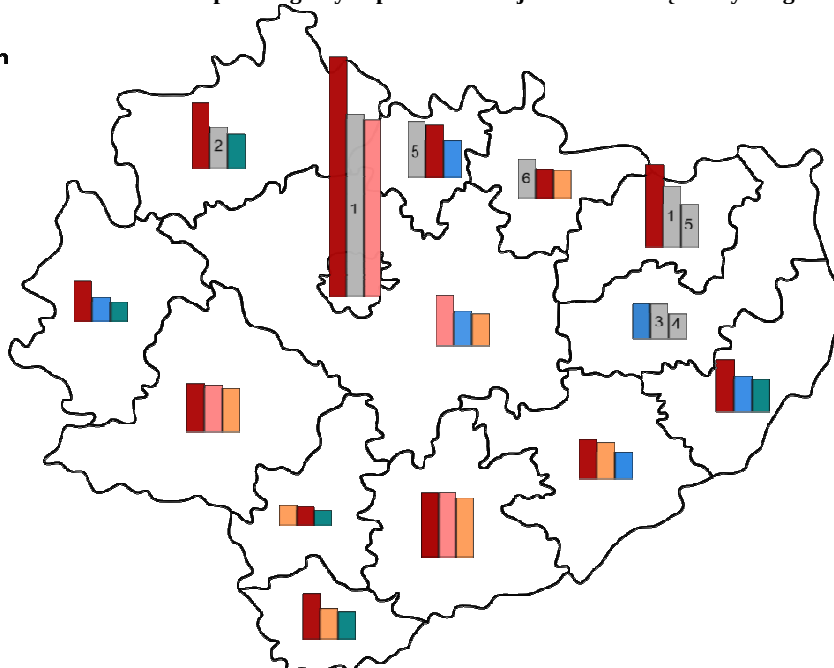
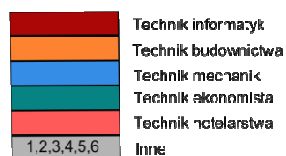
W roku szkolnym 2010/2011 najwięcej uczniów (10% wszystkich kształcących się w szkołach zawodowych) uczyło się na kierunku technik informatyk⁹. Na kolejnych miejscach w rankingu popularności znalazły się kierunki technik hotelarstwa, technik budownictwa i technik mechanik (po 6%). Co dwudziesty uczeń (5%) uczył się w zawodzie technik ekonomista. W zasadniczych szkołach zawodowych natomiast największą popularnością cieszyły się takie kierunki jak mechanik pojazdów, fryzjer, kucharz, na których kształciło się odpowiednio 3% i po 2% wszystkich uczniów szkół zawodowych województwa.

Mapa 3. Najpopularniejsze kierunki kształcenia w poszczególnych powiatach województwa świętokrzyskiego.

Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach:



Rodzaje kierunków:



* Inne najpopularniejsze kierunki na mapie: 1. technik usług fryzjerskich, 2. technik organizacji usług gastronomicznych, 3. mechanik pojazdów samochodowych, 4. technik rolnik, 5. technik logistyki, 6. technik BHP.

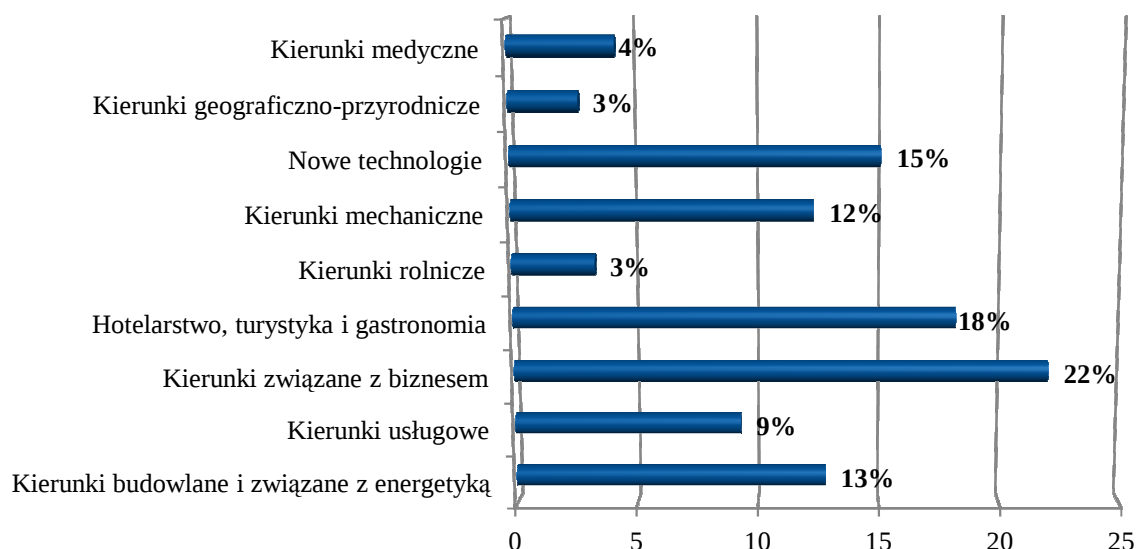
Jak widać, najpopularniejsze kierunki kształcenia zaliczają się do bardzo różnych branż i trudno na ich podstawie wskazać specjalizację dominującą w regionie. Aby więc sprawdzić, jakie branże są najpopularniejsze, kierunki podzielono na dziewięć typów:

- 1) Kierunki budowlane i związane z energetyką.
- 2) Kierunki usługowe (m.in. fryzjerstwo, kosmetyka).
- 3) Kierunki związane z biznesem (m.in. ekonomia, handel, spedycja i logistyka, reklama, ochrona).
- 4) Hotelarstwo, turystyka, gastronomia.

⁹ Obliczeń dokonano na podstawie danych z techników i zasadniczych szkół zawodowych za rok szkolny 2011/2012 i danych ze szkół policealnych za rok 2010/2011. Szczegółowe dane (zarówno w odniesieniu do poszczególnych kierunków, jak i ich grup) znajdują się w aneksie do Raportu z Badania Wstępnego.

- 5) Kierunki rolnicze.
- 6) Kierunki mechaniczne.
- 7) Nowe technologie (m.in. informatyka, elektronika, mechatronika).
- 8) Kierunki geograficzno-przyrodnicze (m.in. ochrona środowiska, melioracja, geodezja).
- 9) Kierunki medyczne.

Wykres 5. Popularność grup kierunków kształcenia w województwie świętokrzyskim¹⁰.



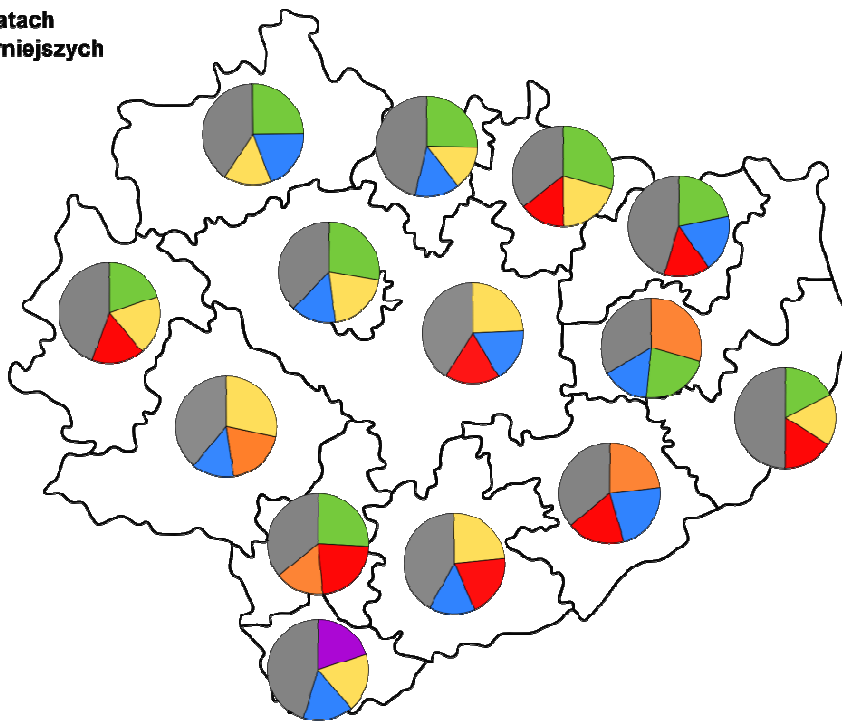
Na wykresie 5 widać popularność poszczególnych grup kierunków w województwie świętokrzyskim. Okazuje się, że po zagregowaniu największą popularnością w regionie cieszą się kierunki związane z biznesem, a nie ICT. Na kierunkach okołobiznesowych kształci się niemal co czwarty uczeń szkół zawodowych regionu (22%). To dość liczna grupa kierunków, do której zaliczono ekonomię, handel, spedycję, logistykę, bezpieczeństwo i higienę pracy, reklamę, administrację oraz ochronę. Drugą co do popularności grupę stanowią kierunki hotelarskie, turystyczne i gastronomiczne. Wiedzę w tym zakresie zdobywa 18% uczniów. Kierunki związane z nowymi technologiami, do których zalicza się najpopularniejsza w województwie informatyka (lecz także elektronika, telekomunikacja, mechatronika), w tym zestawieniu znalazły się na trzecim miejscu (15% uczniów). Najniższy odsetek uczniów uczy się na kierunkach geograficzno-przyrodniczych i rolniczych (po 3%).

¹⁰ W zestawieniu wzięto pod uwagę liczbę uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników z roku szkolnego 2011/2012 i liczbę uczniów szkół policealnych z 2010/2011 roku ze względu na trwającą rekrutację do tego typu szkół w momencie badania.

Mapa 4. Najpopularniejsze grupy kierunków w powiatach.

Grupy kierunków w powiatach według trzech najpopularniejszych

- 1 Kierunk budowlane
- 2 Kierunki usługowe
- 3 Kierunki okołobiznesowe
- 4 Horeca*
- 5 Kierunki rolnicze
- 6 Kierunki mechaniczne
- 7 Nowe technologie
- 8 Kierunki przyrodnicze
- 9 Kierunki medyczne
- Grupy kierunków zajmujące czwarte i kolejne miejsca pod względem popularności



* Horeca – skrót od Hotel/Restaurant/Cafe odnoszący się do branż związanych z gastronomią. W niniejszym opracowaniu do tej grupy dodano także kierunki turystyczne.

Jak widać na mapie 4, popularność poszczególnych grup kierunków kształcenia nie jest zróżnicowana geograficznie. Niemal we wszystkich powiatach w pierwszej trójce pojawiają się kierunki okołobiznesowe, gastronomiczno-turystyczne i związane z nowymi technologiami.

Segmentacja badanych kierunków kształcenia

W ramach Badania Właściwego, przeprowadzono segmentację 28 objętych badaniem kierunków kształcenia¹¹ na grupy o silnym, średnim oraz słabym potencjale oddziaływania na tworzenie gospodarki opartej na wiedzy. W tym miejscu, idea i rezultaty procesu segmentacji zostaną zaprezentowane jedynie w ogólnym zarysie, szczegółowe informacje znajdują się w Raporcie z Badania Właściwego.

Do opracowania segmentacji wykorzystano wyniki badań uczniów, nauczycieli oraz kadry zarządzającej szkół. Została ona oparta na założeniu, że o sile oddziaływania kierunku na

¹¹ Zgodnie z wymogami Zamawiającego, do badania wybrane zostały kierunki odpowiadające innowacyjnym specjalizacjom województwa świętokrzyskiego, wypracowanym w procesie aktualizacji Regionalnej Strategii Innowacji Woj. Świętokrzyskiego: efektywne wykorzystanie energii; turystyka medyczna; branża targowo-kongresowa; wzornictwo. Ponadto, lista kierunków została skonsultowana z Zamawiającym.

gospodarkę opartą na wiedzy będą decydować przede wszystkim kompetencje i umiejętności absolwentów tych kierunków, którzy mogą w przyszłości zostać pracownikami GOW. Możliwości odnalezienia się przyszłych absolwentów w gospodarce opartej na wiedzy zostały ocenione na dwóch wymiarach:

Wymiar 1) potencjał uczniów badanego kierunku.

Wymiar 2) potencjał szkoły z perspektywy badanego kierunku.

Wymiar 1 „potencjał uczniów” mierzy przede wszystkim te umiejętności i cechy uczniów, które uczynią z nich dobrych pracowników w gospodarce opartej na wiedzy. Nacisk położono tu na takie kompetencje jak: umiejętność korzystania z ICT, umiejętność wyszukiwania informacji, znajomość branżowego języka obcego, dostęp do aktualizowanych na bieżąco zasobów wiedzy ze swojej specjalizacji i umiejętność korzystania z nich, a także świadomość konieczności ciągłego poszerzania swojej wiedzy i gotowość do udziału w kursach czy szkoleniach. Wymiar 2 „potencjał szkoły” mierzy możliwości, jakie uczniom badanego kierunku stwarza szkoła. Pozwala on ocenić, na ile uczniowie mają dostęp do wyposażenia, które odpowiada potrzebom nowoczesnego stanowiska pracy. Mierzy także, na ile uczniowie mają dostęp do najnowszej wiedzy ze swojej branży i możliwości jej poszerzania – zapewnianych przez kadrę kształcenia zawodowego na odpowiednim poziomie, ciągle doksztalcającą się i poszerzającą swoją wiedzę.

Wartości uzyskane przez badaną klasę w obu wymiarach posłużyły jako punkty współrzędnych na układzie współrzędnych. Wymiar 1 „potencjał uczniów” został przedstawiony na osi x, wymiar 2, czyli potencjał samej szkoły, na osi y. Początek układu współrzędnych przedstawia średnie wartości na obydwu wymiarach. Innymi słowy, klasy znajdujące się w okolicach początku układu współrzędnych przedstawiają najbardziej przeciętne (średnie) wyniki w obu wymiarach.

Dzięki temu osie wymiarów dzielą badaną grupę kierunków kształcenia na trzy segmenty:

- ćwiartka I: segment 1 – wyniki powyżej średniej w obydwu analizowanych wymiarach,
- ćwiartka II i IV: segment 2 – wyniki powyżej średniej w jednym z analizowanych wymiarów,
- ćwiartka III: segment 3 – wyniki poniżej średniej w obydwu analizowanych wymiarach.

Dokonany w ten sposób podział pozwala na wyodrębnienie trzech grup kierunków, ale trzeba pamiętać, że grupy te są wewnętrznie zróżnicowane (szczególnie dotyczy to segmentu drugiego).

Poniższy wykres prezentuje rezultaty przeprowadzonej segmentacji. Kolorem czerwonym oznaczono kierunki o słabym oddziaływaniu na tworzenie GOW (o niskim potencjale zarówno uczniów, jak i szkoły), kolorem zielonym – kierunki silnie oddziałujące na budowę GOW (o wysokim potencjale uczniów i szkoły). Pozostałe kierunki uznano za oddziałujące na tworzenie GOW w stopniu średnim i oznaczono kolorem żółtym. Listę kierunków (wraz ze szkołami, gdzie są prowadzone) wchodzących w skład poszczególnych segmentów prezentuje tabela 1, znajdująca się pod wykresem.

Wykres 6. Segmentacja badanych kierunków kształcenia¹².

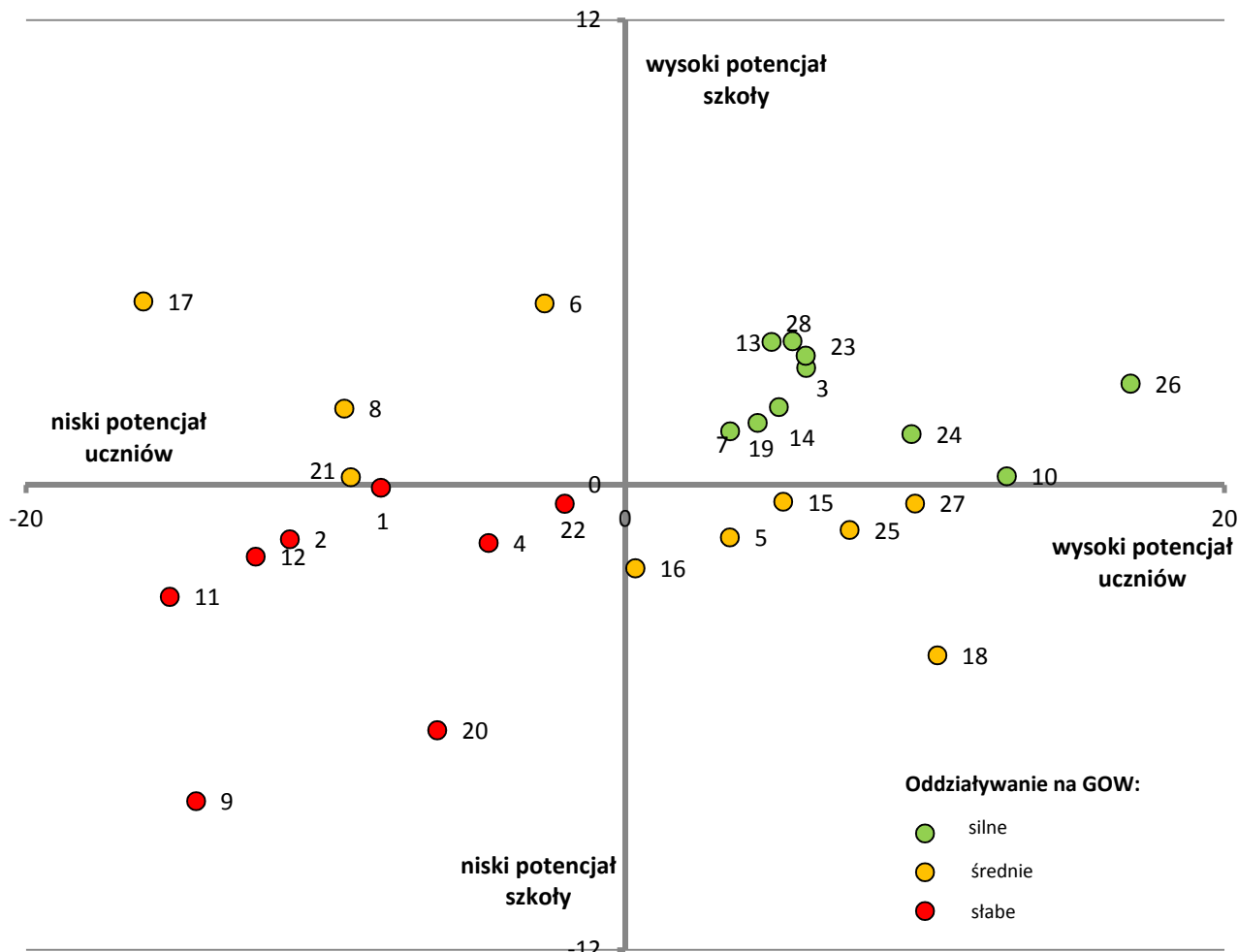


Tabela 1. Wyodrębnione segmenty i należące do nich badane klasy

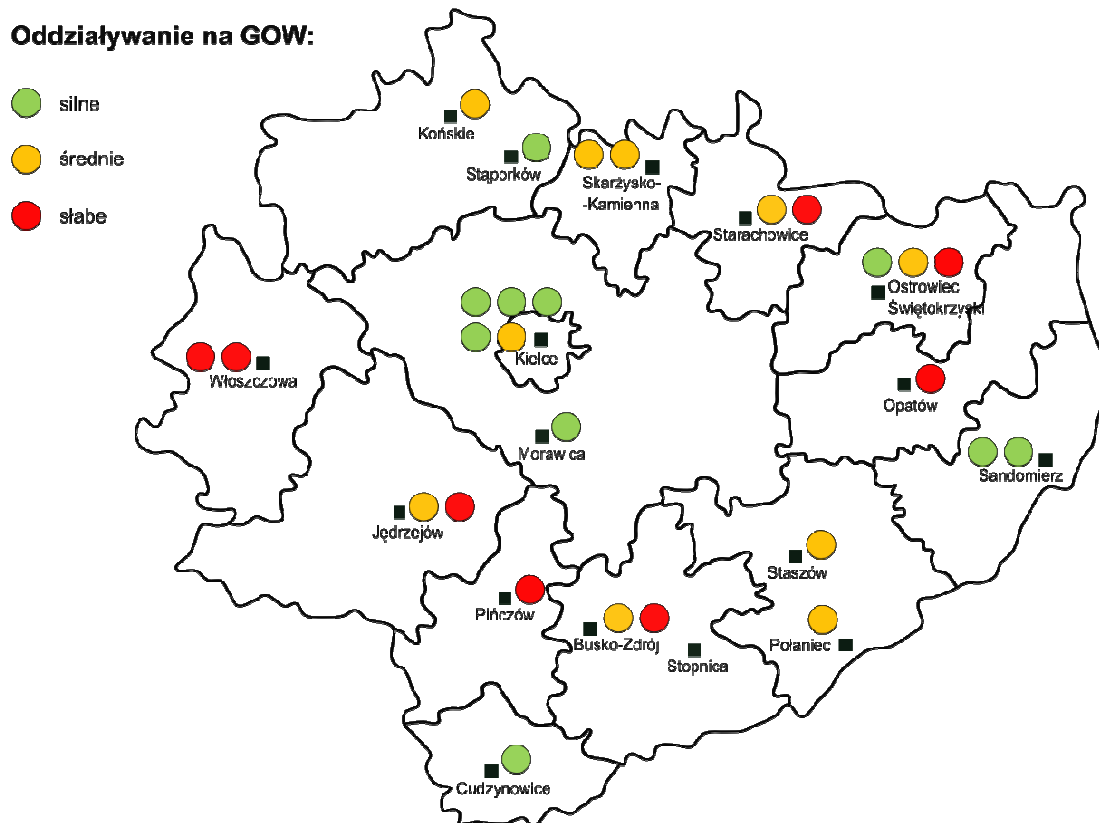
Nr klasy	Segment	Klasa
3	1	technik agrobiznesu klasa IV w ZSR w Cudzynowicach
7	1	technik organizacji reklamy klasa II w ZSP w Stąporkowie
10	1	technik logistyk klasa IV w PZSE w Sandomierzu
13	1	technik masażysta klasa I w Policealnej Szkole w Morawicy
14	1	technik usług kosmetycznych klasa II w Policealnej Szkole Akademii Zdrowia
19	1	technik kelner klasa IV w ZSPS w Kielcach

¹² Badanym kierunkom przypisano numery, które reprezentują je na wykresie.

23	1	technik hotelarstwa klasa III w ZSGiH w Sandomierzu
24	1	technik informatyk klasa IV w ZSE w Kielcach
26	1	technik masażysta klasa II w Policealnej Szkole Awans
28	1	technik logistyk klasa III w ZDZ w Ostrowcu Świętokrzyskim
5	2	technik obsługi turystycznej klasa IV w ZSP nr 1 w Jędrzejowie
6	2	technik mechatronik klasa IV w ZS w Staszowie
8	2	technik budownictwa klasa II w ZSPZ w Końskich
15	2	technik energetyki cieplnej klasa II w ZS w Połańcu
16	2	technik organizacji reklamy klasa II w ZSE w Skarżysku - Kamiennej
17	2	technik żywienia i gospodarstwa domowego klasa IV w ZS nr 1 w Starachowicach
18	2	technik mechatronik klasa II w ZSTM w Skarżysku-Kamiennej
21	2	technik budownictwa klasa IV w ZSTiO w Busku- Zdrój
25	2	technik mechatronik klasa III w ZSM w Kielcach
27	2	technik mechatronik klasa IV w ZS w Ostrowcu Świętokrzyskim
1	3	technik żywienia i gospodarstwa domowego klasa IV w ZS nr 1 w Ostrowcu Świętokrzyskim
2	3	technik organizacji reklamy klasa II w ZSZ nr w Starachowicach
4	3	technik budownictwa klasa IV w ZSP nr 2 w Jędrzejowie
9	3	technik technologii żywności klasa III w ZS nr 1 w Opatowie
11	3	technik budownictwa IV w ZSZ w Pińczowie
12	3	technik ochrony środowiska klasa IV ZSP nr 2 we Włoszczowej
20	3	technik organizacji usług gastronomicznych klasa IV w ZSP nr we Włoszczowej
22	3	technik hotelarstwa klasa IV w ZSP1 w Busku - Zdrój

Przeniesienie uzyskanych wyników na mapę województwa (mapa 5) prowadzi do ciekawych wniosków. Najwięcej kierunków silnie oddziałujących na GOW znajduje się w Kielcach, co nie jest zaskakującym wynikiem. Warto jednak podkreślić, że w tym mieście analizowano aż pięć kierunków i tylko jeden z nich znalazł się w segmencie o średnim oddziaływaniu na GOW. Okazuje się, że kierunki o silnym oddziaływaniu na GOW można dostrzec nie tylko w największych ośrodkach (Kielce, Ostrowiec Świętokrzyski), ale również bardzo małych (Cudzynowice, Morawica). Można również dostrzec istnienie swego rodzaju pierścienia dokoła Kielc (szczególnie na południu), w którym przeważają kierunki o słabym lub średnim oddziaływaniu na gospodarkę opartą na wiedzy.

Mapa 5. Segmentacja kierunków kształcenia w województwie świętokrzyskim.



5. Charakterystyka obszarów i czynników sukcesu

Obszary i czynniki sukcesu – rozumiane jako większe zaangażowanie szkolnictwa zawodowego w tworzenie gospodarki opartej na wiedzy w województwie świętokrzyskim – zostały zidentyfikowane na podstawie analizy rezultatów Badania Wstępnego oraz materiałów źródłowych, z uwzględnieniem dotychczasowych doświadczeń Wykonawcy w dziedzinie szkolnictwa zawodowego¹³. Następnie, obszary (i odpowiadające im czynniki) zostały poddane pogłębionej analizie w ramach Badania Właściwego¹⁴. Poniższy rozdział syntetyzuje wyniki obu badań.

Obszar: Kadra zarządzająca posiadająca kompetencje menedżerskie

W kontekście większego zaangażowania szkolnictwa zawodowego w tworzenie gospodarki opartej na wiedzy rola kadry zarządzającej szkołami wydaje się nie do przecenienia, szczególnie jeśli wziąć pod uwagę jeden z filarów leżących u podstaw GOW, jakim jest skuteczny system innowacji łączący liczne podmioty, który nada za przemianami wiedzy¹⁵. Jak wynika zarówno ze wstępnych badań ilościowych, jak i badań jakościowych, to właśnie od dyrektora szkoły zależy, na ile kierowana przez niego placówka włączy się do tego innowacyjnego systemu.

Niektóre szkoły [w województwie] nieźle sobie radzą, gdy dyrektor jest bardziej menedżerem niż urzędnikiem. Przedstawiciel instytucji reprezentujących przedsiębiorców

Jako najbardziej pożądaną cechę dyrektora można więc wskazać proaktywność, rozumianą jako nieustanne dążenie do podnoszenia potencjału szkoły w kontekście wymagań nowoczesnej gospodarki. Wnioski te wypływają także z badania MEN, z którego wynika, że sukcesy szkoły są w znacznej mierze uzależnione od skuteczności działania dyrektora¹⁶. To kadra zarządzająca szkół jest odpowiedzialna za wyznaczanie kierunków rozwoju. Bardzo ważną cechą dyrektora, który jest jednocześnie menedżerem, powinno być więc myślenie perspektywiczne.

To ten człowiek, który widzi szkołę nie tylko na dzień dzisiejszy, ale widzi ją za 5-10 lat. [...] On musi to po prostu czuć, rozwój tej oświaty w swoim środowisku. I myśleć długofalowo. Przedstawiciel organu prowadzącego

Przedstawiciele uczelni wyższych, którzy mieli okazję współpracować ze szkołami zawodowymi potwierdzają tę opinię. Szkoły wyższe, mimo że wyrażają zainteresowanie współpracą, oczekują, że to dyrektorzy szkół skierują się do nich z inicjatywą.

Nasi nauczyciele mogliby prowadzić wykłady. Uczniowie mogliby poznawać laboratoria chemiczne, fizyczne, prowadzić doświadczenia. Może to byłoby dobre. Gdyby szkoły zwracały się do nas z

¹³ Opis obszarów sukcesu wraz z przypisanymi im czynnikami sukcesu znajduje się w Raporcie z Badania Wstępnego.

¹⁴ Opis rezultatów pogłębionego badania obszarów i czynników sukcesu znajduje się w Raporcie z Badania Właściwego.

¹⁵ D.H.C. Chen, C.J. Dahlman, *The Knowledge Economy, the KAM Methodology and World Bank Operations*, Bank, Washington 2005, s. 4.

¹⁶ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów, MEN, Warszawa 2011, s. 17.*

prośbą, nie byłoby problemu. Ale dobrze by było, żeby ta inicjatywa od nich wypłynęła. [...]. Jeśli jest dobry dyrektor, potrafi dotrzeć. Nauczycielka akademicka

To na barkach dyrektorów poszczególnych szkół *de facto* spoczywa odpowiedzialność za większość czynników sukcesu, takich jak zapewnienie wysokiej jakości kadry pedagogicznej, współpraca placówki z innowacyjnymi przedsiębiorstwami i jednostkami badawczo-rozwojowymi, kontakty międzynarodowe oraz dostosowanie do potrzeb gospodarki oferty kształcenia szkół zawodowych. Podejście menedżerskie nie jest jednak póki co standardem w polskich szkołach – dwie piąte dyrektorów szkół badanych przez MEN uważa, iż kierowanie szkołą to ciągłe zmaganie się z ograniczeniami finansowymi i organizacyjnymi, co wiąże się z poczuciem braku sprawstwa i nikłego wpływu na sposób funkcjonowania szkoły¹⁷. Zróżnicowanie poziomu kompetencji menedżerskich u kadry zarządzającej szkołami zawodowymi uwidoczniło się również w przeprowadzonym badaniu. Jako przykład posłużyć może podejście dyrektorów do wspierania nauczycieli w doskonaleniu zawodowym, co obrazują poniższe, kontrastowe wypowiedzi.

Jeśli chodzi o dyrektora, to zawsze rozumie taką potrzebę i ułatwia takie wyjazdy. Nauczyciel przedmiotów zawodowych

Nasz dyrektor nie jest chętny na moje doksztalcenie, nie daje mi szansy. Nie widzi po prostu potrzeby. Nauczycielka przedmiotów zawodowych

W takim świetle niezbędne jest wspieranie kadry zarządzającej szkół zawodowych w podnoszeniu kompetencji menedżerskich, w szczególności w zakresie polityki zarządzania personelem.

Obszar: Wysoka jakość kadry nauczycielskiej

Zatrudnianie i doskonalenie zawodowe nauczycieli zawodu

Jednym z kluczowych problemów kształcenia zawodowego w Polsce są trudności z pozyskaniem dobrze wykwalifikowanej i młodej kadry do nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach, dodatkowo sytuację utrudnia zaawansowany wiek obecnej kadry¹⁸. Problem ten – dotyczący w szczególności pozyskiwania instruktorów praktycznej nauki zawodu – sygnalizują również badani reprezentanci kadry zarządzającej szkół zawodowych. Główną przyczyną tego problemu są relatywnie niskie wynagrodzenia w sektorze edukacji. Zniechęcają one praktyków zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw nawet do pracy w bardzo ograniczonym zakresie godzinowym. Co więcej dyrektorzy ograniczani są sztywnymi przepisami, które utrudniają im rekrutację i późniejsze finansowe motywowanie zatrudnionych nauczycieli.

Dodatek motywacyjny dla nauczycieli, to jest ważne, ale nie w tej kwocie. Jeżeli dolna granica jest 60 złotych [...], natomiast górna granica jest 200, to nie jest to motywacyjne. Dyrektor szkoły

¹⁷ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, MEN, Warszawa 2011, s.73.

¹⁸ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów, MEN, Warszawa 2011, s.18

Stałe, regularne podnoszenie kwalifikacji przez nauczycieli przedmiotów zawodowych jest niezbędne dla zapewnienia adekwatności kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy, szczególnie w kontekście wymagań GOW. Jak wynika z przeprowadzonych w szkołach badań ilościowych, ankietowani nauczyciele mają świadomość konieczności doksztalcenia się. Postawa nauczycieli znajduje odzwierciedlenie w działaniu: 9 na 10 (91%) podnosiło w ciągu ostatnich 3 lat kwalifikacje. Jednakże, najpopularniejszą formą doksztalcenia była forma najbardziej bierna – lektura fachowej literatury (81%), na kolejnych miejscach znalazły się kursy doskonalące (69%), kursy kwalifikacyjne (34%), studia podyplomowe kwalifikacyjne (33%), studia podyplomowe doskonalące (24%).

Jak twierdzą przedstawiciele organów prowadzących, oferta doskonalenia nauczycieli jest obecnie bogata i łatwo dostępna, a zainteresowane osoby mogą wybierać spośród wielu kursów o bardzo zróżnicowanej tematyce. Jeśli jednak nauczyciel pozbawiony jest motywacji do aktywnego wykorzystywania pozyskanej wiedzy i wdrażania w trakcie zajęć nowo poznanych innowacyjnych rozwiązań, doksztalcenie to jest nieskuteczne. Ważne jest zatem, by monitorować efekty doksztalcenia kadry pedagogicznej.

Trzeba brać pod uwagę pasję, bo pasjonaci kształcą się sami i nie trzeba ich motywować. A mam też takiego nauczyciela, którego nie wiem jak bym motywował, on ukończył pięć studiów podyplomowych, tylko że nic z tego nie wynika. Dyrektor szkoły

Trzeba podkreślić, że badani nauczyciele stosunkowo najrzadziej korzystali z najcenniejszej, praktycznej formy doskonalenia: możliwości odbywania staży i kursów w zakładach pracy (wskazał na nią co dziesiąty respondent). Ponadto, w żadnej z badanych szkół dyrektorzy nie wyrażali zadowolenia z takiej formy współpracy z przedsiębiorstwami. Przedstawiciele kadry zarządzającej jako główną przeszkodę wskazywali trudności organizacyjne związane z pobytem nauczyciela u pracodawcy i koniecznością zapewnienia mu wynagrodzenia za pobyt w przedsiębiorstwie. Sami nauczyciele natomiast niechętnie decydują się na staże u pracodawców podczas letnich wakacji.

Firmy zgłaszają się do nas, ale to nie spotyka się z zainteresowaniem nauczycieli, bo to są wakacje. W roku szkolnym nie możemy sobie na to pozwolić. Gdyby była motywacja finansowa dla firmy i nauczyciela – diety, zapewnienie obiadu i przejazdu – to takie doksztalcenie byłoby możliwe. Dyrektor szkoły

Warsztat pracy nauczyciela

Swoboda kształtowania programów ma istotne znaczenie, ponieważ może być środkiem jak najlepszego wykorzystania potencjału szkół¹⁹ i dostosowania nauczania zawodu do specyfiki lokalnej gospodarki. Tymczasem tylko w co piątej polskiej szkole zawodowej nauczyciele realizują

¹⁹ *Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007, s. 25.

zajęcia na podstawie napisanych przez siebie programów nauczania w zawodzie²⁰. Podobnie sytuacja przedstawia się w badanych szkołach, gdzie nauczyciele zwykle korzystają z dostępnych programów. Problemem części nauczycieli zawodu jest brak wykształcenia kierunkowego w zakresie metodyki pracy pedagogicznej oraz niewielkie zainteresowanie pogłębianiem wiedzy na temat pracy z uczniem. Nauczyciele zawodu niezainteresowani metodyką pracy pedagoga swoją rolę podczas lekcji ograniczają do prezentacji obsługi urządzeń, stosują tradycyjne metody dydaktyczne, a wymóg samodzielnego tworzenia programów zajęć jest w ich oczach raczej utrudnieniem niż szansą na uatrakcyjnienie lekcji.

Proponowaliśmy dwa razy taki kurs z metod funkcjonujących w szkolnictwie zawodowym. Ani jeden nie doszedł do skutku. Jakoś nie widzą takiej potrzeby nauczyciele. Przedstawicielka instytucji doskonalącej nauczycieli

W badanych szkołach pracują jednak również nauczyciele – pasjonaci, wprowadzający na lekcjach innowacyjne metody nauczania, aktywizujące uczniów, chętnie i z własnej woli podnoszący swoje kompetencje, których zamiłowaniem do przedmiotu udziela się młodzieży. Tacy nauczyciele są szczególnie cenni z punktu widzenia efektywności nauczania.

Efektywna praca nauczyciela jest możliwa wtedy, kiedy nauczyciel robi to z pełnym przekonaniem, kiedy lubi młodzież, kiedy lubi pracować z młodzieżą i kiedy wybiera ten zawód świadomie, i dlatego że podoba mu się ta praca, że go interesuje. I taki nauczyciel, to nie ma znaczenia, czy on osiągnie awans na dyplomowanego, pracuje tak jakby był na początku drogi kariery. I wtedy nie trzeba go motywować, on wie, że ma takie jakieś niedociągnięcia w danej dziedzinie, sam się doskonali. Przedstawicielka instytucji doskonalącej kadre pedagogiczną

Nauczyciele stosunkowo powszechnie korzystają z dostępnej w szkole infrastruktury ICT, a bariera w jej stosowaniu leży raczej w niewystarczającej ilości sprzętu niż niechęci nauczycieli do korzystania z niego. Zdarzają się jednak sytuacje, w których nauczyciele nie są wystarczająco przygotowani do obsługi nowo instalowanego sprzętu, jak np. w przypadku tablic multimedialnych.

Przyjechali fachowcy, zamontowali i tylko krótko powiedzieli „co i jak”, i potem „radźcie sobie sami”. Potrzebni by byli instruktorzy czy osoba w danej szkole, która byłaby na bieżąco z tymi nowymi rozwiązaniami, technologiami, która by była takim wsparciem dla innych. Dyrektor szkoły

W kontekście zapewnienia wysokiej jakości kadry nauczycieli zawodu ważne jest zatem uświadomienie praktykom konieczności doskonalenia warsztatu pedagogicznego i wskazanie im innowacyjnych metod prowadzenia lekcji nie tylko w formie szkolenia, ale też zajęć praktycznych. Z drugiej strony należałoby również zapewnić nauczycielom przedmiotów zawodowych, szczególnie niepraktykom, dostęp do nowoczesnych urządzeń w przedsiębiorstwach, które wykorzystywane są na stanowiskach, gdzie zatrudniani będą absolwenci prowadzonych przez

²⁰ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganych komputerowo (CAWI lub CAPI), MEN, Warszawa 2011, s. 24.

szkołę kierunków. Bardzo ważne jest także badanie motywacji w procesie rekrutacji kadry pedagogicznej.

Obszar: Współpraca szkoły z pracodawcami

W opinii wszystkich badanych podmiotów (tj. kadry szkół, pracodawców oraz przedstawicieli władz lokalnych) współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorstwami ma fundamentalne znaczenie, ponieważ pobyt w nowoczesnym zakładzie pracy jest bardzo często dla kształcącego się ucznia jedyną szansą dostępu do nowoczesnego sprzętu. W opinii przebadanych pracodawców nauka zawodu w szkole pod żadnym względem nie może równać się doświadczeniu pracy w przedsiębiorstwie.

Przede wszystkim kluczowy jest stały kontakt szkół z pracodawcami, szczególnie z tymi, którzy wykorzystują nowe technologie, działają w sposób nowoczesny, na nowoczesnym sprzęcie, po to, żeby to u nich uczniowie odbywali praktyki, praktyczne zajęcia i byli tym samym na bieżąco, wchodząc na rynek pracy z aktualnymi kompetencjami. Rada Zatrudnienia

Dopiero tu uczy się pracować, bo w szkole nie. Tam to może się nauczyć teorii: z czego składa się zaprawa, z czego robi się tynk, co to jest centralne ogrzewanie. Tego tam może się nauczyć. Ale praktycznie może się nauczyć tylko na budowie. Pracodawca

Objęci badaniem przedstawiciele kadry zarządzającej szkół raczej dobrze oceniali współpracę z pracodawcami (50% badanych na szkolnej skali od 1 do 5, wskazało „czwórkę”, 14% „piątkę”). Dogłębna analiza wyników badania prowadzi jednak do wniosku, że współpraca to opiera się przede wszystkim na nieformalnych kontaktach kadry zarządzającej oraz nauczycieli i najczęściej ogranicza się jedynie do organizowania praktyk w przedsiębiorstwach.

Ta forma współpracy występuje najczęściej, wszystkie badane szkoły organizowały praktyki zawodowe w zakładach pracy (jest to wymóg praktycznej nauki zawodu w technikum), kolejne pod względem popularności były wycieczki przedmiotowe (26 na 28 szkół – 93%). Rzadziej realizowane są formy przynoszące najwięcej korzyści pod kątem praktycznej nauki zawodu: udostępnianie szkole kadry specjalistów przez przedsiębiorstwa (realizowane w 15 placówkach – przy czym tylko w 6 dyrektorzy są z tej formy zadowoleni), funkcjonowanie w szkole klasy patronackiej (w 10 szkołach, z czego w 2 zadowoleni) oraz umożliwianie nauczycielom odbywania staży i kursów organizowanych w i przez przedsiębiorstwa (w 10 szkołach, w żadnej dyrektorzy nie byli zadowoleni).

Praktykom zawodowym jako najczęściej występującej formie współpracy warto przyjrzeć się bliżej. Można zauważyć ciekawy paradoks: badani uczniowie w większości oceniali praktyki zawodowe jako przydatne (81%). Niestety, jak twierdzą przebadani przedstawiciele kadry zarządzającej szkół, praktyki w części placówek wciąż pozostawiają wiele do życzenia.

Podczas praktyk w zakładach pracy nie do końca odbywa się to jak powinno, zdarza się, że uczniowie zamiatają podłogi, zamiast pracować na przykład w warsztacie samochodowym, gdzie

pracodawca obawia się dopuścić ucznia do samochodu klienta. Potem wychodzi ich nieprzygotowanie do egzaminu. Dyrektor CKP

Niska jakość praktyk zawodowych wynika częściowo z niewielkiego zaangażowania pracodawców, którzy nie są wystarczająco motywowani do organizowania praktyk. Podczas badań pojawiały się głosy, że wzrost efektywności praktyk może wiązać się z powiększeniem zachęt finansowych dla pracodawców. Na chwilę obecną brakuje uregulowań prawnych i finansowych w zakresie zapewniania takich korzyści²¹.

Kiedys opiekunowie praktyk mieli wynagrodzenie, byli za coś odpowiedzialni, opiekowali się, organizowano egzaminy w zakładach pracy. A dzisiaj nikomu się nie opłaci, zazwyczaj kadrowej się narzuca opiekę nad praktykantami. Przedstawicielka organu prowadzącego

Ponadto, jak wynika z badania potrzeb branży budowlanej w województwie świętokrzyskim, pracodawcy nie mają świadomości wpływu współpracy ze szkołami na jakość sposobu kształcenia i dostosowywanie go do swoich potrzeb²². Konieczne jest więc zwiększanie świadomości pracodawców co do ich roli w podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego²³.

Odpowiedzialnością za niską jakość praktyk nie można obciążać jednak wyłącznie przedsiębiorców. Nieefektywność praktyk jest również spowodowana brakiem lub słabą komunikacją pomiędzy szkołami a pracodawcami, przede wszystkim w zakresie celów i programu praktyk, niektórzy pracodawcy w ogóle nie dostrzegają potrzeby ustalania programu praktyk.

My swoich takich oddzielnych pomysłów na praktyki nie mamy. My po prostu pokazujemy tym ludziom, jak my pracujemy na budowie. Na budowie są brygady podzielone od 3 do 5 osób i do takiej brygady dodajemy dwóch praktykantów. I mówimy brygadziście: „masz tu uczniów, weź ich, masz ich, opiekować uczyć się nimi”. Według mnie jest to stan optymalny. Pracodawca

W rezultacie zdarza się, że pracodawcy nie wiedzą, jaką wiedzę i umiejętności posiadają uczniowie, a kadra szkoły nie potrafi zaproponować programu praktyk, gdyż ma bardzo ogólne pojęcie o technologiach stosowanych w przedsiębiorstwach.

Opisywany brak przepływu informacji dostrzegalny jest również na innych polach, przede wszystkim w zakresie wzajemnych oczekiwań (m.in. tworzenie nowych kierunków kształcenia) i dostosowywania programów nauczania do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Dobrze byłoby, gdyby pracodawcy informowali, jakich kwalifikacji oczekują od absolwentów, w jakich zawodach planują zatrudnienie. Dyrektorka szkoły

²¹ Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007, s. 219.

²² Diagnoza potrzeb edukacyjnych branży budowlanej w województwie świętokrzyskim w zakresie szkolnictwa zawodowego, Staropolska Izba Przemysłowo-Handlowa i Starostwo Powiatowe w Kielcach, Kielce 2011 r., s. 25

²³ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów, MEN, Warszawa 2011, s. 24.

Pogłębiony przepływ informacji między szkołami i pracodawcami pozwoli na dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnej gospodarki. Na zacieśnieniu tej współpracy skorzystają przede wszystkim absolwenci, którzy w procesie edukacji szkolnej nabędą umiejętności atrakcyjne na rynku pracy, oraz pracodawcy, którzy będą mniej inwestować w przygotowanie do samodzielnej pracy nowozatrudnioną osobę.

Obszar: Współpraca szkoły z instytucjami naukowymi

Współpraca szkół zawodowych z instytucjami naukowymi stanowi jeden z najważniejszych filarów gospodarki opartej na wiedzy. Aż 71% przebadanych szkół zadeklarowało, że kontaktowało się z uczelniami wyższymi w pewnym zakresie. Jak wynika z badań jakościowych, formy współpracy mogą być bardzo różne i obejmują przekazywanie szkołom wyposażenia i materiałów dydaktycznych, doksztalcanie uczniów, doradztwo edukacyjne, zwiedzanie specjalistycznych pracowni, zajęcia z wykorzystaniem innowacyjnego sprzętu, zajęcia wyrównawcze czy kursy przygotowujące do matur. Jednostki badawczo-rozwojowe wraz ze szkołami zawodowymi realizują wspólne projekty, np. „Akademia Kompetencji Kluczowych”, której liderem jest Instytut Maszyn Matematycznych, czy „W drodze do kariery z Politechniką Świętokrzyską”. Co ważne, przedstawiciele szkół wyższych (także spoza województwa), deklarują otwartość na różne formy współpracy i gotowość udostępniania innowacyjnego sprzętu szkołom zawodowym oraz przyjmowania na terenie uczelni zarówno uczniów, jak i nauczycieli. Oczekują jednak, że pierwszy kontakt nawiąże raczej szkoła.

Jeżeli zapotrzebowanie ze strony szkoły jest na jakikolwiek sprzęt niezbędny – na przykład z geodezji potrzebny był sprzęt drogi – i tu dyrektor nawiązał kontakt z Uniwersytetem Jagiellońskim, z którego ten sprzęt został udostępniony. Przedstawiciel organu prowadzącego

Formy współpracy z uczelniami wyższymi mają jednak przede wszystkim incydentalny charakter. Kontakty następują zwykle w ramach realizacji projektów, których inicjatorem są uczelnie wyższe. Stała sformalizowana współpraca ma miejsce rzadko. Jak stwierdził przedstawiciel kadry zarządzającej szkół, *uczelnia nie wie, co się dzieje w szkole, a szkoła, co się dzieje na uczelni*. Jako dobrą praktykę w tym zakresie wskazać można działania jednej z przebadanych niepublicznych szkół wyższych, która sformalizowała współpracę z wybranymi szkołami zawodowymi między innymi ze względu na potrzebę zapewnienia sobie odpowiedniej liczby kandydatów na studia. Korzyści związane z rekrutacją mogą być ważnym czynnikiem motywującym uczelnie do pogłębiania współpracy.

Jak wszystkie szkoły wyższe czerpiemy z tego niższego szczebla edukacji, czyli ze szkół ponadgimnazjalnych, dlatego jesteśmy zainteresowani kontaktami, dlatego że stamtąd będą się wywodzić nasi przyszli studenci, no i też oczekujemy pewnych informacji co do tego, jakie jest zorientowanie tamtej młodzieży, tzn. jakie kierunki budziłyby zainteresowanie i czy ta nasza oferta zgodna jest z tymi oczekiwaniami. Przedstawiciel szkoły wyższej

W ramach współpracy świętokrzyskie uczelnie także organizują zajęcia dla uczniów szkół zawodowych. Podczas wizyt młodzież ma okazję zwiedzić placówkę i zobaczyć innowacyjne wyposażenie warsztatów. Osoby pełniące ważne funkcje w szkole wyższej prowadzą wykłady. Wszystkie te działania zdaniem przedstawicielki badanej uczelni, pozwalają uczniom oswoić się z nową szkołą. *Jeśli się wie, dokąd idzie, mniejsze są potem obawy.*

Organizujemy całodzienny pobyt na uczelni. Uczelnia pokrywa transport, przejazd uczniów ze szkoły do naszej uczelni i z powrotem, jak i jakiś poczęstunek. Nasi asystenci wywodzący się z tych kierunków, jakie mamy w ofercie edukacyjnej, wyjeżdżają także z takimi zajęciami warsztatowymi do szkół. Przedstawiciel szkoły wyższej

Ciekawym przykładem współpracy pomiędzy uczelnią a szkołami zawodowymi jest doradztwo zawodowe realizowane przez wspomnianą wcześniej niepubliczną szkołę wyższą.

Zatrudniamy doradców zawodowych, osoby z przygotowaniem pedagogicznym, psychologicznym do prowadzenia właśnie takich zajęć warsztatowych i u nas tutaj na uczelni, i w szkołach. To nie jest taka czysta promocja kierunku, to ma zupełnie inną formułę. Staramy się sformułować temat atrakcyjny dla ucznia. [...] Nigdy nie jest to opowiadanie o kierunku i o tym, jak się przyjemnie studiuje na tym kierunku. Przedstawiciel szkoły wyższej

Powyższe przykłady warto upowszechniać. Szkoły zawodowe, które są słabiej wyposażone i dysponują mniej wyspecjalizowaną kadrą pedagogiczną, mogą czerpać liczne korzyści ze współpracy z uczelnią, szczególnie w zakresie dostępu do innowacyjnego wyposażenia. Jak ujął to przedstawiciel kadry zarządzającej przebadanej szkoły, jest to zawsze *kontakt z mądrzejszym*. Na współpracy tej nie tracą również uczelnie, dla których kontakt z uczniami jest okazją do zareklamowania swojej oferty kształcenia.

Obszar: Współpraca międzynarodowa szkół

Kolejnym czynnikiem sukcesu, pożądanym z punktu widzenia włączenia szkolnictwa zawodowego w gospodarkę opartą na wiedzy, jest współpraca międzynarodowa szkół zawodowych z innymi placówkami za granicą oraz zagranicznymi pracodawcami. Przedstawiciele kadry zarządzającej szkół twierdzą, że międzynarodowe kontakty przynoszą liczne korzyści im samym oraz zaangażowanym nauczycielom. Współpraca zagraniczna pozwala na poznanie nowych rozwiązań i metod pracy.

Takie wyjazdy dużo dają, można zobaczyć jak wyglądają szkoły zawodowe w innych krajach, na nas duże wrażenie zrobiły szkoły w Niemczech. Jest na czym się wzorować. Dyrektor szkoły

Uczniom, którzy kształcą się za granicą w ramach programów wymiany lub odbywają praktyki u zagranicznych pracodawców, zaangażowanie szkoły we współpracę międzynarodową przynosi nie tylko potwierdzone formalnie doświadczenie pracy lub nauki za granicą, lecz też wzrost samooceny i pewności siebie. Ponadto absolwent, który przez pewien czas kształcił się za granicą, jest lepiej

przygotowany do podnoszenia swoich kwalifikacji w gospodarce opartej o wiedzę u międzynarodowego pracodawcy lub na specjalistycznych kursach.

Ten uczeń od razu inaczej się czuje, bo zdobywa uprawnienia pracy za granicą. Dyrektor szkoły

Większość przedstawicieli kadry zarządzającej szkół w drugiej fazie badania zadeklarowała, że podejmuje współpracę międzynarodową w jakiejś formie²⁴. Warto jednak w tym zakresie jako praktykę szczególnie ważną zarekomendować współpracę z zagranicznymi pracodawcami w zakresie organizowania praktyk zawodowych. Dzięki takim praktykom uczniowie otrzymują szansę nabycia kompetencji kluczowych, przede wszystkim w zakresie posługiwania się językiem obcym.

W jednym zakładzie przyjmowany jest tylko jeden uczeń, więc uczniowie są rzućni na głęboką wodę, muszą zacząć posługiwać się językiem, który przed wyjazdem jest szczególnie uczony. Dyrektor szkoły

Możliwość finansowania współpracy międzynarodowej z funduszy zewnętrznych (przede wszystkim Program „Uczenie się przez całe życie”) daje szansę skorzystania z tej formy również mniej zamożnym uczniom i nauczycielom.

Obszar: Uczniowie świadomie wybierający naukę w szkole zawodowej

Aby szkoły zawodowe mogły kształcić specjalistów atrakcyjnych na rynku pracy, nie wystarczy skuteczny sposób nauczania. Ważne jest także, by zawód wybrany przez absolwentów był zgodny z ich predyspozycjami i po zakończeniu nauki nadal chcieli w tym zawodzie rozwijać swoje kompetencje. Ważnym czynnikiem sukcesu zaangażowania szkół zawodowych w gospodarkę opartą na wiedzy jest więc świadomy wybór kierunku kształcenia i odpowiedniej szkoły zawodowej przez uczniów gimnazjum.

Jak wynika z badania ankietowego przeprowadzonego w pierwszej fazie projektu w ostatnich klasach szkół zawodowych, tylko 1% przebadanych uczniów wybrał kierunek kształcenia na podstawie rozmowy z doradcą zawodowym, a niewiele więcej (3%) wskazało takiego doradcę jako jedno ze źródeł informacji o przyszłej szkole. Najwyższy odsetek (44%) zadeklarował, że dokonał wyboru „ze względu na zainteresowania”. Z wywiadów pogłębionych z przedstawicielami kadry pedagogicznej, oraz doradcami zawodowymi wynika jednak, że „zainteresowania” są często przez uczniów rozumiane opacznie, ponieważ nie wiedzą oni, jakie wymagania wiążą się z kształceniem w danym zawodzie.

Idzie na technika informatyka uczeń, bo lubi grać na komputerze, nic innego nie robi, tylko gra. Ale technik informatyk to nie jest obsługa komputera, którą wszyscy muszą nabyć. To jest programowanie, to jest matematyka, ale tego się w ogóle nie bierze pod uwagę. A potem są

²⁴ Trzeba jednak pamiętać, że do badania wybrane zostały placówki o wysokim potencjale. Jak wynika z analiz MEN w Polsce współpracę międzynarodową podejmowała tylko co czwarta szkoła; zob. *Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganych komputerowo (CAWI lub CAPI)*, MEN, Warszawa 2011, s. 130.

konsekwencje, uczniowie nam odchodzą w trakcie trwania nauki i nie bardzo mają, co ze sobą zrobić. Tu jakieś lepsze badanie preferencji jest potrzebne dla tych uczniów. Dyrektorka szkoły

Chcieliśmy w tych klasach prowadzić zajęcia zawodoznawcze dla wszystkich uczniów, więc zrobiliśmy badania przesiewowe, jaką oni mają świadomość swoich możliwości, swojego wyboru, czy już są zdecydowani, czy wiedzą, czy są przekonani do kierunku, który wybierają po liceum. Proszę sobie wyobrazić, że ponad 80% w ogóle nie wiedziało, co ma napisać w ankiecie. To było bodajże 84% zupełnie zagubionej młodzieży. Doradczyni zawodowa

Na co dzień spotykam się z sytuacją, że absolwent w 60% mówi, że wybór był przypadkowy, to była pomyłka. Pracodawca

Jak wynika z powyższych wypowiedzi, zapewnienie uczniom możliwości skorzystania z doradztwa zawodowego na poziomie gimnazjum lub szkoły podstawowej jest priorytetem. Poradnictwo takie powinno obejmować badanie indywidualnych predyspozycji i cech osobowości, lecz także prezentację specyfiki zawodu, w którym gimnazjaliści chcieliby się kształcić w przyszłości. W procesie skutecznego doradztwa ważna jest również praca z rodzicami obejmowanego wsparciem ucznia.

Należałoby zacząć już od szkoły podstawowej, żeby uczniowie poznawali zawody. Później można wzbogacać program o wycieczki zawodoznawcze, żeby uczniowie mogli zweryfikować swoje wyobrażenia. Człowiek dowie się też o minusach, nie tylko plusach wybranej pracy. Będzie miał tego świadomość. [...] Włączamy rodziców, ale można powiedzieć, włączamy tych rodziców, którzy przyszli do szkoły, którzy się zainteresowali uczniem, bo do tych, którzy się nie interesują, nie mamy zupełnie najmniejszej szansy dotrzeć. [...] Aby oni również dostrzegali problem u swojego dziecka, aby mu towarzyszyli w wyborze kierunku kształcenia. Doradczyni zawodowa

Wyniki badania MEN wskazują, że również procesy decyzyjne uczniów ostatnich klas szkół zawodowych, dotyczące ścieżki dalszego kształcenia oraz życia zawodowego w niewielkim stopniu wspomagane są przez szkołę. Jedynie co piąty uczeń kiedykolwiek zasięgał pomocy w zakresie poszukiwania pracy, nieco więcej, bo blisko 40%, szukało porady dotyczącej dalszego kształcenia²⁵.

Wielu nauczycieli przebadanych szkół zawodowych obecnie kończy finansowane z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego. Jest to sposób pozwalający dyrektorom zatrzymać w szkole kadrę pedagogiczną, mimo spadającej liczby godzin lekcyjnych wiążącej się z niżej demograficznym. Zdaniem regionalnej ekspertki z zakresu doradztwa zawodowego, nie jest to jednak dobre rozwiązanie. Do prowadzenia doradztwa zawodowego na wysokim poziomie potrzebne są nie tylko kwalifikacje potwierdzone dyplomem, lecz przede wszystkim doświadczenie praktyczne i predyspozycje osobowościowe.

²⁵ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, MEN, Warszawa 2011, s.151.

Tylko doradca zawodowy powinien się tym zajmować. Bo jeśli nauczyciel przeprowadzi dwie godziny zajęć o wyborze zawodu, to jest to zawracanie głowy, a nie doradztwo. Pedagog w szkole jest już i tak zarobiony, to jest dokładanie mu obowiązków. Zresztą nie każdy nauczyciel, który kończy studia, ma kompetencje, żeby zajmować się doradztwem psychologicznym, nie zawsze będzie potrafił odpowiednio wysłuchać ucznia. Doradczyni zawodowa

Wydaje się więc, że w zakresie doradztwa zawodowego najskuteczniejsze byłoby nawiązanie współpracy pomiędzy szkołą a wyspecjalizowanymi instytucjami: poradniami psychologiczno-pedagogicznymi lub powiatowymi urzędami pracy, których przedstawiciele podczas badań wyrażali gotowość kontaktu pod warunkiem, że szkoła będzie jego inicjatorem.

My nie wkraczamy bezpośrednio do szkół. Możliwości może by i były, gdyby była chęć ze strony szkół. Przedstawiciel PUP

Jak wynika z wywiadów eksperckich, do zapewnienia uczniom właściwego doradztwa zawodowego nie wystarczą pojedyncze wizyty specjalistów w ostatnich klasach wybranych szkół zawodowych, bo jak stwierdziła przedstawicielka organu prowadzącego, *to nie jest doradztwo, to jest jakiś happening*. Współpraca szkół z instytucjami rynku pracy powinna być regularna i długotrwała. Cykliczne wizyty specjalistów umożliwią też wytypowanie uczniów, którzy mają szczególne trudności w orientacji zawodowej. Osoby takie mogą zostać następnie skierowane na pogłębione badania do poradni.

Najlepsza praktyka to warsztaty w klasach i dla mniejszych grup prowadzone cyklicznie. [...] Trzeba pracować z całą grupą uczniów jednocześnie. Dziecko zawsze jest na tle grupy. Tych niezdecydowanych zbiera się na warsztaty i z nimi spotyka co tydzień, dwa, ale żeby te warsztaty zadziałały, doradca w szkole musi wyłonić odpowiednią młodzież. Poza tym potrzebna jest akceptacja ze strony dyrektora, który rozumie, że te warsztaty trzeba robić, będzie chciał zwolnić uczniów. To musi iść od góry. Doradczyni zawodowa

Proces wyboru przez ucznia odpowiedniego kierunku kształcenia, atrakcyjnego na rynku pracy w gospodarce opartej na wiedzy powinien być więc wspomagany od szkoły podstawowej, początkowo w postaci wycieczek zawodoznawczych, następnie badania predyspozycji, zajęć grupowych i indywidualnych spotkań z doradcą. Zdaniem przebadanych ekspertów ważne jest, by doradztwem zawodowym zajmowali się specjaliści, osoby o wysokich kompetencjach psychologicznych i bogatym doświadczeniu w tym zakresie, nie nauczyciele ze szkoły. Współpraca szkół zawodowych z instytucjami rynku pracy i poradniami psychologiczno-pedagogicznymi wydaje się więc być najskuteczniejszym rozwiązaniem.

Obszar: Kompetencje uczniów szkół zawodowych

Kluczowe znaczenie dla skutecznego włączania szkolnictwa zawodowego w budowanie GOW ma jakość absolwentów szkół zawodowych, którzy wkraczają na rynek pracy woj. świętokrzyskiego.

Chodzi tutaj przede wszystkim o posiadanie przez nich podstawowych kompetencji zawodowych na zadowalającym poziomie, odpowiadającym realiom nowoczesnej gospodarki.

Prawie dwie trzecie uczniów badanych kierunków uważa, że praktyczna nauka zawodu przygotowuje ich w sposób wystarczający do podjęcia pracy w zawodzie. Respondenci, którzy udzielili odpowiedzi przeczącej, jako główne powody najczęściej wskazywali zbyt mały wymiar praktyk zawodowych (49%) i zajęć praktycznych prowadzonych w szkole (43%). Podobne braki widzą instytucje reprezentujące przedsiębiorców: *wiedzę to mają, gorzej z praktyką*.

Równie istotne jak kompetencje zawodowe są kompetencje kluczowe, niezbędne do funkcjonowania w nowoczesnej rzeczywistości, zarówno zawodowej jak i pozazawodowej. W kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy szczególnie istotne są tutaj kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się (wraz z postawą świadomości konieczności rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji przez całe życie) oraz kompetencje językowe; (znajomość języka pozwalająca na posługiwanie się dokumentacją techniczną i lekturę literatury branżowej w języku obcym)

Samoocena uczniów pod kątem posiadanych kompetencji kluczowych jest najniższa, jeśli chodzi o kompetencje językowe – zarówno ogólne, jak i związane z językiem obcym branżowym. Stosunkowo nisko wypadło też zadanie obrazujące nieco bardziej zaawansowane kompetencje informatyczne – obszary te wymagają więc szczególnego wsparcia. Należy również położyć nacisk na trening komunikacyjny.

Okazuje się, że brakuje im podstawowych umiejętności – wiedzą jak zrobić, co zrobili, ale nie umieją tego przekazać, opowiedzieć o tym, mają problem z myśleniem logicznym, opisowym.
Nauczyciel

Nieco lepiej wypada w samoocenie ankietowanych uczniów umiejętność uczenia się. Ponadto, wydaje się, że młodzież ma świadomość konieczności podnoszenia kwalifikacji przez całe życie. Ze stwierdzeniem: „Należy dalej uczyć się i podnosić swoje kwalifikacje nawet po ukończeniu szkoły” zgodziło się 87% badanych uczniów (48% odpowiedzi „zdecydowanie tak”, 39% - „raczej tak”), co przekłada się na wysokie zainteresowanie udziałem po ukończeniu szkoły w kursach, szkoleniach pozwalających na zdobycie nowych kwalifikacji, umiejętności (88% chętnych). Nie należy jednak zaniedbywać wpierania tego obszaru.

Uczestnictwo w dodatkowych zajęciach zawodowych, np. umożliwiających zdobycie uprawnień zawodowych, zadeklarował co dziesiąty badany uczeń. Część szkół objętych badaniem oferuje swoim uczniom możliwość zdobycia dodatkowych kwalifikacji, przede wszystkim dzięki udziałowi w projektach finansowanych z funduszy unijnych. Jednakże wyniki badania MEN wskazują, że

oferta zajęć pozalekcyjnych w województwie świętokrzyskim jest węższa niż w całym kraju i uczniowie ponadprzeciętnie często w ogóle z niej nie korzystają²⁶.

W opinii przebadanych pracodawców istotnym problemem są kompetencje miękkie uczniów, których braki uwiadcniają się np. przez nieprzystosowanie absolwentów szkół zawodowych do pracy w zespole, szczególnie w grupie zróżnicowanej wiekowo.

My potrzebujemy ludzi umiających pracować w zespole, a szkoła, mam wrażenie, ten czynnik pracy zespołowej pomija, szkoła, a później szkoła wyższa również pomija ten czynnik.

W szkole wszyscy są na jednakowym poziomie, a tam w miejscu pracy ma człowieka, który pracuje i ma 50 lat, czyli umiejętność współpracy też z różnymi grupami wiekowymi. Uczymy się od starszych. To też jest bardzo istotne.

Pracodawcy

Obszar: Kreowanie oferty edukacyjnej

Skuteczne doradztwo nie jest wystarczające, by absolwenci mogli odnieść sukces zawodowy po ukończeniu szkoły. Także oferta kształcenia skierowana do nich musi odpowiadać potrzebom regionalnego rynku pracy. Jak wynika z badań ilościowych kadry zarządzającej szkół, najczęściej, bo 89% przebadanych dyrektorów, przy otwieraniu nowych kierunków kształcenia kieruje się dostępnością infrastruktury i wyposażenia. 86% deklaruje natomiast, że podczas podejmowania takiej decyzji analizuje opracowania i raporty dotyczące lokalnego i regionalnego rynku pracy. Odsetek ten wydaje się wysoki. Warto jednak zastanowić się, co rzeczywiście kryje się za tymi deklaracjami. Podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych kadra zarządzająca placówek oświatowych wskazywała na dotkliwe braki w zakresie badań i analiz przydatnych do podejmowania decyzji o otwieraniu nowych kierunków kształcenia.

My sami próbujemy analizować rynek nie tylko lokalny, ale śledzimy trendy ogólnopolskie czy europejskie, dlatego też uruchomiliśmy technika logistyka, patrząc na otwarcie granic, transport międzynarodowy, uruchomiliśmy taki kierunek.

Korzystamy z dostępnych analiz. Ja na przykład pisząc wniosek do Leonardo da Vinci, który wygraliśmy, korzystałam z statystyk, by pokazać jak kształtuje się poziom bezrobocia na tle województwa.

Dyrektorzy szkół

Jak wynika z powyższych wypowiedzi, analizy prowadzone przez dyrektorów opierają się w znacznej mierze o intuicję co do makrotrendów w gospodarce lub bazują na podstawowych statystykach rynku pracy, takich jak stopa bezrobocia w województwie. Dane te są niewspółmierne do potrzeb informacyjnych. Przebadani przedstawiciele kadry zarządzającej szkół zawodowych

²⁶ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród uczniów szkół zawodowych metodą wywiadów wspomaganych komputerowo, MEN, Warszawa 2011, s. 154

skarżyli się przede wszystkim na brak prognoz na temat zatrudnienia w skali regionalnej i lokalnej w perspektywie długookresowej, co najmniej czteroletniej (to minimalny czas potrzebny do otwarcia kierunku i wykształcenia pierwszych absolwentów). W tym sensie rankingi zawodów nadwyżkowych i deficytowych publikowane przez urzędy pracy są również niewystarczające.

Biuro pracy robi badania rynku pracy. Pracodawcy nie potrafią przewidzieć w perspektywie trzy, czteroletniej, im jest potrzebny już teraz, a cykl kształcenia operatora obrabiarek to jest trzy lata.
Dyrektor szkoły

Powinno być profesjonalne badanie rynku, może być w urzędzie. Nie tylko badanie zawodów nadwyżkowych i deficytowych, bo to jest śmieszne. Na podstawie badań i tego, co było wcześniej, bo oczywiście nie da się na pięć lat wprzód przewidzieć, czy będą te zakłady pracy. Jakies prognozy. Przedstawicielka Powiatowego Urzędu Pracy

Co ważne, na nieadekwatność oferty kształcenia szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy skarżą się również lokalni pracodawcy, którzy doświadczają problemów z rekrutacją odpowiednio wykwalifikowanej kadry. Wydaje się więc, że część dyrektorów decyduje o otwieraniu nowych kierunków podejmuje na podstawie popytu i zainteresowania uczniów, a nie potrzeb przedsiębiorstw w powiecie. Przypuszczenia te potwierdzają inne badania regionalne, z których wynika, że kadra zarządzająca szkół podejmuje decyzje o utworzeniu lub likwidacji kierunków kształcenia przede wszystkim na podstawie opinii uczniów (55%) oraz popularności kierunku (53%)²⁷.

Brakuje pewnych kierunków w szkołach. Brakuje nam pracowników, także innym firmom w Strefie. To jest paradoksalne, ale szkoły nie kształcą na potrzeby Strefy.

Ja nawet nie wiem, czy ktoś robi tutaj badania rynku. Od 25 lat prowadzę tutaj firmę i nikt nigdy mnie nie pytał. Ja bym przede wszystkim porozmawiał z pracodawcą, kogo on chce, kogo będzie potrzebował za rok, dwa, pięć, osiem... Czego oczekuje od młodych ludzi.

Pracodawcy

Ostatnio negatywnie zaopiniowaliśmy jakiś kierunek budowlany. Mamy 3 tysiące bezrobotnych budowlanców młodych murarzy, to po co taki nowy kierunek? Przedstawiciel PUP

W podejmowaniu decyzji o otwieraniu nowych kierunków kształcenia kadra zarządzająca szkół jest dość osamotniona. Z urzędu pracy otrzymuje rankingi zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Nie może liczyć na analizy planów zatrudnieniowych regionalnych pracodawców, ponieważ badania takie raczej nie są prowadzone w regionie²⁸. Dyrektorom szkół pozostaje więc samodzielne

²⁷ Analiza kierunków kształcenia i planów rozwojowych zawodowych szkół ponadgimnazjalnych w regionie oraz potrzeb rozwojowych tych szkół, Konsorcjum profile - ARC Rynek i Opinia, 2010, s. 62.

²⁸ Godny rekomendacji wyjątek stanowią tutaj badania branży budowlanej realizowane przez Staropolską Izbę Przemysłowo-Handlową. Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach w 2010 roku również prowadził pilotażowe badania planowanych zmian kadrowych świętokrzyskich pracodawców.

badanie potrzeb przedsiębiorców współpracujących z placówką. Jak wynika z wypowiedzi pracodawców, kadra zarządzająca jednak rzadko konsultuje z nimi decyzje. Opiniowanie propozycji nowych kierunków kształcenia należy do kompetencji powiatowych rad zatrudnienia. Wydaje się jednak, że zdecydowana większość z nich wszystkie propozycje dyrektorów ocenia pozytywnie.

Oni to tylko dzielą środki z funduszu pracy na różne instrumenty i w stu procentach się przychylają do opinii dyrektorów szkół z danego powiatu, jeżeli chcą uruchomić nowe kierunki. Czasem nawet wbrew opinii PUP-u i braku perspektyw, i ofert pracy, żeby nie blokować dyrektora. Powiatowa rada zatrudnienia zawsze daje pozytywną opinię. Przedstawiciel organu prowadzącego

Odpowiedzialność za adekwatność nowego kierunku kształcenia do potrzeb rynku obecnie niemal w pełni spoczywa na dyrektorach szkół zawodowych. Ich rolą jest przeprowadzenie na własną rękę analiz oraz oszacowanie popytu na dany zawód wśród młodzieży. Zdarza się jednak, że kadra zarządzająca przy podejmowaniu tej decyzji bardzo istotnej zarówno dla rynku pracy, jak i przyszłych absolwentów bierze pod uwagę jedynie dostępność wyposażenia w szkole i kwalifikacje kadry pedagogicznej. W takiej sytuacji nie można liczyć na to, że absolwenci tych kierunków odnajdą się na regionalnym rynku pracy.

Obszar: Współpraca szkoły z organem prowadzącym

Obszarem, w którym dyrektorzy oczekują szczególne wsparcia od organu prowadzącego, jest pozyskiwanie środków zewnętrznych. W części przebadanych placówek brakuje kompetentnej kadry, która mogłaby skutecznie aplikować o środki i rozliczać otrzymane dotacje. Szkoły uciekają się do zlecania tych zadań firmom zewnętrznym, co rodzi dodatkowe koszty.

Większość projektów przepadło. Nie ma komórki, która byłaby do aplikowania i rozliczania. Bo napisać projekt to nie jest sztuka, tylko zrealizować go i rozliczyć. Wynajęli firmę zewnętrzną i teraz 9.2 jest w każdej szkole zawodowej realizowane, jakieś przedsięwzięcie czy projekt z Kapitału Ludzkiego. Przedstawiciel organu prowadzącego

Pozyskiwanie i rozliczanie środków na projekty infrastrukturalne wymaga od kadry zarządzającej dobrej znajomości przepisów prawnych, a szczególnie znacznej wiedzy w zakresie Prawa Zamówień Publicznych. Wiedzy tej części dyrektorów brakuje. Niektórzy decydują się więc na zatrudnienie wykwalifikowanego prawnika. Inni dyrektorzy liczą jednak na wsparcie w zakresie pozyskiwania i rozliczania środków od organu prowadzącego i taką pomoc można zaliczyć do ważnych czynników sukcesu włączenia szkolnictwa zawodowego w gospodarkę opartą na wiedzy.

Ja oczekuję, jak dostają pieniądze na remont, że będzie to zrobione właściwie, bo ja się na tym nie znam. Ja to robię, ale nie jestem fachowcem. Powinna być komórka, która ten przetarg robi i ja dostają już wybraną firmę. A teraz to dyrektor odpowiada za przeprowadzenie projektu, za wydanie pieniędzy. Bo ja dostają pieniądze do wydania i nikt się nie przejmuje tym, że nie ma czasu, ja się

na tym nie znam. I trzeba sobie z tym poradzić, i ja muszę być specjalistą od wszystkiego. Dyrektor szkoły

Podczas zogniskowanych wywiadów grupowych pojawiły się także bardziej jaskrawe przykłady złej współpracy szkół zawodowych z organem prowadzącym. Zdarza się, że niektóre samorządy subwencje na szkolnictwo zawodowe przeznaczają na cele infrastrukturalne, nie dostrzegając roli szkół zawodowych w budowaniu lokalnej gospodarki.

To jest tak, że złotówka subwencji powinna być dwa razy zaznaczona i starosta, burmistrz, prezydent powinien być karany za to, że on dotknie tę złotówkę. Kiedyś, jak nie byłem w samorządzie, byłem pewny, że Ministerstwo nie daje pieniędzy. Okazuje się, że przychodzą na dół, tylko nie docierają. Jest prawnie to możliwe. Każdy może szarpnąć. To nie powinno być dozwolone. To musi być gorący pieniądz, każdego rozliczyć. Przedstawiciel organu prowadzącego

Samorząd zabiera, na drogi, na wszystko. I mówią: „to też służy dzieciom, bo jadą po tej drodze do szkoły”. Dyrektor szkoły

W województwie świętokrzyskim są również i dobre praktyki. Jako inicjatywę wartą rekomendacji w zakresie współpracy szkół zawodowych z organami prowadzącymi można wskazać działania Wydziału Rozwoju jednego z przebadanych powiatów, który wziął na siebie odpowiedzialność pozyskiwanie środków na infrastrukturę szkół, pozostawiając im aplikowanie w konkursach na podnoszenie kwalifikacji jakości kształcenia (por. Rekomendacja 4).

W każdej szkole powstał zespół, który realizuje projekty i tych projektów z reguły są dziesiątki. Zajmujemy drugie miejsce po powiecie kieleckim w ilości złożonych wniosków. Dzisiaj, o ile pamiętam, 14 czy 16 chyba projektów w tej chwili leci z Kapitału Ludzkiego i jeszcze z programów takich standardowo – Comenius, Socrates, które były jeszcze przedakcesyjne. [...] Udało mi się naczelnika Wydziału Edukacji przekonać, że takie zespoły muszą powstać, że ja realizuję twarde projekty, pozyskuję środki zewnętrzne na to, żeby te szkoły wyglądały, żeby było zaplecze, „a ty, gościu, dbaj o to, żeby nauczyciele włączyli się”. Przedstawiciel organu prowadzącego

Drugim ważnym obszarem, w który organy prowadzące powinny być zaangażowane pod względem włączania szkolnictwa zawodowego w gospodarkę opartą na wiedzy, jest moderowanie współpracy między podmiotami: szkołami, instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami. Oczekuje się, by organ prowadzący inicjował kontakty i dbał o dobry przepływ informacji. Szczególnie istotna jest rola organu prowadzącego dla szkół, których dyrektorzy mają niskie kompetencje menedżerskie i sami nie wychodzą z inicjatywą w kierunku jednostek badawczo-rozwojowych, instytucji rynku pracy czy pracodawców.

I tutaj organ prowadzący co może zrobić? Na pewno powinien monitorować ten styk pracodawca-szkola, reagować na to nowymi kierunkami. Przedstawiciel organu prowadzącego

Ja próbowałem uruchomić taką triadę u nas w powiecie, próbowałem spotkać się z dyrektorem szkoły i starostą. I co? I nic. Mają swoją robotę i nie mają czasu na takie rzeczy. Pracodawca

Szczególnie istotna wydaje się moderacja kontaktów między podmiotami prowadzonymi przez ten sam organ. Jak jednak wynika z badań jakościowych, współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi i powiatowymi urzędami pracy nie zawsze przebiega właściwie. Jak stwierdził przedstawiciel jednego z urzędów pracy, *nic praktycznie nie wiemy o szkołach zawodowych*. Wiedza ta i przepływ informacji jest jednak potrzebna, ponieważ uczniowie po ukończeniu szkoły często rejestrują się w tych urzędach. Przepływ informacji na temat profilu kształcenia w poszczególnych szkołach i kompetencji, jakie uzyskują ich absolwenci ułatwiłby pośrednictwo pracy.

Z perspektywy urzędu to problem jest taki, że my mamy to sprzedać, ale nie znamy towaru, nie wiemy kto, gdzie i jakie miał praktyki, czego się uczył. Tego wszystkiego w karcie rejestracyjnej się nie znajdzie i też nie wiemy, bo nie mamy kontaktu ze szkołą. Przedstawicielka PUP

Obszar: System zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW

Skuteczne włączenie szkolnictwa zawodowego w gospodarkę opartą na wiedzy w województwie wymaga szerszej perspektywy i większych możliwości, niż te którymi dysponują poszczególne szkoły i starostwa powiatowe – ich organy prowadzące. Potrzebne jest stworzenie zintegrowanego systemu zarządzania szkolnictwem zawodowym na poziomie województwa. Powiatowe gospodarki nie są autonomiczne, funkcjonują w układzie regionalnym i ponadregionalnym, w którym rozważać należy także sytuację innowacyjnych branż województwa.

Dla mnie te informacje na temat kierunków [kształcenia] w skali województwa są ważne, bo nie miałam takich informacji. Gdyby było zarządzanie na poziomie województwa, to podejście byłoby szersze. Co do powiatu mogę zadzwonić do urzędu miasta i zapytać, czy na terenie mojej gminy taki zawód jest, ale w województwie nie. Dyrektorka szkoły

Obecnie jednym z kluczowych problemów jest poczucie wzajemnej odrębności dwóch światów: szkolnictwa zawodowego oraz innowacyjnych branż województwa. Z jednej strony ankietowani przedstawiciele instytucji reprezentujących przedsiębiorców z branż innowacyjnych często wskazywali na kompletny brak wiedzy o szkołach zawodowych, twierdząc przy tym, że w ich branżach nie zdarza się zatrudnianie absolwentów takich szkół. Krańcowym przypadkiem był respondent, który wyraził szczere zdziwienie, że szkoły zawodowe w ogóle jeszcze funkcjonują. Z drugiej strony nowowprowadzane innowacyjne specjalizacje budzą u części badanych nauczycieli i dyrektorów zdziwienie i niezrozumienie: *niestety nie potrafię się wypowiedzieć, bo nie znam dobrze tych branż*.

Zdaniem uczestników badania istnieje co najmniej kilka obszarów w których potrzebne jest uwzględnienie perspektywy całego województwa. Jednym z najczęściej wspominanych była potrzeba kształtowania strategii edukacyjnych na poziomie szerszym niż skala powiatu, co ma ogromne znaczenie np. przy podejmowaniu decyzji o otwieraniu nowych kierunków kształcenia.

Rolą regionu powinno być wskazanie potrzebnych specjalizacji, dogadanie się pomiędzy powiatami na przykład. Tutaj zrobimy CKP i wyposażymy go pod tym kątem, a tam to zrobimy inny. Przedstawiciel organu prowadzącego

Jak nie ma strategii, to jest tak, że szkoła 15 kilometrów od nas otwiera taki kierunek, jaki jest u nas od 10 lat. Dyrektor szkoły

Prowadzenie takiej regionalnej polityki edukacji zawodowej wymaga dysponowania systematycznie aktualizowanymi diagnozami regionalnego rynku pracy w ujęciu branżowym (branże innowacyjne), uwzględniającymi zróżnicowanie terytorialne w ramach województwa. Pozwala to na identyfikację potencjalnych centrów specjalizacji w poszczególnych kierunkach (lub grupach kierunków) kształcenia powiązanych z gospodarką opartą na wiedzy. Przykład podobnego podejście widać we wnioskach z *Diagnozy potrzeb edukacyjnych branży budowlanej w województwie świętokrzyskim*, gdzie stwierdza się, że „proces programowania systemu edukacji zawodowej powinien zostać zorganizowany na zasadach podobnych do zamawianych kierunków studiów, czyli przy uwzględnieniu systematycznych badań rynku pracy i potrzeb potencjalnych pracodawców branży budowlanej w regionie świętokrzyskim”²⁹.

Wnioski te potwierdzają respondenci uczestniczący w badaniu. Jak wynika z ich wypowiedzi istnieje potrzeba, by na poziomie wojewódzkim (lub co najmniej ponadpowiatowym) było prowadzone badanie potrzeb rynku pracy na kwalifikacje i planów zatrudnieniowych pracodawców. Na takim poziomie również powinny być formułowane prognozy. Przebadani przedstawiciele instytucji rynku pracy, organów prowadzących oraz przedsiębiorstw uważają, że oprócz analiz opartych o dane wywołane potrzebna jest także wymiana dostępnych informacji na temat kierunków kształcenia i planów rozwoju szkół, a także planów zatrudnieniowych pracodawców na szczeblu ponadpowiatowym.

Jest problem zbudowania wiarygodnego systemu monitorowania zapotrzebowania na pracę. My robimy badania ankietowe pracodawców pod kątem ich zapotrzebowania na kwalifikacje, ale nie jesteśmy w stanie wyjść poza pracodawców, którzy chcą mieć kontakt z PUP, więc zasięg jest ograniczony. Przedstawicielka urzędu pracy

Gdybyśmy mieli spotkania na szczeblu wojewódzkim, moglibyśmy podjąć współpracę pomiędzy szkołami kształcącymi w danym zawodzie, mielibyśmy lepsze informacje o popularności kierunków, liczbie szkół kształcących w danym zawodzie. Przedstawicielka organu prowadzącego

Kolejnym ważnym zadaniem z poziomu regionalnego byłaby promocja szkolnictwa zawodowego w regionie i publikowanie wiarygodnych informacji na temat oferty kształcenia szkół w innowacyjnych branżach województwa, osiągnięć uczniów i nauczycieli oraz dobrych praktyk.

²⁹ *Diagnoza potrzeb edukacyjnych branży budowlanej w województwie świętokrzyskim w zakresie szkolnictwa zawodowego*, Staropolska Izba Przemysłowo-Handlowa i Starostwo Powiatowe w Kielcach, 2011 r., s. 14.

Potrzebny jest szeroki zespół instytucji, które działałyby na rzecz zmiany w tym zakresie, a więc wzmocnienia i rewaloryzacji szkolnictwa zawodowego. Przedstawiciel Powiatowej Rady Zatrudnienia

Coś się pojawia nowego w regionie, co warto zauważyć, co warto pokazać, to jest to w jakimś stopniu promowane, za pośrednictwem naszej strony internetowej czy pojedynczych akcji, które się tutaj pojawiają i które są przeprowadzane. A wypadałoby mieć jeden spójny system, gdzie można by i promować takie dobre praktyki i jeden portal czy takie narzędzie, centralną jednostkę która mogłaby jakąś wizję szkolnictwa zawodowego promować. Przedstawicielka organu prowadzącego

Obszar: Infrastruktura informacyjna i komunikacyjna (ICT) oraz dostępność sprzętu techno-dydaktycznego

Dzięki środkom unijnym wyposażenie szkół zawodowych w ostatniej dekadzie zostało zmodernizowane zarówno pod względem sprzętu techno-dydaktycznego, jak i infrastruktury ICT.

Wskaźnik liczby uczniów przypadających na 1 komputer z dostępem do Internetu przeznaczony do ich użytku dla szkół zawodowych (bez policealnych) wynosi obecnie dla Polski 7,92, dla woj. świętokrzyskiego – 7,33³⁰, a dla badanych szkół jest nieco wyższy i wynosi 8,31. Dla szkół policealnych analogiczny wskaźnik wynosi dla Polski 10,8, dla woj. świętokrzyskiego – 18,23³¹, a dla badanych szkół – 22,38. Jeśli chodzi o wyposażenie w sprzęt wspomagający pracę dydaktyczną – zgodnie z danymi SIO woj. świętokrzyskie posiada najwyższy w skali ogólnopolskiej wskaźnik liczby uczniów przypadających na projektor multimedialny (142, przy średniej 110)³², natomiast wśród badanych szkół wskaźnik ten wypada znacznie korzystniej (97), co może być pokłosiem zrealizowanego przez Urząd Marszałkowski projektu wyposażenia szkół w 50 nowych pracowni multimedialnych. Tablic interaktywnych nie posiada 5 z badanych szkół, a pozostałe dysponują jednym lub kilkoma egzemplarzami (średnio na szkołę przypada mniej niż dwie sztuki).

Mimo poprawiającej się sytuacji część badanych nauczycieli wskazuje na bariery w korzystaniu ze sprzętu ICT, wynikające ze zbyt małej liczby dostępnych urządzeń (przede wszystkim projektorów multimedialnych)

Jest do nich ograniczony dostęp i nie ma ich wystarczającej ilości, która wystarczyłaby dla uczniów całej szkoły; idealnie by było, gdyby każda z nas miała jedną swoją salę, a nie musiała się związać cały czas, ponieważ nie ma w każdej sali potrzebnego i niezbędnego sprzętu. Nauczycielka

Ponadto tylko w jednym wywiadzie, spośród 149 przeprowadzonych z kadrami zarządzającą i nauczycielami, pojawiła się wzmianka o wykorzystaniu e-learningu. W skali ogólnopolskiej w

³⁰ Bank Danych Lokalnych GUS, stan na 2010 r.

³¹ *Ibidem.*

³² *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, MEN, 2011, s. 79.*

badaniu MEN wsparcie procesu kształcenia zawodowego e-learningiem zadeklarowała co piąta szkoła³³.

Jeśli chodzi o sprzęt techno-dydaktyczny, z którego uczniowie korzystają podczas praktycznej nauki zawodu, ponad połowa (53%) dyrektorów przebadanych w fazie wstępnej projektu stosunkowo dobrze oceniła jego dostosowanie do potrzeb nowoczesnego stanowiska pracy. Dostrzegają to również przedstawiciele Powiatowych Rad Zatrudnienia: *infrastruktura i baza szkolna nie jest już problemem, nastąpił niesamowity progres dzięki środkom unijnym*.

Nie brak jednak szkół i kierunków, które pod kątem wyposażenia w sprzęt wypadają gorzej, na pewne braki wskazują również szkoły stosunkowo dobrze wyposażone (koszt doposażenia dla kierunków objętych badaniem waha się od kilkunastu do nawet kilkuset tysięcy złotych). Sytuacja ta może przy tym ulec zmianie na lepsze, gdyż zgodnie z rezultatami badania MEN, prawie dwie trzecie (64%) powiatów zaplanowało w 2011 r. inwestycje w warsztaty, laboratoria i pracownie szkolne³⁴. Alternatywą dla korzystania ze sprzętu w szkole jest jego dostępność w CKP (gdzie korzystać mogą z niego uczniowie więcej niż jednej placówki) lub w zakładach pracy.

Równocześnie jeśli weźmie się pod uwagę założenia gospodarki opartej na wiedzy i porówna wyposażenie szkół z wyposażeniem innowacyjnych przedsiębiorstw, okaże się, że sprzęt, na którym uczą się uczniowie szkół zawodowych, wciąż pozostawia wiele do życzenia, a wyposażenie dzięki środkom unijnym pojedynczych pracowni w niewystarczającym stopniu przekłada się na ogólny wizerunek infrastruktury szkół. Zdarza się, że uczniowie uczą się na sprzęcie starszym od wymaganego na egzaminie zawodowym i nawet niektóre placówki o statusie ośrodków egzaminacyjnych nie dysponują wystarczającym wyposażeniem.

Szkoły zawodowe są postrzegane jako muzea zawodowe, gdzie nie ma sprzętu żadnego albo same starocie, które w dzisiejszej gospodarce nie są w ogóle używane. Przedstawicielka organu prowadzącego

Otrzymywałam opinie, że młodzież się uczy w szkole mechanicznej na starym sprzęcie, a potem mają egzamin zewnętrzny na sprzęcie nowoczesnym. Szkoły cierpią na brak sprzętu, więc pieniądze są potrzebne nie tylko na miękkie rzeczy, ale wręcz wyposażenie szkół warsztatowe, infrastrukturę. Przedstawicielka organu prowadzącego

Problem braku sprzętu techno-dydaktycznego nie tylko utrudnia uczniom zdanie egzaminu zawodowego, a absolwentom podjęcia pracy w innowacyjnych branżach województwa. Przestarzałe wyposażenie demotywuje również ambitnych nauczycieli, odpowiednio wykwalifikowanych i przygotowanych do prowadzenia innowacyjnych lekcji. Z przeprowadzonych badań jakościowych wynika, że zdarzają się również przypadki odwrotne: kiedy nowoczesny sprzęt jest na wyposażeniu szkoły, a część nauczycieli nie potrafi się nim posługiwać. Okazuje się więc,

³³ *Ibidem*, s.134

³⁴ *Ibidem*, s. 93.

że zainstalowanie w placówce na przykład tablicy multimedialnej jest niewystarczające, aby prowadzone lekcje stały się innowacyjne. Potrzeba gruntownego przeszkolenia nauczycieli nie tylko z obsługi takiej tablicy, lecz przede wszystkim nowoczesnych metod prowadzenia zajęć z jej użyciem.

Ja widzę po tym, jak było z tymi tablicami multimedialnymi. Przyjechali fachowcy, zamontowali i tylko krótko powiedzieli co i jak, i potem „radźcie sobie sami”. Potrzebni by byli instruktorzy czy osoba w danej szkole, która byłaby na bieżąco z tymi nowymi rozwiązaniami, technologiami, która by była takim wsparciem dla innych.

Innym problemem, o którym trzeba wspomnieć są kompetencje informatyczne uczniów, które nie zawsze są tak wysokie, jak by się mogło wydawać. W badaniach uwidoczniło się geograficzne zróżnicowanie województwa świętokrzyskiego. Wychowane na komputerach pokolenie zamieszkuje raczej obszary zurbanizowane i pochodzi z rodzin o wyższych dochodach. Uczniowie z terenów wiejskich, którzy dojeżdżają do szkół w niewielkich miastach powiatowych, wciąż nie mają w domu dostępu do komputera ani Internetu. Wprowadzenie rozwiązania innowacyjnej platformy e-learningowej mogłoby więc okazać się nieskuteczne i pogłębić nierówności.

6. Rekomendacje

1. Prowadzenie systematycznych, powtarzalnych badań potrzeb regionalnego rynku pracy pod kątem szkolnictwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem prognoz

Wnioski ogólne

Wprowadzenie systemu zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW na poziomie województwa wymaga dysponowania systematycznie aktualizowanymi diagnozami i prognozami potrzeb rynku pracy, uwzględniającymi zróżnicowanie branżowe (nacisk na sytuację branż stanowiących innowacyjne specjalizacje regionu) i subregionalne.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Rozszerzenie obszaru działalności Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Kielcach (funkcjonującego w Wydziale Badań i Analiz Rynku Pracy). Wśród zadań Obserwatorium znajduje się m.in. „diagnozowanie we współpracy z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi potrzeb rynku pracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego”, należy rozszerzyć je o prowadzenie cyklicznych badań prognostycznych, informujących o zapotrzebowaniu na kwalifikacje w perspektywie kilkuletniej. Rolą Obserwatorium powinno być wyznaczanie tematów badań (warto opracować plan badawczy na najbliższe lata), natomiast ich realizację można zlecać firmom zewnętrznym, finansując ją z funduszy zewnętrznych. Badania własne należy uzupełniać systematyczną analizą danych zastanych (z poziomu regionalnego, krajowego i europejskiego).

Działania Obserwatorium należy skoordynować z działalnością Obserwatorium Rozwoju Regionalnego (funkcjonującego w ramach Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego).

W dłuższej perspektywie czasowej zadanie opracowywania diagnoz i prognoz może przejąć wojewódzkie Centrum Informacji Edukacyjno-Zawodowej, które zgodnie z projektem MEN ma od 2016 r. powstać w każdym województwie, a wśród zadań mieć: „analizowanie, na ile specjalistyczna oferta edukacyjna odpowiada potrzebom regionu”³⁵.

Adresat/ci

Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach – Obserwatorium Rynku Pracy

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

POKL, Priorytet VI, Poddziałanie 6.1.2, typ projektu: *prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy (w tym w ramach regionalnych obserwatoriów rynku pracy)*; Priorytet VIII, Poddziałanie 8.1.4

Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

³⁵ Uzasadnienie do projektu ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw, s. 23–24, <http://bip.men.gov.pl/images/stories/NZ/projekt/uzasadnienie.pdf>, dostęp 17.10.2011 r.

2. Powołanie zespołu programującego (koordynującego) system szkolnictwa zawodowego w kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy w województwie świętokrzyskim

Wnioski ogólne

W systemie zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW niezbędny jest podmiot koordynujący. Jego zadaniem powinno być analizowanie opracowywanych diagnoz i prognoz oraz formułowanie w oparciu o nie wytycznych i rekomendacji, służących wzmocnieniu roli szkolnictwa zawodowego dla budowy gospodarki opartej na wiedzy w województwie świętokrzyskim.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Powołanie Rady Szkolnictwa Zawodowego, w skład której wchodzić będą przedstawiciele m.in.:

- Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego (Biuro Innowacji, Departament Promocji, Edukacji, Kultury, Sportu i Turystyki – Oddział Edukacji i Nauki);
- Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach;
- Kuratorium Oświaty w Kielcach;
- Świętokrzyskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli;
- Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia;
- Świętokrzyskiego Biura Rozwoju Regionalnego;
- instytucji reprezentujących pracodawców;
- szkół wyższych;
- kluczowych pracodawców;
- zewnętrznych ekspertów do spraw szkolnictwa zawodowego;

wraz z organizacją sekretariatu Rady.

Inną formułą może być powołanie partnerstwa wyżej wymienionych instytucji. Ważne jest przede wszystkim, by wytyczne Rady miały moc oddziaływania na decyzje władz województwa.

Zadaniem Rady powinno być wyznaczanie kierunków rozwoju systemu kształcenia zawodowego w województwie. Powinna także inicjować kampanie dotyczące kształcenia zawodowego na poziomie regionalnym, np. związane z promocją i wizerunkiem szkolnictwa. W celu zapewnienia środków na postulowane przez Radę działania, do jej zadań powinno należeć także formułowanie wytycznych i rekomendacji do strategii wdrażania priorytetów PO KL oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego.

Wsparciem dla Rady powinny być zespoły branżowe, w skład których wchodziłoby m.in. przedstawiciele kadry zarządzającej szkół kształcących w kierunkach odpowiadających danej branży oraz pracodawców. Oprócz dostarczania informacji Radzie, funkcją zespołów byłoby również tworzenie płaszczyzny wymiany informacji i nawiązywania współpracy w ramach poszczególnych branż.

Adresat/ci

Inicjator – Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

Budżet Województwa Świętokrzyskiego (obsługa sekretariatu Rady, koszty organizacji spotkań Rady)

Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

3. Opracowanie regionalnego planu modernizacji sieci kształcenia zawodowego w województwie świętokrzyskim w kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy

Wnioski ogólne

Zarządzanie siecią kształcenia zawodowego na poziomie regionalnym w kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy wymaga dokumentu wyznaczającego kierunek i założenia rozwoju tej sieci.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Regionalny plan modernizacji sieci kształcenia zawodowego powinien być opracowany przy udziale pełnej reprezentacji środowiska edukacji zawodowej (w tym przedstawiciele organów prowadzących i kadry zarządzającej szkoł), z uwzględnieniem wytycznych sformułowanych przez Radę Szkolnictwa Zawodowego. Powinien zawierać następujące elementy:

- inwentaryzację zasobów techno-dydaktycznych szkół zawodowych i placówek prowadzących kształcenie zawodowe w kontekście wymagań GOW, wraz z oceną potencjału jakościowego szkół
- ustalenie założeń polityki modernizacji sieci kształcenia zawodowego wraz z założeniami polityki finansowania postulowanych zmian (możliwe są różne podejścia do wyznaczania kierunków rozwoju szkolnictwa zawodowego w regionie: od centralnego, odgórnego wyznaczanie obszarów i ośrodków specjalizacji, wykorzystujących potencjał lokalny do nacisku na wzmacnianie własnej bazy szkół).

Adresat/ci

Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego – Departament Promocji, Edukacji, Kultury, Sportu i Turystyki

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

Budżet Województwa Świętokrzyskiego

Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

4. Usprawnienie współpracy organów prowadzących i szkół zawodowych (z wykorzystaniem dobrych praktyk z terenu województwa)

Wnioski ogólne

Jak wynika z badań, wsparcie, jakiego organy prowadzące udzielają podległym im szkołom zawodowym, charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem w ramach województwa świętokrzyskiego. W trakcie badań zidentyfikowano pozytywne przykłady: powiat staszowski³⁶ i ostrowiecki. Organy prowadzące z innych powiatów powinny usprawnić swe działania, korzystając z tych dobrych praktyk.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Przede wszystkim, organy prowadzące muszą być świadome związku między efektywnym i adekwatnym szkolnictwem zawodowym a sytuacją gospodarczą powiatu (w tym poziomem bezrobocia). Obszary, w ramach których organy prowadzące powinny zintensyfikować działania:

- wspieranie szkół w zakresie pozyskiwania funduszy na unowocześnianie bazy szkół zawodowych (środki z rezerwy MEN, fundusze zewnętrzne) i podnoszenie jakości nauczania (fundusze zewnętrzne m.in. na dodatkowe kursy i zajęcia dla uczniów,

³⁶ Współpraca w ramach powiatu została opisana w rozdziale Dobre praktyki.

doskonalenie zawodowe dla nauczycieli); możliwe są dwa modele takiego wspierania:

- pierwszy – aktywne wsparcie:
 - przekazywanie szkołom informacji o możliwościach finansowania (w formie regularnych spotkań z przedstawicielami szkół lub informacji mailowej);
 - zarządzanie pozyskiwaniem funduszy (koordynacja aktywności szkół w tym kierunku);
 - pomoc szkołom w przygotowaniu wniosków o dofinansowanie.
- drugi – podział ról:
 - środki na projekty „twarde” pozyskiwane przez organ prowadzący;
 - projekty „miękkie” przygotowywane przez szkoły (przy wsparciu i koordynacji organu prowadzącego).
- promocja i dbanie o wizerunek szkolnictwa zawodowego (m.in. organizacja imprez prezentujących dokonania uczniów, np. pokaz mody w szkole włókienniczej); adresatami tych działań powinni być zarówno uczniowie kończący gimnazjum, ich rodzice oraz uczniowie szkół zawodowych, jak i lokalni pracodawcy;
- tworzenie płaszczyzny współpracy między szkołami zawodowymi funkcjonującymi w danym powiecie a lokalnymi pracodawcami (inicjowanie pojedynczych kontaktów, a także spotkań trójstronnych – więcej w Rekomendacji nr 5);
- położenie szczególnej wagi na proces rekrutacji dyrektorów szkół zawodowych (weryfikacja w praktyce ich kompetencji menedżerskich – wprowadzenie elementów assessment centre do rekrutacji) oraz ewaluacji ich pracy.

Adresat/ci

Starostwa Powiatowe, Urząd Miasta Kielce

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

Rekomendacja nie generuje dodatkowych wydatków

Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

5. Regularne spotkania trójstronne z udziałem dyrektorów szkół, przedstawicieli pracodawców oraz organu prowadzącego

Wnioski ogólne

Na poziomie powiatowym brakuje płaszczyzny wymiany informacji i współpracy między szkołami zawodowymi a pracodawcami. W wyniku tego często zdarza się, że szkoły nie są świadome bieżących i przyszłych potrzeb pracodawców, a pracodawcy nie orientują się w specyfice i ofercie edukacyjnej szkół w ich otoczeniu. Nie mają także świadomości i wiedzy, jakie korzyści mogą płynąć ze współpracy ze szkołami.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Inicjatorem trójstronnych spotkań, prowadzonych w obrębie powiatu, powinien być organ prowadzący wraz z Powiatowym Urzędem Pracy. Podczas cyklicznych spotkań (odbywających się co najmniej raz do roku, przed ostateczną decyzją o ofercie edukacyjnej szkół zawodowych na kolejny rok szkolny) poruszane powinny być m.in. następujące tematy:

- potrzeby pracodawców w zakresie kwalifikacji pracowników (w tym w miarę możliwości w perspektywie kilkuletniej);
- możliwości szkół zawodowych w zakresie zaspokojenia tych potrzeb;

- możliwości współpracy szkół i pracodawców – wspólne ustalenie standardów współpracy oraz systemu zachęt dla pracodawców (m.in. elementy reklamy dla pracodawców, np. banner na budynku szkoły lub na stronie internetowej; wykorzystanie współpracy ze szkołą jako elementu kreowania strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR – corporate social responsibility); wymiana usług, np. kurs wyposażający w kwalifikacje pedagogiczne w zamian za umożliwienie nauczycielom odbycia stażu w przedsiębiorstwie, możliwość korzystania z infrastruktury sportowej szkół przez pracowników firm).

Efektom spotkań powinny być również rekomendacje do powiatowych programów w zakresie szkolnictwa zawodowego (zob. Rekomendacja nr 6).

Adresat/ci

Starostwa Powiatowe, Urząd Miasta Kielce

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

Budżet powiatu (koszty organizacji spotkań)

Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

6. Opracowanie powiatowych programów w zakresie szkolnictwa zawodowego

Wnioski ogólne

W powiatach brakuje zintegrowanej, skoordynowanej polityki w zakresie szkolnictwa zawodowego, co prowadzi np. do zaobserwowanej podczas badań sytuacji, gdzie kilka szkół zawodowych w jednym roku szkolnym otwiera ten sam kierunek kształcenia uznany za popularny. Potrzebne jest zaprogramowanie rozwoju w formie regularnie aktualizowanych i weryfikowanych w oparciu o zmieniające się otoczenie powiatowych programów w zakresie szkolnictwa zawodowego.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Powiatowe programy w zakresie szkolnictwa zawodowego powinny być zintegrowane z regionalnym planem modernizacji sieci kształcenia zawodowego (także w zakresie struktury i logiki dokumentu). Powinny uwzględniać także rekomendacje i wytyczne sformułowane podczas spotkań trójstronnych na poziomie powiatowym. Powiatowa Strategia powinna kształtować ofertę edukacyjną szkół zawodowych w perspektywie krótko- i średniookresowej, a także wyznaczać priorytety lokalnego szkolnictwa zawodowego w kontekście gospodarki opartej na wiedzy (z uwzględnieniem specyfiki branż innowacyjnych dla regionu oraz możliwości szkół) oraz projekty flagowe.

Adresat/ci

Starostwa Powiatowe, Urząd Miasta Kielce – wydziały odpowiedzialne za szkolnictwo ponadgimnazjalne

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

Budżet powiatu

Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: średni

7. Utworzenie Powiatowych Centrów Doradztwa Zawodowego i Edukacyjnego

Wnioski ogólne

W badaniu mocno podkreślano niewystarczający dostęp uczniów z województwa świętokrzyskiego (przede wszystkich gimnazjalistów, ale również uczniów szkół ponadgimnazjalnych) do doradztwa zawodowego i edukacyjnego. Z drugiej strony, trudno oczekiwać, by każda placówka zatrudniła zewnętrznego doradcę zawodowego na pełny etat, a zdaniem profesjonalnych doradców zawodowych, nauczyciele (pomimo ukończonych kursów i szkoleń) nie posiadają niezbędnych kompetencji, aby efektywnie prowadzić proces doradczy. Kompleksowe rozwiązanie, jakim jest Powiatowe Centrum Doradztwa Zawodowego i Edukacyjnego gwarantuje, że wszyscy uczniowie z terenu danego powiatu będą mieli dostęp do profesjonalnie prowadzonego doradztwa zawodowego i edukacyjnego przy stosunkowo niewielkich kosztach.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Powiatowe Centra Doradztwa Zawodowego i Edukacyjnego powinny wspierać szkoły w realizacji zadań związanych z doradztwem zawodowym i edukacyjnym oraz kształtowaniem postaw przedsiębiorczych u uczniów gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych. W tym celu, podejmować powinny następujące działania:

- doradztwo indywidualne dla uczniów w zakresie diagnozy predyspozycji zawodowych oraz planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej;
- doradztwo indywidualne i grupowe (warsztaty) dla uczniów w zakresie edukacji ekonomicznej oraz poszukiwania pracy (przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, symulacje rozmów kwalifikacyjnych itp.);
- organizacja konkursów tematycznych, wycieczek zawodoznawczych.

Centra powinny również angażować w swoją działalność lokalnych pracodawców.

W dłuższej perspektywie, Powiatowe Centra Doradztwa Zawodowego będą mogły stanowić załączki Centrów Rozwoju Edukacji, które powiaty będą miały obowiązek tworzyć od 2016 r. (zgodnie z założeniami MEN, do zadań nowej instytucji należeć będzie m.in. udzielanie pomocy psychologiczno-pedagogicznej uczniom i rodzicom). Dlatego też, warto od razu zaangażować w tworzenie Powiatowych Centrów Doradztwa Zawodowego i Edukacyjnego poradnie psychologiczno-pedagogiczne, na bazie których w przyszłości powstawać mają Centra Rozwoju Edukacji³⁷. Powiatowe Centra mogą również współpracować z instytucjami rynku pracy, m.in. Powiatowymi Urzędami Pracy i Ochotniczymi Hufcami Pracy (funkcjonującymi w ich ramach Centrami Edukacji Pracy Młodzieży oraz Mobilnymi Centrami Informacji Zawodowej).

Adresat/ci

Starostwa Powiatowe, Urząd Miasta Kielce

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

Budżet powiatu (wydatki związane ze zorganizowaniem nowej instytucji; środki na funkcjonowanie placówki – subwencja oświatowa)

Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

³⁷ Uzasadnienie do projektu ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw, s. 23-24, <http://bip.men.gov.pl/images/stories/NZ/projekt/uzasadnienie.pdf>, dostęp 19.10.2011 r.

8. Utworzenie Centrum Kształcenia Praktycznego w Kielcach

Wnioski ogólne

Przedstawiciele środowiska edukacji zawodowej w Kielcach zgodnie zgłaszają potrzebę utworzenia w mieście Centrum Kształcenia Praktycznego. Kielce są jednym z nielicznych miast wojewódzkim w Polsce, które nie posiada takiej placówki.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Proces tworzenia kieleckiego Centrum Kształcenia Praktycznego powinien rozpocząć się od inwentaryzacji zasobów dostępnych w kieleckich placówkach kształcenia zawodowego (sprzęt techno-dydaktyczny dostępny w pracowniach i warsztatach szkolnych, ale także analiza kwalifikacji kadry kształcenia praktycznego), które stanowić będą bazę dla CKP. Należy również zidentyfikować doświadczenie i dobre praktyki w tworzeniu i funkcjonowaniu CKP, zarówno krajowe, jak i zagraniczne. Następnie, należy wybrać osobę odpowiedzialną za utworzenie CKP w Kielcach i opracować całościową koncepcję organizacji CKP (m.in. wybór lokalizacji, oferty kształcenia, procedura uzupełnienia braków w wyposażeniu i kadrze, określenie zasad finansowania, opracowanie projektu statutu).

Adresat/ci

Urząd Miasta Kielce

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

Budżet powiatu (wydatki związane ze zorganizowaniem nowej instytucji; środki na funkcjonowanie placówki – subwencja oświatowa)

Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: średni

9. Rozwijanie kompetencji menedżerskich kadry zarządzającej szkołami zawodowymi

Wnioski ogólne

Rozwinięte kompetencje menedżerskie kadry zarządzającej są warunkiem koniecznym sukcesu szkoły. W badaniu wskazywali na to przedstawiciele różnych środowisk (pracodawcy, przedstawiciele Powiatowych Rad Zatrudnienia i organizacji reprezentujących przedsiębiorców). Podejście menedżerskie nie jest jednak póki co standardem w polskich szkołach.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Projekt „Świętokrzyska Akademia Menedżera Szkoły”, w ramach którego realizowane będą:

- warsztaty i szkolenia dla przedstawicieli kadry zarządzającej szkół zawodowych z zakresu m.in. prowadzenia profesjonalnej polityki zarządzania personelem (system zarządzania przez cele, systemy motywowania pracowników itd.), budowania pozytywnego wizerunku szkoły na zewnątrz, pozyskiwania funduszy zewnętrznych;
- seminaria tematyczne dla dyrektorów szkół zawodowych umożliwiające wymianę doświadczeń z obszaru zarządzania placówką edukacyjną, na których prezentowane byłyby także przykłady dobrych praktyk, rozwiązań, projektów.

Adresat/ci

Świętokrzyskie Biuro Rozwoju Regionalnego (zapis w Planie Działania POKL w zakresie ogłoszenia odpowiedniego konkursu)

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

POKL, Priorytet IX, Działanie 9.4, typ projektu: *studia podyplomowe i kursy doskonalące dla nauczycieli i pracowników administracji oświatowej w zakresie organizacji, zarządzania,*

<i>finansowania oraz monitoringu działalności oświatowej</i>
Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

10. Opracowanie przez dyrektorów szkół zawodowych wewnętrznych systemów motywacyjnych
Wnioski ogólne
W szkołach zawodowych nie prowadzi się profesjonalnej polityki zarządzania zasobami kadrowymi. Przykładowo, wszyscy nauczyciele są traktowani (i wynagradzani) w zbliżony sposób, niezależnie od efektów pracy, stosowanych metod dydaktycznych i wysiłku wkładanego w doskonalenie zawodowe.
Szczegółowe zalecenia realizacyjne
Wewnętrzny system motywowania nauczycieli uwzględniających zapisy Karty Nauczyciela i odpowiednie rozporządzenia powinien zawierać m.in. następujące elementy: – zasady oceny efektów pracy nauczycieli, standardy tych ocen; – reguły systemu motywacyjnego; – zasady planowania i wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli.
Adresat/ci
Kadra zarządzająca szkół zawodowych
Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji
Rekomendacja nie generuje dodatkowych wydatków (wdrożenie w ramach wynagrodzenia kadry zarządzającej)
Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: średni

11. Prowadzenie przez kadrę zarządzającą szkół zawodowych bliższej współpracy z lokalnymi pracodawcami
Wnioski ogólne
Bliska, stała współpraca szkół zawodowych z lokalnymi pracodawcami jest warunkiem koniecznym do zapewnienia wysokiej jakości i adekwatności kształcenia zawodowego. Jednakże, obecnie współpraca ta – o ile nie wynika z kontaktów nieformalnych – często ogranicza się do niezbędnego minimum.
Szczegółowe zalecenia realizacyjne
Zasady i formy współpracy powinny być wypracowywane na bazie ustaleń ze spotkań trójstronnych na poziomie powiatowym (zob. Rekomendacja nr 5). Należy uwzględnić m.in. następujące elementy: – inicjatywa współpracy powinna wychodzić przede wszystkim ze strony szkół. Pośredniczyć w kontaktach mogą również organizacje reprezentujące przedsiębiorców (w tym branżowe) i organy prowadzące; – na wstępie należy zdefiniować wzajemne oczekiwania, a także wyznaczyć po obu stronach osoby odpowiedzialne za kontakty oraz wypracować harmonogram takich kontaktów; – następnie należy wspólnie dobrać formy i wypracować zasady współpracy, wraz z określeniem katalogu korzyści dla pracodawców (zob. Rekomendacja nr 5). Wśród korzyści warto umieścić możliwość wpływu na programy nauczania w ramach profili

kształcenia interesujących dla pracodawców (co umożliwia oddziaływanie na przygotowanie zawodowe przyszłych pracowników).

- współpraca powinna być poddawana okresowej ewaluacji.

Przykładowo, bliska współpraca w zakresie organizacji praktyk zawodowych powinna obejmować:

- wspólne zaplanowanie harmonogramu praktyk z odpowiednim wyprzedzeniem – tak, by w jak najmniejszym stopniu obciążały pracodawcę;
- organizowanie z wyprzedzeniem spotkań, w których powinny uczestniczyć wszystkie osoby mające kontakt z praktykantami (kierownik praktycznej nauki zawodu, nauczyciele zawodu, przedstawiciele pracodawcy), podczas których należy ustalić zakres wzajemnych oczekiwań i powinności (w tym program praktyk) wraz z zasadami weryfikacji pracy uczniów oraz obustronnej ewaluacji przebiegu praktyk. Pracodawcy powinni również mieć możliwość sprawdzenia z wyprzedzeniem umiejętności przyszłych praktykantów i określenia luk koniecznych do uzupełnienia przed przystąpieniem do praktyk.
- stworzenie przez pracodawcę warunków, by uczniowie mogli nie tylko obserwować pracowników przy pracy, ale także zweryfikować posiadane umiejętności, ćwicząc na sprzęcie, którego znajomość wymagana jest na etapie rekrutacji (praktyki nie tylko obserwacyjne, ale i uczestniczące);
- oddelegowanie przez pracodawcę osób z zapalem dydaktycznym do opieki nad praktykantami i ograniczenie na czas praktyk ich codziennych obowiązków (osoba taka powinna mieć możliwość uzyskania wsparcia w zakresie metodyki nauczania od nauczycieli zawodu).

Adresat/ci

Kadra zarządzająca szkoł zawodowych, kierownicy praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów zawodowych

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

Budżet szkoły;

POKL, Priorytet IX, Działanie 9.2, typ projektu: *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:*

- *współpracę szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami i instytucjami runku pracy służącą podnoszeniu kwalifikacji zawodowych uczniów jako przyszłych absolwentów i wzmacnianiu ich zdolności zatrudnienia (w tym zwłaszcza w zakresie praktycznych form nauczania: staże i praktyki)*

Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

12. Obowiązkowe okresowe doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych

Wnioski ogólne

Niezbędne jest stałe dostosowywanie kompetencji kadry prowadzącej kształcenie zawodowe do zmian zachodzących w nowoczesnej gospodarce (w szczególności w branżach uznanych za innowacyjne specjalizacje województwa świętokrzyskiego). Nie wszyscy nauczyciele są jednak w równym stopniu skłonni podnosić swoje kwalifikacje.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Nauczyciele przedmiotów zawodowych muszą mieć obowiązek okresowego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Należy zapewnić go np. poprzez zapis w statucie szkoły, zgodnie z którym nauczyciele muszą regularnie (co najmniej raz na 3 lata) przedstawiać kadrze zarządzającej szkołą zawodową dokument potwierdzający realizację określonej liczby godzin doskonalenia zawodowego. Instrumentem nagradzania nauczycieli szczególnie aktywnych na tym polu może być przyznawanie im ponadwymiarowych godzin lekcyjnych, co daje możliwość wyższych zarobków.

W kontekście podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli przedmiotów zawodowych niezbędna jest również weryfikacja wdrażania przez nich nowo nabytej wiedzy i umiejętności w pracy z uczniami. Może ona być prowadzona w postaci ewaluacji na 3 poziomach: samooceny nauczyciela (opis sytuacji dydaktycznych, w ramach których przekazuje nowe treści), oceny uczniów oraz wyników egzaminów zewnętrznych potwierdzających poszczególne kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z założeniami MEN³⁸).

Jako najcenniejszą formę podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli przedmiotów zawodowych należy wskazać staże i kursy prowadzone w przedsiębiorstwach. Ważne są również specjalistyczne kursy i szkolenia (doskonalące i kwalifikacyjne), w szczególności prowadzone przez instytucje naukowe (należy pogłębiać współpracę szkół zawodowych przede wszystkim z Politechniką Świętokrzyską) i badawczo-rozwojowe oraz realizowane w ramach programów wymiany międzynarodowej. Co istotne, formy te można finansować z funduszy zewnętrznych.

Adresat/ci

Kadra zarządzająca szkołami zawodowymi, nauczyciele przedmiotów zawodowych, instytucje zajmujące się doskonaleniem nauczycieli (m.in. Świętokrzyskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli)

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji

Budżet szkoły – 1% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli (zgodnie z Art. 70a Karty Nauczyciela);

POKL, Priorytet IX, Poddziałanie 9.4, typ projektu: *studia podyplomowe, kursy i szkolenia oraz inne formy podwyższania kwalifikacji pracowników placówek kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu;*

Program Comenius w ramach Programu „Uczenie się przez całe życie” – projekt „Mobilność szkolnej kadry edukacyjnej”

Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

³⁸ Uzasadnienie do projektu ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw, s. 81–82, <http://bip.men.gov.pl/images/stories/NZ/projekt/uzasadnienie.pdf>, dostęp 19.10.2011 r.

13. Modernizacja programów nauczania przedmiotów zawodowych (ze szczególnym uwzględnieniem kierunków nauczania powiązanych ze specjalizacjami innowacyjnymi) oraz udostępnienie ich do użytkowania i modyfikacji na licencji Creative Commons

Wnioski ogólne

W związku z wprowadzeniem w roku szkolnym 2012/13 nowych podstaw programowych, konieczne jest opracowanie nowych programów nauczania. Dla przedmiotów ogólnych publikować je będą wydawnictwa wraz z podręcznikami. Nauczyciele wskazują natomiast na brak dobrych podręczników do nauczania przedmiotów zawodowych.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Wybrani aktywni doświadczeni nauczyciele o wysokich kompetencjach z poszczególnych kierunków kształcenia z terenu województwa powinni w zespołach opracować nowe programy nauczania dla poszczególnych kwalifikacji w ramach zawodu, uwzględniające najnowszą wiedzę z danej dziedziny, zgodnie z wymaganiami gospodarki opartej na wiedzy. Ponadto, w programach nauczania dla poszczególnych typów kierunków (jak np. kierunki mechaniczne, budowlane czy medyczne) warto wyodrębnić wspólne dla nich moduły ogólnozawodowe, co w przyszłości ułatwi absolwentom nabywanie kwalifikacji w zawodach pokrewnych.

Koordinację tego procesu warto powierzyć Świętokrzyskiemu Centrum Doskonalenia Nauczycieli (lub innej instytucji doskonalenia nauczycieli). Jak wskazuje zidentyfikowana w ramach badania dobra praktyka, rolę tę może również przejąć Politechnika Świętokrzyska lub inna szkoła wyższa – w ramach projektu Politechniki, zmodyfikowano programy nauczania w branżach: mechaniczno-mechatronicznej, budowlanej i informatyczno-elektronicznej – (zob. rozdział Dobre praktyki). W miarę możliwości, w tworzenie programów nauczania należy również włączać pracodawców z danej branży.

Ważnym elementem proponowanego rozwiązania jest udostępnienie opracowanych programów nauczania w Internecie na licencji *Creative Commons*³⁹. Dzięki temu będą dostępne dla wszystkich nauczycieli i będą mogły być uzupełniane i modyfikowane w zależności od potrzeb (np. uwzględniając specyfikę lokalnych przedsiębiorstw), zgodnie z ideą Otwartych Zasobów Edukacyjnych⁴⁰. Wsparciem dla nauczycieli w korzystaniu z otwartych zasobów wiedzy (co dla części z nich może być zagadnieniem nowym) może być np. oferowany przez Centrum e-Learningu Akademii Górniczo-Hutniczej otwarty kurs e-learningowy „Open Access – Otwarta Nauka”⁴¹.

Dodatkową korzyścią płynącą z proponowanego rozwiązania jest wspieranie współpracy – networkingu (usięciowienia) nauczycieli z danej dziedziny, nie tylko w ramach województwa, ale również poprzez włączenie ich w światowy system wymiany zasobów wiedzy. Dzięki temu, nauczyciele mogą wspierać się nawzajem w codziennej pracy, a programy nauczania mogą być systematycznie aktualizowane o najnowszą wiedzę z branży.

³⁹ Jej najczęściej stosowana wersja – Uznanie autorstwa – pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa. Więcej informacji na stronie: <http://creativecommons.pl/poznaj-licencje-creative-commons/>, dostęp 24.10.2011 r.

⁴⁰ Otwarte Zasoby Edukacyjne definiowane są najczęściej jako te materiały, które są publicznie dostępne w internecie (bez kontroli dostępu), opublikowane wraz z prawem do dalszego ich wykorzystania (zalecane jest stosowanie tzw. wolnych licencji) i rozwijane w otwarty sposób z możliwością udziału beneficjentów w procesie redakcyjnym, <http://koed.org.pl/otwartaedukacja/co-to-jest/>, dostęp 24.10.2011 r.

⁴¹ Dostępny na stronie: <http://otwartanauka.cel.agh.edu.pl/course/view.php?id=2>, dostęp 24.10.2011 r.

Adresat/ci
Nauczyciele przedmiotów zawodowych; instytucje zajmujące się doskonaleniem nauczycieli (m.in. Świętokrzyskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli)
Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji
Budżet szkoły; POKL, Priorytet IX, Działanie 9.2, typ projektu: <i>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:</i> - <i>modernizację oferty kształcenia zawodowego i dostosowanie jej do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy (wprowadzanie nowych kierunków, modyfikacja programów nauczania na kierunkach istniejących)</i> POKL, Priorytet IX, Projekty Innowacyjne, temat: <i>Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy</i>
Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

14. Prowadzenie międzyszkolnych seminariów metodycznych poświęconych kształtowaniu kompetencji kluczowych wraz z wdrażaniem wypracowanych rozwiązań

Wnioski ogólne
Odpowiedni poziom kompetencji kluczowych jest niezbędny dla efektywnego funkcjonowania przyszłych absolwentów na rynku pracy, w tym dla ich mobilności zawodowej. W kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy, szczególnie istotne są: kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje językowe (w tym co najmniej bierna znajomość języka technicznego – branżowego), a także inicjatywność i przedsiębiorczość. Samoocena uczniów jest przy tym szczególnie niska, jeśli chodzi o kompetencje językowe. Treningu wymagają również takie umiejętności jak praca metodą projektu czy rozwiązywanie problemów. W ramach badania, w województwie świętokrzyskim zidentyfikowano dobre praktyki w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych, z których warto korzystać, np. projekty Politechniki Świętokrzyskiej i Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Sandomierzu (zob. rozdział Dobre praktyki czy projekt Szkoła Kluczowych Kompetencji⁴²), ale obejmują one tylko niektóre szkoły albo wybrane kompetencje kluczowe.
Szczegółowe zalecenia realizacyjne
Seminaria metodyczne poświęcone kształtowaniu kompetencji kluczowych powinny angażować przedstawicieli wszystkich szkół zawodowych z terenu województwa świętokrzyskiego. Poszczególne kompetencje należy przełożyć na umiejętności praktyczne (jak wynika z badania, nie wszyscy nauczyciele radzą sobie z tym samodzielnie), a następnie dla każdej z nich opracować ścieżkę kształcenia, w miarę potrzeb integrującą różne przedmioty szkolne i zajęcia pozalekcyjne (wykorzystując m.in. rozwiązania wypracowane w wyżej wspomnianych projektach). Przykładowo, jeśli chodzi o umiejętność posługiwania się branżowym językiem obcym, można

⁴² Program rozwijania umiejętności uczniów szkół Polski Wschodniej w zakresie kompetencji kluczowych, którym objętych zostało 10 szkół z terenu województwa świętokrzyskiego – więcej informacji na stronie: <http://www.kluczowe-kompetencje.pl/index.php>, dostęp 25.10.2011 r.

zapropnować np.: — prowadzenie części praktycznej nauki zawodu w języku obcym; — organizację w ramach zajęć pozalekcyjnych (lub w ramach dodatkowych godzin, tzw. „kartowych”⁴³) specjalistycznych kursów językowych, związanych z kierunkiem kształcenia; — zapewnienie praktyk zawodowych na stanowiskach wymagających od ucznia przyswojenia terminologii zawodowej w języku obcym.
Adresat/ci
Kadra zarządzająca szkołami zawodowymi; nauczyciele przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących; Świętokrzyskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli (i inne instytucje zajmujące się doskonaleniem nauczycieli)
Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji
Budżet instytucji doskonalenia nauczycieli (organizacja seminariów); POKL, Priorytet IX, Działanie 9.2, typ projektu: <i>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:</i> - <i>dodatkowe zajęcia dla uczniów ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych, ze szczególnym uwzględnieniem ICT, języków obcych, przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych (wdrażanie wypracowanych rozwiązań)</i>
Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: wysoki

15. Organizacja w szkołach zespołów zawodowych, składających się z nauczycieli prowadzących kształcenie na danym kierunku nauczania

Wnioski ogólne

Programy nauczania poszczególnych przedmiotów zawodowych w ramach jednego kierunku kształcenia są powiązane w sposób niewystarczający. Powoduje to, że uczniowie z trudem odnajdują się w całości materiału, w przekazywana wiedza nie jest utrwalana w stopniu wystarczającym. Brakuje również spójnych rozwiązań w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych u uczniów danego kierunku.

Szczegółowe zalecenia realizacyjne

Szkolne zespoły zawodowe powinny być organizowane w ramach każdego kierunku kształcenia w szkole, przy czym dla każdego z nich należy wyznaczyć koordynatora (najlepiej nauczyciela przedmiotu zawodowego). Spotkania zespołów powinny odbywać się co najmniej raz do roku, przed rozpoczęciem roku szkolnego.

W trakcie spotkań, nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu powinni dążyć do wypracowania zintegrowanego podejścia do przekazywania treści zawodowych na danym kierunku. Ponadto, wspólnie z nauczycielami przedmiotów

⁴³Art. 42 ust. 2 pkt b Karty Nauczyciela: Nauczyciel szkoły ponadgimnazjalnej, w tym specjalnej, jest obowiązany prowadzić zajęcia w ramach godzin przeznaczonych w ramowych planach nauczania do dyspozycji dyrektora szkoły, z wyjątkiem godzin przeznaczonych na zwiększenie liczby godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, w wymiarze 1 godziny w tygodniu.



ogólnokształcących powinni podzielić się zadaniami w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych, korzystając przy tym z wytycznych wypracowanych podczas seminariów metodycznych (zob. Rekomendacja nr 14).
Adresat/ci
Kadra zarządzająca szkół zawodowych; nauczyciele przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących
Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji
Rekomendacja nie generuje dodatkowych wydatków
Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie: średni





7. Dobre praktyki z terenu województwa świętokrzyskiego⁴⁴

Samorząd na „6”	
Odbiorca/cy	Starostwo Powiatowe w Staszowie – ponadgimnazjalne szkoły zawodowe powiatu staszowskiego.
Obszar sukcesu, którego dotyczy	Współpraca: szkoła zawodowa oraz organ prowadzący
Cel/cele	— Zbudowanie dobrej marki szkolnictwa zawodowego w powiecie poprzez sukcesywne realizowanie procesu modernizacji szkolnictwa zawodowego opierającego się na ścisłej współpracy organu prowadzącego z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi; — Podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego w powiecie staszowskim.
Opis działań	— Sukcesywne działania mające na celu modernizację oferty kształcenia. Dążenia do poszerzenia palety kierunków zawodowych, dzięki którym uczniowie uzyskują większe możliwości wyboru edukacji zgodnej z potrzebami rynku pracy (w wyniku działań od trzech lat w powiecie staszowskim istnieje liczebna przewaga uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych nad uczniami liceów ogólnokształcących); — Wprowadzono politykę niedublowania się kierunków w szkołach ponadgimnazjalnych w ramach powiatu. Początkowo budziło to opór dyrektorów szkół zawodowych, który zniwelowały argumenty odnoszące się do nieekonomiczności rozdrabniania kierunków pomiędzy szkołami. Pozwoliło to na specjalizację szkół w poszczególnych obszarach, doposażenie pracowni i bazy dydaktycznej, skomasowanie pomocy i przeprowadzenie skutecznego naboru do szkół zawodowych; Zniwelowano zjawisko konkurencji szkół o ucznia w ramach powiatu. — W powiecie staszowskim przeprowadzono kompleksową modernizację infrastruktury ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – szkoły ocieplono, wymieniono systemy ogrzewania, odremontowano bazę edukacyjną, wybudowano sale gimnastyczne. Obecnie wszystkie potrzeby remontowe zostały zaspokojone; — Samorząd powiatu staszowskiego w 2003 roku zdecydował o utworzeniu Centrum Kształcenia Praktycznego, skupiającego najlepszych fachowców i dysponującego odpowiednią bazą służącą uczniom ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Centrum jest wskazywane jako wzorcowe na terenie województwa świętokrzyskiego (opinie m.in. Kuratorium Oświaty);

⁴⁴ Bardziej pogłębiony opis praktyk, wraz ze szczegółowymi danymi kontaktowymi do realizatorów, znajduje się w Raporcie z Badania Właściwego.





	– Starostwo Powiatowe w Staszowie wspomaga działania dyrektorów szkół zawodowych w zakresie przygotowania i realizacji projektów dofinansowanych ze środków europejskich poprzez zagwarantowanie wymaganego wkładu własnego szkół. Równocześnie samorząd aktywnie poszukuje funduszy zewnętrznych na realizację działań oświatowych np. dodatkowe lekcje matematyki, które zaowocowały wzrostem wyników uczniów na egzaminach maturalnych; – Starostwo Powiatowe w Staszowie współorganizuje dni otwarte szkół, wydaje informatory dla gimnazjalistów zachęcające do wyboru szkół zawodowych, przygotowuje materiały promocyjne; – Wszelkie decyzje dotyczące edukacji są konsultowane z dyrektorami szkół zawodowych - są oni zapraszani na posiedzenia komisji Rady Powiatu zajmującej się kwestiami oświaty. Starostwo podsyła dyrektorom projekty do zaopiniowania, dyrektorzy zobowiązani są do przygotowywania i przekazywania Powiatowi potrzebnych materiałów. Przedstawiciele Powiatu deklarują, że merytorycznie uzasadnione wnioski dyrektorów są zaspokajane przez powiat, o ile pozwala na to sytuacja budżetowa, np. wnioski o uruchomienie nowych kierunków.
Kryteria sukcesu dobrej praktyki	– Zbudowanie zaufania, partnerskie relacje, dostrzeganie wspólnego celu; – Sukcesywna realizacja jasno określonego celu przy stałym poparciu Organu Prowadzącego dla wyznaczonych działań; – Pojmowanie edukacji jako jednego z priorytetowych obszarów działań samorządu powiatowego; – Wsparcie w działaniach na rzecz pozyskania dodatkowych funduszy na modernizację oferty kształcenia zawodowego; – Współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi a samorządem powiatowym została doceniona dwukrotnie nagrodą w Ogólnopolskim Konkursie Samorząd na „6”, organizowanym przez Centrum Edukacji i Rozwoju EFEKTY. Powiat staszowski został najlepiej oceniony spośród wszystkich powiatów województwa świętokrzyskiego.
Źródło finansowania	– Środki własne powiatu; – Środki pozyskane w ramach funduszy europejskich (PHARE, Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki; – Środki pozyskane z Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Energetyczna szkoła	
Odbiorca/cy	Zespół Szkół im. Oddziału Partyzanckiego AK "Jędrusie" w Połańcu oraz GDF SUEZ Energia Polska S.A. (Elektrownia Połaniec)
Obszar sukcesu, którego	Współpraca: szkoła zawodowa – pracodawca





dotyczy	
Cel/cele	– Dostosowanie oferty edukacyjnej oraz profilu nauczania przyszłych pracowników do wysokich oczekiwań jakie są stawiane osobom pracującym w branży energetycznej; – Dążenie do stałego podnoszenia jakości praktycznej nauki zawodu.
Opis działań	– Zespół Szkół w Połańcu zawsze prowadził ścisłą współpracę z Elektrownią w Połańcu (kiedyś działał jako szkoła przyzakładowa). Elektrownia Połaniec dostrzegając problem starzejącej się kadry, aktywnie zabiegała o utworzenie klasy o profilu energetycznym (uruchomienie kierunku poprzedzono badaniami i analizami dostępności poszukiwanej kadry technicznej na rynku). Dostrzeżono wyraźną korzyść dla firmy w aktywnym włączaniu się w promowanie kształcenia techników energetyków, którzy będą w przyszłości stanowić potencjalne zasoby kadrowe firmy. Według opinii przedstawicieli GDF SUEZ Energia Polska S.A. kluczową korzyścią ze współpracy ze SZ w Połańcu jest oswojenie się przyszłej kadry (obecnych uczniów) z technologią w oparciu o którą funkcjonuje zakład; – GDF SUEZ Energia Polska S.A. zrealizował projekt polegający na przeprowadzaniu dodatkowych zajęć praktycznych dla grupy 50 uczniów z wybranych klas o profilu technik energetyk Zespołu Szkół w Połańcu, na terenie Elektrowni Połaniec. Zajęcia prowadzili specjaliści zatrudnieni w zakładzie, co gwarantowało wysoki poziom nauczania. Podczas zajęć poruszono tematy związane z nowoczesną technologią produkcji energii. Uczestnikom zapewniono bezpłatny transport; – Dodatkowo Elektrownia Połaniec wyznaczyła dwóch swoich pracowników inżynierów do poprowadzenia zajęć w szkole oraz na terenie Elektrowni umożliwiających uczniom zapoznanie się z wykorzystywanymi w elektrowni technologiami; – Elektrownia Połaniec przygotowuje materiały informacyjne na prośbę szkoły – dotyczą one funkcjonowania zakładu (wykorzystywanych technologii, narzędzi systemów diagnostycznych) oraz kwestii rozwojowych (systemów zarządzania, kadr, bezpieczeństwa pracy); – W Elektrowni jest osoba odpowiadająca za koordynację praktyk (były nauczyciel ze szkoły). Uczniowie podzieleni na małe zespoły (2-3 osoby) przechodzą cały cykl zajęć praktycznych, który jest tak rozplanowany, aby zapewnić wysoki poziom efektywności; – Zakład wspiera drużyny sportowe z Zespołu Szkół poprzez sponsoring materialny; – Elektrownia Połaniec podpisała list intencyjny deklarujący utworzenie specjalnego laboratorium na terenie zakładu, dostępnego uczniom; – Działania realizowane przez Elektrownię Połaniec wpisują się filozofię społecznej odpowiedzialności biznesu – współpraca z Zespołem Szkół przyczynia się do budowania wizerunku firmy dojrzałej i





	odpowiedzialnej.
Kryteria sukcesu dobrej praktyki	– Realna współpraca dająca profity obu stronom możliwa jest wtedy, gdy szkoły kształcą pod konkretne potrzeby zakładu pracy – jasno zdefiniowane oczekiwania i role partnerów; – Współpraca w wielu obszarach, pogłębiania i uzupełniana o nowe formy. – Tworzenie wspólnych projektów rozwijających współpracę, pozwalających na pozyskiwanie środków zewnętrznych np. projekt <i>Doświadczenie zawodowe kluczem do sukcesu</i> finansowany ze środków EFS w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki; – Kluczowa rola kadry zarządzającej szkoły zawodowej – musi mieć podejście menadżerskie; – Możliwość wpływu na programy nauczania w zakresie profili interesujących dla pracodawców.
Źródło finansowania	– środki własne powiatu oraz budżet szkoły; – środki będące w dyspozycji zakładu pracy; – środki pozyskane w ramach funduszy europejskich (PO KL).

Zagwarantowany sukces z Politechniką Świętokrzyską – szanse na lepszą przyszłość uczniów szkół ponadgimnazjalnych	
Odbiorca/cy	Politechnika Świętokrzyska – 15 techników z województwa świętokrzyskiego
Obszar sukcesu, którego dotyczy	Współpraca: szkoła zawodowa – instytucje naukowe i badawczo-rozwojowe
Cel/cele	– Modernizacja i podniesienie jakości kształcenia zawodowego; – Pomoc uczniom, którzy ze względu na czynniki ekonomiczne lub społeczno-kulturowe wymagają wsparcia.
Opis działań	– Inspiracją dla podjętych działań w ramach projektu było podpisanie umowy pomiędzy Politechniką Świętokrzyską a Konwentem Starostów Powiatowych województwa świętokrzyskiego; – W projekcie wzięły udział szkoły zawodowe ze wszystkich powiatów z wyjątkiem buskiego; – W ramach projektu zagwarantowano uczniom różnorodne formy wsparcia, w tym: ▪ dodatkowe zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze z matematyki; ▪ dodatkowe zajęcia z matematyki dla uczniów klas maturalnych prowadzone przez pracowników Politechniki Świętokrzyskiej; ▪ warsztaty popularno-naukowe na terenie Politechniki Świętokrzyskiej, w tym wykłady autorskie pracowników naukowych, zwiedzanie laboratoriów, spotkania z władzami uczelni; ▪ kursy informatyczne – „Grafika komputerowa” – przeprowadzone w





	Politechnice Świętokrzyskiej; ▪ zajęcia z psychologiem – tematyka: motywowanie i zachęcania do kształcenia się, skuteczne metody i techniki uczenia się, komunikacja społeczna, radzenie sobie ze stresem; ▪ spotkania z doradcą zawodowym – tematyka: weryfikacja predyspozycji zawodowych, wymogi kwalifikacyjne i planowanie kariery edukacyjno-zawodowej; ▪ udział w „Dniach otwartych dla maturzystów” oraz w Akcji „Dziewczyny na politechniki” na Politechnice Świętokrzyskiej. – Oprócz bezpośredniego wsparcia dla uczniów projekt zakładał modyfikację programów nauczania w branży mechaniczno-mechatronicznej, budowlanej, informatyczno-elektronicznej, we współpracy z kadrą akademicką Politechniki Świętokrzyskiej i Kuratorium Oświaty w Kielcach. W pracach na zasadzie wolontariatu uczestniczyli także nauczyciele przedmiotów technicznych, fizyki i matematyki. Szkoły zawodowe, które przystąpiły do projektu zobowiązały się do wprowadzenia zmodernizowanych programów nauczania w swoich placówkach.
Kryteria sukcesu dobrej praktyki	– Nawiązanie wielopłaszczyznowej współpracy przez instytucję naukową ze szkołami zawodowymi na poziomie technikum; – Objęcie wsparciem w ramach projektu ponad 850 uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z całego województwa świętokrzyskiego; – Włączenie w realizację projektu przedstawicieli różnych środowisk: organów prowadzących, pracodawców, nauczycieli akademickich, Kuratorium Oświaty, Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej, kadr zarządzających i nauczycieli ponadgimnazjalnych szkół zawodowych; – Prowadzenie działań mających wesprzeć absolwentów techników w podjęciu przemyślanej decyzji dotyczącej wyboru kariery naukowej i zawodowej, zgodnej z potrzebami rynku pracy.
Źródło finansowania	– środki pozyskane w ramach funduszy europejskich (Program Operacyjny Kapitał Ludzki)

Nowoczesna Edukacja Przyszłego Technika	
Odbiorca/cy	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Sandomierzu
Obszar sukcesu, którego dotyczy	Uczniowie: efektywne i atrakcyjne formy nauki
Cel/cele	– Poprawienie efektywności kształcenia zawodowego poprzez wprowadzenie dodatkowych zajęć z matematyki; – Rozwijanie kompetencji i umiejętności uczniów w zakresie





	posługiwania się branżowym językiem obcym; – Zapewnienie uczniom atrakcyjnych form przekazu wiedzy i umiejętności zawodowych; – Podniesienie kwalifikacji zawodowych uwzględniających nowoczesne technologie oraz wymagania rynku pracy.
Opis działań	– Realizacja projektu obejmuje doposażenie pracowni w nowoczesne pomoce dydaktyczne, które ułatwią wizualizację trudnych treści, podnosząc w ten sposób skuteczność kształcenia zawodowego w szkole. Pracownie te będą wykorzystane przy realizacji zajęć z matematyki, przedmiotów zawodowych oraz szkoleń i seminariów technicznych; – Projekt zakłada ponadto wdrożenie innowacyjnego bloku zajęć z matematyki korelujących umiejętności teoretyczne z wiedzą zawodową. Działanie to ma przyczynić się do praktycznego stosowania matematyki w rozwiązywaniu zadań problemowych występujących na egzaminie zawodowym; – Kolejnym działaniem uruchomionym w ramach projektu są obozy językowe, pozwalające na usprawnienie komunikacji w języku angielskim z uwzględnieniem terminologii branżowej. Realizacja treści odbywa się w oparciu o autorskie programy stworzone przez nauczycieli; – W trakcie dwuletniego cyklu projektowego zaplanowano 64 wycieczki zawodoznawcze, których program uwzględnia specyfikę zawodu i służy poznaniu nowoczesnych procesów techniczno-technologicznych występujących w branży budowlanej, drogownictwie i ochronie środowiska. Wesprze to proces kształcenia zawodowego, korelując treści teoretyczne nauczania przedmiotów zawodowych z wiedzą praktyczną; – Komplementarnym działaniem realizowanym w ramach projektu są szkolenia i seminaria techniczne prowadzone przez firmy i instytucje branżowe mające na celu przybliżenie uczniom nowatorskich rozwiązań techniczno-technologicznych.
Kryteria sukcesu jako dobrej praktyki	– Realizowanie procesu kształcenia w oparciu o różnorodne formy przekazu wiedzy, atrakcyjne dla uczniów i pozwalające na lepsze i szybsze przyswajanie wiedzy; – Rozwijanie kompetencji kluczowych w szczególności w zakresie nauki języka obcego niezbędnego w pracy zawodowej; – Możliwość bezpośredniej styczności z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwach w wyniku organizowanych wycieczek oraz kontaktu z pracodawcami w trakcie prowadzonych przez nich szkoleń i seminariów.
Źródło finansowania	– środki pozyskane w ramach funduszy europejskich (Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki).



Wsparcie szkoły przez PUP	
Odbiorca/cy	Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej
Obszar sukcesu, którego dotyczy	Współpraca: szkoła zawodowa – instytucje rynku pracy
Cel/cele	– Promowanie świadomego wyboru ścieżki kariery oraz poradnictwa zawodowego jako usługi pomocnej w sprawnym poruszaniu się po rynku pracy dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych; – Poprawa adekwatności kształcenia w wyniku regularnie prowadzonych badań i analiz rynku pracy.
Opis działań	– Organizowanie spotkań uczniów szkół zawodowych z doradcami zawodowymi w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery. Spotkania odbywają się wg indywidualnych ustaleń ze szkołami w siedzibie PUP lub w szkole, jeżeli zapewnione są odpowiednie warunki; – Zapraszanie uczniów gimnazjum w celu przedstawienia im możliwości odnalezienia się na rynku pracy, przekazania informacji o zawodach deficytowych i nadwyżkowych, pomocy w wyborze szkoły ponadgimnazjalnej; – Prowadzenie analiz i monitorowanie rynku pracy – informowanie szkół z terenu powiatu o zawodach deficytowych i nadwyżkowych – wysyłanie gotowego opracowania do szkół. Współpraca przy uruchamianiu nowych kierunków; – Informowanie szkół o zapotrzebowaniu ze strony pracodawców i ofertach pracy na konkretne stanowiska; – Pomoc w zakresie pośredniczenia między szkołami zawodowymi a pracodawcami.
Kryteria sukcesu dobrej praktyki	– Sprawny proces komunikacji pomiędzy szkołami a Powiatowym Urzędem Pracy; – Dostrzeganie przez Powiatowy Urząd Pracy problemów związanych ze szkolnictwem zawodowym, pomimo iż uczniowie nie są bezpośrednimi klientami tej instytucji; – Propagowanie myślenia perspektywicznego w kontekście współpracy ze szkołami (organizacja paneli eksperckich, debat poświęconych zagadnieniom szkolnictwa zawodowego w kontekście sytuacji na lokalnym rynku pracy).
Źródło finansowania	– środki własne Powiatowego Urzędu Pracy.



Kompleksowa porada	
Odbiorca/cy	Miejski Zespół Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych w Kielcach
Obszar sukcesu, którego dotyczy	Współpraca: szkoła – instytucje rynku pracy
Cel/cele	– Promowanie świadomego wyboru ścieżki kariery oraz poradnictwa zawodowego jako usługi pomocnej w sprawnym poruszaniu się po rynku pracy dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.
Opis działań	– Organizacja spotkań z uczniami w szkołach dotyczących doradztwa zawodowego. Spotkania w formie kilkugodzinnych warsztatów, poprzedzone działaniami pośrednimi - pogadanki w szkołach w trakcie godzin wychowawczych. Uczniowie niezdecydowani co do swojej kariery zawodowej, nie potrafiący się określić, trafiają do specjalnej grupy warsztatowej, która spotyka się na terenie poradni; – Organizacja spotkań z radami pedagogicznymi i z pojedynczymi nauczycielami w celu uświadamiających istotności problematyki zawodoznawczej; – Prowadzenie stałych punktów konsultacyjnych/doradczych w szkołach – spotkania kilka razy w miesiącu – doradcy są wówczas do dyspozycji nie tylko uczniów, ale także rodziców; – Oddziaływanie na uczniów gimnazjów i ich rodziców w trakcie dni otwartych organizowanych w szkołach ponadgimnazjalnych.
Kryteria sukcesu jako dobrej praktyki	– Uświadamianie wagi doradztwa zawodowego w szkołach – oddziaływanie prowadzone na kilku poziomach – kadry zarządzającej, nauczycieli, uczniów, rodziców; – Stałe, cykliczne spotkania z uczniami wymagającymi szczególnego wsparcia w wyborze kierunku kształcenia zawodowego i przyszłej pracy.
Źródło finansowania	– środki własne Miejskiego Zespołu Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych w Kielcach.



Aneks

Kwestionariusza wywiadu telefonicznego z kadrą zarządzającą szkołami zawodowymi

Szanowni Państwo, Dyrektorzy szkół,

w ramach realizowanego na zlecenie Biura Innowacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego projektu „Badanie potencjału szkolnictwa zawodowego w województwie świętokrzyskim oraz perspektyw i uwarunkowań włączenia w budowanie gospodarki opartej na wiedzy”, przekazujemy Państwu kwestionariusz ankiety dotyczącej działalności Państwa szkoły. Serdecznie prosimy o wypełnienie ankiety i odesłanie jej na adres cds@cds.krakow.pl, bądź na nr faksu: (12) 623 77 40 wewn. 24, do 29 sierpnia 2011 r.

KIERUNKI KSZTAŁCENIA W KONTEKŚCIE GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY

1. Czy na przestrzeni ostatnich lat – od 2005 roku do chwili obecnej – zamknięto w Pana(i) szkole pewne kierunki kształcenia?

- ☐ 1. Nie
☐ 2. Tak – jakie?

.....
Dlaczego?
.....
.....

2. Czy na przestrzeni ostatnich lat – od 2005 roku do chwili obecnej – w Pana(i) szkole uruchomione zostały nowe kierunki kształcenia?

- ☐ 1. Nie
☐ 2. Tak – jakie?

.....
.....

3. Na jakiej podstawie podejmuje Pan(i) decyzje o uruchamianiu nowych kierunków kształcenia? Proszę wymienić wszystkie powody.

☐ 1. Analiza opracowań, raportów dotyczących lokalnego i regionalnego rynku pracy, w tym danych PUP dot. prognoz zatrudnienia ☐ 2. Własna analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy (m.in. pojawienie się nowych inwestorów) ☐ 3. Konsultowanie nowych kierunków z lokalnymi pracodawcami ☐ 4. Analiza wyników prognoz dot. rozwoju gospodarki regionu, w szczególności w branżach intensywnie wykorzystujących wiedzę, zawartych m.in. w Regionalnej Strategii Innowacji oraz wypracowanych w procesie aktualizacji RSI ☐ 5. Kierowanie się sugestiami rodziców i uczniów ☐ 6. Kierowanie się dostępnością w szkole infrastrukturą i wyposażeniem ☐ 7. Kierowanie się dostępnością w szkole odpowiedniej kadry dydaktycznej ☐ 8. Kierowanie się sugestiami organu prowadzącego ☐ 9. Inne – jakie?
3.1 Którymi z tych powodów kieruje się Pan(i) najczęściej? <i>Proszę wskazać maksimum dwa.</i>
.....
3.2 Którymi z tych powodów kierował(a) się Pan(i), uruchamiając kierunek objęty badaniem?
.....

4. Czy w ciągu najbliższych 3 lat planuje Pan(i) uruchomienie nowych kierunków kształcenia?
☐ 1. Nie ☐ 2. Tak – jakich?
4.1 Czy wśród nich znajdują się kierunki wpisujące się w branże stanowiące innowacyjne specjalizacje województwa (efektywne wykorzystanie energii, turystyka medyczna, branża targowo-kongresowa, wzornictwo)? Jeśli tak – jakie? /Jeśli nie – dlaczego? (czy chodzi o infrastrukturę? Zasoby kadrowe?)
.....
.....
.....

5. Jak postrzega Pan(i) możliwości rozwoju Pan(i) szkoły w branżach: efektywne wykorzystanie energii/turystyka medyczna/branża targowo-kongresowa/wzornictwo? Czy Pana/i zdaniem absolwenci Pana(i) szkoły mają szansę znaleźć w nich pracę (w szczególności jeśli chodzi o absolwentów kierunku)
Dlaczego?
.....
.....
.....

.....

.....

.....

WSPÓŁPRACA SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

6. Jak ocenia Pan(i) współpracę Pana(i) szkoły z lokalnymi pracodawcami?

Proszę określić na skali od 1 – zdecydowane niezadowolenie, do 5 – zdecydowane zadowolenie.

zdecydowane niezadowolenie ← → zdecydowane zadowolenie

1	2	3	4	5

7. Jakie formy współpracy z pracodawcami są podejmowane w Pana(i) szkole? Ja je Pan(i) ocenia?

Proszę wymienić podejmowane formy współpracy a następnie ocenić je na skali od 1 do 5 gdzie 1 oznacza zdecydowane niezadowolenie, a 5 – zdecydowane zadowolenie ze współpracy.

	1	2	3	4	5
☐ 1. Organizacja praktyk zawodowych					
☐ 2. Realizacja teoretycznych przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach					
☐ 3. Realizacja w przedsiębiorstwie zajęć praktycznych					
☐ 4. Wycieczki przedmiotowe					
☐ 5. Sponsoring materialny i finansowy					
☐ 6. Zasięganie opinii pracodawców w tworzeniu nowych kierunków kształcenia					
☐ 7. Udostępnianie szkole kadry specjalistów przez przedsiębiorstwa (pracownicy przedsiębiorstwa jako nauczyciele przedmiotów zawodowych)					
☐ 8. Umożliwianie nauczycielom odbywania staży i kursów organizowanych w i przez przedsiębiorstwa					
☐ 9. Porozumienia/umowy formalne z zakładami pracy (m.in. dotyczące zatrudniania absolwentów)					
☐ 10. Funkcjonowanie w szkole klasy patronackiej					
☐ 11. Organizacja w szkole pokazów technologii, sprzętu i/lub materiałów, prowadzonych przez przedstawicieli przedsiębiorstw					
☐ 12. Uczestnictwo przedstawicieli pracodawców w wydarzeniach z życia szkoły					
☐ 13. Inne – jakie?					

7.1 Które z tych form występują najczęściej? Proszę wskazać maksimum trzy.

.....



8. Proszę opowiedzieć więcej o współpracy Pan(i) szkoły z pracodawcami.

Która strona inicjuje tę współpracę – szkoła czy pracodawcy?

Kto (ze strony szkoły) jest odpowiedzialny za kontakty między szkołą a pracodawcami?

Czy w kontaktach tych pojawiają się jakieś bariery, trudności? Jakież?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. Proszę wymienić kluczowych pracodawców, z którymi szkoła współpracuje w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu? Czy są wśród nich pracodawcy lokalnie postrzegani jako prestiżowi?

.....

.....

.....

ZAPLECZE INTELEKTUALNE SZKÓŁ

10. Czy Pana/i szkoła współpracuje w jakiś sposób z ośrodkami naukowymi lub badawczymi? Czy byłaby/byłaby Pan/i zainteresowana taką współpracą? Czego by Pan/i oczekiwał/a?

.....

.....

.....

11. Proszę ocenić, na ile kadra którą Pan dysponuje przygotowana jest do kształcenia w oparciu o najnowszą specjalistyczną wiedzę ze swojej branży? (szczególnie w odniesieniu do badanego kierunku)

- ☐ 1. Bardzo dobrze
- ☐ 2. Raczej dobrze
- ☐ 3. Ani dobrze, ani źle
- ☐ 4. Raczej źle
- ☐ 5. Bardzo źle

Dlaczego?

.....

.....





12. Proszę określić, czy Pana/i szkoła uzupełnia bazy wiedzy dostępne dla uczniów i nauczycieli (książki/czasopisma/publikacje/programy)

☐ 1. Nie

Dlaczego? Czy uważa Pan/i takie działania za potrzebne?

.....

☐ 2. Tak

W jaki sposób? Czy uważa Pan/i takie działania za potrzebne? Jakie są największe przeszkody w uzupełnianiu bazy wiedzy?

.....

13. Proszę ocenić dostęp kadry dydaktycznej z Pana(i) szkoły do różnych możliwości doskonalenia zawodowego – na skali od 1 – brak dostępu, do 5 – pełen dostęp.

	1	2	3	4	5
1. Dostęp do fachowej literatury					
2. Możliwość odbywania staży i kursów w zakładach pracy					
3. Studia podyplomowe doskonalące					
4. Studia podyplomowe kwalifikacyjne					
5. Kursy doskonalące					
6. Kursy kwalifikacyjne					
7. Inne – jakie?					

14. Proszę teraz ocenić stopień zainteresowania kadry dydaktycznej z Pana(i) szkoły korzystaniem z wymienionych wcześniej form doskonalenia zawodowego – na skali od 1 – w ogóle niezainteresowani, do 5 – bardzo zainteresowani.

	1	2	3	4	5
1. Dostęp do fachowej literatury					
2. Możliwość odbywania staży i kursów w zakładach pracy					
3. Studia podyplomowe doskonalące					
4. Studia podyplomowe kwalifikacyjne					
5. Kursy doskonalące					
6. Kursy kwalifikacyjne					
7. Inne – jakie?					

INFRASTRUKTURA FIZYCZNA SZKÓŁ

15. Proszę o podanie informacji na temat nauczycieli przedsiębiorczości zatrudnionych w Pana(i) szkole.



Projekt „Perspektywy RSI Świętokrzyskie (III Etap)” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ogólna liczba nauczycieli przedsiębiorczości	Liczba nauczycieli, którzy odbyli/odbywają studia magisterskie/podyplomowe, które dają uprawnienia do nauczania przedsiębiorczości	Liczba nauczycieli, którzy odbyli kursy z zakresu przedsiębiorczości	Liczba nauczycieli, którzy posiadają doświadczenie w prowadzeniu własnego przedsiębiorstwa

15. Proszę o podanie informacji dotyczących stanu bazy komputerowej i multimedialnej Pana(i) szkoły⁴⁵.

Liczba komputerów ogółem	Liczba komputerów z dostępem do Internetu, z których korzystają uczniowie	Liczba komputerów w zależności od daty produkcji			Liczba uczniów w szkole (zespole)
		2009 i nowsze	2006 – 2008	2005 i starsze	
Liczba projektorów multimedialnych	Liczba tablic interaktywnych				

16. Gdzie uczniowie Pana(i) szkoły korzystają ze sprzętu techno-dydaktycznego?

Proszę wymienić wszystkie miejsca.

- ☐ 1. Pracownie dydaktyczne w szkole
- ☐ 2. Warsztaty przyszkolne
- ☐ 3. Centrum Kształcenia Praktycznego (gdzie?)
- ☐ 4. Zakłady pracy
- ☐ 5. Inne – jakie?

16.1 A gdzie ze sprzętu korzystają uczniowie kierunku?

.....

17. W jakim stopniu sprzęt techno-dydaktyczny, z którego uczniowie Pana(i) szkoły korzystają przy praktycznej nauce zawodu, odpowiada potrzebom nowoczesnego stanowiska pracy?

Proszę określić na skali od 1 – zdecydowanie nie odpowiada, do 7 – zdecydowanie odpowiada

zdecydowanie
nie odpowiada

zdecydowanie
odpowiada

⁴⁵ W przypadku Zespołu Szkół, gdy niemożliwe jest wydzielenie komputerów, z których korzystają uczniowie danej szkoły, pytanie będzie dotyczyło całego Zespołu.

Projekt „Perspektywy RSI Świętokrzyskie (III Etap)” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



1	2	3	4	5	6	7

17.1 Jak przedstawia się wyposażenie w sprzęt techno-dydaktyczny w przypadku kierunku.....?

Proszę ocenić je zgodnie z powyższą skalą (1-7).

Czy odpowiada ono minimum określone w podstawie programowej danego kierunku? Czy odpowiada standardom egzaminacyjnym?

Jakie braki są najbardziej dotkliwe?

Jaki byłby szacunkowy koszt dostosowania infrastruktury szkoły do aktualnych potrzeb (w zakresie kształcenia na kierunku.....)?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

18. Czy dostrzega Pan(i) jakieś zewnętrzne możliwości wsparcia finansowego rozbudowy bazy dydaktycznej (a przez to oferty dydaktycznej) Pana(i) szkoły? Jeśli tak, to jakie?

Czy dostrzega Pan(i) jakieś bariery w pozyskiwaniu takich zewnętrznych środków?

.....

.....

.....

.....

FUNKCJONOWANIE SZKÓŁ W OTOCZENIU

19. Jakie działania podejmuje Pana(i) szkoła, by przygotować przyszłych absolwentów do poruszania się na rynku pracy?

Proszę wymienić wszystkie działania.

- ☐ 1. Organizacja Dni Przedsiębiorczości
- ☐ 2. Udział w Targach Edukacyjnych i Dniach Przedsiębiorczości, organizowanych przez podmioty zewnętrzne
- ☐ 3. Zatrudnienie w szkole doradcy zawodowego
- ☐ 4. Utworzenie Szkolnego Ośrodka Kariery
- ☐ 5. Przygotowanie uczniów do tworzenia dokumentów związanych z pozyskiwaniem pracy (cv, list motywacyjny, m.in.), w wymiarze wykraczających poza standardowy program zajęć z podstaw przedsiębiorczości



- ☐ 6. Zapraszanie pracodawców do udziału w lekcjach przedsiębiorczości
- ☐ 7. Propagowanie wiedzy o instytucjach rynku pracy
- ☐ 8. Organizowanie warsztatów aktywnego poszukiwania pracy
- ☐ 9. Umożliwianie uczniom korzystania z oferty instytucji rynku pracy w zakresie doradztwa zawodowego i edukacyjnego na terenie szkoły
- ☐ 10. Wizyty uczniów w instytucjach rynku pracy (m.in. w Powiatowym Urzędzie Pracy, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej)
- ☐ 11. Inne – jakie?

20. Jakie czynniki (zdarzenia, sytuacje, zjawiska), zewnętrzne wobec Pana(i) szkoły, są istotne z punktu widzenia jej działalności (wpływają na obecną i przyszłą działalność szkoły)?

Proszę wziąć pod uwagę m.in. lokalne inwestycje i przedsięwzięcia (zarówno publiczne, jak i prywatne), zjawiska społeczne i gospodarcze, które mają wpływ na sytuację w okolicy, programy unijne, specyfikę lokalnej gospodarki.

.....

.....

.....

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!



Kwestionariusz wywiadu telefonicznego z przedstawicielami instytucji reprezentujących pracodawców

Szanowni Państwo,

w ramach realizowanego na zlecenie Biura Innowacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego projektu „Badanie potencjału szkolnictwa zawodowego w województwie świętokrzyskim oraz perspektyw i uwarunkowań włączenia w budowanie gospodarki opartej na wiedzy” prowadzimy badanie pracodawców województwa świętokrzyskiego. W związku z tym chcielibyśmy z Państwem porozmawiać na temat Państwa współpracy ze szkołami zawodowymi. Gwarantujemy, że Państwa odpowiedzi pozostaną poufne i posłużą jedynie do tworzenia statystycznych zestawień i budowania ogólnych wniosków.

OCENA WYNIKÓW FUNKCJONOWANIA SYSTEMU SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

1. Jak ocenia Pan(i) funkcjonowanie systemu szkolnictwa zawodowego w m.in. świętokrzyskim?

- ☐ 1. Bardzo dobrze
☐ 2. Raczej dobrze
☐ 3. Ani dobrze, ani źle
☐ 4. Raczej źle
☐ 5. Bardzo źle

Dlaczego?

.....
.....

2. Jak ocenia Pan(i) – z punktu widzenia przedsiębiorców (i branży), których (które) Pan(i) reprezentuje – przygotowanie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych do podjęcia pracy?

- ☐ 1. Bardzo dobrze
☐ 2. Raczej dobrze
☐ 3. Ani dobrze, ani źle
☐ 4. Raczej źle
☐ 5. Bardzo źle

Dlaczego?

.....
.....

3.1 Jak ocenia Pan(i) ich przygotowanie teoretyczne?

☐ 1. Bardzo dobrze ☐ 2. Raczej dobrze ☐ 3. Ani dobrze, ani źle ☐ 4. Raczej źle ☐ 5. Bardzo źle Dlaczego?
--

3.2 A jak ocenia Pan(i) ich umiejętności praktyczne?

☐ 1. Bardzo dobrze ☐ 2. Raczej dobrze ☐ 3. Ani dobrze, ani źle ☐ 4. Raczej źle ☐ 5. Bardzo źle Dlaczego?
--

4. Jakie najważniejsze braki w przygotowaniu zawodowym dostrzega Pan(i) u absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?

☐ 1. Brak praktyki, doświadczenia zawodowego ☐ 2. Brak wiedzy, kwalifikacji ☐ 3. Brak chęci, motywacji do pracy ☐ 4. Inne braki, jakie? ☐ 5. Nie dostrzegam braków

5. Czy dostrzega Pan(i) może jakieś mocne strony przygotowania zawodowego absolwentów ponadgimnazjalnych szkół o profilu zawodowym?

☐ 1. Mają silną motywację do pracy ☐ 2. Mają praktykę zawodową ☐ 3. Mają dobrą wiedzę teoretyczną ☐ 4. Mają inne zalety, jakie? ☐ 5. Nie dostrzegam mocnych stron
--

5. Czy przedsiębiorstwa zrzeszone w instytucji, którą Pan/i reprezentuje mają problemy z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników?

☐ zdecydowanie tak ☐ raczej tak ☐ ani tak, ani nie ☐ raczej nie ☐ zdecydowanie nie

OCENA POWIĄZAŃ MIĘDZY PRZEDSIĘBIORSTWAMI A PONADGIMNAZJALNYMI SZKOŁAMI ZAWODOWYMI

6. Jakie formy współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi podejmują przedsiębiorstwa, które Pan(i) reprezentuje? *Proszę wymienić wszystkie podejmowane formy.*

- ☐ 1. Organizacja praktyk zawodowych
- ☐ 2. Realizacja w przedsiębiorstwie teoretycznych przedmiotów zawodowych
- ☐ 3. Realizacja w przedsiębiorstwie zajęć praktycznych
- ☐ 4. Wycieczki przedmiotowe
- ☐ 5. Sponsoring materialny i finansowy
- ☐ 6. Zasięganie opinii pracodawców w tworzeniu nowych kierunków kształcenia
- ☐ 7. Udostępnianie szkole kadry specjalistów (pracownicy przedsiębiorstwa jako nauczyciele przedmiotów zawodowych)
- ☐ 8. Umożliwianie nauczycielom odbywania staży i kursów organizowanych w i przez przedsiębiorstwa
- ☐ 9. Porozumienia/umowy formalne z zakładami pracy (m.in. dotyczące zatrudniania absolwentów)
- ☐ 10. Funkcjonowanie w szkole klasy patronackiej
- ☐ 11. Organizacja w szkole pokazów technologii, sprzętu i/lub materiałów, prowadzonych przez przedstawicieli przedsiębiorstw
- ☐ 12. Uczestnictwo w wydarzeniach z życia szkoły
- ☐ 13. Inne – jakie?

6.1 Które z tych form występują najczęściej? *Proszę wskazać maksimum trzy.*

.....

7. Jakie są efekty tej współpracy dla zaspokajania potrzeb przedsiębiorców? Czy umożliwia wspólną refleksję przedsiębiorców i dyrektorów szkół nad przyszłością kształcenia w danej szkole? Czy w jej efekcie uruchomiane są nowe profile kształcenia (*prośba o przykłady*)?

.....
.....
.....
.....
.....

8. Skupmy się teraz na organizacji praktyk zawodowych, która – według danych ogólnopolskich – jest najczęściej podejmowaną formą współpracy szkół i pracodawców. Jak Pan(i) ją ocenia, z punktu widzenia przedsiębiorców, których Pan(i) reprezentuje?



- ☐ 1. Bardzo dobrze
- ☐ 2. Raczej dobrze
- ☐ 3. Ani dobrze, ani źle
- ☐ 4. Raczej źle
- ☐ 5. Bardzo źle

Dlaczego?

.....

.....

8.1 Czy zna Pan(i) przykłady realizacji praktyk przez uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych u pracodawców postrzeganych jako prestiżowi? Jeśli tak, proszę je opisać.

.....

.....

.....

9. Jakie są Pana(i) zdaniem główne problemy lub przeszkody, na jakie przedsiębiorstwa napotykają przy współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi?

.....

.....

.....

.....

10. Jakie działania (podejmowane przez szkoły, organy prowadzące, władze na poziomie centralnym) mogłyby zachęcić przedsiębiorców do podejmowania współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi?

.....

.....

.....

.....

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU INNOWACYJNYCH SPECJALIZACJI W WOJEWÓDZTWIE

11. Jak postrzega Pan(i) możliwości rozwoju w branży efektywne wykorzystanie energii/turystyka medyczna/branża targowo-kongresowa/wzornictwo⁴⁶?

W której fazie rozwoju branży się ona znajduje: wprowadzenia, rozwoju, dojrzałości czy schyłku?

⁴⁶ W przypadku instytucji branżowej, pytanie o daną branżę, w przypadku instytucji o szerszym zasięgu, bez konkretnej specjalizacji, pytanie o wszystkie cztery branże po kolei.



Jakie są jej największe szanse, gdzie tkwi potencjał rozwojowy?
Co stanowi największe zagrożenie dla jej rozwoju?
Jakie inne branże innowacyjne widzi? (szczególnie w kontekście powiązania ze szkolnictwem zaw.)

.....

.....

.....

.....

12. W jaki sposób przedsiębiorstwa zrzeszone w instytucji, którą Pan/i reprezentuje współpracują ze sobą?
Jakiego typu działania wspólnie podejmują? Czy instytucja pośredniczy w kontaktach przedsiębiorstw z innymi przedsiębiorstwami/ organizacjami/ośrodkami naukowymi m.in.?

.....

.....

13. Proszę ocenić czy przedsiębiorstwa zrzeszone w instytucji, którą Pan/i reprezentuje mają dostęp do najnowszej wiedzy specjalistycznej ?

- ☐ 1. Nie mają dostępu do najnowszej wiedzy z branży → proszę przejść do pytania 16
- ☐ 2. Mają dostęp w ograniczonym stopniu
- ☐ 3. Mają pełny dostęp do najnowszej wiedzy z branży

14. Proszę wskazać z jakich źródeł przedsiębiorstwa zrzeszone w reprezentowanej przez Pana/ią instytucji czerpią wiedzę ?
Proszę zaznaczyć wszystkie odnoszące się do reprezentowanych przez Pana przedsiębiorstw odpowiedzi.

- ☐ 1. Współpraca z innymi firmami z branży
- ☐ 2. Współpraca międzynarodowa
- ☐ 3. Udział w konferencjach, targach branżowych
- ☐ 4. Dostęp do najnowszych publikacji z branży
- ☐ 5. Współpraca z ośrodkami naukowymi i badawczymi
- ☐ 6. Inne, jakie.....

Poprosić respondenta o rozwinięcie wypowiedzi:

.....

.....

15. Proszę wskazać co Pana/i zdaniem jest największą przeszkodą w dostępie do najnowszej wiedzy specjalistycznej?

.....

.....

.....

.....

Proszę przejść do pytania 17

16. Proszę wskazać dlaczego Pana/i zdaniem przedsiębiorstwa nie mają dostępu do najnowszej wiedzy branżowej?

.....

.....

.....

.....

17. Proszę ocenić czy przedsiębiorstwa zrzeszone w instytucji, którą Pan/i reprezentuje:

- ☐ 1. Wdrażają w swoich zakładach nowe technologie informacyjne i komunikacyjne (m.in. nowy sprzęt, oprogramowanie)
- ☐ 2. Inwestują w rozwój pracowników (m.in. wysyłając ich na szkolenia, kursy)
- ☐ 3. Wdrażają w swoich zakładach nowe rozwiązania techniczne
- ☐ 4. Żadne z powyższych

Poprosić respondenta o rozwinięcie wypowiedzi, podanie przykładów:

.....

.....

18. Proszę określić jak Pana/i zdaniem przedsiębiorstwa widzą swoją rolę we wdrażaniu zmian w branży, którą reprezentują? Czy są nimi zainteresowane? Jakie napotykają bariery?

.....

.....

.....

19. Jakiego typu przedsiębiorstwa mogą podejmować działalność w branży, którą Pan(i) reprezentuje/ w innowacyjnych branżach województwa⁴⁷? (proszę podać przykłady)

Jakie warunki muszą spełniać (w takich obszarach jak: potencjał technologiczny, zasoby ludzkie, infrastruktura techniczna, usieciowienie – powiązania z innymi przedsiębiorstwami w branży, działania z zakresu Badania i Rozwój)?

Jak ocenia Pan(i) obecną sytuację przedsiębiorstw, które potencjalnie mogłyby działać w branży?

Który z wymienionych obszarów jest ich najmocniejszą, a który najsłabszą stroną?

Czy może jest Pan(i) w stanie w przybliżeniu określić, ile przedsiębiorstw mogłoby jeszcze podjąć działalność w branży, w porównaniu do stanu obecnego?

.....

.....

.....

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!

⁴⁷ Wersja dla instytucji o szerokim zasięgu, bez specjalizacji w konkretnej branży.



Kwestionariusz wywiadu telefonicznego z przedstawicielami Powiatowych Rad Zatrudnienia

Szanowni Państwo,

w ramach realizowanego na zlecenie Biura Innowacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego projektu „Badanie potencjału szkolnictwa zawodowego w województwie świętokrzyskim oraz perspektyw i uwarunkowań włączenia w budowanie gospodarki opartej na wiedzy” prowadzimy badanie pracodawców województwa świętokrzyskiego. W związku z tym chcielibyśmy z Państwem porozmawiać na temat sytuacji szkół zawodowych w powiecie. Gwarantujemy, że Państwa odpowiedzi pozostaną poufne i posłużą jedynie do tworzenia statystycznych zestawień i budowania ogólnych wniosków.

POWIĄZANIE KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA Z TWORZENIEM GOW

1. Na jakiej podstawie Powiatowa Rada Zatrudnienia, którą Pan(i) reprezentuje, opiniuje uruchamianie nowych kierunków kształcenia w szkołach zawodowych na terenie powiatu?

Proszę wymienić wszystkie czynniki.

- ☐ 1. Analiza opracowań, raportów dotyczących lokalnego i regionalnego rynku pracy, w tym danych PUP dot. prognoz zatrudnienia
- ☐ 2. Własna analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy (m.in. pojawienie się nowych inwestorów)
- ☐ 3. Konsultowanie nowych kierunków z lokalnymi pracodawcami
- ☐ 4. Analiza wyników prognoz dot. rozwoju gospodarki regionu, w szczególności w branżach intensywnie wykorzystujących wiedzę, zawartych m.in. w Regionalnej Strategii Innowacji oraz wypracowanych w procesie aktualizacji RSI
- ☐ 5. Kierowanie się sugestiami organu prowadzącego
- ☐ 6. Rada opiniuje pozytywnie wszystkie propozycje składane przez dyrektorów szkół
- ☐ 7. Inne – jakie?

1.1 Czym kierują się Państwo najczęściej? Proszę wskazać maksimum dwa czynniki.

.....

2. Co Pana(i) zdaniem można zrobić, by zaangażować szkoły zawodowe z Pana(i) powiatu w tworzenie gospodarki opartej na wiedzy? (bazuje ona na tworzeniu, przekazywaniu i praktycznym wykorzystaniu wiedzy i informacji. Zakłada, że absolwenci szkoły zawodowej powinni być wyposażeni w kompetencje pozwalające im na stałe uaktualnianie i poszerzanie swojej wiedzy i kwalifikacji a także adaptowanie i wdrażanie gotowych rozwiązań w swoim miejscu pracy.

Jakie działania mogłyby podjąć szkoły?

Co mogłyby zrobić organy prowadzące szkół?

Jakie działania mogłyby zostać podjęte we współpracy szkół z pracodawcami?

Jaka mogłaby być rola instytucji rynku pracy?



.....
.....
3. Jaką barierą dla rozwoju jest infrastruktura szkół? Jakie działania byłyby konieczne aby tę barierę usunąć?
.....
.....
.....

SPECYFIKA POWIATU – OTOCZENIE W JAKIM FUKCJONUJĄ SZKOŁY ZAWODOWE

4. Jakie czynniki (zdarzenia, sytuacje, zjawiska), specyficzne dla powiatu, są Pana(i) zdaniem istotne z punktu widzenia działalności szkół zawodowych z terenu powiatu (mogą wpływać na obecną i przyszłą działalność szkół)? Proszę wziąć pod uwagę m.in. lokalne inwestycje i przedsięwzięcia (zarówno publiczne, jak i prywatne), zjawiska społeczne i gospodarcze, które mają wpływ na sytuację w okolicy, specyfikę lokalnej gospodarki.
.....
.....
.....
.....
.....

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU BRANŻ STANOWIĄCYCH INNOWACYJNE SPECJALIZACJE WOJEWÓDZTWA

5. W procesie aktualizacji Regionalnej Strategii Innowacji Woj. Świętokrzyskiego wyróżniono branże stanowiące innowacyjne specjalizacje województwa. Są to: efektywne wykorzystanie energii; turystyka medyczna; branża targowo-kongresowa oraz wzornictwo. Proszę powiedzieć, jakie są Pana(i) zdaniem możliwości rozwoju tych branż w Pana(i) powiecie – kolejno dla każdej branży. Czy branża ta jest obecna w powiecie? <i>Jeśli nie:</i> Dlaczego? czy mogłaby się tam pojawić; pod jakimi warunkami? <i>Jeśli tak:</i> W której fazie rozwoju branży się ona znajduje: wprowadzenia, rozwoju, dojrzałości czy schyłku? Jakie są jej największe szanse, gdzie tkwi potencjał rozwojowy?

Co stanowi największe zagrożenie dla jej rozwoju?	
5.1 Branża: efektywne wykorzystanie energii	
5.2 Branża: turystyka medyczna	
5.3 Branża: targowo-kongresowa	
5.4 Branża: wzornictwo	
5.5 Jakie inne branże o innowacyjnym potencjale widzą w powiecie?	

Kwestionariusz ankiety audytoryjnej z uczniami szkół zawodowych

Drodzy uczniowie!

Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego przeprowadzamy badanie sytuacji uczniów szkół zawodowych z terenu województwa świętokrzyskiego. Chcemy poznać wasze opinie na temat szkoły i nie tylko oraz wasze plany na przyszłość. Wasze odpowiedzi pozwolą lepiej dostosować działania różnych instytucji do rzeczywistych potrzeb i oczekiwań młodzieży.

Gwarantujemy Wam równocześnie, że Wasze odpowiedzi pozostaną anonimowe. Ani nauczyciele, ani dyrekcja szkoły nie będzie miała do nich wglądu. Wyniki prezentowane będą jedynie w postaci zbiorczych opracowań.

Odpowiedzi prosimy zaznaczyć przez wstawienie znaku X w odpowiednią kratkę.

1. Jak ogólnie oceniasz swoją szkołę?

- ☐ 1. bardzo dobrze
- ☐ 2. raczej dobrze
- ☐ 3. ani dobrze, ani źle
- ☐ 4. raczej źle
- ☐ 5. bardzo źle

2. Dlaczego wybrałeś/wybrałaś kształcenie w swoim zawodzie?

Zaznacz najważniejsze powody.

- ☐ 1. ze względu na zainteresowania
- ☐ 2. ze względu na naciski rodziców
- ☐ 3. ze względu na dobre perspektywy pracy (np. wysokie zarobki, możliwość pracy w firmie rodzinnej)
- ☐ 4. ze względu na kolegów, znajomych
- ☐ 5. na podstawie rozmowy z doradcą (w szkole, w urzędzie pracy itp.)
- ☐ 6. chciałem/chciałam się dalej uczyć, poszerzać swoją wiedzę
- ☐ 7. wybór był przypadkowy, akurat były wolne miejsca
- ☐ 8. chciałem/chciałam zdobyć tytuł technika⁴⁸

3. Skąd czerpałeś/czerpałaś informacje o swojej przyszłej szkole?

Zaznacz najważniejsze źródła informacji.

- ☐ 1. od rodziców, rodzeństwa, znajomych
- ☐ 2. ze strony internetowej szkoły
- ☐ 3. od doradcy zawodowego (w szkole, w urzędzie pracy itp.)
- ☐ 4. byłem/byłam na Dniu Otwartym w szkole
- ☐ 5. od przedstawicieli szkoły, którzy odwiedzili moją poprzednią szkołę

⁴⁸ Ta odpowiedź tylko w przypadku techników.

☐ 6. inne – jakie?

4. Czego oczekiwałeś/oczekiwałaś od szkoły, którą wybrałeś/wybrałaś?

Zaznacz najważniejsze oczekiwania

- ☐ 1. przygotowania do podjęcia pracy w zawodzie
☐ 2. przygotowania do kontynuowania nauki w wybranym przeze mnie kierunku (m.in. podjęcia studiów)
☐ 3. nowoczesnego kształcenia, które przygotuje mnie w taki sposób, że w przyszłości będę mógł/mogła się przekwalifikowywać
☐ 4. przygotowania do pracy w branżach z przyszłością w województwie świętokrzyskim
☐ 5. zdobycia wykształcenia bez większego wysiłku
☐ 6. nie miałem/miałam sprecyzowanych oczekiwań

5. Jak z perspektywy czasu oceniasz swoją decyzję o nauce w swoim zawodzie? Czy Twoim zdaniem decyzja ta była:

- ☐ 1. zdecydowanie słuszna
☐ 2. raczej słuszna
☐ 3. trudno powiedzieć
☐ 4. raczej niesłuszna
☐ 5. zdecydowanie niesłuszna

6. Poprosimy Cię teraz o ocenę zajęć przygotowujących do zawodu prowadzonych w Twojej szkole. Oceń, na ile Twoim zdaniem zajęcia te są przydatne w przygotowaniu do wykonywania wybranego przez Ciebie zawodu, stawiając X w odpowiedniej kratce:

Przedmioty zawodowe teoretyczne	zupełnie nieprzydatne	raczej nieprzydatne	trudno powiedzieć	raczej przydatne	bardzo przydatne
	1	2	3	4	5

Zajęcia zawodowe praktyczne	zupełnie nieprzydatne	raczej nieprzydatne	trudno powiedzieć	raczej przydatne	bardzo przydatne
	1	2	3	4	5

Praktyki zawodowe	nie brałem/am udziału	zupełnie nieprzydatne	raczej nieprzydatne	trudno powiedzieć	raczej przydatne	bardzo przydatne
		1	2	3	4	5

7. Czy Twoim zdaniem praktyczna nauka zawodu na Twoim kierunku kształcenia w sposób wystarczający przygotuje do podjęcia pracy w zawodzie?

- ☐ 1. zdecydowanie tak



- ☐ 2. raczej tak
- ☐ 3. ani tak, ani nie
- ☐ 4. raczej nie →
- ☐ 5. zdecydowanie nie →

Jeśli nie (tzn. wybrałeś/aś odpowiedź 4 lub 5), to dlaczego? (Zaznacz najważniejsze powody)

- ☐ 1. zbyt mało praktycznych zajęć zawodowych w szkole
- ☐ 2. niska jakość zajęć praktycznych w szkole
- ☐ 3. zbyt mało/brak praktyk zawodowych
- ☐ 4. niska jakość praktyk zawodowych
- ☐ 5. brak niezbędnego wyposażenia w szkole (sprzęt, oprogramowanie itp.)
- ☐ 6. niewystarczające przygotowanie osób prowadzących zajęcia
- ☐ 7. Inne – jakie?

8. Czy zdarzyło Ci się brać udział w dodatkowych zajęciach zawodowe, organizowanych poza szkołą, np. umożliwiające zdobycie uprawnień zawodowych?

- ☐ 1. nie
- ☐ 2. tak – w jakiej formie? Dlaczego zdecydowałeś/aś się wziąć w nich udział?

8.1 A czy po zakończeniu szkoły byłbyś/byłabyś zainteresowana udziałem w kursach, szkoleniach pozwalających na zdobycie nowych kwalifikacji, umiejętności?

- ☐ 1. nie
- ☐ 2. tak

9. Czy Twoim zdaniem warto zdawać egzamin zawodowy?

- ☐ 1. zdecydowanie tak
- ☐ 2. raczej tak
- ☐ 3. trudno powiedzieć
- ☐ 4. raczej nie
- ☐ 5. zdecydowanie nie

10. Czy zamierzasz przystąpić do egzaminu zawodowego?

- ☐ 1. tak
- ☐ 2. jeszcze nie wiem
- ☐ 3. nie →

Dlaczego nie? (Zaznacz jedną odpowiedź)

- ☐ 1. zamierzam kontynuować naukę
- ☐ 2. nie czuję się przygotowany/na
- ☐ 3. zamierzam się przekwalifikować
- ☐ 4. nie interesuje mnie to





11. Czy uważasz, że zdobywanie w szkole dobrych ocen...

- ☐ 1. ...jest ważne, bo może w przyszłości pomóc mi znaleźć dobrą pracę
- ☐ 2. ...jest ważne, bo może pomóc dostać się na studia
- ☐ 3. ...nie jest istotne dla mnie ale jest ważne dla moich rodziców
- ☐ 4. ...nie jest istotne, po zakończeniu szkoły nikt nie będzie brał ich pod uwagę
- ☐ 5. ...nie jest istotne, oceny nie pokazują, ile wiem i potrafię

12. Czy po ukończeniu szkoły chcesz kształcić się dalej?

- ☐ 1. nie
- ☐ 2. jeszcze nie wiem
- ☐ 3. tak, w zawodzie, którego uczę się w szkole
- ☐ 4. tak, ale w innym zawodzie

13. Czy zaraz po ukończeniu szkoły chcesz podjąć pracę?

- ☐ 1. nie
- ☐ 2. jeszcze nie wiem
- ☐ 3. tak

14. Czy teraz bądź w przyszłości będziesz się starać podjąć pracę w zawodzie, którego uczysz się w szkole?

- ☐ 1. zdecydowanie nie
- ☐ 2. raczej nie
- ☐ 3. raczej tak
- ☐ 4. zdecydowanie tak

15. Gdybyś musiał/musiła szukać pracy zaraz po ukończeniu szkoły, jak myślisz, ile czasu zajęłoby Ci znalezienie stałej pracy zgodnej z kwalifikacjami?

Wpisz okres w miesiącach

16. Czy zastanawiałeś/zastanawiałaś się już nad tym, gdzie mógłbyś/mogłabyś i chciałbyś/chciałabyś w przyszłości pracować?

- ☐ 1. nie (Przejdź do pyt. 17)
- ☐ 2. tak →

16.1 Gdzie szukałeś/szukałaś informacji na ten temat? (Zaznacz wszystkie źródła informacji, z których korzystałeś/korzystałaś)

- ☐ 1. w internecie
- ☐ 2. u rodziny, znajomych
- ☐ 3. pytałem/pytałam bezpośrednio w zakładach pracy
- ☐ 4. rozmawiałem/rozmawiałam z absolwentami kierunku z ubiegłych lat
- ☐ 5. byłem/byłam w urzędzie pracy (lub innych instytucjach rynku pracy)





16.2 Jakich informacji szukałeś/szukałaś? (Zaznacz wszystkie informacje, jakich szukałeś/szukałaś)

- ☐ 1. W jakiego typu firmach można pracować w moim zawodzie?
☐ 2. Ile można zarobić w moim zawodzie?
☐ 3. Jakie firmy mają opinię dobrych pracodawców?
☐ 4. Czy w mojej branży działają firmy innowacyjne?

17. Wymienimy teraz kilka branż. Czy uważasz, że w przyszłości mógłbyś w nich pracować? Oceń dla każdej z podanych niżej branż, zaznaczając X w odpowiedniej kratce.

Efektywne wykorzystanie energii

- to w szczególności: wytwarzanie energii ze źródeł odnawialnych, możliwości zastosowania efektywnego wykorzystania energii w budownictwie, gospodarowanie odpadami

Tak, myślę, że mógłby/mogłabym pracować w tej branży	Nie widzę związku między tą branżą a moi kierunkiem kształcenia	Nie wiem
1	2	3

Turystyka medyczna

- działalność uzdrowisk (diagnostyka, leczenie, rehabilitacja), ale też inne usługi medyczne i około medyczne (SPA, kosmetyka itp.) oraz usługi noclegowe i gastronomiczne i oferta czasu wolnego dla przyjezdnych

Tak, myślę, że mógłby/mogłabym pracować w tej branży	Nie widzę związku między tą branżą a moi kierunkiem kształcenia	Nie wiem
1	2	3

Branża targowo-kongresowa

- obsługa targów i kongresów – usługi noclegowe i gastronomiczne, usługi reklamowe i promocyjne, a także poligraficzne

Tak, myślę, że mógłby/mogłabym pracować w tej branży	Nie widzę związku między tą branżą a moi kierunkiem kształcenia	Nie wiem
1	2	3

Wzornictwo

- to m.in. wzornictwo odzieży i tkanin, wzornictwo ceramiczne, usługi związane z reklamą i promocją

Tak, myślę, że mógłby/mogłabym pracować w tej branży	Nie widzę związku między tą branżą a moi kierunkiem kształcenia	Nie wiem
1	2	3

18. Czy uważasz, że jesteś dobrze przygotowany/a, aby:

1. napisać życiorys (CV – Curriculum Vitae)	☐ nie	☐ nie jestem pewny(a)	☐ tak
2. napisać list motywacyjny, podanie o pracę	☐ nie	☐ nie jestem pewny(a)	☐ tak
3. wziąć udział w rozmowie kwalifikacyjnej o pracę	☐ nie	☐ nie jestem pewny(a)	☐ tak
4. wykonać zadanie praktyczne związane z zawodem	☐ nie	☐ nie jestem pewny(a)	☐ tak



19. Czy uważasz poniższe cechy za swoje mocne strony przy poszukiwaniu pracy?
Oceń każdą z cech na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie **nie** jest to moja mocna strona”, a 5 – „zdecydowanie jest to moja mocna strona”, stawiając X w odpowiedniej kratce.

Ukończenie szkoły przygotowującej do zawodu	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	Zdecydowanie tak
	1	2	3	4	5
Silna motywacja do pracy	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	Zdecydowanie tak
	1	2	3	4	5
Łatwość uczenia się, zdobywania nowych umiejętności	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	Zdecydowanie tak
	1	2	3	4	5

20. Istnieją takie zawody, o których mówi się, że są przyszłościowe, to znaczy łatwo będzie w przyszłości znaleźć w nich pracę i rozwijać się zawodowo. Czy Twoim zdaniem zawód, z którym się kształcisz, jest zawodem przyszłościowym?

- ☐ 1. zdecydowanie tak
☐ 2. raczej tak
☐ 3. ani tak, ani nie
☐ 4. raczej nie
☐ 5. zdecydowanie nie

20.1 Jakie inne zawody są Twoim zdaniem przyszłościowe?

.....

21. Czy zgadzasz się z następującym stwierdzeniem:
„Należy dalej uczyć się i podnosić swoje kwalifikacje nawet po ukończeniu szkoły”

- ☐ 1. zdecydowanie tak
☐ 2. raczej tak
☐ 3. ani tak, ani nie
☐ 4. raczej nie
☐ 5. zdecydowanie nie



22. Z każdym stanowiskiem pracy związane są pewne rutynowo wykonywane czynności. Czasem pracodawca wymaga jednak od pracowników, by wykonali zadanie, z którym dotąd nie mieli do czynienia. Takie zadanie może być dla pracownika łatwe do wykonania, ale może też przysporzyć mu sporo trudności.

Wyobraź sobie, że po zakończeniu nauki zacząłeś/zaczęłaś pracę w firmie i stawiane są przed Tobą różne zadania. **Przy każdym z poniższych zadań zaznacz, jak dużą by Ci sprawiło trudność.**

Zadanie stawiane przed Tobą		Jak trudne byłoby to zadanie?						
1	Poproszono Cię o przygotowanie eleganckiego opisu usług firmy oraz wymyślenie kilku tekstów reklamowych.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
2	Otrzymałeś tekst obszernego sprawozdania z działalności firmy. W odpowiednich miejscach trzeba w nim wstawić tabele z danymi, wykresy i zdjęcia oraz opracować cały tekst graficznie tak, by sprawozdanie można było wręczać potencjalnym klientom jako wizytówkę firmy.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
3	Twoja firma ma zamiar wysłać na dość drogie szkolenie jedną osobę, która po powrocie będzie miała przekazać zdobytą wiedzę innym pracownikom. Do tego zadanie wybrano właśnie Ciebie.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
4	Firma ma zamiar powierzyć Ci samodzielne prowadzenie projektu. Oznacza to, że musisz wziąć odpowiedzialność za nowe zadania. Wiąże się to z dużym ryzykiem – w razie niepowodzenia zostaniesz zwolniony/zwolniona, jednak w przypadku sukcesu będziesz zarabiać znacznie lepiej niż dotychczas.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
5	Razem z innymi pracownikami doszłście do wniosku, że Wasz przełożony/przełożona nie najlepiej organizuje pracę i można by ją w prosty sposób usprawnić. Inni chcą, żebyś to właśnie Ty porozmawiał	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7



	/porozmawiała z nim/nią o tym.							
	Przekazano Ci rachunki z ostatniego miesiąca z prośbą o podsumowanie wydatków z uwzględnieniem rodzaju zakupów (ile wydano łącznie na: telefony, paliwo, materiały biurowe itp.). Dodatkowo poproszono Cię, abyś porównał/ porównała te wydatki z danymi sprzed roku.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
6		1	2	3	4	5	6	7
	W firmie przygotowano list do zagranicznej instytucji i poproszono Cię o przetłumaczenie go na język obcy, którego się uczyłeś/uczyłaś.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
7		1	2	3	4	5	6	7
	W firmie organizowane jest spotkanie z klientami i poproszono Cię o to, żebyś na tym spotkaniu krótko opowiedział/opowiedziała im o działalności firmy.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
8		1	2	3	4	5	6	7
	Poproszono Cię o znalezienie w internecie najlepszego bezpłatnego programu do nagrywania płyt CD/DVD i nagrania przy jego pomocy płyt ze zdjęciami z firmowej imprezy.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
9		1	2	3	4	5	6	7
	Właśnie ukazała się książka, opisująca nowe rozwiązania stosowane w Twoim zawodzie. Poproszono Cię o jej przeczytanie i przygotowanie streszczenia najważniejszych informacji.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
10		1	2	3	4	5	6	7
	Dotychczasowi dostawcy sprzętu dla firmy zawiedli i Tobie powierzono zadanie wyszukania nowych rzetelnych dostawców.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
11		1	2	3	4	5	6	7
12	W firmie organizowana jest impreza z okazji 5-lecia działalności. W spotkaniu	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe

	wezmą udział pracownicy wraz z rodzinami i inni goście. Poproszono Cię, abyś to właśnie Ty poprowadził/poprowadziła tę imprezę.	1	2	3	4	5	6	7
13	Do firmy sprowadzono nowe, dość skomplikowane urządzenie. Poproszono Cię o zapoznanie się z jego instrukcją obsługi, uruchomienie i wyjaśnienie pozostałym współpracownikom sposobu jego użytkowania.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
14	Do firmy mają przyjechać klienci z zagranicy, mówiący językiem, którego się uczyłeś/uczyłaś. Poproszono Cię, abyś odebrał/odebrała ich z dworca i po drodze trochę z nimi porozmawiał/porozmawiała.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
15	Dostałeś/aś artykuł w języku obcym, którego się uczyłeś/aś prezentujący nowe urządzenie z twojej branży. Poproszono cię o przetłumaczenie go na język polski.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7

Prosimy również o odpowiedź na kilka pytań dotyczących Ciebie:

M1. Twoja płeć	☐ 1. kobieta	☐ 2. mężczyzna
M2. W jakim powiecie się kształcisz?		
M3. Na jakim kierunku i w której klasie się kształcisz?		
M2. W jakiej szkole się kształcisz? ☐ 1. Zasadnicza szkoła zawodowa ☐ 2. Technikum ☐ 3. Technikum uzupełniające (dla absolwentów ZSZ) ☐ 4. Technikum dla dorosłych (na podbudowie gimnazjum lub szkoły podstawowej) ☐ 4. Szkoła policealna		

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!

Kwestionariusz wywiadu z nauczycielami szkół zawodowych

W ramach realizowanego na zlecenie Biura Innowacji Urzędu Marszałkowskiego Woj. Świętokrzyskiego projektu „Badanie potencjału szkolnictwa zawodowego w województwie świętokrzyskim oraz perspektyw i uwarunkowań włączenia w budowanie gospodarki opartej na wiedzy”, Centrum Doradztwa Strategicznego realizuje badanie nauczycieli szkół zawodowych. Chcemy porozmawiać z Państwem na temat kształcenia uczniów, ich kompetencji oraz podnoszenia Państwa kwalifikacji zawodowych.

Gwarantujemy Państwu równocześnie, że Państwa odpowiedzi pozostaną anonimowe, dyrekcja szkoły nie będzie miała do nich wglądu. Wyniki prezentowane będą jedynie w postaci zbiorczych opracowań.

1. Proszę powiedzieć, na ile zgadza się Pan/i z następującym stwierdzeniem:

Proszę ocenić na skali, wstawiając X w odpowiednią kratkę

	Zdecydowa nie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zdecydo wanie się zgadzam
Należy podnosić swoje kwalifikacje bez względu na wiek i staż pracy					
Stałe podnoszenie kwalifikacji jest szczególnie istotne u nauczycieli szkół zawodowych					
Aktywnie poszukuję informacji na temat innowacyjnych rozwiązań w ramach mojej					
Co roku aktualizuję konspekty lekcji o nowe informacje pojawiające w zakresie mojego przedmiotu					
W swojej pracy wykorzystuję nowe rozwiązania/ dobre praktyki pojawiające się w mojej specjalizacji					

2. Czy w ciągu ostatnich trzech lat korzystał/a Pan/i z jakiejś formy doksztalcenia lub podnoszenia kwalifikacji?

- ☐ 1. tak – proszę przejść do pytania nr 3
☐ 2. nie - proszę przejść do pytania nr 5

2.1 Przy obydwu odpowiedziach:

Jakie są główne bariery, które utrudniały lub uniemożliwiły Panu/i skorzystanie z doksztalcenia lub podnoszenia kwalifikacji?

.....
3. Z jakich form dokształcania lub podnoszenia kwalifikacji Pan/i korzystał/a? <i>Proszę wybrać wszystkie odnoszące się do Pana/i odpowiedzi.</i>
☐ 1. Dostęp do fachowej literatury ☐ 2. Możliwość odbywania staży i kursów w zakładach pracy ☐ 3. Studia podyplomowe doskonalące ☐ 4. Studia podyplomowe kwalifikacyjne ☐ 5. Kursy doskonalące ☐ 6. Kursy kwalifikacyjne ☐ 7. Inne – jakie?
4. Z jakich powodów zdecydował/a się Pan/i na skorzystanie z możliwości dokształcania/ podnoszenia kwalifikacji?
☐ 1. Chęć rozwoju zawodowego ☐ 2. Polecenie służbowe ☐ 3. Chęć uzyskania kolejnego stopnia nauczycielskiego ☐ 4. Obawy związane z możliwością utraty pracy ☐ 5. Inne powody – jakie?
Poprosić respondenta o rozwinięcie wypowiedzi: (Przejsć do pyt.6)
5. Dlaczego nie skorzystał/a Pan/i z żadnej formy dokształcania lub podnoszenia kwalifikacji?
☐ 1. Nie widzę takiej potrzeby ☐ 2. Nie stać mnie na dokształcanie ☐ 3. Nie mam czasu na skorzystanie z dokształcania ☐ 4. Nie mam dostępu do kursów/szkoleń ☐ 5. W obszarze, który mnie interesuje, nie znalazłem/znalazłam odpowiedniej oferty ☐ 6. Inne powody – jakie?
Poprosić respondenta o rozwinięcie wypowiedzi:
6. Czy istnieją potrzeby związane z podnoszeniem kwalifikacji, których nie jest Pan/i w stanie w tym momencie zaspokoić? Dlaczego? Jakie bariery Pan/i napotyka?
.....



7. Czy w ramach podnoszenia swoich kwalifikacji stara się Pan/i uaktualniać wiedzę z zakresu swojej specjalizacji? W jaki sposób, skąd czerpie Pan/i aktualną wiedzę i informacje dot. Pana/i specjalizacji? Jak ocenia Pan/i dostępność takiej wiedzy?

.....

.....

.....

8. Czy podejmuje Pan/i jakieś działania zachęcające uczniów do pogłębiania ich wiedzy i umiejętności w dziedzinach związanych z nowoczesnym wykorzystywaniem wiedzy ?

Proszę wymienić podejmowane formy zachęcania uczniów do pogłębiania wiedzy, a następnie ocenić Zainteresowanie, jakim cieszą się wśród uczniów, na skali od 1 do 5 gdzie 1 oznacza, że uczniowie są zdecydowanie niezainteresowani, a 5 – zdecydowanie zainteresowani daną formą.

	1	2	3	4	5
☐ 1. Wskazywanie obszarów, zagadnień, umiejętności, które warto pogłębić/poszerzyć w związku z nowoczesnym wykorzystywaniem wiedzy					
☐ 2. Wskazywanie źródeł (np. literatury fachowej, źródeł internetowych) w których warto pogłębiać wiedzę/poszerzać umiejętności					
☐ 3. Organizowanie spotkań z ciekawym człowiekiem/praktykiem/naukowcem					
☐ 4. Organizowanie wycieczek do innowacyjnych zakładów pracy, ośrodków badawczych					
☐ 5. Organizowanie dodatkowych zajęć w szkole pogłębiające wiedzę i umiejętności					
☐ 6. Wysyłanie uczniów na różnego typu konkursy, w których można rozwinąć swoją wiedzę					
☐ 7. Inne formy, jakie?					

8.1 Proszę powiedzieć, dlaczego podejmuje/nie podejmuje Pan/i opisywane działania?

.....

.....

.....

9. Czy korzysta Pan/i z dostępnych programów nauczania, czy opracowuje Pan/i własne?

Czy stosuje Pan/i innowacyjne metody nauczania, wykraczające poza tradycyjną formę pogadanki? Jeśli tak, to jakie? Czy doświadcza Pan/i jakichś barier w ich stosowaniu?

.....

.....

.....

.....



10. Jak ocenia Pan/i zaplecze techniczne potrzebne do nauczania na kierunku objętym badaniem (wpisać nazwę:.....), jakie dostępne jest w Pana/i szkole? Czy dysponuje Pan/i wszystkimi niezbędnymi sprzętami/narzędziami /oprogramowaniem? Czego Pan/i zdaniem brakuje?

.....

11. Co Pana/i zdaniem motywuje uczniów do zdobywania lepszych ocen?

Proszę wybrać jeden, najczęściej się pojawiający motyw.

- ☐ 1. Chęć posiadania dobrego świadectwa
- ☐ 2. Chęć zdobycia dobrej pracy po zakończeniu szkoły
- ☐ 3. Chęć zdobycia wiedzy
- ☐ 4. Chęć zadowolenia rodziców
- ☐ 5. Inne powody, jakie?

12. Jak ocenia Pan/i poziom wiedzy absolwentów kończących kierunek objęty badaniem (wpisać nazwę:.....) w Pana/i szkole?

12.1 Jak ocenia Pan(i) ich przygotowanie teoretyczne?

- ☐ 1. Bardzo dobrze
- ☐ 2. Raczej dobrze
- ☐ 3. Ani dobrze, ani źle
- ☐ 4. Raczej źle
- ☐ 5. Bardzo źle

Dlaczego?

.....

.....

12.2 Jak ocenia Pan(i) ich umiejętności praktyczne?

- ☐ 1. Bardzo dobrze
- ☐ 2. Raczej dobrze
- ☐ 3. Ani dobrze, ani źle
- ☐ 4. Raczej źle
- ☐ 5. Bardzo źle

Dlaczego?

.....

.....

13. Jak postrzega Pan(i) możliwości rozwoju w branży efektywne wykorzystanie energii/turystyka medyczna/branża targowo-kongresowa/wzornictwo? Czy Pana/i zdaniem absolwenci kierunku objętego badaniem (wpisać nazwę:.....) mają szanse znaleźć w nich

pracę?
Dlaczego?/Dlaczego nie?

.....

.....

14. Proszę wyobrazić sobie typowego absolwenta/typową absolwentkę kierunku objętego badaniem (.....) Załóżmy, że podejmuje on/ona pracę, gdzie stawiane są przed nim/nią wymienione niżej zadania. Jak trudne byłyby one dla niego/niej, Pana/Pani zdaniem?

Zadanie stawiane przed absolwentem		Jak trudne byłyby to zadanie?						
		wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
1	Przygotowanie eleganckiego opisu usług firmy oraz wymyślenie kilku tekstów reklamowych.	1	2	3	4	5	6	7
2	Pomoc w przygotowaniu sprawozdania z działalności firmy, polegająca na przygotowaniu i wstawieniu tabeli z danymi, wykresów i zdjęć oraz opracowaniu graficznym tekstu - tak, by sprawozdanie można było wręczać potencjalnym klientom jako wizytówkę firmy.	1	2	3	4	5	6	7
3	Uczestnictwo w dość drogim szkoleniu, po powrocie z którego będzie miał(a) za zadanie przekazać zdobytą wiedzę innym pracownikom.	1	2	3	4	5	6	7
4	Samodzielne prowadzenie projektu (przyjęcie pełnej odpowiedzialności za określone zadanie).	1	2	3	4	5	6	7
5	Rozmowa z przełożonym/przełożoną o tym, że nie najlepiej organizuje pracę i można by ją w prosty sposób usprawnić (w imieniu swoim i innych pracowników).	1	2	3	4	5	6	7
6	Podsumowanie (na podstawie rachunków) miesięcznych wydatków z uwzględnieniem rodzaju zakupów (ile wydano łącznie na: telefony, paliwo, materiały biurowe itp.) oraz porównanie wyników z danymi sprzed roku.	1	2	3	4	5	6	7



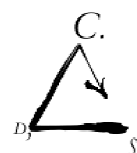
7	Przetłumaczenie listu do zagranicznej instytucji na język obcy, którego się uczył(a).	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
8	Krótkie przedstawienie działalności firmy na spotkaniu z klientem.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
9	Znalezienie w internecie najlepszego bezpłatnego programu do nagrywania płyt CD/DVD i nagrania przy jego pomocy płyt ze zdjęciami z firmowej imprezy.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
10	Przeczytanie i przygotowanie streszczenia książki, opisującej nowe rozwiązania stosowane w jego/jej zawodzie.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
11	Wyszukanie nowych, rzetelnych dostawców sprzętu.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
12	Poprowadzenie imprezy z okazji 5-lecia działalności firmy, w której wezmą udział pracownicy wraz z rodzinami oraz inni goście	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
13	Zapoznanie się z instrukcją obsługi nowego, dość skomplikowanego urządzenia, uruchomienie go i wyjaśnienie pozostałym współpracownikom sposobu jego użytkowania.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
14	Odebranie z dworca oraz rozmowa z zagranicznymi klientami, mówiącymi językiem, którego się uczył(a).	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7
15	Przetłumaczenie na język polski artykułu w języku, którego się uczył(a), prezentującego nowe urządzenie z branży.	wyjątkowo trudne	bardzo trudne	dość trudne	ani trudne ani łatwe	dość łatwe	bardzo łatwe	wyjątkowo łatwe
		1	2	3	4	5	6	7

Prosimy również o odpowiedź na kilka pytań dotyczących Pana/i:



M1. Płeć	☐ 1. kobieta	☐ 2. mężczyzna
M2. Wiek ____ (proszę wpisać wiek w latach)		
M3. Kierunek, na którym Pan/i uczy?		
M4. W jakiej szkole Pan/i uczy?		
☐ 1. Zasadnicza szkoła zawodowa ☐ 2. Technikum ☐ 3. Technikum uzupełniające (dla absolwentów ZSZ) ☐ 4. Technikum dla dorosłych (na podbudowie gimnazjum lub szkoły podstawowej) ☐ 4. Szkoła policealna		
M4. W jakim powiecie znajduje się szkoła?.....		
M5. Jaki jest Pana/i staż pracy jako nauczyciela? ____ (w latach)		

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!



Zestaw pytań kwestionariuszowych do badania IDI

Kompetencje zasobów ludzkich

Kadra zarządzająca

- Jak przedstawiciele kadry zarządzającej postrzegają swoją rolę w szkole? Jakie są ich zdaniem ich najważniejsze zadania, obowiązki? (dla organu prowadzącego: Jak przebiega procedura wyboru dyrektora? Jakie kompetencje są brane pod uwagę, w jaki sposób są oceniane? W jaki sposób oceniana jest praca dyrektora?)
- Jakie ograniczenia, problemy napotykają w swojej pracy? Z czego one wynikają? Z jakimi zadaniami najtrudniej im sobie poradzić? Dlaczego? Jakiego rodzaju wsparcia (i od jakich podmiotów) oczekiwaliby?
- W jaki sposób prowadzona jest w szkole polityka kadrowa? Jak wygląda procedura zatrudniania nauczycieli? Czy (i jak) funkcjonuje system oceniania pracy nauczycieli i system motywacyjny? Jakie możliwości rozwoju zawodowego dla nauczycieli stwarza szkoła?
- Jaką rolę przedstawiciele kadry zarządzającej widzą dla siebie w kontaktach z otoczeniem? Czy podejmują działania zachęcające gimnazjalistów do wyboru szkoły, którą kierują (jeśli tak, jakie?)? Czy podejmują działania zachęcające pracodawców do współpracy ze szkołą (jeśli tak, jakie?)?
- (na podstawie odpowiedzi w ankiecie) Przy otwieraniu nowych kierunków kształcenia, jak przebiega konsultowanie z pracodawcami (prośba o przykłady)? Jak przebiega własna analiza sytuacji na rynku pracy, analiza opracowań, raportów dot. lokalnego i regionalnego rynku pracy, analiza prognoz dot. rozwoju regionu (źródła informacji, sposób ich przetwarzania)?

Nauczyciele

- Czy przedstawiciele kadry zarządzającej dostrzegają (powszechny w kraju) problem trudności z pozyskaniem kadry przedmiotów zawodowych? Jeśli tak, jak sobie z nim radzą? Jakie formy zachęt dla kandydatów stosują? Czy pozyskują nauczycieli-praktyków z przemysłu? Jeśli tak, jak się im to udaje?/Jeśli nie, jakie przeszkody napotykają?
- Dlaczego tylko niewielki odsetek nauczycieli zawodu podnosi swoje kwalifikacje w formie staży lub kursów u pracodawców? Jakie działania mogą zostać podjęte (przez szkoły, organy prowadzące), by częściej mogli z nich korzystać?
- Jakie działania mogą podejmować nauczyciele, by wspierać rozwój kompetencji kluczowych u uczniów?
- Dlaczego część nauczycieli nie korzysta z metod nauczania aktywizujących uczniów, nie wykorzystuje infrastruktury ICT podczas lekcji? Jak można zachęcić nauczycieli do opracowywania autorskich programów nauczania, innowacji i eksperymentów pedagogicznych?

100

Uczniowie

- Jaka jest dostępność doradztwa zawodowego i edukacyjnego dla młodzieży kończącej gimnazjum? Jaka jest dostępność tego doradztwa dla uczniów szkół zawodowych? Kto je prowadzi (doradcy zatrudnieni w szkole/zewnętrzni, np. z PUP)? Jaki działania mogą zostać podjęte (na poziomie szkół, organów prowadzących), by zwiększyć tę dostępność? Czy w ramach doradztwa wskazuje się uczniom możliwości związane z innowacyjną gospodarką województwa?
- Jakie są źródła braków w kompetencjach zawodowych wynoszonych przez uczniów ze szkoły? Jakie działania mogą zostać podjęte (przez nauczycieli, szkoły, organy prowadzące), by podnieść poziom tych kompetencji?
- Jakie są źródła braków w kompetencjach kluczowych wynoszonych przez uczniów ze szkoły? Jakie działania mogą zostać podjęte (przez nauczycieli, szkoły, organy prowadzące), by podnieść poziom tych kompetencji?
- Jakie bariery utrudniają szkołom prowadzenie dodatkowych zajęć zawodowych? Jakie działania mogą zostać podjęte (przez szkoły, organy prowadzące), by zwiększyć ofertę takich zajęć?

System innowacji

Współpraca szkoła – pracodawcy

- Jak przedstawiają się kontakty ze szkołami z punktu widzenia przedsiębiorstw? W których formach współpracy uczestniczą (formy współpracy – jak w badaniu kadry zarządzającej)? Czy któreś jeszcze byłyby dla firm interesujące?
- Kto zainicjował współpracę? Jak się układała? Czy firma jest / była zadowolona z tych kontaktów?
- Które formy współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi są dla firmy najważniejsze? Jakie korzyści wynikające ze współpracy odnosi przedsiębiorstwo? Jakie jeszcze korzyści mogłoby odnosić? Które formy współpracy wymagają największego usprawnienia?
- Pytania dotyczące praktyk: Czy praktyki są przydatne? Jak długo powinny trwać aby uczeń mógł z nich wynieść konkretne umiejętności? Jaki powinien być ich program? Czy firmy chętniej zatrudniają absolwentów, którzy odbyli w firmie praktyki? Czy w ogóle w wyniku współpracy ze szkołą jacyś absolwenci zostają zatrudnieni przez firmy?
- Podnoszenie kwalifikacji nauczycieli w przedsiębiorstwie (staże, kursy); udostępnianie szkole kadry specjalistów jako nauczycieli praktycznej nauki zawodu – czy te formy są realizowane w przedsiębiorstwach? Jeśli tak, w jaki sposób/jeśli nie – dlaczego nie? Czy firmy byłyby nimi zainteresowane? Pod jakimi warunkami?

- Jakie bariery i trudności pojawiają się przy współpracy ze szkołami? Z czego wynikają? Jakiego działania można by podjąć, by je zminimalizować? Co mogłyby zrobić szkoły, samorządy, Urząd Marszałkowski?
- Czego firmy oczekują od szkół w zamian za współpracę (forma reklamy, promocji, co jeszcze...)?
- Czy firmy umożliwiają szkołom (nauczycielom, uczniom) kontakt z innowacyjnym sprzętem, technologiami, oprogramowaniem, jakie u siebie wprowadzają? Jeśli tak, w jakiej formie?/Jeśli nie, dlaczego?
- Jak przedstawiciele firm wyobrażają sobie dobrą, owocną współpracę z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi? Według jakich zasad, standardów powinna być prowadzona?
- Jak przedstawia się współpraca z pracodawcami w ocenie osób odpowiedzialnych za współpracę ze strony szkoły? Jakiego bariery, trudności we współpracy z pracodawcami dostrzegają? Co wymaga usprawnienia? Jakiego działania można podjąć, by zminimalizować trudności?
- Jaka jest obecna rola instytucji, jakie potencjalnie mogą pośredniczyć w kontaktach szkół i pracodawców (organy prowadzące, PUPy, inne instytucje rynku pracy) we wspieraniu tej współpracy? Jaka mogłaby być ich rola? Jakiego bariery napotykają, jakie działania mogą zostać podjęte, by zwiększyć ich rolę?

Współpraca szkoła – instytucje naukowe i badawczo-rozwojowe

- Jak przedstawia się obecna współpraca w oczach przedstawicieli instytucji naukowych i badawczo-rozwojowych? Jakiego formy przybiera? Jakiego bariery napotyka? Jakiego działania można podjąć, by usprawnić obecną współpracę?
- Jak obie strony wyobrażają sobie dobrą, owocną współpracę? Czego oczekują od siebie nawzajem?
- W jakich formach instytucje mogą umożliwiać szkołom kontakt ze specjalistyczną wiedzą i nowoczesnym sprzętem i oprogramowaniem?

Współpraca szkoła – instytucje rynku pracy (oraz poradnie psychologiczno-pedagogiczne)

- Jak przedstawia się obecna współpraca w oczach przedstawicieli instytucji rynku pracy i poradni psychologiczno-pedagogicznej oraz przedstawicieli kadry zarządzającej? Jakiego formy przybiera? Jakiego bariery napotyka? Jakiego działania można podjąć, by usprawnić obecną współpracę?
- Jak wygląda w praktyce forma współpracy „umożliwianie uczniom korzystania z oferty instytucji rynku pracy w zakresie doradztwa zawodowego i edukacyjnego na terenie szkoły”? Czy jest to współpraca incydentalna, jednorazowa, czy cykliczna?
- Skąd szkoły czerpią informacje dotyczące sytuacji na lokalnym rynku pracy? Jak przedstawiciele kadry zarządzającej oceniają poziom i użyteczność raportów i analiz opracowanych przez

- Powiatowy Urząd Pracy (z których, wg badania, prawie wszyscy korzystają)? Czy urzędy pracy przygotowują opracowania dedykowane szkołom? Czy szkoły dostrzegają taką potrzebę?
- Czy szkoły monitorują losy swoich absolwentów? Jeśli tak, w jaki sposób, jak takie dane są analizowane, do czego wykorzystuje się wyniki takiej analizy? Jeśli nie, dlaczego? Czy przedstawiciele kadry zarządzającej oczekiwaliby w tym zakresie wsparcia – jeśli tak, to od jakiej instytucji? Czy przedstawiciele PUP widzą możliwość włączenia się w monitorowanie losów absolwentów?
 - Jak obie strony wyobrażają sobie dobrą, owocną współpracę? Czego oczekują od siebie nawzajem?

Współpraca szkoła – organ prowadzący i Powiatowe Rady Zatrudnienia

- Jak przedstawia się obecna współpraca w ocenie przedstawicieli kadry zarządzającej szkół oraz organów prowadzących – w zakresie m.in.:
 - uczestnictwa władz samorządowych w pozyskiwaniu funduszy na zakup nowoczesnych urządzeń i oprogramowania dla szkół zawodowych – ze środków krajowych (rezerwa MEN) i unijnych ;
 - dofinansowywania inicjatyw dyrektorów w promowaniu szkół zawodowych;
 - działań władz samorządowych promujących szkoły zawodowe;
 - realizacji wniosków dyrektorów szkół dotyczących właściwego ich funkcjonowania?
- Czy szkoły uzyskują wystarczające wsparcie od organu prowadzącego? Jeśli nie, jakie najważniejsze trudności sygnalizują? Jakie bariery we współpracy zauważają? Jakie działania mogą zostać podjęte, by usprawnić współpracę?
- Jak obie strony wyobrażają sobie dobrą, owocną współpracę? Czego oczekują od siebie nawzajem?
- Czy szkoły i organy prowadzące mają wsparcie od Powiatowych Rad Zatrudnienia w zakresie kreowania oferty edukacyjnej – w poszczególnych szkołach i na poziomie powiatu? Jeśli tak, w jakiej formie? Jeśli nie (lub wsparcie jest niewystarczające) – dlaczego? W jaki sposób można rozbudować rolę Powiatowej Rady Zatrudnienia (propozycja: planowanie oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie lokalnym, z uwzględnieniem specyfiki innowacyjnych branż w powiecie oraz możliwości szkół zawodowych)?

System zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW na poziomie wojewódzkim

- Czy instytucje z poziomu wojewódzkiego (takie jak Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Urząd Pracy) dostrzegają potrzebę zintegrowanego systemu zarządzania szkolnictwem zawodowym w powiązaniu z GOW w województwie? Jeśli nie, dlaczego? /Jeśli tak, jaką rolę widzą dla siebie? Jakie możliwe trudności dostrzegają? Jak można im zaradzić?

- Jaką formułę może przyjąć system zarządzania – nowej instytucji, organu doradczego składającego się z przedstawicieli już funkcjonujących instytucji? Na jakich zasadach mógłby funkcjonować? Jakie mogą być jego zadania – propozycje:
 - dostarczanie systematycznej diagnozy branżowych rynków pracy dla branż innowacyjnych;
 - wyznaczanie, wspieranie tworzenia i rozwoju centrów specjalizacji w kierunkach kształcenia związanych z GOW;
 - koordynacja akcji informacyjnej, promocyjnej i wizerunkowej zbliżającej szkolnictwo zawodowe i innowacyjną gospodarkę.
- Czy przedstawiciele kadry zarządzającej i organów prowadzących dostrzegają potrzebę wojewódzkiego systemu zarządzania szkolnictwem? Jeśli tak, jakie mieliby wobec niego oczekiwania?

Współpraca międzynarodowa

- W jakich formach współpracy międzynarodowej uczestniczą szkoły (wymiany oraz praktyki i staże zawodowe dla uczniów; kursy, szkolenia i wymiana doświadczeń dla nauczycieli)?
- Czy przedstawiciele kadry zarządzającej dostrzegają jakieś bariery w uczestnictwie we współpracy międzynarodowej? Jakie działania mogą zostać podjęte (przez organy prowadzące, samorząd województwa), by im zaradzić?

Infrastruktura szkolna

Infrastruktura informacyjna i komunikacyjna (ICT)

- W jakim stopniu w szkołach wykorzystywany jest sprzęt ICT(komputery, rzutniki, tablice multimedialne)? Jakie są główne bariery i przeszkody w szerszym stosowaniu ICT w szkołach zawodowych? (pieniądze, kompetencje, inne?)
- Czy nauczyciele potrafią efektywnie wykorzystywać sprzęt ICT, którym obecnie dysponują? Czy wiedzieliby w jaki sposób wykorzystać w pracy dydaktycznej platformę e-learningową? Jakie działania należałoby podjąć aby kompetencje nauczycieli nie stały na przeszkodzie we wdrożeniu w szkołach ICT?
- Czy kompetencje informatyczne uczniów stanowią problem? Czy poradziliby sobie z korzystaniem z platformy e-learningowej? Jakie działania należałoby podjąć żeby kompetencje uczniów nie stały na przeszkodzie w wykorzystaniu ICT w procesie dydaktycznym?

Dostępność sprzętu techno-dydaktycznego

- Jak przedstawiciele innowacyjnych przedsiębiorstw oceniają dostępność sprzętu techno-dydaktycznego odpowiadającego realiom nowoczesnego stanowiska pracy w szkołach zawodowych? Jak oceniają ją przedstawiciele organów prowadzących?
- Co jest największym problemem dla szkół zawodowych w regionie, jeśli chodzi o wyposażenie w sprzęt techno-dydaktyczny? (brak sprzętu, za mało, przestarzały, coś innego?) Jakie są najpoważniejsze bariery, które utrudniają szkołom wyposażenie w najnowszy sprzęt?
- Czy dyrektorzy szkół, przedstawiciele organów prowadzących mają świadomość konieczności uaktualniania bazy dydaktycznej? Czy mają wiedzę o tym jaki sprzęt/oprogramowanie jest obecnie używane w przedsiębiorstwach? W jaki sposób mogą taką wiedzę pozyskiwać?
- Czy dyrektorzy szkół, przedstawiciele organów prowadzących potrafią pozyskiwać fundusze na wymianę zaplecza techno-dydaktycznego? Jeśli nie mają sprzętu, czy potrafią zapewnić do niego dostęp w CKP lub w przedsiębiorstwach?
- Czy firmy umożliwiają szkołom (nauczycielom, uczniom) kontakt z innowacyjnym sprzętem, technologiami, oprogramowaniem, jakie u siebie wprowadzają? Jeśli tak, w jakiej formie?/Jeśli nie, dlaczego? Co by mogło je skłonić do współpracy?
- Czy kadra nauczycielska potrafi pracować na najnowszym sprzęcie? Czy ma wiedzę o tym, jak wygląda nowoczesne stanowisko pracy w kierunku na którym uczą?
- W jaki sposób można poprawić istniejącą sytuację? Na kim powinna spoczywać odpowiedzialność za dostosowywanie wyposażenia szkół do wymogów nowoczesnego stanowiska pracy (rola szkół, organów prowadzących, samorządu województwa)? Czy respondenci spotkali się ze skutecznymi działaniami w tym obszarze? Gdzie, na czym one polegały?

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego – 05.10.2011 w obszarze System zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW

WPROWADZENIE

- Powitanie, podziękowanie za przyjęcie propozycji udziału w badaniu.
- Przedstawienie się moderatora.
- Przedstawienie uczestników – *każdy wypisuje na kartce- wizytówce swoje imię (krótki opis czym się zajmuje w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego?)*
- Przedstawienie tematu spotkania:

*Znaleźliście się Państwo na tym spotkaniu ponieważ w swojej pracy macie do czynienia ze szkolnictwem zawodowym. Dzisiejsza dyskusja jest częścią projektu, którego celem jest określenie potencjału szkół zawodowych w gospodarce opartej na wiedzy. Ponieważ każdy z Państwa ma inne doświadczenia, dysponuje odmienną perspektywą i unikatową wiedzą, **opinie wszystkich zebranych tu osób są równie cenne.***

ROZGRZEWKA

Szkolnictwo zawodowe zarządzane jest na poziomie powiatu, natomiast strategia innowacji, branże innowacyjne, GOW – to wszystko opracowywane jest na poziomie regionu (województwa). Czy istnieje potrzeba zarządzania szkolnictwem zawodowym z poziomu regionu?

W jakich obszarach? Jakie sprawy, decyzje powinny być decydowane/uzgadniane na poziomie powiatu?

Odpowiedzi uczestników zapisywane na flipie: moderator podsumowuje i wskazuje główne obszary. Sugerowane obszary to: Informacja i diagnoza; Finanse; Wizerunek i promocja szkolnictwa zawodowego.

OBSZAR INFORMACJA I DIAGNOZA

Jakiego typu informacje i wiedze musi posiadać organ prowadzący/dyrektor aby otwierać/prowadzić kierunki powiązane z realnymi potrzebami lokalnego/regionalnego rynku pracy oraz z planami rozwoju GOW w regionie?

Jaką wiedzę dysponuje obecnie? Jakie opracowania, analizy już istnieją, a jakie musiałyby dopiero powstać? Kto powinien zająć się ich opracowywaniem?

Podpowiedzi:

- informacja nt. rynku pracy (badania, analizy, prognozy)

- informacja o otoczeniu biznesu w powiecie:

a) CKP, ZDZ, inst. szkoleniowe, instytucje rozwojowe,

b) formy wzmocniania przedsiębiorczości (strefy ekonomiczne, inkubatory przedsiębiorczości)

- informacja o kierunkach rozwoju (planowane inwestycje, strategie itp.)

- informacje o możliwościach kadrowych (nauczyciele)

- *możliwości finansowe*
- *dane demograficzne*
- *tradycje istniejące w powiecie*

Jakiego typu informacje powinny być opracowywane na poziomie regionalnym? W jaki sposób powinny trafiać do dyrektorów/starostw? Kto mógłby zająć się opracowaniem takich danych dla potrzeb szkół zawodowych?

W jakiej formie informacje te powinny docierać do dyrektorów/organów prowadzących, żeby były dla nich przydatne? Czy powinny to być wytyczne, czy niezobowiązujące wskazówki?

Jaką rolę w gromadzeniu i przetwarzaniu potrzebnych informacji powinny odgrywać istniejące instytucje? Jaką rolę mogłaby odgrywać Powiatowa Rada Zatrudnienia? Jakie wsparcie ze strony województwa byłoby potrzebne żeby skutecznie działała?

FINANSE

Ćwiczenie: W jaki sposób decydować o podziale pieniędzy na szkolnictwo zawodowe? Jaką strategię inwestowania w szkolnictwo zawodowe przyjąć?

Proszę sobie wyobrazić, że każdy z Państwa dysponuje funduszem 100 mln złotych przeznaczonych na modernizację kształcenia zawodowego? Komu i w jaki sposób przyznają Państwo pieniądze? Jakimi kryteriami będą się Państwo kierowali? Dlaczego?

Uczestnicy zapisują na kartkach swoje pomysły. Każdy przedstawia swoją propozycję i uzasadnia swój wybór.

Dyskusja nad formami finansowania szkolnictwa zawodowego (różne modele):

- dajemy wszystkim po równo
- dajemy wszystkim, którzy przygotowują poprawny wniosek
- wspieramy te obszary/branże, w których jest największy potencjał
- tworzymy wyspecjalizowane centra oferujące kształcenie w określonym kierunku na bardzo wysokim poziomie.

Na co przeznaczyć środki?

Na zakup bazy techno-dydaktycznej? Czy tworzyć wyspecjalizowane jednostki np. CKP, dysponujące najnowocześniejszym sprzętem?

Na doksztalcenie nauczycieli? W jaki sposób można wspomóc dyrektorów w utrzymaniu kadry przedmiotów zawodowych? W motywowaniu nauczycieli do podnoszenia kwalifikacji?

Jeżeli tworzymy wyspecjalizowane ośrodki, to w jaki sposób zapewnić możliwość kształcenia biednej młodzieży (kwestia dojazdów, internatów)? Jakie jeszcze inne kwestie problemowe wiążą się z powstaniem kilku scentralizowanych ośrodków nauczania zawodowego?

Ćwiczenie: Czy w województwie można wskazać obszary wzrostu, których dofinansowanie było by korzystne dla GOW i województwa?

Ćwiczenie: Karteczki na mapie województwa.

Dyskusja.

WIZERUNEK I PROMOCJA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

Z prowadzonych przez nas badania wynika, że jedną z największych bolączek szkolnictwa zawodowego jest jego bardzo kiepski wizerunek. Jakiego typu działania można podjąć na poziomie wojewódzkim?

W jaki sposób można pokazać że szkolnictwo zawodowe jest powiązane z GOW i może odegrać w niej dużą rolę?

Jakiego typu działania można podjąć: spotkania z dyrektorami, które uświadamiałyby możliwości włączenia w GOW? Skoordynowana akcja promocyjno-informacyjna?

PODSUMOWANIE

Czy warto powoływać jakiś system zarządzania szkolnictwem na poziomie wojewódzkim?

Jaką powinien on przyjąć formę? Jakie obszary działalności/zakres działania?

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego – 05.10.2011 – w obszarze współpracy szkół z otoczeniem w ramach powiatu

WPROWADZENIE:

- Powitanie, podziękowanie za przyjęcie propozycji udziału w badaniu.
- Przedstawienie się moderatora.
- Przedstawienie uczestników – *każdy wypisuje na kartce - wizytówce swoje imię (krótki opis czym się zajmuje w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego?)*
- Przedstawienie tematu spotkania:

*Znaleźliście się Państwo na tym spotkaniu ponieważ w swojej pracy macie do czynienia ze szkolnictwem zawodowym. Dzisiejsza dyskusja jest częścią projektu, którego celem jest określenie potencjału szkół zawodowych w gospodarce opartej na wiedzy. Ponieważ każdy z Państwa ma inne doświadczenia, dysponuje odmienną perspektywą i unikatową wiedzą **opinie wszystkich zebranych tu osób są równie cenne.***

ROZGRZEWKA

Wspólne tworzenie mapy: Z kim współpracuje szkoła zawodowa?

Uczestnicy tworzą mapę, na której zaznaczają instytucje, jednostki z którymi współpracuje szkoła zawodowa. Następnie określają poziom współpracy: wojewódzki, powiatowy, gminny.

- współpraca z organem prowadzącym
- współpraca z instytucjami rynku pracy (w tym instytucje szkoleniowe, CKP)
- współpraca z pracodawcami
- współpraca ze szkołami gimnazjalnymi
- współpraca z innymi szkołami
- współpraca z innymi instytucjami w powiecie (otoczenie biznesu, B+R)

Jakie znaczenie ma współpraca szkoły z różnymi podmiotami? Na co ta współpraca wpływa?

Dyskusja: Jak współpracować w poszczególnych obszarach. W każdym z obszarów doklejane są karteczki na wypracowanej mapie.

1) budowanie oferty kształcenia (otwieranie/zamykanie kierunków kształcenia)

- dostosowanie oferty do potrzeb rynku i GOW
- koordynacja kierunków kształcenia w powiecie (brak konkurencji między szkołami?)

2) rekrutacja uczniów

- informowanie uczniów o możliwościach jakie wiążą się ze szkołami zawodowymi

- doradztwo zawodowe w gimnazjach
- doradztwo zawodowe na poziomie szkoły zawodowej (m.in. poruszanie się na rynku pracy)

3) promocja szkół zawodowych

- zneutralizowanie złego wizerunku (gorsze szkoły)
- jak wygląda kształcenie w zawodach
- perspektywy zawodowe dla absolwentów

4) badanie losów absolwentów

5) kadra nauczycielska

- uzupełnianie kadry, szczególnie nauczyciele przedmiotów zawodowych
- wsparcie możliwości dokształcania dla nauczycieli przedmiotów zawodowych
- systemy motywacyjne dla nauczycieli

6) unowocześnianie wyposażenia szkoły

- koordynacja między różnymi szkołami
- pomoc w pozyskiwaniu funduszy na wyposażenie pracowni zawodowych

7) współpraca w praktycznej nauce zawodu (praktyki, staże w zakładach pracy)

- organizowanie praktyk w zakładach pracy
- organizowanie staży dla nauczycieli w zakładach pracy

8) współpraca w pozyskiwaniu funduszy (partnerstwa lokalne i projektowe)

9) wymiana informacji między podmiotami

Jakie powinny być zasady współpracy (standardy)? Jaką rolę mogą odgrywać poszczególne instytucje? W jaki sposób mogłaby wyglądać współpraca? Jakie korzyści wyniosłaby z niej szkoła, jakie korzyści wyniosłyby inne instytucje?

Jak obecnie wygląda współpraca w tym obszarze? Dlaczego nie funkcjonuje tak jakby mogła? Co trzeba by było zmienić? Czy potrzebne jest tworzenie jakiś nowych ciał? Jakich? Jaka mogłaby być rola PRZ?

Czy potrzebne są jakieś partnerstwa, porozumienia? Na jakich zasadach tworzone?

Czy istnieje specyfika powiatowa w którymś z obszarów?

PODSUMOWANIE

Podsumowanie wypracowanego modelu.

Czy istnieje potrzeba wymiany doświadczeń między powiatami? Jaką formę mogłaby ona przyjąć?

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego – 06.10.2011 – w obszarze Wizerunek

WPROWADZENIE:

- Powitanie, podziękowanie za przyjęcie propozycji udziału w badaniu.
- Przedstawienie się moderatora.
- Przedstawienie uczestników – *każdy wypisuje na kartce- wizytówce swoje imię (krótki opis czym się zajmuje w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego?)*
- Przedstawienie tematu spotkania:

*Znaleźliście się Państwo na tym spotkaniu ponieważ w swojej pracy macie do czynienia ze szkolnictwem zawodowym. Dzisiejsza dyskusja jest częścią projektu, którego celem jest określenie potencjału szkół zawodowych w gospodarce opartej na wiedzy. Ponieważ każdy z Państwa ma inne doświadczenia, dysponuje odmienną perspektywą i unikatową wiedzą **opinie wszystkich zebranych tu osób są równie cenne.***

Rozgrzewka

Z czym się Państwu kojarzą szkoły zawodowe?

Ćwiczenie: test zdań niedokończonych...

Szkoły zawodowe to...

W świętokrzyskim do szkół zawodowych idą...

Rodzice, którzy zastanawiają się nad przyszłością dzieci...

Pracodawca przyjmujący absolwenta szkoły zawodowej do pracy...

Nauczyciele szkół zawodowych...

W trakcie praktyk...

W porównaniu do liceów szkoły zawodowe...

Finansowanie szkół zawodowych...

Uczniowie szkół zawodowych...

Motywacja uczniów...

Uczestnicy odczytują swoje wypowiedzi. Dyskusja na temat wizerunku szkół zawodowych: w jakich obszarach są największe problemy, w których szczególnie potrzebne jest podjęcie działań naprawczych? Jakie elementy należy wzmacniać?

Moderator na podstawie wypowiedzi uczestników określa grupy docelowe, adresatów działań wizerunkowych.

Grupy docelowe do których adresowane będą działania zmierzające do poprawy wizerunku szkolnictwa zawodowego:

- 1) adresaci wewnętrzni: nauczyciele i uczniowie szkół zawodowych
- 2) przyszli uczniowie (gimnazjaliści) i ich rodzice
- 3) szkoły gimnazjalne
- 4) pracodawcy
- 5) władze samorządowe/organy prowadzące (w powiecie)
- 6) instytucje badawczo-rozwojowe

Uczestnicy pracują pojedynczo nad przekazem w wylosowanym obszarze.

Do każdej z grup docelowych seria pytań:

Jaki przekaz powinien być kierowany do tej grupy? W jaki sposób chcemy żeby postrzegane były szkoły zawodowe przez przedstawicieli tej grupy? Jaki komunikat do nich kierować? Czy można go poprzeć jakimiś danymi/faktami?

Jaki jest najlepszy sposób dotarcia do tej grupy docelowej? Jakiego typu działania należałoby podjąć? Kto może podejmować takie działania?

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego – 06.10.2011 – w obszarze Nauczyciele zawodu

WPROWADZENIE:

- Powitanie, podziękowanie za przyjęcie propozycji udziału w badaniu.
- Przedstawienie się moderatora.
- Przedstawienie uczestników – *każdy wypisuje na kartce - wizytówce swoje imię (krótki opis czym się zajmuje w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego?)*
- Przedstawienie tematu spotkania:

*Znaleźliście się Państwo na tym spotkaniu ponieważ w swojej pracy macie do czynienia ze szkolnictwem zawodowym. Dzisiejsza dyskusja jest częścią projektu, którego celem jest określenie potencjału szkół zawodowych w gospodarce opartej na wiedzy. Ponieważ każdy z Państwa ma inne doświadczenia, dysponuje odmienną perspektywą i unikatową wiedzą **opinie wszystkich zebranych tu osób są równie cenne.***

Rozgrzewka

Zabawa "Idealny nauczyciel":

Kim jest, jak go sobie Państwo wyobrażają? Jakie powinien mieć cechy i umiejętności?

Uczestnicy wypisują na karteczkach cechy, potem nakleją je na schematyczną postać nauczyciela na flipie.

Moderator podsumowuje wymienione cechy i stara się je zebrać w obszary.

Dyskusja uczestników: w jaki sposób można osiągnąć ten opisywany stan idealny.

Część właściwa: praca nad trzema najważniejszymi obszarami tematycznymi:

PODNOSZENIE KWALIFIKACJI PRZEZ NAUCZYCIELI

Jakie możliwości podnoszenie kwalifikacji mają nauczyciele obecnie? Dlaczego korzystają z nich w niewielkim stopniu? Czy nauczyciele, którzy biorą udział w szkoleniach/kursach wykorzystują zdobytą wiedzę w praktyce? Dlaczego?

Jak można motywować nauczycieli do podnoszenia kwalifikacji?

Ćwiczenie: burza mózgów, następnie każdy z uczestników ocenia skuteczność proponowanej metody na szkolnej skali 1-5. Dyskusja nad skutecznością zaproponowanych rozwiązań.

Jakie są problemy związane z podnoszeniem kwalifikacji?

W naszych badaniach spotkaliśmy nauczyciela dla którego innowacyjną metodą pracy był foliogram. Z czego taka postawa może wynikać? Jakie inne bariery/przeszkody utrudniają nauczycielom podnoszenie kwalifikacji, doskonalenie swojego warsztatu zawodowego?

Czy nauczyciele są zainteresowani poznaniem i stosowaniem innowacyjnych technik nauczania? Czy aktualizują swój warsztat pracy? Czy w swojej pracy stosują metody aktywizujące uczniów szkół zawodowych, pogłębiające ich kompetencje kluczowe?

Dlaczego? W jaki sposób można motywować nauczycieli do unowocześniania warsztatu pracy?

W jaki sposób motywować nauczycieli do stosowania w praktyce zawodowej tego co się nauczyli? Czy stosować system motywacyjny czy egzekwować od nauczycieli w inny sposób? W jaki sposób mierzyć efekty pracy nauczycieli? Kto powinien się tym zająć?

Czy istnieje potrzeba wprowadzenia cyklicznego, obowiązkowego potwierdzania kwalifikacji przez nauczycieli zawodu (np. egzaminy co 5 lat)? Dlaczego? Jak mogłoby to wyglądać w praktyce?

ZAPEWNIENIE KADRY PRZEDMIOTÓW ZAWODOWYCH

Czy w szkołach zawodowych istnieje problem ze zrekrutowaniem i utrzymaniem kadry przedmiotów zawodowych (szczególnie nauczyciele praktycznej nauki zawodu)

Z czego to wynika?

Jakie rozwiązania można wdrożyć w tym obszarze? Co jest możliwe do zrealizowania przy wykorzystaniu ograniczonych środków i w obrębie obecnie istniejących instytucji oraz przepisów prawnych? Jaką rolę mogłyby tu odegrać CKP czy inne jednostki, które podlegają innym regulacjom prawnym?

STAŻE NAUCZYCIELI U PRACODAWCÓW (DOŚWIADCZENIE PRAKTYCZNE NAUCZYCIELI)

Z prowadzonych przez nas badań wynika, że bardzo niewielki odsetek nauczycieli odbywa kursy/staże u pracodawców.

Czy Państwa zdaniem taka forma zapewnienia nauczycielom najnowszej wiedzy i kontaktu z zawodem jest możliwa do zrealizowania w woj. świętokrzyskim?

Jaką formę miałyby przyjąć? W jaki sposób zorganizować kursy aby pogodzić je z pracą szkoły? Jaką rolę w zapewnieniu współpracy mogłyby odgrywać organy prowadzące/władze wojewódzkie?

Jakie korzyści z takiej współpracy mogłyby wynikać dla pracodawców? W jaki sposób można przekonać zakłady pracy do umożliwienia nauczycielom odbywania staży/praktyk?

PODSUMOWANIE

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego – 07.10.2011 – w obszarze współpraca z pracodawcami

WPROWADZNIIE:

- Powitanie, podziękowanie za przyjęcie propozycji udziału w badaniu.
- Przedstawienie się moderatora.
- Przedstawienie uczestników – *każdy wypisuje na kartce - wizytówce swoje imię (krótki opis czym się zajmuje w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego?)*
- Przedstawienie tematu spotkania:

*Znaleźliście się Państwo na tym spotkaniu ponieważ w swojej pracy macie do czynienia ze szkolnictwem zawodowym. Dzisiejsza dyskusja jest częścią projektu, którego celem jest określenie potencjału szkół zawodowych w gospodarce opartej na wiedzy. Ponieważ każdy z Państwa ma inne doświadczenia, dysponuje odmienną perspektywą i unikatową wiedzą **opinie wszystkich zebranych tu osób są równie cenne.***

Rozgrzewka:

Każdy wypisuje na karteczkach, jakie korzyści i koszty ponosi instytucja, którą reprezentuje, podczas współpracy szkoły-pracodawcy.

Współpraca szkół z firmami w zakresie nauczania, np.:

Zadanie: *Wypisać formy współpracy ze szkołami, jakie się zna.*

Możliwe formy:

- **wycieczki zawodoznawcze**,
- przychodzą pracownicy firmy na zajęcia zawodowe do szkół,
- **praktyki** (Czy pracodawcy powinni brać udział w przygotowaniu? W jakiej sytuacji praktyki są korzystne dla obu partnerów? Efektywność praktyk – weryfikacja) Jak rozwiązać problem konieczności oddelegowani pracownika?,
- klasy patronackie – wady i zalety
- szkolenie umiejętności miękkich (autoprezentacja, praca w zespole) – jakie inne kompetencje są potrzebne z punktu widzenia pracodawców?,
- staże absolwenckie,
- organizacja praktycznej nauki zawodu w firmach (warsztaty w firmach),

Jakie mogłyby być inne formy współpracy w zakresie kształcenia uczniów?

2. Doszkalanie **nauczycieli zawodów** w firmach – możliwość obserwowania stanowiska pracy.

Co można zrobić, żeby nauczyciele zawodu, którzy nie mają kontaktu z biznesem, znali nowe rozwiązania, rynek, technologie.

3. Wyposażenie

- przekazywanie sprzętu szkołom – sponsoring materialny,
- leasing.

4. Jak zainteresować pracodawców szkolnictwem zawodowym? Od kogo powinna wyjść inicjatywa? Jak zainteresować szkoły pracodawcami?

Od czego zacząć? Jakie mogą być najlepsze preteksty?

Platforma komunikacji, wymiany informacji i potrzeb między podmiotami (szkoły, pracodawcy, IRP, organy prowadzące):

- badanie planów zatrudnieniowych pracodawców.

Gdzie się spotkać?

Na czym powinna polegać współpraca w zakresie tworzenia nowych kierunków? Jak to powinno wyglądać w praktyce?

Zakończenie

Każdy z uczestników podaje rekomendacje ze swojego punktu widzenia.

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego – 21.10.2011 – w obszarze: Weryfikacja rekomendacji

WPROWADZENIE:

- Powitanie, podziękowanie za przyjęcie propozycji udziału w badaniu.
- Przedstawienie się moderatora.
- Przedstawienie uczestników – *każdy wypisuje na kartce - wizytówce swoje imię (krótki opis czym się zajmuje w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego?)*
- Przedstawienie tematu spotkania:

*Znaleźliście się Państwo na tym spotkaniu ponieważ w swojej pracy macie do czynienia ze szkolnictwem zawodowym. Dzisiejsza dyskusja jest częścią projektu, którego celem jest określenie potencjału szkół zawodowych w gospodarce opartej na wiedzy. Ponieważ każdy z Państwa ma inne doświadczenia, dysponuje odmienną perspektywą i unikatową wiedzą **opinie wszystkich zebranych tu osób są równie cenne.***

Dzisiejsze spotkanie służy dyskusji na temat rekomendacji, które sformułowaliśmy na podstawie przeprowadzonych badań. Wybraliśmy część z nich – te, które mogą budzić kontrowersje, wątpliwości – i chcemy je dziś z Państwem przedyskutować.

1. Świętokrzyskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji

- Umiejscowienie: w strukturze Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego / w strukturze Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach / samodzielna, niezależna instytucja
- Inicjatywa przeprowadzania badań: plan badań (w perspektywie rocznej / kilkuletniej) - strategia badawcza Obserwatorium / badania realizowane na bieżąco, w miarę pojawiania się potrzeb (*jak identyfikowane potrzeby informacyjne?*)
- Zakres prowadzonych badań – diagnozy i prognozy potrzeb regionalnego rynku pracy pod kątem szkolnictwa zawodowego uwzględniające różnicowanie branżowe (nacisk na sytuację branż stanowiących innowacyjne specjalizacje regionu) i subregionalne (*jakie przykłady? Czy widzieliby np. rankingi szkół?*)
- Przeprowadzanie badań: zlecane firmom zewnętrznym / realizowane przez pracowników Obserwatorium
- Struktura Obserwatorium (*czy zespoły zadaniowe? Jakiej? Branżowe?*)
- Źródło finansowania? (POKL, Priorytet VI, Poddziałanie 6.1.2, typ projektu: prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy (w tym w ramach regionalnych obserwatoriów rynku pracy))

2. Świętokrzyska Rada Szkolnictwa Zawodowego

- Formuła: organ doradczy / nowa instytucja (*a może zawiązanie partnerstwa i Rada jako organ je reprezentujący?*)



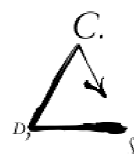
- Skład: przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego (Biuro Innowacji, Departament Promocji, Edukacji, Kultury, Sportu i Turystyki – Oddział Edukacji i Nauki), Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, Kuratorium Oświaty w Kielcach, Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, Świętokrzyskiego Biura Rozwoju Regionalnego, instytucji reprezentujących pracodawców – *kto jeszcze?*

Składająca się przede wszystkim z decydentów / ekspertów ds. szkolnictwa zawodowego

- Umiejscowienie: Urząd Marszałkowski (Biuro Innowacji / Departament Promocji, Edukacji, Kultury, Sportu i Turystyki) – *gdzie indziej?*
- Kompetencje:
 - opracowanie Regionalnej Strategii Edukacji Zawodowej
 - wyznaczanie kierunków rozwoju systemu kształcenia zawodowego w województwie oraz obszarów specjalizacji
 - formułowanie wytycznych i rekomendacji do strategii wdrażania priorytetów PO KL oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego
 - inicjowanie kampanii dotyczących kształcenia zawodowego na poziomie regionalnym, np. związanych z promocją i wizerunkiem szkolnictwa zawodowego
 - *co jeszcze?*
- *źródła finansowania*

3. Regionalna Strategia Edukacji Zawodowej

- Za jej opracowanie odpowiada Świętokrzyska Rada Szkolnictwa Zawodowego
- Przygotowana przy udziale pełnej reprezentacji środowiska edukacji zawodowej (w tym przedstawiciele szkół i organów prowadzących)
- Elementy:
 - Inwentaryzacja zasobów techno-dydaktycznych szkół zawodowych i placówek prowadzących kształcenie zawodowe w kontekście wymagań GOW, wraz z oceną potencjału jakościowego szkół
 - Ustalenie założeń polityki modernizacji sieci kształcenia zawodowego – wyznaczenie kierunków i planu rozwoju wraz z założeniami polityki finansowania postulowanych zmian
- Powiatowe Strategie Edukacji Zawodowej jako uzupełnienie Regionalnej Strategii – powstające na bazie zamieszczonego w niej schematu strategii powiatowej
 - Powiatowa Strategia powinna kształtować ofertę edukacyjną szkół zawodowych w perspektywie krótko- i średniookresowej, a także wyznaczać priorytety lokalnego szkolnictwa zawodowego w kontekście gospodarki opartej na wiedzy (z uwzględnieniem specyfiki branż innowacyjnych oraz możliwości szkół)
 - Za opracowanie strategii powiatowych odpowiadać miałyby jednostki odpowiedzialne za szkolnictwo ponadgimnazjalne w Starostwach Powiatowych, Urzędzie Miasta Kielce





Czy widzą Państwo potrzebę takiej strategii, czy uważają, że ogólna strategia rozwoju województwa jest wystarczająca?

Jakie bariery mogą wystąpić?

źródła finansowania?

4. Aktywność organów prowadzących we wspieraniu szkół w pozyskiwaniu funduszy unijnych

Dwa modele:

- Pierwszy – aktywne wsparcie:
 - Przekazywanie szkołom informacji o możliwościach finansowania (w formie regularnych spotkań z przedstawicielami szkół / informacji mailowej i pocztowej)
 - Zarządzanie pozyskiwaniem funduszy (koordynacja aktywności szkół w tym kierunku)
 - Pomoc szkołom w przygotowaniu wniosków
- Drugi – podział ról (model ostrowiecki):
 - Środki na projekty „twarde” pozyskuje organ prowadzący
 - Projekty „miękkie” szkoły piszą sobie same (przy wsparciu i koordynacji organu prowadzącego)

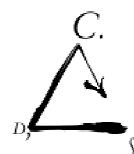
Który chcieliby Państwo zapisać w rekomendacjach? Czy może oba do wyboru przez powiat?

5. Spotkania trójstronne z udziałem dyrektorów szkół, przedstawicieli pracodawców oraz organu prowadzącego

- Inicjatywa spotkań: organ prowadzący wraz z Powiatowym Urzędem Pracy
- Cykliczne spotkania (odbywających się co najmniej raz do roku) – czy częściej?
- Tematy do poruszania:
 - potrzeby pracodawców w zakresie kwalifikacji pracowników (w tym w miarę możliwości w perspektywie kilkuletniej);
 - możliwości szkół zawodowych w zakresie zaspokojenia tych potrzeb i ich oczekiwania wobec pracodawców;
 - możliwości współpracy szkół i pracodawców – wspólne ustalenie standardów współpracy oraz systemu zachęt dla pracodawców (m.in. elementy reklamy dla pracodawców, np. banner na budynku szkoły lub na stronie internetowej; wykorzystanie współpracy ze szkołą jako elementu CSR; wymiana usług, np. kurs wyposażający w kwalifikacje pedagogiczne w zamian za umożliwienie nauczycielom odbycia stażu w przedsiębiorstwie, możliwość korzystania z infrastruktury sportowej szkół przez pracowników firm);
 - *jakie jeszcze?*
- Efektem spotkań również rekomendacje do Powiatowych Strategii Edukacji Zawodowej

6. Utworzenie Centrum Kształcenia Praktycznego w Kielcach

Dlaczego do tej pory nie ma? Na jakie bariery może ten pomysł napotkać?



Pierwszy krok: inwentaryzacji zasobów dostępnych w kieleckich placówkach kształcenia zawodowego (sprzęt techno-dydaktyczny dostępny w pracowniach i warsztatach szkolnych, ale także analiza kwalifikacji kadry kształcenia praktycznego), które stanowić będą bazę dla CKP

Następnie: wybór osoby odpowiedzialnej za utworzenie CKP i opracowanie całościowej koncepcji organizacji CKP (decyzja o lokalizacji – *w jednym miejscu czy „rozproszony”?*, ofercie kształcenia – *czy sprofilowanie?*, procedura uzupełnienia braków w wyposażeniu i kadrze, określenie zasad finansowania – *skąd pieniądze na rozruch? skąd potem na funkcjonowanie?*)

7. Świętokrzyska Akademia Menedżera Szkoły

Projekt, w ramach którego realizowane będą:

- warsztaty i szkolenia dla przedstawicieli kadry zarządzającej szkół z zakresu m.in. prowadzenia profesjonalnej polityki zarządzania personelem (system zarządzania przez cele, systemy motywowania pracowników), budowania pozytywnego wizerunku szkoły na zewnątrz, pozyskiwania funduszy zewnętrznych;
- seminaria dla dyrektorów umożliwiające wymianę doświadczeń, na których prezentowane będą przykłady dobrych praktyk.
- *Czy coś jeszcze?*

Jak zachęcić dyrektorów do udziału?

Źródła finansowania (POKL, Priorytet IX, Poddziałanie 9.4, typ projektu: studia podyplomowe i kursy doskonalące dla nauczycieli i pracowników administracji oświatowej w zakresie organizacji, zarządzania, finansowania oraz monitoringu działalności oświatowej)

Na etapie rekrutacji na stanowisko dyrektora szkoły:

Prowadzenie rekrutacji w taki sposób, by wybrać osoby o kompetencjach menedżerskich – *jak to robić?*

8. Obowiązkowe doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych

Jak usankcjonować obowiązkowość, za pomocą jakich narzędzi jej wymagać?

Formy:

- staże w przedsiębiorstwach
- specjalistyczne kursy i szkolenia (doskonalące i kwalifikacyjne), w tym prowadzone przez instytucje naukowe i badawczo-rozwojowe oraz realizowane w ramach programów wymiany międzynarodowej
- uzupełniająco: wycieczki przedmiotowe nauczycieli do wiodących zakładów w branży, szkolenia e-learningowe, kursy i szkolenia metodyczne, organizacja regionalnych

konferencji szkoleniowych połączonych z prezentacją dobrych praktyk w prowadzeniu nauki zawodu

Weryfikacja wdrażania przez nauczycieli nowo nabytej wiedzy i umiejętności w pracy z uczniami – w *jaki sposób?*

Źródła finansowania: 1 % planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe nauczycieli – wg Karty Nauczyciela; POKL, Priorytet IX, Poddziałanie 9.4, typ projektu: studia podyplomowe, kursy i szkolenia oraz inne formy podwyższania kwalifikacji pracowników placówek kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu

Na zakończenie – prośba o wybór (spośród zaprezentowanych rekomendacji) trzech o najwyższym priorytecie zastosowania oraz trzech, które można najszybciej wprowadzić.

PODSUMOWANIE

Zestawienie dokumentów źródłowych i innych materiałów poddanych analizie

- „Innowacyjne specjalizacje województwa świętokrzyskiego. Raport cząstkowy do aktualizacji Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Świętokrzyskiego” Geoprofit, Warszawa 2010
- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Świętokrzyskiego na lata 2005-2013
- Raporty z badania pt. „Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce” MEN, Warszawa 2011:
 - „Raport końcowy”
 - „Raport z badania danych wtórnych - desk research”
 - „Raport z badania wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego”
 - „Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP
 - „Raport z badania jakościowego wśród ekspertów”
 - „Raport z badania wśród przedsiębiorstw”
 - „Raport z badania jakościowego wśród przedsiębiorców współpracujących ze szkołami”
 - „Raport z badania wśród uczniów szkół zawodowych”
- „Diagnoza potrzeb edukacyjnych branży budowlanej w województwie świętokrzyskim w zakresie szkolnictwa zawodowego”, Staropolska Izba Przemysłowo-Handlowa i Starostwo Powiatowe w Kielcach, 2011
- „Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym”, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007
- „Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2010 r.”, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce, maj 2011
- „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie świętokrzyskim w pierwszym półroczu 2010 r.”, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce, październik 2010
- „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie świętokrzyskim w drugim półroczu 2010 r.”, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce, kwiecień 2011
- Raporty powstałe w ramach projektu „Mapa Monitorująca Szansę na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego”, zrealizowanego przez Wykonawcę w latach 2005-2007:
 - „Adekwatność kształcenia do potrzeb rynku pracy w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych województwa świętokrzyskiego”
 - „Poziom przygotowania absolwentów do poruszania się na rynku pracy - wyniki porównawcze dla ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego”
 - „Raport z badań instytucji rynku pracy województwa świętokrzyskiego”
 - „Katalog zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych w ujęciu kształcenia zawodowego w województwie świętokrzyskim”

- „Raport z badań uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych woj. świętokrzyskiego - pierwsza seria badań”
- „Raport z badań uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych woj. świętokrzyskiego - druga seria badań”
- „Oczekiwania względem pracowników i prognoza przyjęć do pracy - raport z badań pracodawców (badania jakościowe)”
- „Oczekiwania względem pracowników i prognoza przyjęć do pracy - raport z badań pracodawców (badania ilościowe)”
- „Analiza kierunków kształcenia i planów rozwojowych zawodowych szkół ponadgimnazjalnych w regionie oraz potrzeb rozwojowych uczniów tych szkół”, Konsorcjum profile - ARC Rynek i Opinia, 2010 (w ramach projektu „Od diagnozy do prognozy – potrzeby gospodarki a jakość kapitału ludzkiego w województwie świętokrzyskim”)
- „Stan i kierunki rozwoju szkolnictwa zawodowego w woj. świętokrzyskim”, Anna Michalska, Kuratorium Oświaty w Kielcach
- „Wyrównywanie szans edukacyjnych młodzieży w świetle budowy gospodarki opartej na wiedzy”, Renata Nowak-Lewandowska, Uniwersytet Szczeciński
- „Budowa gospodarki opartej na wiedzy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską”, Beata Onak-Szczepanik, Uniwersytet Szczeciński, 2005
- “The Knowledge-Based Economy”, OECD, 1996
- “The Knowledge Economy, the KAM Methodology and World Bank Operations”, D.H.C.Chen, C.J.Dahlman, World Bank, Washington 2005
- Ekspertyza „Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy”, Krzysztof Smela
- „Ekspertyza dotycząca woj. świętokrzyskiego w kontekście strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020”, Zdzisław Piasta
- Baza danych adresowych, typów szkół i ilości uczniów/słuchaczy kształcących się w poszczególnych zawodach w odniesieniu do szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego wg stanu na grudzień 2010r. – baza przygotowana przez Biuro Innowacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego
- Bieżące informacje dot. rynku pracy w województwie świętokrzyskim zamieszczone na stronach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach <http://www.wup.kielce.pl/>
- Strona internetowa Świętokrzyski Portal Innowacji – www.spinno.pl
- Bank Danych Lokalnych GUS
- Strony internetowe szkół zawodowych, stanowiących przedmiot badania

Projekt „Perspektywy RSI Świętokrzyskie (III Etap)” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Założenia reformy szkolnictwa zawodowego – projekt ustawy oraz *Uzasadnienie do projektu ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw*, <http://bip.men.gov.pl/images/stories/NZ/projekt/uzasadnienie.pdf>

W ramach badania powstała również baza odnośników do stron internetowych zawierających treści użyteczne z punktu widzenia proponowanych rekomendacji – znajduje się ona w Raporcie z Badania Właściwego.